

滋賀県市町村職員研修センター職員の給与に関する 条例施行規則

[平成14年4月1日滋賀県市町村職員研修センター規則第7号]

改正 平成15年 2月17日規則第2号
平成16年 4月 1日規則第2号
平成17年12月 1日規則第4号
平成18年 4月 1日規則第1号
平成19年 2月20日規則第1号
平成19年12月28日規則第8号
平成20年 5月30日規則第7号
平成21年 3月31日規則第3号
平成21年 4月13日規則第5号
平成21年 5月29日規則第6号
平成21年11月30日規則第7号
平成22年 3月31日規則第3号
平成22年 5月31日規則第4号
平成22年11月30日規則第8号
平成22年12月10日規則第11号
平成22年12月28日規則第12号
平成23年 4月 1日規則第1号
平成23年11月30日規則第4号
平成25年 4月 1日規則第2号
平成26年12月25日規則第2号
平成28年 2月17日規則第2号
平成28年12月12日規則第3号
平成30年 3月 5日規則第1号
平成31年 2月25日規則第1号

(趣旨)

第1条 この規則は、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(平成14年条例第5号。以下「条例」という。)の施行について、滋賀県市町村職員研修センターの職員の初任給、昇格、昇給等に関する事項を除き、必要な事項を定めるものとする。

(給料の支給)

第2条 条例第8条の規則で定める給料の支給日は、毎月21日とする。ただし、その日が祝日法による休日(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年条例第7号。以下「勤務時間条例」という。)第10条に規定す

る祝日法による休日をいう。以下同じ。)、日曜日または土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い祝日法による休日、日曜日または土曜日でない日を支給日とする。

- 2 月または条例第 8 条ただし書に規定する各期間(以下「給与期間」という。)中給料の支給日後において新たに職員となった者および給料の支給日前において離職し、または死亡した職員には、その際給料を支給する。
- 3 職員が、職員またはその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀、その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給料を請求した場合には、給与期間中給料の支給日前であっても、請求の日までの給料を日割計算によりその際支給する。
- 4 職員が給与期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合には、その職員の、その給与期間の給料は、日割計算により支給する。
 - (1) 休職(条例第 29 条第 1 項の規定により給料の全額を支給されている場合を除く。以下同じ。)にされ、または休職の終了により復職した場合
 - (2) 地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。)第 55 条の 2 第 1 項ただし書に規定する許可(以下「専従許可」という。)を受け、または専従許可の有効期間の終了により復職した場合
 - (3) 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。以下「育児休業法」という。)第 2 条の規定により育児休業を始め、または育児休業の終了により職務に復帰した場合
 - (4) 停職にされ、または停職の終了により職務に復帰した場合
- 5 給与期間の初日から引き続いて休職にされ、専従許可を受け、育児休業法第 2 条の規定により育児休業をし、または停職にされている職員が、給料の支給日後に復職し、または職務に復帰した場合には、その給与期間中の給料をその際支給する。
(給料の返納)

第 3 条 職員が給与期間中給料の支給日後において、退職し、休職にされ、専従許可を受け、育児休業法第 2 条の規定により育児休業をし、停職にされ、または減給された等により給料が過払いとなったときは、その際返納させなければならない。
(管理職手当の支給)

第 4 条 条例第 11 条第 1 項の規定により管理職手当を支給する職および同条第 2 項の規定による管理職手当の支給割合は次のとおりとする。

- (1) 事務局長 100 分の 10
 - (2) 事務局次長 100 分の 5
- 2 管理職手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、月 2 回に分けて給料を支給する場合は、後期の支給日とする。
 - 3 職員が月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合(条例第 29 条第 1 項の場合ならびに公務上の負傷もしくは疾病もしくは地方公務員災害

補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第 2 条第 2 項および第 3 項に規定する通勤による負傷もしくは疾病により管理者の承認を得て勤務しなかった場合を除く。）は、管理職手当は支給することができない。

を除く。）は、管理職手当は支給することができない。

（扶養手当の支給範囲）

第 5 条 次の各号に掲げる者は、条例第 12 条第 2 項に規定する扶養親族とすることはできない。

- (1) 民間その他から扶養手当に相当する手当の支給を受けている者
- (2) 年額 1,300,000 円程度以上の恒常的な所得があると見込まれる者
- (3) 心身に著しい障害を有する者の場合は、前 2 号に規定するもののほか終身労務に服することができない程度でない者

2 職員が他の者と共同して同一人を扶養する場合には、その職員が主たる扶養者である場合に限り、その者の扶養親族として認定することができる。

（扶養親族の届出等）

第 6 条 条例第 13 条第 1 項の規定による届出は、扶養親族届（様式第 1 号）により行うものとする。

2 管理者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）は、前項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実および扶養手当の月額を認定し、その認定に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を扶養手当認定簿（様式第 2 号）に記載するものとする。

3 管理者は、前項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

（扶養親族の事後の確認）

第 7 条 管理者は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が条例第 12 条第 2 項の扶養親族たる要件を具備しているかどうかおよび扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。この場合においては、前条第 3 項の規定を準用する。

（住居手当の適用除外職員）

第 8 条 条例第 15 条第 1 項の規則で定める職員は、次の各号に掲げる職員とする。

- (1) 他の地方公共団体、公共企業体その他特別の法律により設置された法人で管理者が定めるものから貸与された職員宿舎に居住している職員
- (2) 職員の扶養親族たる者（条例第 12 条に規定する扶養親族で条例第 13 条第 1 項の規定による届出がされているものに限る。以下この号において同じ。）が所有する住宅および職員の配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）、父母または配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、または借り受け、居住して

いる住宅ならびに管理者がこれに準ずると認める住宅の全部または一部を借り
受けて当該住宅に居住している職員

(職員の所有に係る住宅に準ずる住宅)

第9条 削除

第10条 削除

第11条 削除

(居住の届出)

第12条 新たに条例第15条第1項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、住居届(様式第3号)により、その居住の実情を速やかに管理者に届け出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(居住の確認および額の決定)

第13条 管理者は、職員から前条の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が条例第15条第1項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、または改定しなければならない。

2 管理者は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、または改定したときは、その決定または改定に係る事項を住居手当認定簿(様式第4号)に記載するものとする。

(家賃の算定の基準)

第14条 第12条第1項の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、管理者は、その定める基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

(住居手当の支給の始期および終期)

第15条 住居手当の支給は、職員が新たに条例第15条第1項の職員たる要件を具備するに至っ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)から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終る。ただし、住居手当の支給の開始については、第12条第1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。

2 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたとき、または職員が条例第15条第2項第2号に規定する場合に係る住居手当を受けている場合において同号に規定する当該新築または購入がなされた日から起算して5年を経過したときは、それぞれその事実の生じた日または5年を経過した日の属する月の翌月(それらの日が月の初日であるときは、それらの日の属する月)からその支給額を改定す

る。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(居住の事後の確認)

第 16 条 管理者は、現に住居手当の支給を受けている職員が条例第 15 条第 1 項の職員たる要件を具備しているかどうかおよび住居手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

(通勤の定義)

第 17 条 条例第 16 条ならびに次項、次条から第 20 条まで、第 22 条から第 24 条までおよび第 25 条の 2 から第 27 条までに規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居と滋賀県市町村職員研修センター事務所との間を往復することをいう。

2 条例第 16 条第 1 項に規定する徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離ならびに同条およびこの規則に規定する自動車等の使用距離は、職員の住居から滋賀県市町村職員研修センターの事務所までに至る経路のうち一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。

(通勤の届出)

第 18 条 職員は、新たに条例第 16 条第 1 項の職員たる要件を具備するに至った場合には、通勤届(様式第 5 号)によりその通勤の実情を速やかに管理者に届け出なければならない。条例第 16 条第 1 項の職員が、住居、通勤経路もしくは通勤方法を変更し、または通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合についても、同様とする。

(通勤の確認および額の決定)

第 19 条 管理者は、職員から前条の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を通勤用定期乗車券(これに準ずるものを含む。以下「定期券」という。)の提示を求める等の方法により確認し、その者が条例第 16 条第 1 項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき通勤手当の額を決定し、または改定するものとする。

2 管理者は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、または改定したときは、その決定または改定に係る事項を通勤手当認定簿(様式第 6 号)に記載するものとする。

(通勤手当の支給範囲の特例)

第 20 条 条例第 16 条第 1 項各号に規定する「通勤することが著しく困難である職員」は、地方公務員災害補償法別表に掲げる障害に属する程度の障害のため歩行することが著しく困難な職員で、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と管理者が認めるものとする。

(交通の用具)

第 21 条 条例第 16 条第 1 項第 2 号の規則で定める交通の用具は、自動車その他の原動機付きの交通用具および自転車とする。ただし、滋賀県市町村職員研修センターの所有に属するものを除く。

(運賃等相当額の算出の基準)

第 22 条 交通機関等に係る通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路および方法により算出するものとする。

2 前項の通勤の経路または方法は、往路と帰路とを異にし、または往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、勤務時間条例第 7 条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。)が深夜に及ぶためこれにより難しい場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

3 条例第 16 条第 2 項第 1 号に規定する運賃等相当額(次項において「運賃等相当額」という。)は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額(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。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 通用期間が支給単位期間(条例第 16 条第 5 項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。)である定期券の価額

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該回数乗車券等の通勤 21 回分(交替制勤務に従事する職員等にあつては、平均 1 箇月当たりの通勤所要回数分)の運賃等の額

(3) 管理者の定める交通機関等 管理者の定める額

4 第 2 項ただし書に該当する場合の運賃等相当額は、往路および帰路において利用するそれぞれの交通機関等について、前項各号に定める額との均衡を考慮し、それらの算出方法に準じて算出した額(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。

(通勤手当の減額)

第 23 条 条例第 16 条第 2 項第 2 号の再任用短時間勤務職員のうち規則で定める職員は、平均 1 箇月当たりの通勤所要回数が 10 回に満たない職員とし、同号の規則で定める割合は、100 分の 50 とする。

(併用者の区分および支給額)

第 24 条 条例第 16 条第 2 項第 3 号に規定する同条第 1 項第 3 号に掲げる職員の区分およびこれに対応する同条第 2 項第 3 号に規定する通勤手当の額は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 条例第 16 条第 1 項第 3 号に掲げる職員(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つて、その利用する交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除く。)のうち、自動車等の使用距離が片道 2 キロメートル以上である職員およ

びその自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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 同条第2項第1号および第2号に定める額（同項第1号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。））および同項第2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

(2) 条例第16条第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額（2以上の交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。）が同条第2項第2号に定める額以上である職員（前号に掲げる職員を除く。） 同項第1号に定める額

(3) 条例第16条第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額等が同条第2項第2号に定める額未満である職員（第1号に掲げる職員を除く。） 同項第2号に定める額

（支給日等）

第24条の2 通勤手当は、支給単位期間（第4項各号に掲げる通勤手当に係るものを除く。）または当該各号に定める期間（以下この条および第26条において「支給単位期間等」という。）に係る最初の月の第2条第1項に規定する給料の支給日（以下この条において「支給日」という。）に支給する。ただし、支給日までに第18条の規定による届出に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

2 支給単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職し、または死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。

3 条例第16条第3項の規則で定める通勤手当は、次の各号に掲げる通勤手当とし、同項の規則で定める期間は、当該通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 職員が2以上の交通機関等を利用するものとして条例第16条第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合（次号に該当する場合を除く。）において、1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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

(2) 職員が条例第16条第2項第1号および第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1箇月当たりの運賃等相当額および同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該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

（通勤手当の支給の始期および終期）

第25条 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第16条第1項の職員たる要件が具備されるに至った場合においてはその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）から開始し、通勤手当を支給され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の者が離職し、または死亡した日、通勤手当を支給されている職員が同項の職員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、通勤手当の支給の開始については、第 16 条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。

- 2 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の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)から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

(返納の事由および額等)

第 25 条の 2 条例第 16 条第 4 項の規則で定める事由は、通勤手当(1 箇月の支給単位期間に係るものを除く。)を支給される職員について生じた次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

- (1) 離職し、もしくは死亡した場合または条例第 16 条第 1 項の職員たる要件を欠くに至った場合
- (2) 通勤経路もしくは通勤方法を変更し、または通勤のため負担する運賃等の額に変更があったことにより、通勤手当の額が改定される場合
- (3) 月の中途において法第 28 条第 2 項の規定により休職にされ、専従許可を受け、育児休業法第 2 条の規定により育児休業をし、公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成 12 年法律第 50 号。第 25 条の 4 第 2 項において「公益法人派遣法」という。)第 2 条第 1 項の規定により派遣され、または法第 29 条の規定により停職にされた場合であって、これらの期間が 2 以上の月にわたることとなるとき。
- (4) 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

2 交通機関等に係る通勤手当に係る条例第 16 条第 4 項の規則で定める額は、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) 1 箇月当たりの運賃等相当額等(第 24 条第 1 号に掲げる職員にあっては、1 箇月当たりの運賃等相当額および条例第 16 条第 2 項第 2 号に定める額の合計額。以下この項において同じ。)が 55,000 円以下であつた場合 前項第 2 号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る交通機関等(同号の改定後に 1 箇月当たりの運賃等相当額等が 55,000 円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての交通機関等)、同項第 1 号、第 3 号または第 4 号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、管理者の定める月(以下この条にお

いて「事由発生月」という。)の末日にしたものとして得られる額(次号において「払戻金相当額」という。)

(2) 1箇月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額または前項各号に掲げる事由に係る交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額(事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

イ 第24条の2第4項第1号または第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から同項第1号もしくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額またはその者の利用するすべての交通機関等についての払戻金相当額および管理者の定める額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

3 条例第16条第4項の規定により職員に前項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の給料の支払義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の給料の支払義務者が同一であるときは、当該給与から当該額を差し引くことができる。

(支給単位期間)

第25条の3 条例第16条第5項に規定する規則で定める期間は、次の各号に掲げる交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等 当該交通機関等において発行されている定期券の通用期間のうち6箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等または第22条第3項第3号の管理者の定める交通機関等 1箇月

2 前項第1号に掲げる交通機関等について、次の各号のいずれかに掲げる事由(前条第1項各号に掲げる事由に該当する事由に限る。)が前項第1号に定める期間に係る最後の月の前月以前に生ずることが当該期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月)までの期間について、同項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

(1) 法第28条の2第1項の規定による退職その他の離職をすること。

(2) 専従許可を受け、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、公益的法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、自己啓発等休業をし、研修等のために旅行をし、または休暇により通勤しないこととなること。

(3) 勤務場所を異にする異動または在勤する公署の移転に伴い通勤経路または通勤方法に変更があること。

- (4) 勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があること。
- (5) その他管理者の定める事由が生ずること。

第 25 条の 4 支給単位期間は、第 25 条第 1 項の規定により通勤手当の支給が開始される月または同条第 2 項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始する。

2 月の中途において法第 28 条第 2 項の規定により休職にされ、専従許可を受け、育児休業法第 2 条の規定により育児休業をし、公益法人派遣法第 2 条第 1 項の規定により派遣され、または法第 29 条の規定により停職にされた場合であって、これらの期間が 2 以上の月にわたることとなったとき（次項に規定する場合に該当しているときを除く。）は、支給単位期間は、その後復職し、または職務に復帰した日の属する月の翌月（その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月）から開始する。

3 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合（前項に規定するときから復職等をしないで引き続き当該期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合を除く。）には、支給単位期間は、その後再び通勤することとなった日の属する月から開始する。

（通勤手当を支給できない場合）

第 26 条 条例第 16 条第 1 項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等に係る最初の月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなるときは、当該支給期間等に係る通勤手当は支給することができない。

（通勤の事後の確認）

第 27 条 管理者は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が条例第 16 条第 1 項の職員たる要件を具備するかどうかおよび通勤手当の額が適正であるかどうかを当該職員に定期券等の提示を求め、または通勤の実情を実地に調査する等の方法により、随時確認するものとする。

（扶養手当および住居手当の支給）

第 28 条 扶養手当および住居手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までにこれらの給与に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

（時間外勤務手当等の支給）

第 29 条 時間外勤務手当、休日勤務手当および夜間勤務手当（以下「時間外勤務手当等」という。）は、勤務を命ぜられた職員に対し実際に勤務した時間を基礎として支給する。

2 前項の勤務時間数は、その給与期間の全時間数（時間外勤務手当のうち、支給割合を異にする部分があるときは、その異にする部分ごとに各別に計算した時間数）によって計算するものとし、その時間数に 1 時間未満の端数が生じた場合においてその端数が 30 分以上のときは 1 時間とし、30 分未満のときは切り捨てる。

- 3 公務により旅行中の職員は、その旅行期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、旅行目的地において正規の勤務時間を超えて勤務すべきことを事務局長があらかじめ指示して命じた場合において現に勤務し、かつ、その勤務時間につき明確に証明できるものについては時間外勤務手当を支給する。
 - 4 条例第 17 条第 1 項の規則で定める割合は、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ、当該各号に定める割合とする。
 - (1) 条例第 17 条第 1 項第 1 号に掲げる勤務 100 分の 125
 - (2) 条例第 17 条第 1 項第 2 号に掲げる勤務 100 分の 135
 - 5 条例第 17 条第 2 項の規則で定める時間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める時間とする。
 - (1) 週休日の振替等(滋賀県市町村職員研修センター職員の勤務時間、休暇等に関する規則(平成 14 年規則第 6 号。以下「勤務時間規則」という。)第 3 条第 2 項に規定する週休日の振替等をいう。)により新たに勤務時間が割り振られた日の属する週(以下この項および次項において「週休日の振替等が行われた週」という。)の正規の勤務時間が 38 時間 45 分以下になる場合 条例第 17 条第 2 項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間(次号において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務した正規の勤務時間
 - (2) 週休日の振替等が行われた週の勤務時間が 38 時間 45 分を超え、かつ、割振り変更前の正規の勤務時間が 38 時間 45 分以下の場合 38 時間 45 分から割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間
 - 6 週休日の振替等が行われた週に条例第 18 条に規定する祝日法による休日等もしくは年末年始の休日等または第 8 項の管理者が指定する日が属する場合における前項の規定の適用については、同項中「38 時間 45 分」とあるのは「38 時間 45 分に職員が次項に規定する休日等に勤務を命ぜられ休日勤務手当を支給された時間を加えた時間」とする。
 - 7 条例第 17 条第 2 項の規則で定める割合は、100 分の 25 とする。
 - 8 条例第 18 条の規則で定める日は、国の行事の行われる日で管理者が指定する日とする。
 - 9 条例第 18 条の規則で定める割合は、100 分の 135 とする。
(管理職員特別勤務手当の対象となる勤務)
- 第 30 条 条例第 19 条第 1 項に規定する臨時または緊急の必要による勤務は、週休日または条例第 18 条に規定する祝日法による休日等もしくは年末年始の休日等(以下この条において「週休日等」という。)に処理することを要することが明白な臨時のまたは緊急性を有する業務のための勤務をいい、公務の運営の必要による勤務には、祝日法による休日等もしくは年末年始の休日等において公務の正常な運営を確保するため、交替制勤務に従事する管理職員がこれらの休日等の正規の勤務時間中に行う勤務を含むものとする。

- 2 条例第 21 条の 2 第 2 項に規定する臨時または緊急の必要による勤務は、週休日等以外の日の午前 0 時から午前 5 時までの間であつて正規の勤務時間以外の時間に処理することを要することが明白な臨時のまたは緊急性を有する業務のための勤務をいう。
- 3 条例第 19 条第 1 項の規定による勤務は、週休日等に始まる勤務(その前日である週休日等以外の日から引き続く勤務を含む。)とし、連続する勤務(2 以上の週休日等にまたがる勤務を含む。)の始まり(当該前日から週休日等に引き続く勤務にあつては、当該週休日等の午前 0 時)から終りまでを 1 回として取り扱うものとする。ただし、1 の週休日等において勤務の開始が 2 以上ある場合は、当該週休日等に始まる勤務の全てを 1 回の連続した勤務として取り扱うものとする。
- 4 条例第 21 条の 2 第 2 項の規定による勤務は、週休日等以外の日の午前 0 時から午前 5 時までの間に始まる勤務(その前日である週休日等以外の日から引き続く勤務を含む。)とし、連続する勤務の始まり(当該前日から週休日等以外の日に引き続く勤務にあつては、当該週休日等以外の日の午前 0 時)から終りまでを 1 回として取り扱うものとする。ただし、1 の週休日等以外の日において勤務の開始が 2 以上ある場合は、当該週休日等以外の日に始まる勤務の全てを 1 回の連続した勤務として取り扱うものとする。
- 5 公務により旅行中の管理職員に対しては、旅行目的地において条例第 19 条第 1 項または第 2 項の規程による勤務をした場合で当該勤務に従事した時間が明確に証明できるものに限り、管理職員特別勤務手当を支給する。

(管理職員特別勤務手当の額)

第 31 条 条例第 19 条第 3 項第 1 項の規則で定める管理職員特別勤務手当の額は、第 4 条に規定する職に係る管理職手当の支給割合の区分に応じ、次の各号に掲げる額とする。

- (1) 管理職手当の支給割合が 100 分の 10 の職 6,000 円
- (2) 管理職手当の支給割合が 100 分の 5 の職 4,000 円

- 2 条例第 19 条第 3 項第 1 号の規則で定める勤務は、勤務に従事した時間が 6 時間を超える場合の勤務とする。

第 31 条の 2 条例第 21 条の 2 第 3 項第 2 号の規則で定める額は、第 4 条に規定する職に係る管理職手当の支給割合の区分に応じ、次の各号に掲げる額とする。

- (1) 管理職手当の支給割合が 100 分の 10 の職 4,000 円
- (2) 管理職手当の支給割合が 100 分の 5 の職 3,000 円

- 2 条例第 21 条の 2 第 1 項の規定による勤務をした後、引き続いて同条第 2 項の規定による勤務をした管理職員には、その引き続く勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

(管理職員特別勤務実績簿等)

第 32 条 管理者は、管理職員特別勤務実績簿および管理職員特別勤務手当整理簿を作成し、これを保管しなければならない。

2 任命権者は、管理職員が条例第 21 条の 2 第 1 項または第 2 項の規定による勤務を行った場合は、当該勤務に従事した職員の報告等に基づき、その都度管理職員特別勤務実績簿に記入させるものとする。

3 管理職員特別勤務手当整理簿には、1 の給与期間ごとに職員別に管理職員特別勤務実績簿に記録された事項のうち管理職員特別勤務手当の計算に必要な事項を記載するものとする。

(時間外勤務手当等および管理職員特別勤務手当の支給)

第 33 条 時間外勤務手当等および管理職員特別勤務手当は、1 の給与期間の分を次の給与期間における給料の支給日に支給する。ただし、都合によりその日に支給することができないときは、その日後において支給することができる。

2 職員が勤務時間条例第 6 条の 2 第 1 項の規定により指定された時間外勤務代休時間に勤務した場合において支給する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手当の支給に係る時間外勤務手当に対する前項の規定の適用については、同項中「次の」とあるのは、「勤務時間条例第 6 条の 2 第 1 項の規定により時間外勤務代休時間が指定された日の属する給与期間の次の」とする。

3 第 1 項本文（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、職員が第 2 条第 3 項に規定する非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、その日までの分をその際支給するものとし、職員が離職し、または死亡した場合には、離職し、または死亡した日までの分をその際支給することができるものとする。

(期末手当の支給を受ける職員)

第 34 条 条例第 20 条第 1 項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(条例第 21 条各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

(1) 無給休職者(法第 28 条第 2 項第 1 号に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)

(2) 刑事休職者(法第 28 条第 2 項第 2 号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)

(3) 停職者(法第 29 条の規定により停職にされている職員をいう。)

(4) 臨時または非常勤の職員(条例第 28 条の規定の適用を受ける者)

(5) 専従休職者(法第 55 条の 2 第 1 項ただし書の許可を受けている職員をいう。)

(6) 育児休業法第 2 条の規定により育児休業をしている職員のうち、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。以下「育児休業条例」という。）第 7 条第 1 項に規定する職員以外の職員

2 次の各号に掲げる者は、条例第 20 条第 1 項に規定するそれぞれ在職する職員とする。

- (1) 基準日に新たに職員となった者
 - (2) 基準日に離職し、または死亡した職員
- 3 条例第 20 条第 1 項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。
- (1) その退職し、もしくは失職し、または死亡した日において前条第 1 項各号のいずれかに該当する職員であった者
 - (2) その退職または失職の後基準日までの間において条例の適用を受ける職員
 - (3) その退職に引き続き次に掲げる者(非常勤である者にあつては、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その他管理者の定める者に限る。)となった者

ア 国家公務員

イ 公庫、公団等の職員

ウ 他の地方公共団体の職員(期末手当および勤勉手当の支給について条例の適用を受ける職員としての在職期間を当該地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の職員となった者に限る。)

- 4 条例第 29 条第 5 項ただし書の規則で定める職員は、前項条第 2 号および第 3 号に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。
- 5 基準日前 1 箇月以内において条例の適用を受ける職員としての退職が 2 回以上ある者について前 2 項の規定を適用する場合には、基準日に最も近い日の退職のみをもって、当該退職とする。

(加算を受ける職員および加算割合)

第 35 条 条例第 20 条第 5 項(条例第 23 条第 4 項において準用する場合を含む。以下同じ。)の規則で定める職員の区分は、次の各号に掲げる職員(再任用短時間勤務職員は除く。)の区分とし、同項の 100 分の 15 を超えない範囲内で規則で定める割合は、それぞれその区分に応じて当該各号に定める割合とする。

(1) 職務の級が 5 級および 6 級である職員 100 分の 10

(2) 職務の級が 3 級および 4 級である職員 100 分の 5

(期末手当に係る在職期間)

第 36 条 条例第 20 条第 2 項に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

(1) 第 34 条第 1 項第 3 号から第 5 号までに掲げる職員として在職した期間については、その全期間

(2) 育児休業法第 2 条の規定により育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が 1 箇月以下である職員を除く。)として在職した期間については、その 2 分の 1 の期間

(3) 休職にされていた期間については、その 2 分の 1 の期間

- (4) 法第 26 条の 2 第 1 項の規定による修学部分休業の承認および法第 26 条の 3 第 1 項の規定による高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間（第 46 条第 2 項第 9 号において「修学部分休業等期間」という。）については、その 2 分の 1 の期間
- (5) 育児短時間勤務職員等として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の 2 分の 1
- 3 第 34 条第 1 項第 4 号に掲げる職員で勤務日および勤務時間が常勤の職員と同様である者および公務傷病等による休職者(条例第 29 条第 1 項の規定の適用を受ける職員をいう。以下同じ。)であった期間については、前項の規定にかかわらず、除算は行わない。
- 4 基準日以前、3 箇月以内(基準日が 12 月 1 日であるときは、6 箇月以内)の期間において、次に掲げる者が条例の適用を受ける職員となった場合(引き続き条例の適用を受ける職員となった場合に限る。)は、その期間内においてそれらの者として在職した期間は、第 1 項の在職期間に算入する。
- (1) 国家公務員
- (2) 公庫、公団等の職員
- (3) 他の地方公共団体の職員(期末手当および勤勉手当の支給について条例の適用を受ける職員としての在職職員を当該地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の職員であった者のうち、業務の必要上、当該地方公共団体との相互了解のもとに行われる計画的な人事交流により、条例の適用を受ける職員となった者に限る。)
- 5 前項の期間の算定については、第 2 項および第 3 項の規定を準用する。
(期末手当の基礎となる給与月額)
- 第 37 条 条例第 20 条第 4 項に規定する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月額の合計額(以下「給与月額」という。)は、次に定めるところによる。
- (1) 条例第 27 条、勤務時間条例第 14 条第 3 項(勤務条例第 14 条の 2 第 3 項の規定により準用する場合を含む。)または育児休業条例第 21 条の規定により給与が減額される場合には、減額前の給与月額
- (2) 条例第 29 条に規定する休職者の場合には、同条に規定する支給率を乗じない給与月額
- (3) 滋賀県市町村職員研修センター職員の懲戒の手續および効果に関する条例(平成 14 年条例第 10 号)の規定により給与を減ぜられた場合には、減ぜられない給与月額
(一時差止処分に係る在職期間)
- 第 38 条 条例第 21 条および第 22 条(これらの規定を条例第 23 条第 5 項および第 29 条第 6 項において準用する場合を含む。)に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 第36条第4項各号に掲げる者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、前項の在職期間とみなす。

(一時差止処分の手続)

第39条 管理者は、条例第22条第1項(条例第23条第5項および第29条第6項において準用する場合を含む。)の規定による一時差止処分(以下「一時差止処分」という。)を行った場合には、当該一時差止処分を受けた者に文書を交付しなければならない。

2 前項の文書の交付は、一時差止処分を受けた者の所在を知ることができない場合においては、その内容を掲示場(滋賀県市町村職員研修センター公告式条例(平成14年条例第1号)第2条第2項に規定する掲示場をいう。)に掲示することをもってこれに代えることができるものとし、掲示された日から2週間を経過した時に文書の交付があったものとみなす。

(一時差止処分の取消しの申立ての手続等)

第40条 条例第22条第2項(条例第23条第5項および第29条第6項において準用する場合を含む。)の規定による一時差止処分の取消しの申立ては、その理由を明示した書面で、管理者に対して行わなければならない。

(一時差止処分の取消しの通知)

第41条 管理者は、一時差止処分を取り消した場合は、当該一時差止処分を受けた者に対し、速やかに、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

(審査請求の教示)

第42条 条例第22条第5項(条例第23条第5項および第29条第6項において準用する場合を含む。)に規定する説明書(次条において「処分説明書」という。)には、一時差止処分について、管理者に対して審査請求をすることができる旨および審査請求をすることができる期間を記載しなければならない。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第43条 条例第23条第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(条例第23条第5項において準用する条例第21条各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

(1) 休職者。ただし、公務傷病等による休職者を除く。

(2) 第34条第1項第3号から第6号までのいずれかに該当する者

(3) 育児休業法第2条の規定により育児休業している職員のうち、育児休業条例第7条第2項に規定する職員以外の職員

2 第34条第2項各号に規定する者は、条例第23条第1項に規定するそれぞれ在職する職員とする。

3 条例第23条第1項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、勤勉手当を支給しない。ただし、第2号に掲げる者のうち、勤勉手当に相当する手当が支給されない職員については、この限りでない。

(1) その退職し、もしくは失職し、または死亡した日において第 1 項各号のいずれかに該当する職員であった者

(2) 第 34 条第 3 項第 2 号および第 3 号に掲げる者

4 第 34 条第 5 項の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当の支給割合)

第 44 条 条例第 23 条第 2 項に規定する勤勉手当の支給割合は、次条に規定する職員の勤務時間による割合(以下「期間率」という。)に第 47 条に規定する職員の勤務成績による割合(以下「成績率」という。)を乗じて得た割合とする。

(勤勉手当の期間率)

第 45 条 期間率は、次の各号に掲げる基準日以前 6 箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。

(1) 6 箇月 100 分の 100

(2) 5 箇月 15 日以上 6 箇月未満 100 分の 95

(3) 5 箇月以上 5 箇月 15 日未満 100 分の 90

(4) 4 箇月 15 日以上 5 箇月未満 100 分の 80

(5) 4 箇月以上 4 箇月 15 日未満 100 分の 70

(6) 3 箇月 15 日以上 4 箇月未満 100 分の 60

(7) 3 箇月以上 3 箇月 15 日未満 100 分の 50

(8) 2 箇月 15 日以上 3 箇月未満 100 分の 40

(9) 2 箇月以上 2 箇月 15 日未満 100 分の 30

(10) 1 箇月 15 日以上 2 箇月未満 100 分の 20

(11) 1 箇月以上 1 箇月 15 日未満 100 分の 15

(12) 15 日以上 1 箇月未満 100 分の 10

(13) 15 日未満 100 分の 5

(14) 0 日 100 分の 0

(勤勉手当に係る勤務期間)

第 46 条 前条に規定する勤務期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

(1) 第 34 条第 1 項第 3 号から第 5 号までに掲げる職員(同項第 4 号に掲げる職員については、勤務日および勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。)として在職した期間

(2) 育児休業法第 2 条の規定により育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が 1 箇月以下である職員を除く。)として在職した期間として在職した期間

(3) 休職にされていた期間(公務傷病等による休職者であった期間を除く。)

(4) 育児短時間勤務職員等として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間

- (5) 条例第 27 条の規定により給与を減額された期間
 - (6) 負傷または疾病（公務上の負傷等を除く。）により勤務しなかった期間から週休日、勤務時間条例第 6 条の 2 第 1 項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日ならびに条例第 18 条に規定する祝日法による休日等および年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間。ただし、管理者の定める期間を除く。
 - (7) 勤務時間条例第 17 条の規定による介護休暇の承認または勤務時間条例第 17 条の規定により管理者が定めた非常勤職員の休暇（当該介護休暇に相当するものに限る。）の承認を受けて勤務しなかった期間から週休日等を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
 - (8) 勤務時間条例第 14 条の 2 の規定による介護時間の承認または勤務時間条例第 17 条の規定により管理者が定めた非常勤職員の休暇（当該介護時間に相当するものに限る。）の承認を受けて勤務しなかった期間が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
 - (9) 育児休業法第 19 条第 1 項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
 - (10) 修学部分休業等期間
 - (11) 基準日以前 6 箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間
- 3 第 36 条第 4 項の規定は、前項に規定する条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。
- 4 前項の期間の算定については、第 2 項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

（勤勉手当の成績率）

第 47 条 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（次条において「再任用職員」という。）以外の職員の成績率は、当該職員の直近の人事評価（基準日以前における直近の人事評価をいい、管理者が定めるものに限る。以下同じ。）の結果および基準日以前 6 箇月以内の期間における勤務の状況に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。ただし、条例第 23 条第 1 項の職員が著しく少数であること等の事情により、第 1 号および第 2 号に定める成績率によることが著しく困難であると認められる場合には、あらかじめ管理者と協議して、別段の取扱いをすることができる。

- (1) 勤務成績が特に優秀な職員 100 分の 112.5 以上 100 分の 185 以下
- (2) 勤務成績が優秀な職員 100 分の 101 以上 100 分の 112.5 未満
- (3) 勤務成績が良好な職員 100 分の 89.5
- (4) 勤務成績が良好でない職員 100 分の 89.5 未満

2 前項の場合において、職員の成績率は、人事評価の結果が当該職員より上位である職員（管理者の定める者に限る。）の成績率を超えてはならない。

3 第1項の場合において、職員の成績率を定めるときは、直近の人事評価の結果が定められた理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

4 第1項第1号および第2号に掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、管理者が定める。

第47条の2 再任用職員の成績率は、当該職員の直近の人事評価の結果および基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。

(1) 勤務成績が優秀な職員 100分の47以上

(2) 勤務成績が良好な職員 100分の43.5

(3) 勤務成績が良好でない職員 100分の43.5未満

2 前条第2項及び第3号の規定は、前項の場合に準用する。

第47条の3 前2条に定めるもののほか、職員の勤勉手当の成績率に関し必要な事項は、管理者が定める。

(勤勉手当の基礎となる給与月額)

第48条 条例第23条第3項に規定する給料の月額については、第37条各号の規定を準用する。

(期末手当および勤勉手当の支給日)

第49条 条例第20条第1項および第23条第1項に規定する期末手当および勤勉手当の支給日は、次の各号に掲げる基準日に応じて当該各号に定める日（これらの日が日曜日に当たるときは前々日、土曜日に当たるときは前日）とする。

(1) 6月1日 6月30日

(2) 12月1日 12月10日

(端数計算)

第50条 条例第20条第2項の期末手当基礎額または条例第23条第2項前段の勤勉手当基礎額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(期末手当および勤勉手当の期間計算)

第51条 第36条および第46条の期間の計算については、次に定めるところによる。

(1) 月により期間を計算する場合は、民法(明治29年法律第89号)第143条の定めるところによる。

(2) 1月に満たない期間が2以上ある場合は、これらの期間を合算するものとし、これらの期間の計算については、日を月に換算する場合は30日をもって1月とし、時間を日に換算する場合は7時間45分をもって1日とする。

2 前項第2号の場合における負傷または疾病により勤務しなかつた期間（休職にされていた期間を除く。）および介護休暇の承認を受けて勤務しなかつた期間ならば

に第46条第2項第6号および第7号に定める30日を計算する場合は、次に定めるところによる。

- (1) 週休日、勤務時間条例第6条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日ならびに条例第18条に規定する祝日法による休日等および年末年始の休日を除く。
- (2) 勤務時間条例第3条第2項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分となるように割り振られた日またはこれに相当する日以外の勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。

(給与の減額)

第52条 条例第27条に規定する勤務しないことについての承認の基準は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 滋賀県市町村職員研修センター職員の職務に専念する義務の特例に関する条例(平成14年条例第14号)第2条の規定により職務に専念する義務を免除した場合にあっては、その期間または時間
 - (2) 事務または事業の運営上の必要に基づく事務または事業の全部または一部の停止の場合にあっては、そのつど必要と認める期間または時間
 - (3) その他管理者が定める期間または時間
- 2 前項の基準中一定の日数または週数で示されているものは、その日数および週数中には勤務を要しない日を含むものとする。
- 3 職員が承認を得ないで勤務しなかった時間数は、その給与期間の全時間数によって計算するものとし、その時間数に1時間未満の端数を生じた場合においてその端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。
- 4 減額すべき給与額は、その減額すべき理由の生じた給与期間の分を次の給与期間以降の給料から差し引くものとする。ただし、職員が退職し、休職にされ、専従許可を受け、または停職にされた場合において減額すべき給与額が給料から差し引くことができないときは、条例の規定に基づくその他の未支給の給与から差し引くものとする。

(勤務1時間当りの給与額)

第53条 条例第26条に規定する勤務1時間当りの給与額の算出の基礎となる給料の月額は、条例、規則等によって給料月額を減額されている場合においても、その職員が本来受けるべき給料の月額とする。

- 2 条例第26条の規則で定める時間は、7時間45分に1年間の祝日法による休日(勤務時間条例第3条第2項の規定により勤務時間を割り振られた職員の週休日(以下この項において「通常の週休日」という。)である土曜日を除く。)および年末年始の休日(通常の週休日を除く。)の数の合計を乗じて得られる時間数に相当する時間とする。

(雑則)

第 54 条 この規則の実施に関し必要な事項は、管理者が定める。

付 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行し、平成 14 年 4 月 1 日から適用する。

(給料の半額を減ずることとなる就業禁止の措置)

2 条例付則第 2 項の規則で定める就業禁止の措置は、管理者が、伝染性疾患の患者または伝染性疾患の病原体の保有者である職員のうち、他の職員に感染のおそれが高いと認められる職員についてやむを得ないと認める場合に業務に就くことを禁止する措置とする。

(勤務しない期間の範囲)

3 条例付則第 2 項の勤務しない期間には、病気休暇等（次に掲げる場合における病気休暇（以下「公務傷病休暇等」という。）以外の病気休暇または同項に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。）の日（1 日の勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。）のほか、当該療養期間中の週休日、条例第 18 条に規定する祝日法による休日等および年末年始の休日等その他の勤務しない日（1 日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、公務傷病休暇等の日その他の管理者が定める日を除く。）が含まれるものとする。

(1) 公務上負傷し、もしくは疾病にかかり、または地方公務員災害補償法第 2 条第 2 項および第 3 項に規定する通勤により負傷し、もしくは疾病にかかった場合

(2) 健康診断または面接指導を行った医師が健康に異常または異常を生ずるおそれがあると認めた職員について、管理者が当該職員の勤務に制限を加えるために休暇（日単位の休暇を除く。）の方法により勤務を軽減した場合

(給料の半額を減ずる日)

4 1 の負傷または疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、当該病気休暇等の開始の日から起算して 90 日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日（1 回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇等により勤務しなかった日に限る。次項において同じ。）につき、給料の半額を減ずる。

5 1 の負傷または疾病が治癒し、他の負傷または疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、当初の病気休暇等の開始の日から起算して 90 日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日につき、給料の半額を減ずる。

6 前 2 項の規定の適用については、公務傷病休暇等の期間その他の管理者が定める期間の前後の勤務しない期間は、引き続いているものとする。

(給料の日割計算)

- 7 月または給与期間の中途において給料の半額が減ぜられることとなった場合等給与期間中の一部の日につき給料の半額が減ぜられる場合における給料は、当該給与期間の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎とした日割りによって計算する。

付 則 (平成15年2月17日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成16年4月1日規則第2号)

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

付 則 (平成17年12月1日規則第4号)

この規則は、平成17年12月1日から施行する。

付 則 (平成18年4月1日規則第1号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
(平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合)
- 2 平成22年3月31日までの間におけ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)付則第8項の規則で定める割合は、「100分の10を超えない範囲内で規則で定める割合」は「100分の5.5」とする。
(勤勉手当の成績率に関する特例)
- 3 当分の間、この規則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施行規則の適用については、第47条第1項第3号中「100分の74.5」とあるのは「100分の75」と、同項第4号中「100分の74.5未満」とあるのは、「100分の75未満」とする。
(雑則)
- 4 付則第2項および第3項に規定するもののほか、この規則の施行に関し必要な経過措置は、管理者が定める。

付 則 (平成19年2月20日規則第1号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

付 則 (平成19年12月28日規則第8号)

この規則は、公布の日から施行し、この規則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施行規則の規定は、平成19年12月1日から適用する。

付 則 (平成20年5月30日規則第7号)

この規則は、平成20年6月1日から施行する。

付 則 (平成21年3月31日規則第3号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

付 則 (平成21年4月13日規則第5号)

この規則は、公布の日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

付 則 (平成21年5月29日規則第6号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成21年11月30日規則第7号)

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

付 則 (平成22年3月31日規則第3号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

付 則 (平成22年5月31日規則第4号)

この規則は、公布の日から施行する。

付 則 (平成22年11月30日規則第8号)

この規則は、平成22年12月1日から施行する。

付 則 (平成22年12月10日規則第11号)
(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(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)

2 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施行規則付則第8項の規定の適用については、同項中「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施行規則の一部を改正する規則(平成22年滋賀県市町村職員研修センター規則第11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。

付 則 (平成22年12月28日規則第12号)

1 この規則は、平成23年1月1日から施行する。

2 この規則の施行の日前から引き続き結核性疾患による給与条例付則2項に規定する病気休暇により勤務しない職員に対す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施行規則付則第4項および第5項の規定の適用については、第4項中「1の負傷または疾病」とあるのは「平成23年1月1日前から結核性疾患」と、「90日」とあるのは「1年」と、第5項中「他の負傷または疾病」とあるのは「平成23年1月1日前から結核性疾患」と、「90日」とあるのは「1年」とする。

付 則 (平成23年4月1日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第29条の改正規定(同条第9項中「第

43条の5第2項第2号」を「第43条の7第2項第2号」に改める部分を除く。)ならびに第47条第1項および第47条の2第1項の改正規定は、平成23年4月1日から施行する。

付 則 (平成23年11月30日規則第4号)

この規則は、平成23年12月1日から施行する。

付 則 (平成25年4月1日規則第2号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

付 則 (平成26年12月25日規則第2号)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 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規則(以下「給与規則」という。)の規定は平成27年4月1日から、第2条の規定による改正後の給与規則の規定は平成26年12月1日から適用する。

付 則 (平成28年2月17日規則第2号)

- 1 この規則は、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規則の規定は、平成27年4月1日から適用する。

付 則 (平成28年12月12日規則第3号)

- 1 この規則は、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、第3条の規定は平成29年1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規則(以下「改正後の規則」という。)別表第1の規定は平成28年4月1日から、改正後の規則第47条および第47条の2の規定は同年12月1日から適用する。

付 則 (平成30年3月5日規則第1号)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成30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施行規則の規定は、平成29年4月1日から適用する。

付 則 (平成31年2月25日規則第1号)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成31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規則の規定は、平成30年4月1日から適用する。