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
令和　２年　２月２５日規則第１号
令和　２年　４月　１日規則第４号
令和　４年　４月　１日規則第２号
令和　５年　３月３１日規則第４号
令和　６年　２月１４日規則第１号
令和　６年　３月２９日規則第３号
令和　７年　３月３１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 15

(2) 事務局次長および参事　100 分の 10

(3) 主幹　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施行規則（昭和 42 年自治省令第 27 号）別表３に定め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　次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額である定期券の価額

ア　イに掲げる場合以外の場合　通用期間を支給単位期間（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。）と同じくする定期券の価額

イ　使用する定期券の通用期間が６箇月を超える場合　管理者の定める額

(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その他の職員にあっては、１箇月当たりの平均通勤所要回数分）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号の規則で定める職員は、１箇月当たりの平均通勤所要回数が 10 回に満たない職員とする。

２　条例第 16 条第２項第２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って、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っては、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定日（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　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　前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあっ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っ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。）

イ　使用している定期券に通用期間が6箇月を超えるものがある場合　管理者の定める額」

(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　イおよびウ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（ウに掲げる場合を除く。）　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）

ウ　前号イに掲げる場合　管理者の定める額

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次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれに次に定める期間

ア　イに掲げる場合以外の場合　交通機関等における定期券の通用期間のうち最も長いものに相当する期間

イ　使用する定期券の通用期間が６箇月を超える場合　管理者の定める期間

(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６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て、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時までの間であっ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っては、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っては、当該週休日等以外の日の午前０時）から終わりまでを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) 次号に掲げる職員以外の管理職員（条例第11条第２項に規定する管理職員をいう。以下同じ。）

ア　管理職手当の支給割合が100分の15の職　　8,000円

イ　管理職手当の支給割合が100分の10の職　　6,000円

ウ　管理職手当の支給割合が100分の５の職　　4,000円

(2) 定年前再任用短時間勤務職員である管理職員

ア　管理職手当の支給割合が100分の15の職　　7,000円

イ　管理職手当の支給割合が100分の10の職　　5,000円

ウ　管理職手当の支給割合が100分の５の職　　3,000円

２　条例第 19 条第３項の規則で定める勤務は、同条第１項の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 19 条第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) 次号に掲げる職員以外の管理職員

ア　管理職手当の支給割合が100分の15の職　　6,000円

イ　管理職手当の支給割合が100分の10の職　　5,000円

ウ　管理職手当の支給割合が100分の５の職　　4,300円

(2) 定年前再任用短時間勤務職員である管理職員

ア　管理職手当の支給割合が100分の15の職　　5,500円

イ　管理職手当の支給割合が100分の10の職　　4,500円

ウ　管理職手当の支給割合が100分の５の職　　3,800円

２　次に掲げる場合には、条例第 19 条第２項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。この場合において、職員がした同条第２項の勤務は、同条第１項の勤務とみなす。

(1) 条例第 19 条第１項の勤務をした後、引き続いて同条第２項の勤務をした場合

(2) 条例第 19 条第２項の勤務をした後、引き続いて同条第１項の勤務をした場合

（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)　法第 22 条の２第１項に規定する会計年度任用職員

(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

(7)　配偶者同行休業をしている職員

(8)　派遣職員のうち、給与の支給を受けていない職員

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っては、法第22条の4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（次に掲げる育児休業を除く。）をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

ア　当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にある育児休業であって、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箇月以下である育児休業

イ　当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第３条の２に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、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箇月以下である育児休業

(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続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（第36条第2項第2号アおよびイに掲げる育児休業を除く。）をしている職員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つた期間が 30 日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

(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　定年前再任用短時間勤務職員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 124 以上 100 分の 315 以下

(2) 勤務成績が優秀な職員　100 分の 112.5 以上 100 分の 124 未満

(3) 勤務成績が良好な職員　100 分の 101

(4) 勤務成績が良好でない職員　100 分の 92.5 以下

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　定年前再任用短時間勤務職員の成績率は、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 51.5 以上

(2) 勤務成績が良好な職員　100 分の 48

(3) 勤務成績が良好でない職員　100 分の 46 以下

２　前条第２項および第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びに第 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（定年前再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員および育児短時間勤務職員等にあっては、その時間数に職員の勤務時間条例第２条第２項および第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

引き続く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く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。

（条例付則第４項の規定の適用を受ける職員の管理職員特別勤務手当支給額）

8　条例付則第４項の規定の適用を受ける職員に対する第 31 条第１項および第 31 条の２第１項の規定の適用については、当分の間、第 31 条第１項中「定める管理職員特別勤務手当の額」ならびに第 31 条の２第１項中「定める額」とあるのは、「定める額に 100 分の 70 を乗じて得た額（その額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額）」とする。

（勤務１時間当たりの給与額に関する特例）

9　当分の間、第 53 条第１項の規定の適用については、同項中「受けるべき給料の月額」とあるのは、「受けるべき給料の月額（条例付則第６項、第８項、第９項の規定による給料を含む。）」とする。

（条例付則第６項の規則で定める職員）

10　条例付則第６項の規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1)　法第 28 条の２第４項に規定する他の職への降任等をされた職員（法第 28 条の２第４項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、条例付則第６項に規定する異動日（以下「異動日」という。）の前日において第１項特例任用職員（法第 28 条の５第１項または第２項の規定により異動期間（法第 28 条の２第１項に規定する異動期間（法第 28 条の５第１項から第４項までの規定により延長された期間を含む。）をいう。以下同じ。）を延長された管理監督職（法第 28 条の２第１項に規定する管理監督職をいう。以下同じ。）を占める職員をいう。以下同じ。）または第３項特例任用職員（同条第３項または第４項の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員をいう。以下同じ。）であったもの（以下

「特例任用後降任等職員」という。）を除く。）のうち、次に掲げる職員

ア　異動日以後に初任給基準異動（条例第３条の給料表（以下「給料表」という。）の適用を異にしない滋賀県市町村職員研修センター職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則（以下「初任給等規則」という。）別表第２に定める初任給基準表（以下「初任給基準表」という。）に異なる初任給の定めがある他の職種に属する職務への異動をいう。以下同じ。）をした職員

イ　異動日から特定日（条例付則第４項に規定する特定日をいう。以下同じ。）までの間に降格（初任給等規則第２条第３号に規定する降格のうち、法第 28 条の２第４項に規定する他の職への降任等に伴うものを除いたものをいう。以下同じ。）または降号（初任給等規則第２条第４号に規定する降号をいう。以下同じ）をした職員

ウ　異動日の前日以後に育児休業法第 10 条第１項または同法第 17 条の規定による勤務（以下「育児短時間勤務等」という。）をした職員（異動日以後に育児短時間勤務等を開始し、特定日前に当該育児短時間勤務等を終了した職員を除く。）

エ　異動日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

(2)　異動日の前日から特定日までの間の給料表の給料月額が増額改定または減額改定（給料月額の改定をする条例が制定された場合において、当該条例による改定により当該改定前に受けていた給料月額が増額または減額されることをいう。以下同じ。）をされた職員

（他の職への降任等をされた職員に対する条例付則第８項の規定による給料の支給）

11　法第 28 条の２第４項に規定する他の職への降任等をされた職員（特例任用後降任等職員を除く。）であって、異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、次の各号に掲げる職員となり、特定日に条例付則第４項の規定により当該職員が受ける給料月額（特定日後に第１号、第３号または第４号に掲げる職員となったものにあっては、特定日に当該各号に掲げる職員になったものとした場合に特定日にこれらの項の規定により当該職員が受けることとなる給料月額に相当する額。以下この項において「特定日給料月額」という。）が当該各号の区分に応じ当該各号に定める額（第３号アに掲げる職員以外の職員にあっては、当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額。以下この項および次項において「第 11 項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（次の各号のうち２以上の号に掲げる職員に該当する職員（第 13 項の規定の適用を受ける職員を除く。）を除く。）には、特定日以後の当該各号に掲げる職員となった日以後、第 11 項基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第８項の規定による給料として支給する。

(1)　異動日以後に給料表の適用を異にする異動または初任給基準異動（以下「給料表異動等」という。）をした職員（第４号に掲げる職員を除く。）

異動日の前日に当該給料表異動等があったものとした場合（給料表異動等が２回以上あった場合にあっては、同日にそれらの給料表異動等が順次あったものとした場合）に同日において当該職員が受けることとなる給料月額に相当する額に100分の70を乗じて得た額

(2) 異動日から特定日までの間に降格または降号をした職員（第４号に掲げる職員を除く。）

異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額から、当該降格または降号をした日に当該降格または降号がないものとした場合の同日のその者の号給等（当該職員に適用される給料表ならびにその職務の級および号給をいう。以下同じ。）に対応する給料月額に相当する額と当該降格または降号後のその者の号給等に対応する給料月額との差額（降格または降号を２回以上した場合にあっては、それぞれの当該差額を合算した額）に相当する額を減じた額に100分の70を乗じて得た額

(3) 異動日の前日以後に育児短時間勤務等をした職員（異動日以後に育児短時間勤務等を開始し、特定日前に当該育児短時間勤務等を終了した職員を除く。）

次に掲げる職員の区分に応じ、次に定める額

ア　特定日以後に現に育児短時間勤務等をしている職員

異動日の前日のその者の号給等に対応する給料月額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げた額）に算出率を乗じて得た額（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）

イ　アに掲げる職員以外の職員

異動日の前日のその者の号給等に対応する給料月額に100分の70を乗じて得た額

(4) 異動日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

管理者の定める額

(5) 異動日の前日から特定日までの間の給料表の給料月額が増額改定または減額改定をされた職員

異動日の前日のその者の号給等に対応する特定日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額に100分の70を乗じて得た額

12　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額（条例第５条第２項の規定により職員が属する職務の級における最高の号給の給料月額（育児短時間勤務等をしている職員にあっては、当該給料月額に算出率を乗じて得た額（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））をいう。以下同じ。）を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第11項基礎給料月額と特定日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

13　第11項第１号から第３号までのいずれかに該当する職員であって同項第５号に

掲げる職員に該当する職員に対する前２項の規定の適用については、当該職員は第11項第１号から第３号までのいずれかに該当する職員であるものとし、当該職員について適用される第11項基礎給料月額は、同項第１号から第３号までに規定する給料月額について特定日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額を用いて、算出するものとする。

14　第11項第１号から第５号までのうち２以上の号に掲げる職員に該当する職員（前項の規定の適用を受ける職員を除く。）には、管理者の定める日以後、管理者の定める額を、条例付則第８項の規定による給料として支給する。

（特例任用後降任等職員に対する条例付則第８項の規定による給料の支給）

15　特例任用後降任等職員であって、仮定異動期間末日（法第28条の５第１項から第４項までの規定による異動期間の延長がないものとした場合における異動期間の末日をいう。以下同じ。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、異動日に条例付則第４項の規定により当該職員が受ける給料月額（以下この項において「異動日給料月額」という。）が異動日の前日のその者の号給等に対応する給料月額（仮定異動期間末日の前日から異動日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額がある場合は、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げた額。以下この項において「第15項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（第17項各号、第19項および第20項に該当する職員を除く。）には、異動日以後、第15項基礎給料月額と異動日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第８項の規定による給料として支給する。

16　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第15項基礎給料月額と異動日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

17　特例任用後降任等職員であって、仮定異動期間末日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、次の各号に掲げる職員となり、異動日に条例付則第４項の規定により当該職員が受ける給料月額（異動日後に第１号、第３号または第４号に掲げる職員となったものにあっては、異動日に当該各号に掲げる職員になったものとした場合に異動日に同項の規定により当該職員が受けることとなる給料月額に相当する額。以下この項において「異動日給料月額」という。）が当該各号の区分に応じ当該各号に定める額（第３号アに掲げる職員以外の職員にあっては、当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げた額。以下この項および第19項において「第17項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（次の各号のうち２以上の号に掲げる職員に該当する職員（第19項の規定の適用を受ける職員を除く。）を除く。）には、異動日以後の当該各号に掲げる職員となった日以後、第17項基礎給

料月額と異動日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第 23 項の規定による給料として支給する。

(1) 仮定異動期間末日以後に給料表異動等をした職員(第４号に掲げる職員を除く。)

仮定異動期間末日の前日に当該給料表異動等があり、同日から異動日の前日まで当該給料表異動等後に適用されている給料表および初任給基準表における初任給の定めが引き続き適用されているものとした場合（給料表異動等が２回以上あった場合にあっては、仮定異動期間末日の前日にそれらの給料表異動等が順次あり、同日から異動日の前日までこれらの給料表異動等後に適用されている給料表および初任給基準表における初任給の定めが引き続き適用されているものとした場合）の同日のその者の号給等に対応する給料月額に相当する額（これらの場合において、仮定異動期間末日の前日から異動日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額があるときは、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分の 70 を乗じて得た額

(2) 仮定異動期間末日から異動日までの間に降格（初任給等規則第 17 条第３項に該当するものを除く。以下この号において同じ。）または降号をした職員（第４号に掲げる職員を除く。）

異動日の前日のその者の号給等に対応する給料月額（仮定異動期間末日の前日から異動日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額がある場合は、そのうち最も多い給料月額に相当する額）から、当該降格または降号をした日に当該降格または降号がないものとした場合の同日のその者の号給等に対応する給料月額に相当する額と当該降格または降号後のその者の号給等に対応する給料月額との差額（降格または降号を２回以上した場合にあっては、それぞれの当該差額を合算した額）に相当する額を減じた額に 100 分の 70 を乗じて得た額

(3) 仮定異動期間末日の前日以後に育児短時間勤務等をした職員

次に掲げる職員の区分に応じ、次に定める額

ア　異動日以後に現に育児短時間勤務等をしている職員

異動日の前日のその者の号給等に対応する給料月額（仮定異動期間末日の前日から異動日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額がある場合は、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額）に算出率を乗じて得た額（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）

イ　アに掲げる職員以外の職員

異動日の前日のその者の号給等に対応する給料月額（仮定異動期間末日の前日から異動日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額がある場合は、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分

の 70 を乗じて得た額

(4) 仮定異動期間末日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

管理者の定める額

(5) 仮定異動期間末日の前日から異動日までの間の給料表の給料月額が増額改定または減額改定をされた職員

異動日の前日のその者の号給等に対応する異動日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額（仮定異動期間末日の前日から異動日の前々日までの間のその者の号給等に対応する異動日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額に、これよりも多い給料月額がある場合は、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分の 70 を乗じて得た額

18 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第 17 項基礎給料月額と異動日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

19 第 17 項第 1 号から第 3 号までのいずれかに該当する職員であって、同項第 5 号に掲げる職員に該当する職員に対する前 2 項の規定の適用については、当該職員は第 17 項第 1 号から第 3 号までのいずれかに該当する職員であるものとし、当該職員について適用される第 17 項基礎給料月額は、同項第 1 号から第 3 号までに規定する給料月額について異動日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額を用いて、算出するものとする。

20 第 17 項第 1 号から第 5 号までのうち 2 以上の号に掲げる職員に該当する職員（前項の規定の適用を受ける職員を除く。）には、管理者の定める日以後、管理者の定める額を、条例付則第 23 項の規定による給料として支給する。

（降任等相当給料表異動をした職員に対する条例付則第 9 項の規定による給料の支給）

21 降任等相当給料表異動（法第 28 条の 2 第 1 項ただし書に規定する他の職への転任に伴う給料表異動のうち、当該給料表異動後の職員の職務の級が当該給料表異動の前日に給料表異動があったものとした場合の職員の職務の級より下位の職務の級となる場合のものをいう。以下この項、第 24 項、第 25 項および第 28 項において同じ。）をした職員（第 1 項特例任用職員または第 3 項特例任用職員から降任等相当給料表異動をした職員を除く。第 24 項において同じ。）であって、降任等相当転任日（当該降任等相当給料表異動をした日をいう。以下この項、第 23 項から第 25 項まで、第 27 項および第 28 項において同じ。）の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（第 24 項各号に掲げる職員を除く。）のうち、特定日に条例付則第 4 項の規定により当該職員が受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が降任等相当転任日の前日に降任等相当転任日において適用される給料表の適用を受けるものとした場合に当該職員が受けることとなる給料月額に相当

する額に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額。以下この項および第 23 項において「第 21 項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員には、特定日以後、第 21 項基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第 9 項の規定による給料として支給する。

22　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第 21 項基礎給料月額と特定日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

23　降任等相当転任日の前日から特定日までの間の給料表の給料月額が増額改定または減額改定をされた職員に対する前 2 項の規定の適用については、当該職員について適用される第 21 項基礎給料月額は、第 21 項に規定する給料月額について特定日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額を用いて、算出するものとする。

24　降任等相当給料表異動をした職員であって、降任等相当転任日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、条例付則第 4 項の規定の適用を受ける職員であって、次に掲げる職員には、管理者の定める日以後、管理者の定める額を、条例付則第 9 項の規定による給料として支給する。

(1) 降任等相当転任日後に給料表異動等をした職員

(2) 降任等相当転任日から特定日までの間に降格または降号をした職員

(3) 降任等相当転任日の前日以後に育児短時間勤務等をした職員（降任等相当転任日以後に育児短時間勤務等を開始し、特定日前に当該育児短時間勤務等を終了した職員を除く。）

(4) 降任等相当転任日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

25　第 1 項特例任用職員または第 3 項特例任用職員から降任等相当給料表異動をした職員であって、降任等相当転任日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（第 28 項各号に掲げる職員を除く。）のうち、降任等相当転任日に条例付則第 4 項の規定により当該職員が受ける給料月額（以下この項において「転任日給料月額」という。）が、降任等相当転任日の前日に降任等相当転任日において適用される給料表の適用を受けるものとした場合の降任等相当転任日の前日のその者の号給等に対応する給料月額に相当する額（仮定異動期間末日の前日に当該給料表の適用を受け、同日から降任等相当転任日の前日まで当該給料表が引き続き適用されているものとした場合に、仮定異動期間末日の前日から降任等相当転任日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額があるときは、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額。以下この項および第 28 項において「第 25 項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員には、降任等相当転

任日以後、第 25 項基礎給料月額と転任日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第９項の規定による給料として支給する。

26　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第 25 項基礎給料月額と転任日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

27　仮定異動期間末日の前日から降任等相当転任日までの間の給料表の給料月額が増額改定または減額改定をされた職員に対する前２項の規定の適用については、当該職員について適用される第 25 項基礎給料月額は、第 25 項に規定する給料月額について降任等相当転任日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額を用いて、算出するものとする。

28　第１項特例任用職員または第３項特例任用職員から降任等相当給料表異動をした職員であって、降任等相当転任日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、条例付則第４項の規定の適用を受ける職員であって、次に掲げる職員には、管理者の定める日以後、管理者の定める額を、条例付則第９項の規定による給料として支給する。

(1)　降任等相当転任日後に給料表異動等をした職員

(2)　仮定異動期間末日から降任等相当転任日までの間に降格（初任給等規則第 17 条第３項に該当するものを除く。）または降号をした職員

(3)　仮定異動期間末日の前日以後に育児短時間勤務等をした職員

(4)　仮定異動期間末日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

(特例任用期間降格等職員に対する条例付則第９項の規定による給料の支給)

29　特例任用期間降格等職員（第３項特例任用職員のうち、仮定異動期間末日から法第 28 条の２第１項に規定する他の職への昇任、降任または転任をされる日の前日までの間において、降格（初任給等規則第 17 条第３項の規定によるものに限る。）をされた職員または給料表異動により当該給料表異動後の職員の職務の級が当該給料表異動の前日に給料表異動があったものとした場合の職員の職務の級より下位の職務の級となった職員をいう。以下この項、第 31 項および第 32 項において同じ。）であって、仮定異動期間末日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（第 32 項各号に掲げる職員を除く。）のうち、特例任用期間降格等職員となった日（当該日が２以上あるときは、当該日のうち最も遅い日。以下この項、第 31 項および第 32 項において同じ。）に条例付則第４項の規定により当該職員が受ける給料月額（以下この項において「降格等相当日給料月額」という。）が、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める額（当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額。以下この項および第 31 項において「第 29 項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員には、特例任用期間降格等職員となった日から法第 28 条の２第１項に

規定する他の職への昇任、降任または転任をされる日の前日までの間、第 29 項基礎給料月額と降格等相当日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第９項の規定による給料として支給する。

(1)　次号に掲げる職員以外の職員

特例任用期間降格等職員となった日の前日のその者の号給等に対応する給料月額（仮定異動期間末日の前日から特例任用期間降格等職員となった日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これより多い給料月額がある場合は、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分の 70 を乗じて得た額

(2)　仮定異動期間末日以後に給料表異動（当該給料表異動後の職員の職務の級が当該給料表異動の前日に給料表異動があったものとした場合の職員の職務の級より下位の職務の級となるものに限る。）をした職員

特例任用期間降格等職員となった日の前日に特例任用期間降格等職員となった日において適用される給料表の適用を受ける職員への給料表異動があったものとした場合の特例任用期間降格等職員となった日の前日のその者の号給等に対応する給料月額に相当する額（仮定異動期間末日の前日に当該給料表異動があり、同日から特例任用期間降格等職員となった日の前日まで当該給料表異動後に適用されている給料表が引き続き適用されているものとした場合に、仮定異動期間末日の前日から特例任用期間降格等職員となった日の前々日までの間のその者の号給等に対応する給料月額に、これよりも多い給料月額があるときは、そのうち最も多い給料月額に相当する額）に 100 分の 70 を乗じて得た額

30　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第 29 項基礎給料月額と降格等相当日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

31　仮定異動期間末日の前日から特例任用期間降格等職員となった日までの間の給料表の給料月額が増額改定または減額改定をされた職員に対する前２項の規定の適用については、当該職員について適用される第 29 項基礎給料月額は、第 29 項各号に規定する給料月額について特例任用期間降格等職員となった日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額を用いて、算出するものとする。

32　特例任用期間降格等職員であって、仮定異動期間末日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、条例付則第４項の規定の適用を受ける職員であって、次に掲げる職員には、管理者の定める日から法第 28 条の２第１項に規定する他の職への昇任、降任または転任をされる日の前日までの間、管理者の定める額を、条例付則第９項の規定による給料として支給する。

(1)　特例任用期間降格等職員となった日の翌日から法第 28 条の２第１項に規定する他の職への昇任、降任または転任をされる日の前日までの間に初任給等規則第２条第２号に規定する昇格をした職員

(2)　特例任用期間降格等職員となった日以後に給料表異動等（給料表異動のうち、

当該給料表異動後の職員の職務の級が当該給料表異動の前日に給料表異動があったものとした場合の職員の職務の級より下位の職務の級となる場合のものを除く。）をした職員

(3)　仮定異動期間末日から特例任用期間降格等職員となった日までの間に降格（初任給等規則第 17 条第３項に該当するものを除く。）または降号をした職員

(4)　仮定異動期間末日の前日以後に育児短時間勤務等をした職員

(5)　仮定異動期間末日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

（人事交流等職員に対する条例付則第９項の規定による給料の支給）

33　初任給等規則第 13 条第１項各号に掲げる者から人事交流等により引き続いて管理監督職以外の職に採用された職員（以下この項、第 35 項および第 36 項において「人事交流等職員」という。）のうち人事交流等職員となった日（当該日が２以上あるときは、当該日のうち最も遅い日。以下この項および第 36 項において同じ。）前に職員であったものとした場合に異動日とみなされる日（以下この項、第 35 項および第 42 項において「みなし異動日」という。）がある者であって、人事交流等職員となった日から引き続き給料表の適用を受ける職員（第 36 項各号に掲げる職員を除く。）のうち、特定日に条例付則第４項の規定により当該職員が受ける給料月額（人事交流等職員となった日が条例付則第４項に規定する年齢に達した日後における最初の４月１日（以下この項および第 35 項において「仮定特定日」という。）後であるときは、仮定特定日に職員であったものとして条例付則第４項の規定が適用された場合に仮定特定日に当該職員が受けることとなる給料月額に相当する額。以下この項において「特定日給料月額」という。）がみなし異動日の前日に職員となったものとした場合に当該職員が受けることとなる給料月額に相当する額に 100 分の 70 を乗じて得た額（当該額に、50 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50 円以上 100 円未満の端数を生じたときはこれを 100 円に切り上げた額。以下この項および第 35 項において「第 33 項基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員には、人事交流等職員となった日（特定日前に人事交流等職員となった場合にあっては特定日）以後、第 33 項基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を、条例付則第９項の規定による給料として支給する。

34　前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が上限額を超える場合における同項の規定の適用については、同項中「第 33 項基礎給料月額と特定日給料月額との差額」とあるのは、「上限額と当該職員の受ける給料月額との差額」とする。

35　給料月額の改定をする条例の制定により、みなし異動日の前日から特定日（人事交流等職員となった日が仮定特定日後であるときは、仮定特定日。以下この項において同じ。）までの間の給料表の給料月額が改定された場合における前２項の規定の適用については、人事交流等職員について適用される第 33 項基礎給料月

額は、第 33 項に規定する給料月額について特定日の給料表の給料月額欄に掲げる給料月額を用いて、算出するものとする。

36　人事交流等職員のうちみなし異動日がある者であって、人事交流等職員となった日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、条例付則第４項の規定の適用を受ける職員であって、次に掲げる職員には、管理者の定める日以後、管理者の定める額を、条例付則第９項の規定による給料として支給する。

(1)　かつて第１項特例任用職員または第３項特例任用職員として勤務していた者で、人事交流等により引き続いて初任給等規則第 13 条第１項各号に掲げる者となり引き続いて人事交流等職員となったものおよびこれに準ずるもの

(2)　人事交流等職員となった日後に給料表異動等をした職員

(3)　人事交流等職員となった日から特定日までの間に降格または降号をした職員

(4)　人事交流等職員となった日（特定日前に人事交流等職員となった場合にあっては特定日）以後に育児短時間勤務等をした職員

(5)　人事交流等職員となった日以後に管理者の承認を得てその号給を決定された職員または管理者の定めるこれに準ずる職員

（この規則により難い場合の措置）

37　条例付則第６項、第８項または第９項の規定による給料の支給について、この規則の規定による場合には他の職員との均衡を著しく失すると認められるときその他特別の事情があるときは、あらかじめ管理者の承認を得て、別段の取扱いをすることができる。

（雑則）

38　この規則に定めるもののほか、条例付則第６項、第８項または第９項の規定による給料の支給に関し必要な事項は管理者が定める。

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 年壱弐月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。

付　則

1　この規則は、公布の日から施行する。

2　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規則の規定は、令和２年12月１日から適用する。

付　則

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、令和２年11月30日から施行する。

付　則　（令和４年４月１日規則第２号）

（施行期日）

1　この規則は、令和４年４月１日から施行する。

（経過措置）

2　この規則の施行の際に６箇月を超える通用期間である通勤用定期乗車券（これに準ずるものを含む。）に係る通勤定期を支給されている職員の当該通勤手当の額の改定、返納および支給単位期間については、第25条第２項、第25条の２第１項（第２号に係る部分に限る。）および第25条の４第１項の規定にかかわらず、当該通用期間が終了するまでの間、なお従前の例によることができる。

付　則

（施行期日）

1　この規則は、令和５年４月１日から施行する。

（改正後の給与規則第４条における暫定再任用職員に関する経過措置）

2　地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第63号）（以下「令和３年改正法」という。）附則第４条第１項もしくは第２項（これらの規定を同法附則第９条第３項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）または第６条第１項もしくは第２項の規定により採用された職員（以下「暫定再任用職員」という。）（令和３年改正法附則第６条第１項または第２項（これらの規定を同法附則第９条第３項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により採用された職員（以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。）を除く。）に対する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（以下「改正後の給与規則」という。）第４条に規定する管理職手当の額については、同条第１項各号に定める額とする。

3　暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の給与規則第４条および第53条第２項の規定を適用する。

（改正後の給与規則第31条および第31条の２における暫定再任用職員に関する経過措置）

4　暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の給与規則第31条第１項および第31条の２第１項の規定を適用する。

（改正後の給与規則第34条第３項および同条第５項における暫定再任用職員に関する経過措置）

5　暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の給与規則第34条第３項および同条第５項の規定を適用する。

（改正後の給与規則第47条および第47条の２における暫定再任用職員に関する経過措置）

6　暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の給与規則第47条および第47条の２の規定を適用する。

（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている暫定再任用職員への準用）

7　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（令和５年条例第３号）（以下、「令和５年改正条例」という。）付則第６項の規定は、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17条の規定による短時間勤務をしている暫定再任用職員について準用する。

（暫定再任用短時間勤務職員等の給料月額の端数計算）

８　次の各号に掲げる職員について、当該各号に定める規定による給料月額に１円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額をもって当該職員の給料月額とする。

(1)　暫定再任用短時間勤務職員　令和５年改正条例付則第７項

(2)　育児休業法第10条第１項に規定する育児短時間勤務または同法第17条の規定による短時間勤務をしている暫定再任用職員　令和５年改正条例付則第６項（前項の規定により準用する場合を含む。）の規定により読み替えられた令和５年改正条例付則第５項

（雑則）

９　付則第２項から前項まで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、管理者が別に定める。

付　則（令和６年２月１４日規則第１号）

（施行期日等）

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、令和６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令和５年12月１日から適用する。

付　則（令和６年３月２９日規則第３号）

この規則は、令和６年４月１日から施行する。

付　則（令和７年３月３１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、令和７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令和６年４月１日から適用する。

様式第1号（第6条関係）

扶　養　親　族　届

（　　年　　月　　日提出）

任命権者　　殿	職名		氏名	㊞

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13条の規定により届け出ます。
（証明書類　　通添付）

届出の理由〈該当する□に✓印を付すとともに、事実の発生年月日を記入すること〉

□ 1　新たに職員となった

□ 2　新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある

□ 3　扶養親族たる要件を欠くに至った者がある（子、孫および弟妹で満22歳の年度末を越えた者を除く）

届出の理由　1～3に該当する場合の記入欄

扶養親族の氏名	続柄	生年月日	同居・別居の別（別居の場合は住所）	所得の年額		届出事実の発生年月日	届出の事由
				所得の種類	金額		

（注）　1　「続柄」欄には、職員との続柄を（重度心身障害者として届け出る場合は、その旨を併せて）記入する。

2　「同居・別居の別」欄で、別居の場合の住所地は市区町村名まで記入する。

3　「所得の年額」欄には、給与所得、事業所得、不動産所得、年金所得等恒常的な所得がある場合に、これらの種類ごとにその年額（見込額）を記入する。

4　「届出の事由」欄には、届出の理由の2または3に該当する場合にその事由（例えば婚姻、離婚、出生、死亡、満60歳以上等）をそれぞれ記入する。

参　考　〈上記扶養親族を職員と共同して扶養している者がいる場合、配偶者が条例適用職員であって、別途扶養手当を受給している場合等、認定上参考になると思われる事項があれば記入する。〉

様式第2号（第6条関係）

扶　養　手　当　認　定　簿

氏名	

1　扶養親族の状況

扶養親族の氏名	続　柄	生　年　月　日（加算開始時期）	届出提出（受理）年　月　日	届出事実の発生年　月　日	届出の事由	支給の始期・終期（満22歳年度末）
	配偶者	年　月　日	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで
			年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで
		年　月　日（　年4月～　）	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで（　）（3）
		年　月　日（　年4月～　）	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで（　）（3）
		年　月　日（　年4月～　）	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで（　）（3）
		年　月　日（　年4月～　）	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで（　）（3）
		年　月　日（　年4月～　）	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで（　）（3）
		年　月　日（　年4月～　）	年　月　日	年　月　日		年　月分から
			年　月　日	年　月　日		年　月分まで（　）（3）

〈記入上の注意〉

1　「生年月日（加算開始時期）」欄には、加算措置の対象となる者について、加算開始の時期を（　）内に記入する。

2　「届出提出（受理）年月日」欄には、届出提出日を記入し、その日が届出受理日と異なる場合にあっては、届出受理日を（　）書きで付記する。

3　「支給の始期・終期（満22歳年度末）」欄の（　）内には、子・孫・弟妹が満22歳年度末により支給要件を喪失する時期を記入する。

4　子・孫・弟妹が満22歳年度末により支給要件を喪失した場合は、「届出提出（受理）年月日」欄及び「届出事実の発生年月日」欄の記入は要しない。なお、「届出の事由」欄には、「満22歳年度末」と記入する。

5　「備考」欄は、扶養親族及び扶養手当額の認定上、特に必要な事項を記入する。

2　扶養手当の月額の認定（支給額の改定）

支給開始（終了）・支給額改定時期	認定扶養親族（子以外）	認定扶養親族（子）	うち加算措置対象	扶養手当の月額	認定等の事由	任命権者の認定（確認）欄 認定（確認）年　月　日	署名・氏名	取扱者認印
年　月分 から まで	（人）	（人）	（人）	（円）		年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	
年　月分 から まで						年　月　日	㊞	

3　備　考

様式第3号（第12条関係）

住　　居　　届　（　　年　　月　　日提出）

任命権者　　殿	職		氏名	㊞	主な届出の理由 ☐ 新規　☐ 住宅の所有関係の変更 ☐ 転居　☐ 支給要件の喪失 ☐ 契約関係の変更（契約の更新を含む）　☐ その他 ☐ 家賃の額の改定 上記事実の発生年月日　　年　　月　　日

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第12条の規定により、居住の実情、住宅の所有関係等を届け出ます。（契約書等証明書類　　通添付）

借家・貸間（給与条例第十五条第一項第一号）	契約年月日	年　　月　　日	契約期間	年　　月　　日から 年　　月　　日まで	
	住宅の所在地		住宅への入居日	年　　月　　日	
	住宅の種類	☐ 貸家　☐ 貸間　☐ まかない付下宿	住宅の契約面積	㎡	
	住宅の所有者	続柄（　）	住所		
	住宅の貸主	続柄（　）	住所		
	住宅の名義上の貸主	☐ 本人　☐ 扶養親族（氏名　　）	共同名義人が ☐ いない / ☐ いる	氏名　続柄 （　） （　） （　）	
	家賃等	月額 （　　年　　月　　日から）	左記家賃等には ☐ 電気、ガスまたは水道の料金が含まれている。（光熱費込みの下宿代） ☐ 食費等が含まれている。（まかない付下宿代）		
自宅（給与条例第十五条第一項第二号）	住宅の所有関係	住宅の所在地		住宅への入居日	年　　月　　日
		所有権のある住宅	☐ 本人　☐ 本人の扶養親族　☐ 職員である配偶者 ☐ 職員である配偶者の扶養親族	所有権の保存又は移転の登記年月日 （　　年　　月　　日）	
			☐ 一親等の血族又は姻族（上欄に掲げる者と共有しているときに限り記入）		
		その他の住宅　所有権を留保されている住宅	☐ 本人　☐ 本人の扶養親族　☐ 職員である配偶者 ☐ 職員である配偶者の扶養親族	名義上の所有者 （　　）	
			☐ 一親等の血族又は姻族（上欄に掲げる者と共有しているときに限り記入）		
		譲渡担保の目的となっている住宅	☐ 本人　☐ 本人の扶養親族　☐ 職員である配偶者 ☐ 職員である配偶者の扶養親族	名義上の所有者 （　　）	
			☐ 一親等の血族又は姻族（上欄に掲げる者と共有しているときに限り記入）		
	住宅の取得理由	☐ 新築した。　☐ 相続した。　☐ その他の取得理由（　　） ☐ 購入した。　☐ 贈与された。			
	住宅の新築または購入がなされた日	年　　月　　日			
	同居者	☐ 配偶者　☐ 一親等の血族又は姻族　☐ その他			
	世帯主氏名（主たる生計維持者）				

備考

（「記入上の注意」は、裏面にあるので参照のこと。）

記入上の注意

1　「主な届出の理由」欄には、住居届の主な理由の一つについて✓印を付するものとする。

2　「家賃等」の欄には、権利金、敷金、食費、電気代、ガス代、水道代、共益費もしくは店舗付住宅の店舗部分その他これに類するものに係る借料又は借り受けた住宅を他に転貸している場合の転貸部分の係る家賃等は含まないものを記入する。ただし、居住に関する支払額に食費等が含まれている場合（例：まかない付下宿代）で家賃に相当する額の算出が困難なときは、光熱費、食費等を含めた額（光熱費込みの下宿代又はまかない付下宿代）を記入して差し支えない。なお、この場合には該当するものに✓印を付するものとする。

3　「住宅の所有関係」欄には、当該住宅について共有関係にある同欄に掲げるすべてに✓印を付し、「その他の住宅」欄には、当該住宅の購入者等についてこれに準じて✓印を付するものとする。

4　家賃額の改定等居住の実情等の一部に変更がある場合は、変更内容に関係のない事項の記入を省略することができる。

様式第4号（第13条関係）

住　居　手　当　認　定　簿

氏　名												
届出の事由		提出年月日	受理年月日	該当条文	決定家賃等	支給の始期等	住居手当月額	任命権者の確認決定（改定）欄	取扱者認印	備考（給与条例第15条第2項第2号括弧書の手当額を受ける職員にあっては5年を経過する日を記入する。）
発生年月日（改定年月日）	内容									
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
年 月　日分		年 月　日	年 月　日	□ 給与条例第15条第1項第1号 □ 給与条例第15条第1項第2号 （□ 給与条例第15条第2項第2号括弧書）	円	年 月　日分 から まで	円	年　月　日 職　氏名　㊞		
備考										

様式第5号（第18条関係）

通　　勤　　届

年　　月　　日提出

任命権者	職		主な届出の理由 ☐ 新規（異動の場合を含む。） ☐ 住居の変更 ☐ 通勤経路の変更 ☐ 通勤方法の変更 ☐ 運賃等の負担額の変更
	氏 名	㊞	
住 居			
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第18条の規定により、通勤の実情を届け出ます。			上記事実の発生年月日 年　　月　　日

順路	通勤方法の別	区　　間	距離（概算）	所要時間（概算）	乗車券等の種類	左欄の乗車券等の額	備　考
1		住居から（　　経由）まで	km・	時間　分・		円	
2		から（　　）まで	km・	時間　分・		円	
3		から（　　）まで	km・	時間　分・		円	
4		から（　　）まで	km・	時間　分・		円	
5		から（　　）まで	km・	時間　分・		円	

他に利用できる交通機関等の名称および利用区間等		総通勤距離（概算）	・　km
		総所要時間（概算）	時間　分

記入上の注意

1　この届には通常行っている通勤の実情のみを記入し、例外的な方法等は記入しない。

2　「主な届出の理由」欄には、通勤届の主な理由の1について☐に✓印を付する。

3　「通勤方法の別」欄には、通勤の順路に従い徒歩、自動車、○○線等の別を記入する。

4　「乗車券等の種類」欄には、1箇月定期、10枚綴回数券、優待乗車券等の別を記入する。

5　「左欄の乗車券等の額」欄には、1箇月定期、10枚綴回数券の額等乗車券等に応ずる額を記入する。

6　「備考」欄には、定期券をもたない理由、回数券の片道および月額の使用枚数等を記入する。

7　往路と復路と異なる場合は、「備考」欄にその旨と理由を記入する。

8　通勤の実情の一部に変更がある場合には、変更内容に関係のない事項の記入を省略することができる。

様式第６号（第19条関係）

通勤手当認定簿

氏名	所属		事実発生年月日	年　月　日
□回数券等を使用して利用する交通機関等がある交替制勤務に従事する職員等	１箇月当たりの平均通勤所要回数	回［算定式　　］	提出年月日	年　月　日
住居			受理年月日	年　月　日

	順路	算出の基礎となる交通機関等 交通機関等の名称	利用区間	定期券回数券その他の別	運賃等の額の算出基礎 回数券その他	定期券	運賃等相当額 回数券その他	定期券	１箇月当たりの運賃等相当額	交通機関等の認定期間	取扱者認印	支給月（支給月に○印を付す）（毎月の場合は省略可）	備考
交通機関等利用者	1						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	改正						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	2						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	改正						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	3						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	改正						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	4						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
	改正						円	円（　箇月）	円	年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
1箇月当たりの運賃等相当額の合計額									円	年　月　日改正	円	年　月　日改正	円
自動車等の額（条例第16条第2項第2号の額）（自動車等の使用距離　　，　　Km）									円	年　月から 年　月まで			
								改正	円	年　月から 年　月まで			
交通機関等と自動車等の併用者　規則第24条　□第1号　□第2号　□第3号					1箇月当たりの運賃等相当額と自動車等の額の合計額				円	年　月　日改正	円	年　月　日改正	円
1箇月当たりの運賃等相当額の合計額または１箇月当たりの運賃等相当額と自動車等の額の合計額が55,000円を超えるとき					55,000 円 ×［　　箇月］＝　　円					年　月から 年　月まで		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	

※　運賃等の額に改定があった場合における「交通機関等の認定期間」の「　年　月まで」は、改定があった月（定期券の通用期間中であるときは、支給単位期間等に係る最後の月）を記入する。