

滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例

[平成14年4月1日滋賀県市町村職員研修センター条例第5号]

改正 平成15年 2月17日条例第2号
平成15年10月30日条例第5号
平成17年11月21日条例第3号
平成18年 2月17日条例第1号
平成19年 2月13日条例第1号
平成19年12月28日条例第4号
平成20年 2月29日条例第2号
平成21年 3月31日条例第5号
平成21年 5月29日条例第6号
平成21年11月30日条例第7号
平成22年 4月 1日条例第2号
平成22年11月30日条例第6号
平成23年11月30日条例第2号
平成25年 2月28日条例第1号
平成26年12月25日条例第2号
平成28年 2月 4日条例第2号
平成28年12月12日条例第3号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基き、滋賀県市町村職員研修センター一般職の職員の給与に関する事項を定めるものとする。

第2章 給料

(給料)

第2条 給料は、滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成14年滋賀県市町村職員研修センター条例第7号。以下「勤務時間条例」という。）第8条第1項に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であって、この条例に定める管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当および勤勉手当を除いたものとする。

(給料表)

第3条 職員の給料の月額は、給料表（別表第1）に定めるとおりとする。

(職務の分類)

第4条 職員の職務は、その複雑、困難および責任の度に基づきこれを前条の給料表（以下「給料表」という。）に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となる標準的な職務の内容は、級別職務分類表（別表第2）に定めるところによる。

(職員の職務の級の決定)

第5条 管理者は、組織に関する法令、条例、規則および規程の趣旨に従い、前条の規定に基づく分類の基準に適合するように、予算の範囲内で職務の級の定数を設定し、または改定することができる。

2 職員の職務の級は、前項の職員の職務の級ごとの定数の範囲内で、かつ、規則で定める基準に従い決定する。

(初任給、昇格、昇給の基準)

第6条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、規則で定める初任給基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合または一の職から同じ職務の級の初任給基準を異にする他の職に移った場合における号給は、規則の定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前において規則で定める日以前一年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が地方公務員法第29条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

4 前項の規定により職員を昇給させるか否かおよび昇給させる場合の昇給の号給数は、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給数を4号給とすることを 標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。

5 55歳（規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で規則で定めるもの）を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは、「2号給」とする。

6 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、規則で

定める。

- 9 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項または第28条の6第1項もしくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額、その者に適用される給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

第7条 地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前4条の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、勤務時間条例第2条第2項もしくは第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

（給料の支給）

第8条 給料は、月の1日から末日までを計算期間とし、毎月1回、その月の15日以後の日のうち規則で定める日にその月の月額を全額を支給する。ただし、特に必要と認められる場合には、月の1日から15日までおよび月の16日から末日までの各期間内の日に、その月の月額の半額ずつを支給することができる。

第9条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。ただし、離職した職員が即日職員になった場合または職員以外の地方公務員もしくは国家公務員が退職の日に職員となった場合は、その日の翌日から給料を支給する。

2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項または第2項の規定により給料を支給する場合であつて、月もしくは前条ただし書に規定する各期間（以下この項において「期間」という。）の初日から支給するとき以外のとき、またはその期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その期間の現日数から勤務時間条例第3条第1項、第4条および第5条の規定に基づく週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

5 前条および本条に定めるもののほか、給料支給の方法に関し必要な事項は規則で定める。

第3章 手当

（手当）

第10条 職員には、給料のほか、次に掲げる手当を支給する。

- (1) 管理職手当
- (2) 扶養手当
- (3) 地域手当

- (4) 住居手当
- (5) 通勤手当
- (6) 時間外勤務手当
- (7) 休日勤務手当
- (8) 管理職員特別勤務手当
- (9) 期末手当
- (10) 勤勉手当
(管理職手当)

第11条 管理職手当は、管理または監督の地位にある職員のうち規則で指定する職にあるものに、その職務の特殊性に基づき支給する。

- 2 管理職手当の額は、前項に規定する職を占める職員（以下「管理職員」という。）の受ける給料月額¹⁰⁰分の¹⁵を超えない範囲内で規則で定める支給割合を乗じて得た額（再任用短時間勤務職員について、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

(扶養手当)

第12条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

- 2 前項の扶養親族とは、次の各号に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

- (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
- (3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
- (4) 満60歳以上の父母および祖父母
- (5) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (6) 心身に著しい障害を有する者

- 3 扶養手当の月額^は、前項第1号および第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族については、1人につき6,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円とする。

- 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第13条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合または職員に次のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を任命権者に届出なければならない

い。

(1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合

(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子または前条第2項第3号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、職員に扶養親族で前項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、または死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、または死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものすべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後になされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合

(2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合

(3) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となった場合

（地域手当）

第14条 地域手当は、すべての職員に支給する。

2 地域手当の月額は、給料および扶養手当の月額の合計額に、100分の10を乗じて得た額とする。

（住居手当）

第15条 住居手当は、自ら居住するため住宅（貸間を含む。）を借り受け、月額12,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（規則で定める職員を除く。）に支給する。

- 2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額とする。
 - (1) 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額
 - (2) 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額
- 3 前2項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。
(通勤手当)

第16条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関または有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃または料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものおよび第3号に掲げる職員を除く。）
 - (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものおよび次号に掲げる職員を除く。）
 - (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、または自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
 - (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位につき、規則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

ア 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員	2,000円
イ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員	4,200円
ウ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員	7,100円
エ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員	10,000円
オ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員	12,900円
カ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員	15,800円
キ 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員	18,700円
ク 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員	21,600円
ケ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員	24,400円
コ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員	26,200円
サ 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員	28,000円
シ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員	29,800円
ス 使用距離が片道60キロメートル以上である職員	31,600円

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額および前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に掲げる額または前号に定める額

- 3 通勤手当は、支給単位期間（規則で定める通勤手当にあっては、規則で定める期間）に係る最初の月の規則で定める日に支給する。
- 4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他規則で定める事由が生じた場合には、当該通職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して規則で定める額を返納させるものとする。
- 5 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として規則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。
- 6 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の

支給および返納に関し必要な事項は、規則で定める。

(時間外勤務手当)

第17条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。第3項において同じ。）における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 前項の規定にかかわらず、勤務時間条例第3条第2項の規定により割り振られた1週間の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（規則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間条例第3条第1項の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。）の時間と割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（第2項に規定する規則で定める時間を除く。）との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）および第2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 100分の150（その勤務が午後10時から翌

日の午前5時までの間である場合は、100分の175)

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 100分の50

5 勤務時間条例第6条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(1) 正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)から第1項に規定する規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合を乗じて得た額

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の50から第2項に規定する規則で定める割合を減じた割合を乗じて得た額

6 第3項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項第1号中「第1項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

(休日勤務手当)

第18条 勤務時間条例第8条に規定する祝日法による休日(勤務時間条例第9条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。)および勤務時間条例第8条に規定する年末年始の休日(勤務時間条例第9条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。)において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。これらの日に準ずるものとして規則で定める日において勤務した職員についても、同様とする。

(管理職員特別勤務手当)

第19条 管理職員が臨時または緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間条例第3条第1項の規定に基づく週休日または祝日法による休日等もしくは年末年始の休日等

(次項において「週休日等」という。)に勤務した場合は、当該管理職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時または緊急の必要により週休日等以外の日の午前零時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、8,000円を超えない範囲内において規則で定める額(当該勤務に従事する時間等を考慮して規則で定める額(当該勤務に従事する時間等を考慮して規則で定める勤務をした職員にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額))

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、4,000円を超えない範囲内において規則で定める額

4 前3項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。

(期末手当)

第20条 期末手当は、6月1日および12月1日(以下この条から第22条までおよび付則第4項第2号においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日(次条および第22条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、もしくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、または死亡した職員(第29条第5項の規定の適用を受ける職員および規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 6箇月 100分の100

(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80

(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60

(4) 3箇月未満 100分の30

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の137.5」とあるのは「100分の80」とする。

- 4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、もしくは失職し、または死亡した職員にあっては、退職し、もしくは失職し、または死亡した日現在。付則第4項第2号において同じ。）において職員が受けるべき給料および扶養手当の月額ならびにこれらに対する地域手当の合計額とする。
- 5 職務の級が3級以上であるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて、100分の15を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
- 6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。

第21条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に地方公務員法第29条第1項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に地方公務員法第28条第4項の規定により失職した職員（同法第16条第1号に該当して失職した職員を除く。）
- (3) 基準日前1箇月以内または基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第22条 任命権者またはその委任を受けた者は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合またはその者から聴取した事項もしくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制

度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

- 2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第14条または第45条に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取り消しを申し立てることができる。
- 3 任命権者またはその委任を受けた者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、任命権者またはその委任を受けた者が、一時差止処分後に判明した事実または生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 任命権者またはその委任を受けた者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 前各項に定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、規則で定める。

（勤勉手当）

第23条 勤勉手当は、6月1日および12月1日（以下この条および付則第4項第3号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、もしくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、または死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても同様とする。

- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職

員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

- (1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、もしくは失職し、または死亡した職員にあっては、退職し、もしくは失職し、または死亡した日現在。次項および付則第4項第3号において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額ならびにこれに対する地域手当を加算した額に100分の85を乗じて得た額の総額
- (2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、100分の40を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額ならびにこれに対する地域手当の合計額とする。

4 第20条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは「第23条第3項」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第21条中「前条第1項」とあるのは「第23条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第23条第1項に規定する基準日をいう。以下この条および次条において同じ。)から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条および次条において同じ。)」と読み替えるものとする。

(特定の職員についての適用除外)

第24条 第12条、第13条および第15条の規定は、再任用職員には適用しない。

2 第17条および第18条の規定は、管理職員には適用しない。

(手当の支給方法に関する委任)

第25条 この章に定めるもののほか、手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 雑則

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第26条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額ならびにこれに対する地域手当の合計額に12を乗じたものを、1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから規則で定める時間を減じたもので除して得た額とする。

(給与の減額)

第27条 職員が勤務しないときは、祝日法による休日等または年末年始の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に任命権者の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、前条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(臨時または非常勤職員の給与)

第28条 臨時または非常勤の職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の給与については、この条例の規定にかかわらず、任命権者が予算の範囲内で別に定めるものとする。

（休職者の給与）

第29条 職員が公務上負傷し、もしくは疾病にかかり、または通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項および第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、もしくは疾病にかかり、地方公務員法第28条第2項第1号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり地方公務員法第28条第2項第1号に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により地方公務員法第28条第2項第1号に該当して休職されたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が地方公務員法第28条第2項第2号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当および住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 第2項または第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第20条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、もしくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、または死亡したときは、同項の規定により規則で定める日に当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、規則で定める職員についてはこの限りでない。

6 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第21条および第22条の規定を準用する。この場合において、第21条中「前条第1項」とあるのは、「第29条第5項」と読み替えるものとする。

（専従休職者の給与）

第30条 地方公務員法第55条の2第1項ただし書の許可を受けた職員には、その許可が効力を有する間は、いかなる給与も支給しない。

（給与から控除することができるもの）

第31条 地方公務員法第25条第2項の規定に基づき給与から控除することができるものは、次の各号に定めるものとする。

- (1) 滋賀県市町村職員共済組合の積立貯金および貸付金償還金
- (2) 一般財団法人滋賀県市町村職員互助会の掛金
- (3) 職務の遂行において管理者が特に必要と認める組織の会費

(規則への委任)

第32条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(給料の半減)

2 当分の間、第27条の規定にかかわらず、職員が負傷（公務上の負傷および通勤による負傷を除く。）もしくは疾病（公務上の疾病および通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、または疾病に係る就業禁止の措置（規則で定めるものに限る。）により、当該療養のための病気休暇または当該措置の開始の日から起算して90日（規則で定める場合にあつては、1年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇または当該措置に係る日につき、給料の半額を減ずる。

3 前項に規定するもののほか、同項の勤務しない期間の範囲、給料の計算その他給料の半減に関し必要な事項は、規則で定める。

(特定職員の給与の減額)

4 平成30年3月31日までの間、職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であつてその号給がその職務の級における最低の号給でないものに限る。以下この項および次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たつては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあつては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 給料月額 当該特定職員の給料月額（当該特定職員が付則第2項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、同項の規定により半額を減ぜられた給料月額。以下同じ。）に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額（当該特定職員が同項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、当該最低の号給の給料月額からその半額を減じた額。以下この号において同じ。）に達しない場合（以下この項、付則第6項および第7項において「最低号給に達しない場合」という。）にあつては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額を減じた額（以下この項および付則第6項において「給料月額減額基礎額」という。))

(2) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額（第20条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該給料月額に、当該給料月額に同

項に規定する100分の15を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額)に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額(同条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該給料月額減額基礎額に、当該給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の15を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額)に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額)

(3) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額(第23条第4項において準用する第20条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該給料月額に、当該給料月額に同項に規定する100分の15を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額。付則第7項において「勤勉手当減額対象額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第23条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額(同条第4項において準用する第20条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該給料月額減額基礎額に、当該給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の15を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額。付則第7号において「勤勉手当減額基礎額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第23条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額)

(4) 第29条第1項から第5項までの規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 第29条第1項 前3号に定める額

イ 第29条第2項または第3項 第1号および第2号に定める額に100分の80を乗じて得た額

ウ 第29条第4項 第1号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

エ 第29条第5項 第2号に定める額に100分の80を乗じて得た額

給料表	職務の級
職員給料表	6級

5 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、規則で

定める。

- 6 付則第4項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第17条、第18条および第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第26条の規定にかかわらず、同条の規定のより算出した給与額から、給料月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから同条に規定する規則で定める時間を減じたもので除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから同条に規定する規則で定める時間を減じたもので除して得た額）に相当する額を減じた額とする。
- 7 付則第4項の規定が適用される間、第23条第2項第1号に定める額は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した額から、同号に掲げる職員で付則第4項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に100分の1.275を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の85を乗じて得た額）の総額に相当する額を減じた額とする。

付 則 （平成15年2月17日条例第2号）

（施行期日）

- 1 この条例は、平成15年3月1日から施行する。ただし、第2条ならびに付則第3項、第5項および第6項の規定は、平成15年4月1日から施行する。
（平成15年3月に支給する期末手当に関する特例措置）
- 2 平成15年3月に支給する期末手当の額は、第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「新条例」という。）第20条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）および第4項から第6項までもしくは第29条第1項から第3項までもしくは第5項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から、第1号に掲げる額から第2号に掲げる額を減じた額に相当する額を減じた額（同号に掲げる額が第1号に掲げる額を超える場合には、その超える額に相当する額を基準額に加えた額）とする。この場合において、第1号に掲げる額から第2号に掲げる額を減じた額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
 - (1) 平成15年3月1日（期末手当について新条例第20条第1項後段または第29条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、退職し、もしくは失職し、または死亡した日。以下この号および次項において「基準日」という。）まで引き続いて在職した期間で平成14年4月1日から基準日の前日までのもの（当該引き続いて在職した期間以外の在職した期間で同月1日から基準日の前日までのものであつて、それ以後の基準日までの期間における任用の事情を考慮して規則で定めるものを含む。次号において「継続

在職期間」という。)について支給される給与のうち給料および扶養手当ならびにこれらの額の改定により額が変動することとなる給与(次号において「給料等」という。)の額の合計額

(2) 継続在職期間について新条例の規定による給料月額および扶養手当の額により算定した場合の給料等の額の合計額

(平成15年6月に支給する期末手当に関する経過措置)

- 3 平成15年6月に支給する期末手当に関する第2条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例第20条第2項の規定の適用については、同項中「6箇月以内」とあるのは「3箇月以内」と、同項第1号中「6箇月」とあるのは「3箇月」と、同項第2号中「5箇月以上6箇月未満」とあるのは「2箇月15日以上3箇月未満」と、同項第3号中「3箇月以上5箇月未満」とあるのは「1箇月15日以上2箇月15日未満」と、同項第4号中「3箇月未満」とあるのは「1箇月15日未満」とする。

(委任)

- 4 前3項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

(滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例の一部改正等)

- 5 滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例(平成14年条例第8号)の一部を次のように改正する。

第7条第1項中「3箇月以内(基準日が12月1日であるときは、6箇月以内)」を「6箇月以内」に改める。

- 6 平成15年6月1日に育児休業をしている職員の同日に係る期末手当に関する前項の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例第7条第1項の規定の適用については、同項中「6箇月以内」とあるのは、「3箇月以内」とする。

付 則 (平成15年10月30日条例第5号)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成15年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成16年4月1日から施行する。

(平成15年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

- 2 平成15年12月に支給する期末手当の額は、第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例(以下「新条例」という。)第20条第2項(同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)および第4項から第6項までもしくは第29条第1項から第3項までもしくは第5項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次に掲げる額の合計額に相当する額(以下この項において「調整額」という。)を減じた額と

する。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成15年4月1日において職員が受けるべき給料、扶養手当、調整手当、住居手当および通勤手当の月額合計額に100分の1.07を乗じて得た額に、同年4月から11月までの月数を乗じて得た額

(2) 平成15年6月に支給された期末手当および勤勉手当の合計額に100分の1.07を乗じて得た額

(委任)

3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

付 則 (平成17年11月21日条例第3号)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。ただし、第2条の規定は、平成18年4月1日から施行する。

(平成17年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成17年12月に支給する期末手当の額は、第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例第20条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）および第4項から第6項までもしくは第29条第1項から第3項までもしくは第5項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成17年4月1日において職員が受けるべき給料、扶養手当、調整手当および住居手当の月額合計額に100分の0.36を乗じて得た額に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額

(2) 平成17年6月に支給された期末手当および勤勉手当の合計額に100分の0.36を乗じて得た額

(委任)

3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

付 則 (平成18年2月17日条例第1号)

(施行期日)

1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。

(特定の職務の級の切替え)

2 平成18年4月1日（以下「切替日」という。）の前日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が付則別表第1に掲げられている職務の級であった職員

の切替日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。

（号給の切替え）

- 3 切替日の前日において滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）別表第1の給料表の適用を受けていた職員の切替日における号給（以下「新号給」という。）は、旧級、切替日の前日においてその者が受けていた号給（以下「旧号給」という。）およびその者が旧号給を受けていた期間（管理者の定める職員にあっては、管理者の定める期間。以下「経過期間」という。）に応じて付則別表第2に定める号給とする。

（職員が受けていた号給等の基礎）

- 4 付則第2項から前項までの規定の適用については、これらの規定に規定する職員が属していた職務の級およびその者が受けていた号給または給料月額、改正前の給与条例およびこれに基づく規則の規定に従って定められたものでなければならない。

（給料の切替えに伴う経過措置）

- 5 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額（滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成21年条例第7号。第1号において「平成21年改正条例」という。）の施行の日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該給料月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるもの（規則で定める職員を除く。）には、平成25年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（給与条例付則第4項の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項または第28条の6第1項もしくは第2項の規定により採用された職員を除く。）のうち、その職務の級が給与条例付則第4項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。）にあつては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあつては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）からその半額（その額が10,000円を超える場合にあつては、10,000円）を減じた額を給料として支給する。

(1) 平成21年改正条例付則第2項第1号に規定する減額改定対象職員 100分の99.1

(2) 前号に掲げる職員以外の職員 100分の99.34

- 6 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を

考慮して前項の規定による給料を支給される職員との均衡上必要があると認められるときは、当該職員には、規則の定めるところにより、前項の規定に準じて、給料を支給する。

- 7 前2項の規定による給料を支給される職員に関する給与条例第11条第2項の規定の適用については、給与条例第11条第2項中「給料月額」とあるのは「給料月額と滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年滋賀県市町村職員研修センター条例第1号。以下「平成18年改正条例」という。）付則第5項および第6項の規定による給料の額との合計額」とする。

（平成22年3月31日までの間における給与条例の適用に関する特例）

- 8 平成22年3月31日までの間における給与条例第6条第4項および同条第5項ならびに第14条第2項の規定の適用については、第6条第4項中「4号給」とあるのは「3号給」と、同条第5項中「4号給」とあるのは「3号給」と、「2号給」とあるのは「1号給」と、第14条第2項中「100分の10」とあるのは「100分の10を超えない範囲内で規則で定める割合」とする。

（規則への委任）

- 9 付則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

（滋賀県市町村職員研修センター職員の修学部分休業に関する条例の一部改正）

- 10 滋賀県市町村職員研修センター職員の修学部分休業に関する条例（平成17年滋賀県市町村職員研修センター条例第1号）の一部を次のように改正する。

第3条中「調整手当」を「地域手当」に改める。

（滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

- 11 滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例（平成14年滋賀県市町村職員研修センター条例第8号）の一部を次のように改正する。

第8条第1項中「（以下この項において「調整期間」という。）を削り、「その職務に復帰した日またはその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の給料月額を調整し、または調整期間の範囲内でその職務に復帰するに至った日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮する」を「規則の定めるところにより、号給を調整する」に改め、同条第2項を削る。

付 則 （平成19年2月13日条例第1号）

この条例は、平成19年4月1日から施行する。

付 則 （平成19年12月28日条例第4号）

（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成20年4月1日か

ら施行する。

- 2 第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）の規定は、平成19年4月1日から適用する。ただし、改正後の給与条例第23条第2項第1号の規定は、同年12月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の給与条例の規定を適用する場合においては、改正前の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例の規定により支給された給与は、改正後の給与条例の規定による給与の内払とみなす。

（規則への委任）

- 4 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則 （平成20年2月29日条例第2号）

この条例は、公布の日から施行する。

付 則 （平成21年3月31日条例第5号）

この条例は、平成21年4月1日から施行する。

付 則 （平成21年5月29日条例第6号）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

<p>この条例による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（平成15年滋賀県市町村職員研修センター条例第5号。以下この表において「新給与条例」という。）付則第4項の規定による読替え前の新給与条例第20条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）</p>	<p>新給与条例付則第4項の規定による読替え後の新給与条例第20条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）</p>
<p>新給与条例付則第4項の規定による読替え前の新給与条例第23条第2項</p>	<p>新給与条例付則第4項の規定による読替え後の新給与条例第23条第2項</p>

- 2 平成21年6月の期末手当および勤勉手当を次の表の左欄に掲げる規定により算定することとした場合における当該規定に規定する割合とそれぞれ同表の右欄に掲げる規定によりこれらの手当を支給する際に現に用いられる当該規定に規定する割合との差に相当する割合に係るこれらの手当の取扱いについては、管理者は、この条例の施行後に人事院の行う平成21年度の期末手当および勤勉手当に係る勧告の内容等を踏まえ、必要な措置を講ずるものとする。

付 則 （平成21年11月30日条例第7号）

(施行期日)

- 1 この条例は、12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

(平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

- 2 平成21年12月に支給する期末手当の額は、第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）第20条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）および第4項から第6項までまたは第29条第1項から第3項までもしくは第5項の規定にかかわらず、これらの規定により算出される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

- (1) 平成21年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に職員（滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例第28条に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）以外の者または職員であって適用される給料表ならびにその職務の級および号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄および号給欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（以下この号において「減額改定対象職員」という。）となった者（同年4月1日に減額改定対象職員であった者で任用の事情を考慮して規則で定めるものを除く。）にあっては、その減額改定対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち規則で定める日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、地域手当および住居手当の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、同月からこの条例の施行の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日からこの条例の施行の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の規則で定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して規則で定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
職員給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から24号給まで
	3級	1号給から8号給まで

- (2) 平成21年6月1日において減額改定対象職員であった者（任用の事情を考慮して規則で定める者を除く。）に同月に支給された期末手当および勤勉手当の合計額に100分の0.24を乗じて得た額

(規則への委任)

- 3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則 （平成22年4月1日条例2号）

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

付 則 （平成22年11月30日条例第6号）

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。ただし、第1条中滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例付則第2項の改正規定は平成23年1月1日から、第2条および付則第4項から第7項までの規定は同年4月1日から施行する。

（平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置）

- 2 平成22年12月に支給する期末手当の額は、第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）第20条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）および第4項から第6項まで（滋賀県市町村職員研修センター職員の育児休業等に関する条例（平成14年滋賀県市町村職員研修センター条例第8号。付則第8項において「育児休業条例」という。）第16条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）、第29条第1項から第3項までもしくは第5項もしくは付則第4項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

- (1) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に職員（滋賀県市町村職員研修センターの給与に関する条例（以下この号および付則第4項において「給与条例」という。）第28条に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）以外の者または職員であって適用される給料表ならびにその職務の級および号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄および号給欄に掲げるものであるもの（改正後の給与条例付則第4項の規定が施行されていたとした場合においても同項の規定の適用を受けず、かつ滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年条例第1号）付則第5項の規定の適用を受けない職員に限る。）以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者（平成22年4月1日に減額改定対象職員であった者で任用の事情を考慮して規則で定めるものを除く。）にあつては、その減額改定対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち規則で定める日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当および住居手当の月額合計額に100分の0.28を乗じて得た額に、同月からこの条例の施行の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日からこの条例の施行の日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期

間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の規則で定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して規則で定める月数を減じた月数) を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
職員給料表	1 級	1 号給から93号給まで
	2 級	1 号給から64号給まで
	3 級	1 号給から48号給まで
	4 級	1 号給から32号給まで
	5 級	1 号給から24号給まで
	6 級	1 号給から16号給まで

(2) 平成22年6月1日において減額改定対象職員であった者(任用の事情を考慮して規則で定める者を除く。)に同月に支給された期末手当および勤勉手当の合計額に100分の0.28を乗じて得た額

(平成22年4月1日前に55歳に達した職員に関する読替え)

3 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する改正後の給与条例付則第4項の規定の適用については、同項中「当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは「滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成22年条例第6号)の施行の日」と、「55歳に達した日後における最初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。

(平成23年4月1日における号給の調整)

4 平成23年4月1日において43歳に満たない職員(同日においてその職務の級における最高の号給を受ける職員を除く。)のうち、平成22年1月1日において給与条例第6条第3項の規定により昇給した職員(同日における昇給の号給数の決定の状況を考慮して規則で定める職員を除く。)その他当該職員との権衡上必要があると認められるものとして規則で定める職員の平成23年4月1日における号給は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とする。

5 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。次項において「育児休業法」という。)第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の給料月額は、当該号給に応じた額に、滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成14年滋賀県市町村職員研修センター条例第7号)第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。

6 前項の規定は、育児休業法第17条の規定による勤務をしている職員について準用する。

(規則への委任)

- 7 付則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

(育児休業条例の一部改正)

- 8 育児休業条例の一部を次のように改正する。

付則を付則第1項とし、同項に見出しとして「(施行期日)」を付し、付則に次の2項を加える。

(滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例付則第4項の規定により給与が減ざられて支給される育児短時間勤務職員等に関する読替え)

- 2 育児短時間勤務および育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員に対する滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例付則第4項第1号から第3号までの規定の適用については、同項第1号中「号給の給料月額」とあるのは「号給の給料月額に勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数(以下この項において「算出率」という。)を乗じて得た額」と、「が同項の」とあるのは「が付則第2項の」と、「当該最低の号給の給料月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額」と、同項第2号および第3号中「給料月額」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額」と、「給料月額に」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額に」と、「給料月額減額基礎額」とあるのは「給料月額減額基礎額を算出率で除して得た額」とする。

- 3 滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例付則第4項の規定により給与が減ざられて支給される職員に対する第21条の規定の適用については、同条中「第26条」とあるのは、「付則第6項」とする。

(滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

- 9 滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を次のように改正する。

付則を付則第1項とし、同項に見出しとして「(施行期日)」を付し、付則に次の1項を加える。

(滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例付則第4項の規定により給与が減ざられて支給される職員に関する読替え)

- 2 滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例付則第4項の規定により給与が減ざられて支給される職員に対する第14条第3項の規定の適用については、同項中「第26条」とあるのは、「付則第6項」とする。

付 則 (平成25年2月28日条例1号)

この条例は、公布の日から施行し、平成24年10月1日から適用する。

付 則 （平成26年12月25日条例2号）

（施行期日等）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条ならびに付則第5項から第8項までの規定は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）第23条第2項および付則第7項の改正規定を除く。）による改正後の給与条例の規定は平成26年4月1日から、第1条の規定（給与条例第23条第2項および付則第7項の改正規定に限る。）による改正後の給与条例の規定は同年12月1日から適用する。
（適用日前の異動者の号給調整）
- 3 平成26年4月1日（以下「適用日」という。）前に職務の級を異にして異動した職員および管理者の定めるこれに準ずる職員の適用日における号給については、その者が適用日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、管理者の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
（給与の内払）
- 4 第1条の規定による改正後の給与条例の規定を適用する場合には、同条の規定による改正前の給与条例の規定に基づいて支給された給与は、同条の規定による改正後の給与条例の規定による給与の内払いとみなす。
（切替日前の異動者の号給の調整）
- 5 平成27年4月1日（以下「切替日」という。）前に職務の級を異にして異動した職員および管理者の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、管理者の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
（給料の切替えに伴う経過措置）
- 6 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（規則で定める職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を給料として支給する。
- 7 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。
- 8 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、規則の定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給す

る。

- 9 付則第3項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し、必要な事項は、規則で定める。

付 則 （平成28年2月4日条例2号）

（施行期日等）

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

2 第1条の規定による改正後の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）の規定は、平成27年4月1日から適用する。

（給与の内払）

3 改正後の給与条例の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与条例の規定による給与の内払とみなす。

（規則への委任）

4 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則 （平成28年12月12日条例3号）

（施行期日等）

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

2 第1条の規定（滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）第23条第2項および付則第22項の改正規定を除く。）による改正後の給与条例の規定は平成28年4月1日から、第1条の規定（給与条例第23条第2項および付則第22項の改正規定に限る。）による改正後の給与条例の規定は同年12月1日から適用する。

（給与の内払）

3 第1条の規定による改正後の給与条例の規定を適用する場合には、同条の規定による改正前の給与条例の規定に基づいて支給された給与（滋賀県市町村職員研修センターの給与に関する条例の一部を改正する条例（平成26年滋賀県市町村職員研修センター条例第2号。以下この項において「平成26年改正条例」という。）付則第6項から第8項までの規定に基づいて支給された給料を含む。）は、同条の規定による改正後の給与条例の規定による給与（平成26年改正条例付則第6項から第8項までの規定による給料を含む。）の内払とみなす。

（扶養手当に関する特例措置）

4 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第2条の規定による改正後の給与条例第12条第3項および第13条の規定の適用については、同項中「前項第1号および第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき6,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職員に配偶者が不在の場合にあつては、そのうち1人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に配偶者および扶養親族たる子が不在の場合にあつては、そのうち1人については9,000円）」と、同条第1項中「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合または職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者が不在ときは、その旨を含む。）」と、同項中「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子または前条第2項第3号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）」とあるのは「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子または前条第2項第3号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）」と、その次に次の「(3) 扶養親族たる子または扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）」並びに「(4) 扶養親族たる子または扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）」を加え、同条第3項中「においては、その」とあるのは「または扶養手当を受けている職員について第1項第3号もしくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定ならびに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であつて配偶者および扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者または扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定および扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であつて扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

(規則への委任)

5 前2項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

別表第1 (第3条関係)

職員給料表

職員の 区分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
	号俸	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	1	141,600	191,700	227,900	261,100	287,100	317,700
	2	142,700	193,500	229,500	263,000	289,300	319,900
	3	143,900	195,300	231,000	264,800	291,600	322,200
	4	145,000	197,100	232,600	266,900	293,700	324,400
	5	146,100	198,700	234,100	268,700	295,700	326,600
	6	147,200	200,500	235,800	270,600	298,000	328,600
	7	148,300	202,300	237,300	272,500	300,300	330,800
	8	149,400	204,100	238,900	274,600	302,500	333,000
	9	150,500	205,800	240,300	276,700	304,600	335,100
	10	151,900	207,600	241,800	278,700	306,900	337,300
	11	153,200	209,400	243,400	280,800	309,100	339,400
	12	154,500	211,200	244,800	282,800	311,400	341,600
	13	155,800	212,600	246,300	284,800	313,500	343,500
	14	157,300	214,400	247,800	286,900	315,600	345,500
	15	158,800	216,100	249,100	288,900	317,800	347,600
	16	160,400	217,900	250,500	290,900	319,900	349,600
	17	161,700	219,600	252,000	292,900	322,000	351,400
	18	163,200	221,300	253,700	294,900	324,000	353,400
	19	164,700	222,900	255,400	297,000	326,100	355,200
	20	166,200	224,500	257,200	299,000	328,100	357,100
	21	167,600	226,000	258,800	301,000	330,000	359,100
	22	170,300	227,700	260,600	303,100	332,100	361,000
	23	172,900	229,300	262,300	305,100	334,100	363,000
24	175,500	230,900	264,000	307,200	336,200	364,900	

職員の給与に関する条例

25	178,200	232,200	266,000	309,000	337,700	366,900
26	179,900	233,700	267,900	311,100	339,600	368,800
27	181,600	235,100	269,700	313,200	341,500	370,800
28	183,300	236,400	271,500	315,200	343,400	372,800
29	184,800	237,700	273,200	317,100	345,100	374,300
30	186,600	238,900	275,100	319,100	347,000	376,100
31	188,400	239,900	277,000	321,200	348,900	377,900
32	190,100	241,100	278,700	323,300	350,700	379,500
33	191,700	242,400	280,400	324,700	352,600	381,300
34	193,200	243,600	282,300	326,700	354,400	382,700
35	194,700	244,800	284,100	328,600	356,200	384,200
36	196,200	246,100	286,000	330,700	357,900	385,800
37	197,500	247,000	287,600	332,600	359,300	387,200
38	198,800	248,400	289,300	334,500	360,600	388,400
39	200,100	249,800	291,100	336,500	362,000	389,600
40	201,400	251,300	292,900	338,400	363,400	390,700
41	202,700	252,700	294,600	340,300	364,700	391,800
42	204,000	254,100	296,300	342,200	365,600	393,000
43	205,300	255,500	297,900	344,000	366,700	394,200
44	206,600	256,800	299,500	345,900	367,800	395,300
45	207,800	258,000	301,200	347,400	368,600	396,000
46	209,100	259,300	302,900	348,800	369,500	396,700
47	210,400	260,700	304,500	350,300	370,400	397,400
48	211,700	262,000	306,200	351,800	371,300	398,100
49	212,800	263,300	307,300	353,400	372,200	398,700
50	213,900	264,400	308,800	354,200	373,000	399,300
51	214,900	265,700	310,300	355,400	373,800	399,800
52	216,000	267,000	311,900	356,400	374,600	400,200
53	217,100	268,000	313,500	357,300	375,300	400,600
54	218,100	269,100	315,100	358,400	376,000	400,900
55	219,000	270,400	316,700	359,300	376,700	401,200
56	220,000	271,700	318,200	360,400	377,400	401,500
57	220,600	272,800	319,700	361,300	377,900	401,800
58	221,500	273,800	320,900	362,000	378,500	402,100

職員の給与に関する条例

59	222,300	274,800	322,100	362,700	379,100	402,400
60	223,200	275,900	323,300	363,400	379,800	402,700
61	223,900	277,100	324,000	363,800	380,200	403,000
62	224,900	278,100	324,900	364,400	380,900	403,300
63	225,700	279,000	325,700	365,100	381,500	403,600
64	226,600	280,000	326,500	365,800	382,100	403,900
65	227,300	280,700	327,400	366,100	382,500	404,200
66	228,100	281,600	327,800	366,800	383,100	404,500
67	229,000	282,300	328,500	367,500	383,700	404,800
68	230,100	283,200	329,300	368,200	384,300	405,100
69	230,800	284,200	330,100	368,500	384,700	405,300
70	231,500	285,000	330,800	369,100	385,200	405,600
71	232,100	285,800	331,500	369,800	385,700	405,900
72	232,900	286,600	332,200	370,400	386,300	406,200
73	233,700	287,400	332,700	370,700	386,600	406,400
74	234,400	287,900	333,300	371,300	387,000	406,700
75	235,100	288,300	333,800	372,000	387,400	407,000
76	235,700	288,800	334,400	372,600	387,800	407,200
77	236,400	288,900	334,700	373,000	388,100	407,400
78	237,200	289,300	335,200	373,500	388,400	407,700
79	238,000	289,500	335,600	374,100	388,700	408,000
80	238,700	289,900	336,100	374,600	389,000	408,200
81	239,400	290,100	336,500	375,100	389,200	408,400
82	240,100	290,300	337,000	375,700	389,500	408,700
83	240,800	290,700	337,500	376,200	389,800	409,000
84	241,500	291,000	338,000	376,500	390,000	409,200
85	242,100	291,300	338,300	376,900	390,200	409,400
86	242,800	291,600	338,700	377,400	390,500	
87	243,500	291,900	339,200	377,800	390,800	
88	244,200	292,300	339,600	378,200	391,000	
89	244,900	292,600	339,900	378,600	391,200	
90	245,400	293,000	340,300	379,100	391,500	
91	245,800	293,300	340,800	379,500	391,800	
92	246,300	293,700	341,200	379,900	392,000	

職員の給与に関する条例

93	246,600	293,800	341,400	380,200	392,200
94		294,000	341,800		
95		294,400	342,300		
96		294,800	342,700		
97		295,000	342,800		
98		295,300	343,300		
99		295,700	343,700		
100		296,100	344,000		
101		296,300	344,300		
102		296,600	344,700		
103		297,000	345,100		
104		297,300	345,500		
105		297,500	346,000		
106		297,800	346,400		
107		298,200	346,800		
108		298,500	347,200		
109		298,700	347,700		
110		299,100	348,100		
111		299,500	348,400		
112		299,800	348,700		
113		299,900	349,200		
114		300,200			
115		300,500			
116		300,900			
117		301,100			
118		301,300			
119		301,600			
120		301,900			
121		302,300			
122		302,500			
123		302,800			
124		303,100			
125		303,400			

再任用 職員		186,900	214,400	254,400	273,800	288,900	314,300
-----------	--	---------	---------	---------	---------	---------	---------

備考 この表は、すべての職員に適用する。ただし、第 28 条に規定する職員を除く。

備考 この表は、すべての職員に適用する。ただし、第 28 条に規定する職員を除く。

別表第 2（第 4 条関係）

級 別 職 務 分 類 表

職員給料表級別職務分類表

職務の級	標 準 職 務
1 級	主事の職務
2 級	(1) 相当高度の知識または経験を必要とする業務を行う主事の職務 (2) 主任主事の職務
3 級	(1) 困難な業務または高度の知識経験を必要とする業務を行う主任主事の職務 (2) 主査の職務 (3) 困難な業務または高度の知識経験を必要とする業務を行う主査の職務 (4) 副主幹の職務
4 級	主幹の職務
5 級	事務局次長の職務
6 級	事務局長の職務

付則別表第 1 職務の級の切替表（付則第 2 項関係）

職員の給与に関する条例

給 料 表	旧 級	新 級
職員給料表	1 級	1 級
	2 級	
	3 級	2 級
	4 級	3 級
	5 級	
	6 級	4 級
	7 級	5 級
	8 級	6 級

付則別表第 2 旧級がこれに対応する別表第 1 の新級欄に 2 の職務の級が掲げられている職務の級である職員以外の職員の号給の切替表（付則第 3 項関係）

職員給料表の適用を受ける職員の新号給

旧号給	旧 級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
	経過期間								
1	3 月未満			1	1	5	1	1	1
	3 月以上 6 月未満			2	1	6	1	1	1
	6 月以上 9 月未満			3	1	7	1	1	1
	9 月以上 12 月未満			4	1	8	1	1	1
	12 月以上			5	1	9	1	1	1
2	3 月未満	1	25	5	1	9	1	1	1
	3 月以上 6 月未満	2	26	6	2	10	1	1	1
	6 月以上 9 月未満	3	27	7	3	11	1	1	1
	9 月以上 12 月未満	4	28	8	4	12	1	1	1
	12 月以上	5	29	9	5	13	1	1	1
3	3 月未満	5	29	9	5	13	1	1	1
	3 月以上 6 月未満	6	30	10	6	14	2	1	1
	6 月以上 9 月未満	7	31	11	7	15	3	1	1
	9 月以上 12 月未満	8	32	12	8	16	4	1	1
	12 月以上	9	33	13	9	17	5	1	1

職員の給与に関する条例

4	3月未満	9	33	13	9	17	5	1	1
	3月以上6月未満	10	34	14	10	18	6	2	1
	6月以上9月未満	11	35	15	11	19	7	3	1
	9月以上12月未満	12	36	16	12	20	8	4	1
	12月以上	13	37	17	13	21	9	5	1
5	3月未満	13	37	17	13	21	9	5	1
	3月以上6月未満	14	38	18	14	22	10	6	2
	6月以上9月未満	15	39	19	15	23	11	7	3
	9月以上12月未満	16	40	20	16	24	12	8	4
	12月以上	17	41	21	17	25	13	9	5
6	3月未満	17	41	21	17	25	13	9	5
	3月以上6月未満	18	42	22	18	26	14	10	6
	6月以上9月未満	19	43	23	19	27	15	11	7
	9月以上12月未満	20	44	24	20	28	16	12	8
	12月以上	21	45	25	21	29	17	13	9
7	3月未満	21	45	25	21	29	17	13	9
	3月以上6月未満	22	46	26	22	30	18	14	10
	6月以上9月未満	23	47	27	23	31	19	15	11
	9月以上12月未満	24	48	28	24	32	20	16	12
	12月以上	25	49	29	25	33	21	17	13
8	3月未満	25	49	29	25	33	21	17	13
	3月以上6月未満	26	50	30	26	34	22	18	14
	6月以上9月未満	27	51	31	27	35	23	19	15
	9月以上12月未満	28	52	32	28	36	24	20	16
	12月以上	29	53	33	29	37	25	21	17
9	3月未満	29	53	33	29	37	25	21	17
	3月以上6月未満	29	54	34	30	38	26	22	18
	6月以上9月未満	30	55	35	31	39	27	23	19
	9月以上12月未満	30	56	36	32	40	28	24	20
	12月以上	31	57	37	33	41	29	25	21
10	3月未満	31	57	37	33	41	29	25	21
	3月以上6月未満	31	58	38	34	42	30	26	22
	6月以上9月未満	32	59	39	35	43	31	27	23
	9月以上12月未満	32	60	40	36	44	32	28	24
	12月以上	33	61	41	37	45	33	29	25
11	3月未満	33	61	41	37	45	33	29	25
	3月以上6月未満	33	62	42	38	46	34	30	26
	6月以上9月未満	33	63	43	39	47	35	31	27
	9月以上12月未満	34	64	44	40	48	36	32	28
	12月以上	34	65	45	41	49	37	33	29
12	3月未満	34	65	45	41	49	37	33	29
	3月以上6月未満	34	66	46	42	50	38	34	30
	6月以上9月未満	35	67	47	43	51	39	35	31
	9月以上12月未満	35	68	48	44	52	40	36	32
	12月以上	35	69	49	45	53	41	37	33
13	3月未満	35	69	49	45	53	41	37	33

職員の給与に関する条例

	3月以上6月未満	36	70	50	46	54	42	38	34
	6月以上9月未満	36	71	51	47	55	43	39	35
	9月以上12月未満	36	72	52	48	56	44	40	36
	12月以上	37	73	53	49	57	45	41	37
14	3月未満	37	73	53	49	57	45	41	37
	3月以上6月未満	37	74	54	49	58	46	42	38
	6月以上9月未満	37	75	55	50	59	47	43	39
	9月以上12月未満	37	76	56	50	60	48	44	40
	12月以上	38	77	57	51	61	49	45	41
15	3月未満	38	77	57	51	61	49	45	41
	3月以上6月未満	38	78	58	51	62	50	46	42
	6月以上9月未満	38	79	59	52	63	51	47	43
	9月以上12月未満	38	80	60	52	64	52	48	44
	12月以上	39	81	61	53	65	53	49	45
16	3月未満	39	81	61	53	65	53	49	45
	3月以上6月未満	39	82	62	54	66	54	50	46
	6月以上9月未満	39	83	63	55	67	55	51	47
	9月以上12月未満	39	84	64	56	68	56	52	48
	12月以上	40	85	65	57	69	57	53	49
17	3月未満		85	65	57	69	57	53	49
	3月以上6月未満		86	66	57	70	58	54	50
	6月以上9月未満		87	67	58	71	59	55	51
	9月以上12月未満		88	68	58	72	60	56	52
	12月以上		89	69	59	73	61	57	53
18	3月未満		89	69	59	73	61	57	53
	3月以上6月未満		90	70	59	74	62	58	54
	6月以上9月未満		91	71	60	75	63	59	55
	9月以上12月未満		92	72	60	76	64	60	56
	12月以上		93	73	61	77	65	61	57
19	3月未満		93	73	61	77	65	61	57
	3月以上6月未満		93	74	61	78	66	62	58
	6月以上9月未満		93	75	61	79	67	63	59
	9月以上12月未満		93	76	62	80	68	64	60
	12月以上		93	77	62	81	69	65	61
20	3月未満			77	62	81	69	65	61
	3月以上6月未満			78	62	82	70	66	62
	6月以上9月未満			79	63	83	71	67	63
	9月以上12月未満			80	63	84	72	68	64
	12月以上			81	63	85	73	69	65
21	3月未満			81	63	85	73	69	65
	3月以上6月未満			82	64	86	74	70	66
	6月以上9月未満			83	64	87	75	71	67
	9月以上12月未満			84	64	88	76	72	68
	12月以上			85	65	89	77	73	69
22	3月未満			85	65	89	77	73	
	3月以上6月未満			86	65	90	78	74	

職員の給与に関する条例

	6月以上9月未満			87	66	91	79	75	
	9月以上12月未満			88	66	92	80	76	
	12月以上			89	67	93	81	77	
23	3月未満			89	67	93	81		
	3月以上6月未満			90	67	94	82		
	6月以上9月未満			91	68	95	83		
	9月以上12月未満			92	68	96	84		
	12月以上			93	69	97	85		
24	3月未満			93	69	97	85		
	3月以上6月未満			94	70	98	86		
	6月以上9月未満			95	71	99	87		
	9月以上12月未満			96	72	100	88		
	12月以上			97	73	101	89		
25	3月未満			97	73	101			
	3月以上6月未満			98	73	102			
	6月以上9月未満			99	74	103			
	9月以上12月未満			100	74	104			
	12月以上			101	75	105			
26	3月未満			101	75	105			
	3月以上6月未満			102	75	106			
	6月以上9月未満			103	76	107			
	9月以上12月未満			104	76	108			
	12月以上			105	77	109			
27	3月未満			105	77				
	3月以上6月未満			106	78				
	6月以上9月未満			107	79				
	9月以上12月未満			108	80				
	12月以上			109	81				
28	3月未満			109	81				
	3月以上6月未満			110	82				
	6月以上9月未満			111	83				
	9月以上12月未満			112	84				
	12月以上			113	85				
29	3月未満			113					
	3月以上6月未満			114					
	6月以上9月未満			115					
	9月以上12月未満			116					
	12月以上			117					
30	3月未満			117					
	3月以上6月未満			118					
	6月以上9月未満			119					
	9月以上12月未満			120					
	12月以上			121					
31	3月未満			121					
	3月以上6月未満			122					
	6月以上9月未満			123					

職員の給与に関する条例

	9月以上12月未満			124					
	12月以上			125					
32	3月未満			125					
	3月以上6月未満			125					
	6月以上9月未満			125					
	9月以上12月未満			125					
	12月以上			125					