

議案第4号

会計年度任用職員制度及び任期付職員制度の導入に伴う関係条例の整備に
関する条例の制定について

上記の議案を提出する。

令和2年2月13日

福岡県後期高齢者医療広域連合
広域連合長 二 場 公 人

理由

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）に基づく会計年度任用職員制度及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）に基づく任期付職員制度の導入のため、関係条例を整備する必要がある。これが、この条例案を提出する理由である。

会計年度任用職員制度及び任期付職員制度の導入に伴う関係条例の整備に関する条例

(福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第1条 福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年条例第5号）の一部を次のように改正する。

第2条中「を下らず、40時間を超えない範囲において規則で定める」を「とする」に改め、同条に次の1項を加える。

3 地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は福岡県後期高齢者医療広域連合一般職の任期付職員の採用に関する条例（令和2年条例第 号）第4条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める。

第3条第1項ただし書中「設けるものとする」を「設けるものとし、任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる」に改め、同条第2項中「を下らず8時間を超えない範囲内」を削り、同項ただし書中「8時間」を「7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分」に改める。

第4条第2項本文中「従った週休日」の次に「、任期付短時間勤務職員にあっては8日以上週休日」を加え、同項ただし書中「8日（育児短時間勤務職員等）」の次に「及び任期付短時間勤務職員」を加える。

第7条の2第1項を次のように改める。

任命権者は、福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成21年条例第2号。以下「給与条例」という。）第14条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある第10条第1項に規定する勤務日等（同項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

第8条第1項中「第817の2第1項」を「第817条の2第1項」に改め、「含む」の次に「。以下この項から第3項までにおいて同

じ」を加え、「できる者として規則で定めるもの」を「できるものとして規則で定める者」に改め、同条第3項中「（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができる者として規則で定めるものに該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。）」を削り、同条第4項中「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。）、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり」を「第15条第1項に規定する」に、「支障があるもの」を「支障がある者」に改め、「第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子」の次に「（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この項から第3項までにおいて同じ。）」を加え、「できる者として規則で定めるもの」を「できるものとして規則で定める者」に、「運営に支障がある」を「正常な運営を妨げる」に改め、同条第5項を削る。

第10条第1項中「である勤務日等」を「である第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日等」という。）」に、「次項において「代休日」」を「以下この条において「代休日」」に、「第7条の2第2項」を「第7条の2第1項」に改める。

第11条を次のように改める。

（休暇の種類）

第11条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。

2 地方自治法（昭和22年法律第67号）第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣された職員（以下この項において「派遣職員」という。）の休暇については、広域連合と派遣職員を派遣した地方公共団体（以下この項において「派遣元団体」という。）との間の協定に基づき、派遣元団体の関係規定の例による。

第13条の見出し中「非常勤職員及び臨時的任用による職員」を「会

計年度任用職員等」に改め、同条中「非常勤職員及び臨時的任用による」を「地方公務員法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び同法第22条の3の規定により臨時的に任用された」に改め、「、第2条から前条までの規定にかかわらず」を削り、「考慮して」の次に「、規則の定める基準に従い」を加え、同条を第19条とする。

第12条中「前条」を「第7条、第8条及び第12条から前条まで」に、「、休暇」を「、正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項及び勤務の制限又は休暇」に改め、「その他の」の次に「勤務の制限又は」を加え、同条を第18条とする。

第11条の次に次の6条を加える。

(年次休暇)

第12条 年次休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 20日（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）

(2) 当該年度の中途において新たに職員となるもの その年度の在職期間を考慮し、20日を超えない範囲内で規則で定める日数

2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年度の翌年に繰り越すことができる。

3 任命権者は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる。

(病気休暇)

第13条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は規則で定める。

(特別休暇)

第14条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として規則で定める場合における休暇とする。この場合において、規則で定める特別休暇については、規則でその期間を定める。

(介護休暇)

第15条 介護休暇は、職員が要介護者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で、負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇については、給与条例第13条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同条例第16条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

（介護時間）

第16条 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

3 前条第3項の規定は、介護時間について準用する。

（病気休暇等の承認）

第17条 病気休暇（規則で定めるものを除く。）、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間については、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

（福岡県後期高齢者医療広域連合職員の懲戒の手続及び効果に関する条例の一部改正）

第2条 福岡県後期高齢者医療広域連合職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（平成19年条例第11号）の一部を次のように改正する。

第1条中「昭和25年法律第261号」の次に「。以下「法」という。」を加える。

第2条中「懲戒処分としての戒告、停職又は免職の」を「戒告」に、「その」を「任命権者が当該職員に、その責任を確認させてその将来を

戒める」に改め、「当該職員に」を削り、同条に次の1項を加える。

2 減給、停職又は懲戒処分としての免職処分は、任命権者が当該職員に辞令を交付して行わなければならない。

第4条を第5条とする。

第3条第1項中「1日以上6月以下」を「1日以上1年以下」に改め、同条を第4条とする。

第2条の次に次の1条を加える。

(減給の効果)

第3条 減給は、1年以下の期間、給料の月額(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、報酬の額(福岡県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の給与、費用弁償及び旅費に関する条例(令和2年条例第 号)第8条に規定する額))の5分の1以下に相当する額を減ずるものとする。

(福岡県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第3条 福岡県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例(平成19年条例第14号)の一部を次のように改正する。

第2条第2号イ中「、この号」を「この号」に改める。

第7条を次のように改める。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例(平成21年条例第2号。以下「給与条例」という。)第18条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間(規則で定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 給与条例第21条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。)のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

第10条中「に関しては、当該職員を派遣した福岡県及び市町村の育児休業等に関する条例の規定を適用するもの」を「は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める勤務の形態(同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。)」に改め、同条に次の各号を加える。

(1) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣された職員（以下「派遣職員」という。）当該派遣職員を派遣した地方公共団体（以下「派遣元団体」という。）の育児休業等に関する条例で定める勤務の形態

(2) 福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年条例第5号。以下「勤務時間条例」という。）第4条第1項の規定の適用を受ける職員 次に掲げる勤務の形態（勤務日が引き続き規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が規則で定める時間を超えないものに限る。）

ア 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

イ 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

第11条中「育児休業の承認又は期間の延長に係る請求の手続の例により行わなければならない」を「規則で定める育児短時間勤務承認請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする」に改める。

第13条中「職員の」を「派遣職員の」に、「を派遣した福岡県及び市町村」を「の派遣元団体」に改める。

第18条第1項中「福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年条例第5号）」を「勤務時間条例」に改め、同条第2項中「規定による育児時間」の次に「（以下「育児時間」という。）」を加え、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第61条第29項」を「勤務時間条例第16条」に改め、「規定による介護時間」の次に「（以下「介護時間」という。）」を加え、同条第3項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）」を「介護時間」に、「当該介護をするための時間」を「当該介護時間」に改める。

第19条中「における当該職員に対する給与の支給に関しては、当該職員を派遣した福岡県及び市町村の給与に関する条例又は育児休業等に関する条例の規定を適用するものと」を「には、給与条例第13条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第16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」に改める。

(福岡県後期高齢者医療広域連合議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例の一部改正)

第4条 福岡県後期高齢者医療広域連合議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例(平成19年条例第15号)の一部を次のように改正する。

第6条第2号中「その他の職員」を「執行機関たる委員会の非常勤の委員及び非常勤の監査委員」に改め、同条に次の3号を加える。

- (3) その報酬が日額で定められている職員 負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によって疾病が確定した日においてその者について定められていた報酬の額(その報酬の額が補償基礎額として公正を欠くと認められる場合は、実施機関が広域連合長と協議して別に定める額)
- (4) 報酬が日額以外の方法によって定められている職員又は報酬のない職員 前号に掲げる者との均衡を考慮して実施機関が広域連合長と協議して定める額
- (5) 給料を支給される職員 法第2条第4項に規定する平均給与額の例により実施機関が広域連合長と協議して定める額

(福岡県後期高齢者医療広域連合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部改正)

第5条 福岡県後期高齢者医療広域連合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成20年条例第3号)の一部を次のように改正する。

第1条中「昭和25年法律第261号」の次に「。以下「法」という。」を加える。

第3条各号列記以外の部分中「地方公務員法」を「法」に改め、「占める職員」の次に「及び法第22条の2第1項第2号に掲げる職員」を加え、同条中第10号を第11号とし、第5号から第9号までを1号ずつ繰り下げ、第4号の次に次の1号を加える。

- (5) 職員の休業に関する状況

(福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例の一部改正)

第6条 福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成21年条例第2号）の一部を次のように改正する。

第1条中「昭和25年法律第261号」の次に「。以下「法」という。」を、「第24条第5項」の次に「及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第3項」を加え、「一般職に属する職員（以下「職員」という。）」を「職員」に改める。

第6条中「広域連合長が別に」を「規則で」に改め、同条を第25条とする。

第5条の見出し中「臨時的任用職員」を「臨時的任用職員等」に改め、同条中「臨時的任用職員の給与は」を「臨時的任用職員等勤務の実態により、この条例の規定を適用することが著しく困難な職にある者については」に改め、「、常勤の職員の給与との均衡を考慮して」を削り、「定める」を「その給与を定めることができる」に改め、同条を第24条とする。

第4条第1項本文中「その他」を「その他の規則で定める」に、「職員」を「派遣職員」に改め、同条第2項中「23,000円」を「30,000円」に、「45,000円」を「70,000円」に改め、同条を第12条とし、同条の次に次の11条を加える。

（給与の減額）

第13条 職員が勤務しないときは、勤務時間条例第7条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日（勤務時間条例第10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。）又は勤務時間条例第9条に規定する年末年始の休日（勤務時間条例第10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。）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任命権者の承認があつた場合を除き、その勤務しない1時間につき、第16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。

（時間外勤務手当）

第14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16条に規定する勤務1時間当たりの給与額（以下この

条において「勤務1時間当たりの給与額」という。)に正規の勤務時間を超えて勤務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5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条により割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この条において「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、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 育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員が、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勤務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(以下この条において「第1項勤務」という。)の時間及び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(第2項に規定する規則で定める時間の勤務を除く。以下この条において「第2項勤務」という。)の時間の合計時間が、1か月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えてした第1項勤務及び第2項勤務の全時間に対して、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。)及び第2項の規定にかかわらず、勤務1

時間につき、勤務1時間当たりの給与額に第1項勤務にあつては、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）、第2項勤務にあつては、100分の50を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第7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時間を超えてした第1項勤務及び第2項勤務の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、勤務1時間当たりの給与額に第1項勤務にあつては、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）から第1項に規定する規則で定める割合（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は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合、第2項勤務にあつては、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の時間外勤務手当を支給することを要しない。

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」

（休日勤務手当）

第15条 祝日法による休日等（勤務時間条例第3条第1項又は第4条の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあつては、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日が勤務時間条例第4条及び第5条の規定に基づく週休日に当たるときは、規則で定める日）及び年末年始の休日等において、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15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。

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第16条 前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額とこれに対する地域手当の月額との合計額に12を乗じ、その額

を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから毎年4月1日から翌年の3月31日までの間における勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日（土曜日に当たる日を除く。）及び年末年始の休日（日曜日又は土曜日に当たる日を除く。）の日数の合計に7時間45分（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあっては、7時間45分に勤務時間条例第2条第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）を乗じて得たものを減じたもので除して得た額とする。

（時間外勤務手当等に関する規定の適用除外）

第17条 第14条及び第15条の規定は、別に定める管理又は監督の地位にある職員には適用しない。

（期末手当）

第18条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第20条まで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（次条及び第20条においてこれらの日を「支給日」という。）に、同日におけるこの条例の規定による額を支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（第22条第7項の規定の適用を受ける職員及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、県職員給与条例第21条第2項の規定を準用し、同項に定める割合に期末手当基礎額を乗じて得た額に、基準日以前6か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か月 100分の100
- (2) 5か月以上6か月未満 100分の80
- (3) 3か月以上5か月未満 100分の60
- (4) 3か月未満 100分の30

3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 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19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法第28条第4項の規定により失職した職員
- (3) 基準日前1か月以内又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20条 任命権者は、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る、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又はその者から聴取した事項若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、公務に対する住民の信頼を確保し、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（平成26年法律第68号）第18条第1項本文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、その取消しを申し立てることができる。

- 3 任命権者は、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つた場合
 - (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、任命権者が、一時差止処分後に判明した事実又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 任命権者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けべき者に対し、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 前各項に規定するもののほか、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21条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条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、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に、同日におけるこの条例の規定による額を支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（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、任命権者が規則で定める基準に従って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額は、県職員給与条例第22条

第2項の規定を準用し、同項第1号に規定する額を超えてはならない。

- 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及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 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19条中「前条第1項」とあるのは「第21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21条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及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。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（休職者の給与）

- 第22条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる事由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法第28条第2項第1号に掲げる事由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、地域手当及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法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、地域手当及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 職員が法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料及び地域手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
- 5 職員が福岡県後期高齢者医療広域連合職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（令和2年条例第 号。次項において「分限条例」という。）第2条の規定により休職にされたときは、その休職の期間中、規則で定めるところにより、これに給料、地域手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。
- 6 法第28条第2項又は分限条例第2条の規定により休職にされた

職員には、他の条例に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員がこれらの規定に規定する期間内で第18条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により規則で定める日に、第2項、第3項又は第5項の規定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。

8 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19条及び第20条の規定を準用する。この場合において、第19条中「前条第1項」とあるのは、「第22条第7項」と読み替えるものとする。

(専従休職者の給与)

第23条 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。

第3条第2項各号列記以外の部分中「6箇月」を「6か月」に改め、同項第2号中「の区分」を削り、「(以下「距離対応額」という。）」に支給対象期間の月数を乗じて得た額」を「(育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員のうち、支給対象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)」に改め、同条第3項中「法第292条において準用する法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣されたこと(以下「派遣」という。))」を「派遣」に、「職員」を「派遣職員」に改め、同条第4項中「その他」を「その他の」に、「当該派遣職員」を「当該職員」に、「額を」を「ところにより算出した額を追給し、又は」に改め、同条を第11条とする。

第2条の見出し中「支給」を「支払」に改め、同条中第2項を削り、第1項本文中「地方自治法(昭和22年法律第67号。以下「法」という。）」第292条において準用する法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣された職員(以下「派遣職員」という。))」を「派遣職員」に、「派遣職員を派遣した地方公共団体(以下「派遣元団体」という。))」を「派遣元団体」に改め、同項ただし書中「次条又は第4条」を「第11条又は第12条」に、「適用したとしたならば」を「適用し」に改め、同項を同条第2項とし、同条に第1項として次の1項を加える。

この条例に基づく給与は、現金で支払わなければならない。ただ

し、職員から申出があったときは、口座振替の方法により支払うことができる。

第2条を第4条とし、同条の次に次の6条を加える。

(給料)

第5条 給料は、福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年条例第5号。以下「勤務時間条例」という。）第7条第1項に規定する勤務時間（以下「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、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、管理職手当及び管理職員特別勤務手当を除いたものとする。

(給料表)

第6条 給料表の種類は、福岡県職員の給与に関する条例（昭和32年福岡県条例第41号。以下「県職員給与条例」という。）第6条第1項第1号の行政職給料表（別表第1）を準用する。

(給料の基準)

第7条 職員の職務の級及びその号給は、その職種ごとの職務の複雑、困難及び責任の度並びに職務内容、免許資格、経験年数等を考慮し、任命権者が決定する。

(給料月額の算出)

第8条 育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員の給料月額は、前2条の規定により決定した給料月額に、勤務時間条例第2条第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とする。

(給料の支給方法)

第9条 給料の計算期間は、月の1日から末日までとする。

2 給料の支給日は、毎月21日とし、その日が日曜日、土曜日又は休日（勤務時間条例第9条に規定する休日をいう。以下同じ。）に当たるときは、その日前においてその日に最も近い日曜日、土曜日又は休日でない日とする。

3 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。

4 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

5 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

6 第3項又は第4項の規定により給料を支給する場合であって、月

の初日から支給するとき以外のとき、又は月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条及び第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。

(地域手当)

第10条 地域手当は、県職員給与条例第13条の2第2項の規定を準用し、同項各号に掲げる地域の区分に応じて、当該各号に定める割合に給料及び別に定める管理職手当の月額合計額を乗じて得た額を職員に支給する。

第1条の次に次の2条を加える。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 福岡県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）の事務部局に勤務する一般職に属する地方公務員（法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。）をいう。
- (2) 派遣 地方自治法第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき、広域連合との間で職員の派遣に関する協定を締結した地方公共団体（以下「派遣元団体」という。）が広域連合に当該派遣元団体に属する職員を派遣することをいう。
- (3) 派遣職員 前号の規定により広域連合に派遣された職員をいう。
- (4) 育児短時間勤務職員等 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。以下この号及び次号において「育児休業法」という。）第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。）をいう。
- (5) 任期付短時間勤務職員 育児休業法第18条第1項又は福岡県後期高齢者医療広域連合一般職の任期付職員の採用に関する条例（令和2年条例第 号）第4条の規定に基づき採用された職員をいう。

(給与の種類)

第3条 この条例による給与は、給料、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、管

理職手当及び管理職員特別勤務手当をいう。ただし、管理職手当及び管理職員特別勤務手当については別に定める。

2 派遣職員の給与については、派遣元団体の関係規程の例による。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和2年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第4条の規定による改正後の福岡県後期高齢者医療広域連合議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例第6条の規定は、この条例の施行の日以後に発生した事故に起因する公務上の災害又は通勤による災害に係る補償について適用する。

福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例新旧対照表

新	旧
<p>第1条 (略)</p> <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は福岡県後期高齢者医療広域連合一般職の任期付職員の採用に関する条例(令和2年条例第 号)第4条の規定により採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</u></p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</u></p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間について、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、<u>当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</u></p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、8日以上で当該育児短時</p>	<p>第1条 (略)</p> <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分を<u>下らず、40時間を超えない範囲において規則で定める。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を<u>設けるものとする。</u></p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間について、1日につき7時間45分を<u>下らず8時間を超えない範囲内の勤務時間を割り振るものとする。</u>ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、<u>当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき8時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</u></p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、8日以上で当該育児短時</p>

新	旧
<p>間勤務等の内容に従った週休日、<u>任期付短時間勤務職員</u>にあつては8日以上<u>の週休日</u>を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（<u>育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員</u>にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（<u>育児短時間勤務職員等</u>にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>第5条～第7条（略） （時間外勤務代休時間）</p> <p>第7条の2 <u>任命権者は、福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（平成21年条例第2号。以下「給与条例」という。）第14条第4項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある第10条第1項に規定する勤務日等（同項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。</u></p> <p>2（略） （育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第8条 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）<u>第817条の2第1項</u>の規定により</p>	<p>間勤務等の内容に従った週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（<u>育児短時間勤務職員等</u>にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（<u>育児短時間勤務職員等</u>にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>第5条～第7条（略） （時間外勤務代休時間）</p> <p>第7条の2 <u>任命権者は、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の時間が1箇月において60時間を超えて勤務した職員に対して、当該職員を派遣した地方公共団体（以下「派遣元団体」という。）の給与に関する条例により、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間当たりの給与額に100分の150（当該勤務が午後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）を乗じて得た額を時間外勤務手当として派遣元団体が支給すべき職員に対して、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（第10条第1項において「勤務日等」という。）のうち、第10条第1項に規定する休日及び代休日を除いた日に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。</u></p> <p>2（略） （育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）</p> <p>第8条 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）<u>第817の2第1項</u>の規定により職</p>

新	旧
<p>職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。<u>以下この項から第3項までにおいて同じ。</u>）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者）に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。</p> <p>2 （略）</p> <p>3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第7条第2項に規定する勤務をさせてはならない。</p> <p>4 前3項の規定は、<u>第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者</u>（以下この項において「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限</p>	<p>員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができる者として規則で定めるものに該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。</p> <p>2 （略）</p> <p>3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（<u>職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができる者として規則で定めるものに該当する場合における当該職員を除く。</u>以下この項において同じ。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第7条第2項に規定する勤務をさせてはならない。</p> <p>4 前3項の規定は、<u>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。）</u>、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この項において「要介護者」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日</p>

新	旧
<p>る。)であって、当該職員が現に監護するもの、<u>児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として規則で定める者を含む。以下この項から第3項までにおいて同じ。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者）に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午後5時までの間をいう。）における」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の<u>正常な運営を妨げる</u>」と読み替えるものとする。</u></p> <p>（削る）</p> <p>第9条（略） （休日の代休日）</p> <p>第10条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項において「休日」と総称する。）である<u>第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日等」という。）</u>に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下この条において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（<u>第7条の2第1項の規定により時間外勤</u></p>	<p>の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができる者として規則で定めるものに該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは、「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の午後5時までの間をいう。）における」と、第2項中「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の<u>運営に支障がある</u>」と読み替えるものとする。</p> <p><u>5 前4項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p>第9条（略） （休日の代休日）</p> <p>第10条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下この項において「休日」と総称する。）である<u>勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「休日の全勤務時間」という。）</u>について特に勤務することを命じた場合には、規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（<u>次項において「代休日」という。）</u>として、当該休日後の勤務日等（<u>第7条の2第2項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）</u>を指定することができる。</p>

新	旧
<p>務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)を指定することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p><u>(休暇の種類)</u></p> <p><u>第11条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。</u></p> <p>2 <u>地方自治法(昭和22年法律第67号)</u></p> <p><u>第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣された職員(以下この項において「派遣職員」という。)の休暇については、広域連合と派遣職員を派遣した地方公共団体(以下この項において「派遣元団体」という。)との間の協定に基づき、派遣元団体の関係規定の例による。</u></p> <p><u>(年次休暇)</u></p> <p><u>第12条 年次休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</u></p> <p><u>(1) 次号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数)</u></p> <p><u>(2) 当該年度の中途において新たに職員となるもの その年度の在職期間を考慮し、20日を超えない範囲内で規則で定める日数</u></p> <p>2 <u>年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、規則で定める日数を限度として、当該年度の翌年に繰り越すことができる。</u></p> <p>3 <u>任命権者は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる。</u></p> <p><u>(病気休暇)</u></p> <p><u>第13条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しな</u></p>	<p>2 (略)</p> <p><u>(休暇)</u></p> <p><u>第11条 休暇(年次有給休暇及び規則で定める休暇を除く。)については、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。この場合において、福岡県及び市町村から派遣された職員の休暇については、当該派遣職員を派遣した福岡県及び市町村の規定によるものとする。</u></p>

新	旧
<p><u>いことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は規則で定める。</u> <u>(特別休暇)</u></p> <p><u>第14条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として規則で定める場合における休暇とする。この場合において、規則で定める特別休暇については、規則でその期間を定める。</u> <u>(介護休暇)</u></p> <p><u>第15条 介護休暇は、職員が要介護者（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。以下この項において同じ。））、父母、子、配偶者の父母その他規則で定める者で、負傷、疾病又は老齢により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。</u></p> <p><u>2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。</u></p> <p><u>3 介護休暇については、給与条例第13条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同条例第16条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。</u> <u>(介護時間)</u></p> <p><u>第16条 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。</u></p> <p><u>2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。</u></p> <p><u>3 前条第3項の規定は、介護時間について</u></p>	

新	旧
<p><u>準用する。</u> <u>(病気休暇等の承認)</u></p> <p><u>第17条 病気休暇（規則で定めるものを除く。）</u>、<u>特別休暇（規則で定めるものを除く。）</u>、<u>介護休暇及び介護時間については、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。</u></p> <p>(規則への委任)</p> <p><u>第18条 第7条、第8条及び第12条から前条までに規定するもののほか、正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項及び勤務の制限又は休暇に関する手続その他の勤務の制限又は休暇に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p>(<u>会計年度任用職員等の勤務時間、休暇等</u>)</p> <p><u>第19条 地方公務員法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び同法第22条の3の規定により臨時的に任用された職員の勤務時間、休暇等については、その職務の性質等を考慮して、規則の定める基準に従い、任命権者が別に定める。</u></p>	<p>(規則への委任)</p> <p><u>第12条 前条に規定するもののほか、休暇に関する手続その他の休暇に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p>(<u>非常勤職員及び臨時的任用による職員の勤務時間、休暇等</u>)</p> <p><u>第13条 非常勤職員及び臨時的任用による職員の勤務時間、休暇等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、任命権者が別に定める。</u></p>

福岡県後期高齢者医療広域連合職員の懲戒の手續及び効果に関する条例新旧対照表

新	旧
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。<u>以下「法」という。</u>）第29条第4項の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(懲戒の手續)</p> <p>第2条 戒告処分は、<u>任命権者が当該職員に、その責任を確認させてその将来を戒める旨を記載した書面を交付して行わなければならない。</u></p> <p>2 <u>減給、停職又は懲戒処分としての免職処分は、任命権者が当該職員に辞令を交付して行わなければならない。</u></p> <p>(減給の効果)</p> <p>第3条 <u>減給は、1年以下の期間、給料の月額（法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、報酬の額（福岡県後期高齢者医療広域連合会計年度任用職員の給与、費用弁償及び旅費に関する条例（令和2年条例第 号）第8条に規定する額）の5分の1以下に相当する額を減ずるものとする。</u></p> <p>(停職の効果)</p> <p>第4条 停職の期間は、<u>1日以上1年以下とする。</u></p> <p>2～3 (略)</p> <p>(補則)</p> <p>第5条 (略)</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第4項の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(懲戒の手續)</p> <p>第2条 <u>懲戒処分としての戒告、停職又は免職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</u></p> <p>(停職の効果)</p> <p>第3条 停職の期間は、<u>1日以上6月以下とする。</u></p> <p>2～3 (略)</p> <p>(補則)</p> <p>第4条 (略)</p>

福岡県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例新旧対照表

新	旧
<p>第1条 (略) (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>ア (略)</p> <p>(ア)～(ウ) (略)</p> <p>イ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子が1歳に達する日(以下この号及び同条において「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)</p> <p>ウ (略)</p> <p>第3条～第6条 (略)</p> <p><u>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</u></p> <p>第7条 <u>福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例(平成21年条例第2号。以下「給与条例」という。)</u>第18条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間(規則で定めるこれに相当する期間を含む。)<u>がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。</u></p> <p>2 <u>給与条例第21条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員を除く。)</u>のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、<u>当該基準日に係る勤勉手当を支給する。</u></p> <p>第8条～第9条 (略)</p> <p>(育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、<u>次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定め</u></p>	<p>第1条 (略) (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>ア (略)</p> <p>(ア)～(ウ) (略)</p> <p>イ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子が1歳に達する日(以下、この号及び同条において「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)</p> <p>ウ (略)</p> <p>第3条～第6条 (略)</p> <p><u>(期末手当等の支給及び職務復帰後における給与等の取扱い)</u></p> <p>第7条 <u>期末手当及び勤勉手当の基準日に育児休業をしている職員に対する期末手当及び勤勉手当の支給並びに育児休業をした職員が職務に復帰した場合の給与の支給に関しては、当該職員を派遣した福岡県及び市町村の給与に関する条例又は育児休業に関する条例の規定を適用するものとする。育児休業をした職員が退職した場合の退職手当の取扱いも、同様とする。</u></p> <p>第8条～第9条 (略)</p> <p>(育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項第5号の条例で定める勤務の形態は、<u>当該職員を派遣した福岡県及び市町村の育児</u></p>

新	旧
<p><u>る勤務の形態（同項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態を除く。）とする。</u></p> <p>(1) <u>地方自治法（昭和22年法律第67号）第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣された職員（以下「派遣職員」という。）当該派遣職員を派遣した地方公共団体（以下「派遣元団体」という。）の育児休業等に関する条例で定める勤務の形態</u></p> <p>(2) <u>福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成19年条例第5号。以下「勤務時間条例」という。）第4条第1項の規定の適用を受ける職員 次に掲げる勤務の形態（勤務日が引き続き規則で定める日数を超えず、かつ、1回の勤務が規則で定める時間を超えないものに限る。）</u></p> <p><u>ア 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。</u></p> <p><u>イ 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。</u></p> <p>（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）</p> <p>第11条 <u>育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、規則で定める育児短時間勤務承認請求書により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。</u></p> <p>第12条 （略）</p> <p>（育児短時間勤務に係る給与等及び退職手当の取扱い）</p> <p>第13条 <u>育児短時間勤務をしている派遣職員の給与、休暇の種類及びその日数並びに育児短時間勤務をした派遣職員の退職手当の取扱いに関しては、当該職員の派遣元団体の給与に関する条例又は退職手当に関する条例の規定を適用するものとする。</u></p>	<p><u>休業等に関する条例の規定を適用するものとする。</u></p> <p>（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）</p> <p>第11条 <u>育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、<u>育児休業の承認又は期間の延長に係る請求の手続の例により行わなければならない。</u></u></p> <p>第12条 （略）</p> <p>（育児短時間勤務に係る給与等及び退職手当の取扱い）</p> <p>第13条 <u>育児短時間勤務をしている職員の給与、休暇の種類及びその日数並びに育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱いに関しては、当該職員を派遣した福岡県及び市町村の給与に関する条例又は退職手当に関する条例の規定を適用するものとする。</u></p>

新	旧
<p>第14条～第17条 (略) (部分休業の承認)</p> <p>第18条 部分休業の承認は、<u>勤務時間条例</u>第7条第1項に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。))にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 労働基準法第67条の規定による育児時間(以下「<u>育児時間</u>」という。)又は<u>勤務時間条例</u>第16条の規定による介護時間(以下「<u>介護時間</u>」という。)の承認を受けて勤務しない職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で(当該非常勤職員が育児時間又は<u>介護時間</u>の承認を受けて勤務しない場合)にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p>第19条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、<u>給与条例</u>第13条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、<u>給与条例</u>第16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。</p>	<p>る。</p> <p>第14条～第17条 (略) (部分休業の承認)</p> <p>第18条 部分休業の承認は、<u>福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成19年条例第5号)</u>第7条第1項に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。))にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 労働基準法第67条の規定による育児時間又は<u>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)</u>第61条第29項の規定による介護時間の承認を受けて勤務しない職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で(当該非常勤職員が育児時間又は<u>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律</u>第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間(以下「<u>介護をするための時間</u>」という。))の承認を受けて勤務しない場合)にあっては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該<u>介護をするための時間</u>の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p>第19条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合における当該職員に対する給与の支給に関しては、当該職員を派遣した<u>福岡県及び市町村の給与に関する条例又は育児休業等に関する条例の規定を適用するものとする。</u></p>

新	旧
第20条～第21条 (略)	第20条～第21条 (略)

福岡県後期高齢者医療広域連合議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例新旧対照表

新	旧
<p>第1条～第5条 (略) (補償基礎額)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>執行機関たる委員会の非常勤の委員及び非常勤の監査委員</u> 広域連合長が定める額</p> <p>(3) <u>その報酬が日額で定められている職員 負傷若しくは死亡の原因である事故の発生の日又は診断によって疾病が確定した日においてその者について定められていた報酬の額 (その報酬の額が補償基礎額として公正を欠くと認められる場合は、実施機関が広域連合長と協議して別に定める額)</u></p> <p>(4) <u>報酬が日額以外の方法によって定められている職員又は報酬のない職員 前号に掲げる者との均衡を考慮して実施機関が広域連合長と協議して定める額</u></p> <p>(5) <u>給料を支給される職員 法第2条第4項に規定する平均給与額の例により実施機関が広域連合長と協議して定める額</u></p> <p>第7条～第33条 (略)</p>	<p>第1条～第5条 (略) (補償基礎額)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>その他の職員</u> 広域連合長が定める額</p> <p>第7条～第33条 (略)</p>

福岡県後期高齢者医療広域連合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例新旧対照表

新	旧
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。<u>以下「法」という。</u>）第58条の2の規定に基づき、人事行政の運営等の状況の公表に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時に任用された職員及び非常勤職員（<u>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及び法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。</u>）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5) 職員の休業に関する状況</u></p> <p><u>(6)</u> (略)</p> <p><u>(7)</u> (略)</p> <p><u>(8)</u> (略)</p> <p><u>(9)</u> (略)</p> <p><u>(10)</u> (略)</p> <p><u>(11)</u> (略)</p> <p>第4条～第8条 (略)</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条の2の規定に基づき、人事行政の運営等の状況の公表に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時に任用された職員及び非常勤職員（<u>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を除く。</u>）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5)</u> (略)</p> <p><u>(6)</u> (略)</p> <p><u>(7)</u> (略)</p> <p><u>(8)</u> (略)</p> <p><u>(9)</u> (略)</p> <p><u>(10)</u> (略)</p> <p>第4条～第8条 (略)</p>

福岡県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例新旧対照表

新	旧
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第24条第5項及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第3項の規定に基づき、<u>職員</u>の給与に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p><u>(定義)</u></p> <p>第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) <u>職員</u> <u>福岡県後期高齢者医療広域連合</u>（以下「<u>広域連合</u>」という。）の<u>事務部に勤務する一般職に属する地方公務員</u>（法第22条の2第1項に規定する<u>会計年度任用職員</u>を除く。）をいう。</p> <p>(2) <u>派遣</u> <u>地方自治法第292条において準用する同法第252条の17の規定に基づき、広域連合との間で職員の派遣に関する協定を締結した地方公共団体</u>（以下「<u>派遣元団体</u>」という。）が<u>広域連合に当該派遣元団体に属する職員を派遣すること</u>をいう。</p> <p>(3) <u>派遣職員</u> <u>前号の規定により広域連合に派遣された職員</u>をいう。</p> <p>(4) <u>育児短時間勤務職員等</u> <u>地方公務員の育児休業等に関する法律</u>（平成3年法律第110号。以下この号及び次号において「<u>育児休業法</u>」という。）第10条第1項に規定する<u>育児短時間勤務をしている職員</u>（<u>育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員</u>を含む。）をいう。</p> <p>(5) <u>任期付短時間勤務職員</u> <u>育児休業法第18条第1項又は福岡県後期高齢者医療広域連合一般職の任期付職員の採用に関する条例</u>（令和2年条例第 号）第4条の規定に基づき採用された職員をいう。</p> <p><u>(給与の種類)</u></p> <p>第3条 この条例による給与は、<u>給料、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、管理職手当及び管理職員特別勤務手当</u></p>	<p>(趣旨)</p> <p>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項の規定に基づき、<u>一般職に属する職員</u>（以下「<u>職員</u>」という。）の給与に関し必要な事項を定めるものとする。</p>

新	旧
<p><u>をいう。ただし、管理職手当及び管理職員特別勤務手当については別に定める。</u></p> <p><u>2 派遣職員の給与については、派遣元団体の関係規定の例による。</u> (給与の<u>支払</u>)</p> <p><u>第4条 この条例に基づく給与は、現金で支払わなければならない。ただし、職員から申出があったときは、口座振替の方法により支払うことができる。</u></p> <p><u>2 派遣職員の給与は、広域連合と派遣元団体との間の協定に基づき、派遣元団体が当該派遣元団体の関係規定の定めるところにより支給する。ただし、次に掲げる手当について、<u>第11条又は第12条の規定を適用し派遣元団体の関係規定により算定した額を超える場合は、当該超える部分は、広域連合が支給する。</u></u></p> <p>(1)・(2) (略) (削る)</p> <p>(給料)</p> <p><u>第5条 給料は、福岡県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成19年条例第5号。以下「勤務時間条例」という。)第7条第1項に規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)による勤務に対する報酬であつて、<u>地域手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、管理職手当及び管理職員特別勤務手当を除いたものとする。</u></u></p> <p>(給料表)</p> <p><u>第6条 給料表の種類は、福岡県職員の給与に関する条例(昭和32年福岡県条例第41号。以下「県職員給与条例」という。)第6条第1項第1号の行政職給料表(別表第1)を準用する。</u></p> <p>(給料の基準)</p>	<p>(給与の<u>支給</u>)</p> <p><u>第2条 地方自治法(昭和22年法律第67号。以下「法」という。)第292条において準用する法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣された職員(以下「派遣職員」という。)の給与は、広域連合と派遣職員を派遣した地方公共団体(以下「派遣元団体」という。)との間の協定に基づき、派遣元団体が当該派遣元団体の関係規定の定めるところにより支給する。ただし、次に掲げる手当について、<u>次条又は第4条の規定を適用したとしたならば派遣元団体の関係規定により算定した額を超えることとなる場合は、当該超える部分は、広域連合が支給する。</u></u></p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p><u>2 前項ただし書の規定により広域連合が手当を支給する場合で、派遣職員から申出のあるときは、<u>口座振替の方法により当該手当を支払うことができる。</u></u></p>

新	旧
<p><u>第7条 職員の職務の級及びその号給は、その職種ごとの職務の複雑、困難及び責任の度並びに職務内容、免許資格、経験年数等を考慮し、任命権者が決定する。</u> <u>(給料月額の算出)</u></p> <p><u>第8条 育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員の給料月額は、前2条の規定により決定した給料月額に、勤務時間条例第2条第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とする。</u> <u>(給料の支給方法)</u></p> <p><u>第9条 給料の計算期間は、月の1日から末日までとする。</u></p> <p><u>2 給料の支給日は、毎月21日とし、その日が日曜日、土曜日又は休日(勤務時間条例第9条に規定する休日をいう。以下同じ。)に当たるときは、その日前においてその日に最も近い日曜日、土曜日又は休日でない日とする。</u></p> <p><u>3 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。</u></p> <p><u>4 職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。</u></p> <p><u>5 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。</u></p> <p><u>6 第3項又は第4項の規定により給料を支給する場合であつて、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月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条及び第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。</u> <u>(地域手当)</u></p> <p><u>第10条 地域手当は、県職員給与条例第13条の2第2項の規定を準用し、同項各号に掲げる地域の区分に応じて、当該各号に定める割合に給料及び別に定める管理職手当の月額の合計額を乗じて得た額を職員に支給する。</u> <u>(通勤手当)</u></p> <p><u>第11条 (略)</u></p>	<p>(通勤手当)</p> <p><u>第3条 (略)</u></p>

新	旧
<p>(1)～(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、月の1日からその月以後の月の末日までの期間であって<u>6か月</u>を超えない範囲内で規則で定める期間（以下「支給対象期間」という。）につき、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 前項第2号に掲げる職員 自動車等の使用距離に応じ、規則で定める額（<u>育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員のうち、支給対象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つては、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</u>）</p> <p>(3) (略)</p> <p>3 <u>派遣</u>により、通勤の実情に変更を生じることとなった<u>派遣職員</u>で規則で定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる<u>派遣職員</u>で、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額（以下「新幹線鉄道等利用者の通勤手当の額」という。）は、前項の規定にかかわらず、規則で定めるところにより算出したその者の支給対象期間の通勤に要する特別料金等の額と、それぞれ運賃等相当額又は運賃等相当額及び同項第2号に掲げる額との合計額とする。</p> <p>4 通勤手当を支給される職員につき、離職<u>その他</u>の規則で定める事由が生じた場合には、<u>当該職員</u>に、支給対象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ところにより算出した額を追給し、又は返納させるものとする。</p> <p>5 (略)</p>	<p>(1)～(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、月の1日からその月以後の月の末日までの期間であって<u>6箇月</u>を超えない範囲内で規則で定める期間（以下「支給対象期間」という。）につき、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 前項第2号に掲げる職員 自動車等の使用距離の<u>区分</u>に応じ、規則で定める額（以下「距離対応額」という。）に支給対象期間の月数を乗じて得た額</p> <p>(3) (略)</p> <p>3 <u>法第292条において準用する法第252条の17の規定に基づき広域連合に派遣されたこと</u>（以下「派遣」という。）により、通勤の実情に変更を生じることとなった<u>職員</u>で規則で定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる<u>職員</u>で、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額（以下「新幹線鉄道等利用者の通勤手当の額」という。）は、前項の規定にかかわらず、規則で定めるところにより算出したその者の支給対象期間の通勤に要する特別料金等の額と、それぞれ運賃等相当額又は運賃等相当額及び同項第2号に掲げる額との合計額とする。</p> <p>4 通勤手当を支給される職員につき、離職<u>その他</u>規則で定める事由が生じた場合には、<u>当該派遣職員</u>に、支給対象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。</p> <p>5 (略)</p>

新	旧
<p>(単身赴任手当)</p> <p><u>第12条</u> 派遣に伴い住居を移転し、父母の疾病<u>その他の規則で定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった派遣職員</u>で、当該派遣の直前の住居から広域連合の事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とする<u>派遣職員</u>には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から広域連合の事務所に通勤することが、通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。</p> <p>2 単身赴任手当の月額は、<u>30,000円</u>（規則で定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が規則で定める距離以上である職員にあっては、その額に、<u>70,000円</u>を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて規則で定める額を加算した額）とする。</p> <p>3 (略)</p> <p>(給与の減額)</p> <p><u>第13条</u> 職員が勤務しないときは、勤務時間条例第7条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日（勤務時間条例第10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。）又は勤務時間条例第9条に規定する年末年始の休日（勤務時間条例第10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。）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任命権者の承認があつた場合を除き、その勤務しない1時間につき、第16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。</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p><u>第14条</u> 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</p>	<p>(単身赴任手当)</p> <p><u>第4条</u> 派遣に伴い住居を移転し、父母の疾病<u>その他</u>やむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった<u>職員</u>で、当該派遣の直前の住居から広域連合の事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とする<u>職員</u>には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から広域連合の事務所に通勤することが、通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。</p> <p>2 単身赴任手当の月額は、<u>23,000円</u>（規則で定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が規則で定める距離以上である職員にあっては、その額に、<u>45,000円</u>を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて規則で定める額を加算した額）とする。</p> <p>3 (略)</p>

新	旧
<p><u>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16条に規定する勤務1時間当たりの給与額（以下この条において「勤務1時間当たりの給与額」という。）に正規の勤務時間を超えて勤務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。</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務</u></p> <p><u>2 前項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「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、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。</u></p> <p><u>3 育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員が、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勤務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。</u></p> <p><u>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（以下この条において「第1項勤務」という。）の時間及び割振り変更前の正規の勤</u></p>	

新	旧
<p><u>務時間を超えて勤務することを命ぜられ割り振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務（第2項に規定する規則で定める時間の勤務を除く。以下この条において「第2項勤務」という。）の時間の合計時間が、1か月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えてした第1項勤務及び第2項勤務の全時間に対して、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。）及び第2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に第1項勤務にあつては、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）、第2項勤務にあつては、100分の50を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</u></p> <p><u>5 勤務時間条例第7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ったときは、前項に規定する60時間を超えてした第1項勤務及び第2項勤務の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、勤務1時間当たりの給与額に第1項勤務にあつては、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）から第1項に規定する規則で定める割合（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は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合、第2項勤務にあつては、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の時間外勤務手当を支給することを要しない。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>（休日勤務手当）</u></p> <p><u>第15条 祝日法による休日等（勤務時間条例第3条第1項又は第4条の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以</u></p>	

新	旧
<p> <u>外の職員にあっては、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日が勤務時間条例第4条及び第5条の規定に基づく週休日に当たるときは、規則で定める日）及び年末年始の休日等において、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15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。</u> </p> <p> <u>（勤務1時間当たりの給与額の算出）</u> </p> <p> <u>第16条 前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額とこれに対する地域手当の月額との合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから毎年4月1日から翌年の3月31日までの間における勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日（土曜日に当たる日を除く。）及び年末年始の休日（日曜日又は土曜日に当たる日を除く。）の日数の合計に7時間45分（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあっては、7時間45分に勤務時間条例第2条第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）を乗じて得たものを減じたもので除して得た額とする。</u> </p> <p> <u>（時間外勤務手当等に関する規定の適用除外）</u> </p> <p> <u>第17条 第14条及び第15条の規定は、別に定める管理又は監督の地位にある職員には適用しない。</u> </p> <p> <u>（期末手当）</u> </p> <p> <u>第18条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第20条まで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（次条及び第20条においてこれらの日を「支給日」という。）に、同日におけるこの条例の規定による額を支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（第</u> </p>	

新	旧
<p><u>2 2 条第 7 項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。)</u>についても同様とする。</p> <p><u>2 期末手当の額は、<u>県職員給与条例第 2 1 条第 2 項の規定を準用し、同項に定める割合に期末手当基礎額を乗じて得た額に、基準日以前 6 か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。</u></u></p> <p>(1) <u>6 か月 1 0 0 分の 1 0 0</u></p> <p>(2) <u>5 か月以上 6 か月未満 1 0 0 分の 8 0</u></p> <p>(3) <u>3 か月以上 5 か月未満 1 0 0 分の 6 0</u></p> <p>(4) <u>3 か月未満 1 0 0 分の 3 0</u></p> <p><u>3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在 (退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在) において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。</u></p> <p><u>4 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。</u></p> <p><u>第 1 9 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。</u></p> <p>(1) <u>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法第 2 9 条第 1 項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員</u></p> <p>(2) <u>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法第 2 8 条第 4 項の規定により失職した職員</u></p> <p>(3) <u>基準日前 1 か月以内又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。)</u>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</p> <p>(4) <u>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。)</u>で、その者の在職期間中の行為に係る刑</p>	

新	旧
<p><u>事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの</u></p> <p><u>第20条 任命権者は、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。</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(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又はその者から聴取した事項若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って、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する住民の信頼を確保し、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。</u></p> <p><u>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（平成26年法律第68号）第18条第1項本文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、その取消しを申し立てることができる。</u></p> <p><u>3 任命権者は、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。</u></p> <p><u>(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</u></p>	

新	旧
<p><u>事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(3) <u>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</u></p> <p>4 <u>前項の規定は、任命権者が、一時差止処分後に判明した事実又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つ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。</u></p> <p>5 <u>任命権者は、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。</u></p> <p>6 <u>前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、規則で定める。</u> (<u>勤勉手当</u>)</p> <p><u>第21条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条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、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に、同日におけるこの条例の規定による額を支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員(規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。</u></p> <p>2 <u>勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って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は、県職員給与条例第22条第2項の規定を準用し、同項第1号に規定する額を超えてはならない。</u></p> <p>3 <u>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及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。</u></p>	

新	旧
<p><u>4 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19条中「前条第1項」とあるのは「第21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21条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及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。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。</u></p> <p><u>（休職者の給与）</u></p> <p><u>第22条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる事由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。</u></p> <p><u>2 職員が結核性疾患にかかり法第28条第2項第1号に掲げる事由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、地域手当及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。</u></p> <p><u>3 職員が前2項以外の心身の故障により法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、地域手当及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。</u></p> <p><u>4 職員が法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料及び地域手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。</u></p> <p><u>5 職員が福岡県後期高齢者医療広域連合職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（令和2年条例第 号。次項において「分限条例」という。）第2条の規定により休職にされたときは、その休職の期間中、規則で定めるところにより、これに給料、地域手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。</u></p> <p><u>6 法第28条第2項又は分限条例第2条の規定により休職にされた職員には、他の条</u></p>	

新	旧
<p><u>例に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。</u></p> <p><u>7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員がこれらの規定に規定する期間内で第18条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により規則で定める日に、第2項、第3項又は第5項の規定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。</u></p> <p><u>8 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19条及び第20条の規定を準用する。この場合において、第19条中「前条第1項」とあるのは、「第22条第7項」と読み替えるものとする。</u> (専従退職者の給与)</p> <p><u>第23条 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。</u> (臨時的任用職員等の給与)</p> <p><u>第24条 臨時的任用職員等勤務の実態により、この条例の規定を適用することが著しく困難な職にある者については、この条例の規定にかかわらず、予算の範囲内において任命権者がその給与を定めることができる。</u> (委任)</p> <p><u>第25条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p>	<p></p> <p>(臨時的任用職員の給与)</p> <p><u>第5条 臨時的任用職員の給与は、この条例の規定にかかわらず、常勤の職員の給与との均衡を考慮して、予算の範囲内において任命権者が定める。</u></p> <p>(委任)</p> <p><u>第6条 この条例の施行に関し必要な事項は、広域連合長が別に定める。</u></p>