　　　　　　　　第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

○南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則

平成3年12月24日

規　則　第　２　号

改正　平成05年12月22日規則第3号　　平成06年04月01日規則第1号

　平成07年03月31日規則第2号　　平成14年02月28日規則第1号

平成14年11月29日規則第2号　　平成19年01月12日規則第2号

平成24年12月27日規則第1号　　平成27年 8月31日規則第1号

　（目的）

第１条　この規則は、南空知公衆衛生組合職員の給与に関する条例（昭和42年条例第6号。以下「給与条例」という。）に基づき、職員の給与の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

　（給料の支給日）

第２条　給与条例第5条に定める給料の支給日は毎月21日とする。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日にあたるときは、その日前においてその日に最も近い日で休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

２　特別の事情により前項の規定により難い場合には、別に給料の支給日を定める。

第３条　給与期間中給料の支給日後において新たに職員となった者及び給与期間中給料の支給日前において退職し、又は死亡した職員にはその際給料を支給する。

２　休職（給与条例第8条第1項の規定により給与の全額を支給される場合を除く。以下同じ。）、停職又は無給休暇中にある職員が給料の支給日後に職務に復帰した場合は、その給与期間中の給料（休職の場合は休職給と本来の給料との差額）をその際支給する。

　（休職その他の場合における給料の日割計算）

第４条　職員が休職を命ぜられ、停職処分を受け、若しくは無給休暇を与えられた場合、又は休職、停職若しくは無給休暇の終了により職務に復帰した場合におけるその給与期間中の給料は日割計算により支給する。

　（扶養手当の支給）

第５条　給与条例第10条第1項の規定による届出は、次に掲げるところによるものとする。

第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

1. 給与条例第10条第1項第1号の規定による届出（別記第1号様式の扶養親族認定申請書）
2. 給与条例第10条第1項第2号の規定による届出（別記第2号様式の扶養親族喪失届書）

第６条　任命権者が職員から前条第1号の届出を受けたときは記載の扶養親族が給与条例第9条に定める要件を備えているかどうかを確かめて認定しなければならない。

２　任命権者は次に掲げる者を扶養親族とすることができない。

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. その者の勤労所得、資産所得、事業所得その他これらに準ずる所得の合計額が年額130万円以上の恒常的な所得があると認められる者
3. 心身に著しい障害がある者にあっては、前2号によるほか、終身労務に服することができない程度でない者

３　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。

４　任命権者は第1項から前項までの認定を行うとき及びその他必要と認めるときは、扶養の事実を証明するに足る証拠書類の提出を求めることができる。

第７条　扶養手当の支給方法については、給料の支給方法に準ずる。

　（時間外勤務手当等の支給）

第８条　時間外勤務手当及び休日給（以下「時間外勤務手当等」という。）は、時間外勤務及び休日勤務を命ぜられた職員に対しその実際に勤務した時間について支給する。

２　給与条例第13条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. 給与条例第13条第1号に掲げる勤務　100分の125
2. 給与条例第13条第2号に掲げる勤務　100分の135
3. 給与条例第13条第2項に掲げる勤務　100分の025

３　給与条例第14条の規則で定める割合は、100分の135とする。

　（出張中の時間外勤務手当等）

第９条　公務により出張中の職員に対しては、出張目的地において給与条例第13条又は第14条の規定に基づく勤務に服することをあらかじめ指示して出張を命じた場合のほか時間外勤務手当等は支給しない。

　（休日給を支給される日）

第１０条　給与条例第14条第2項後段に規定する規則で定める日は、次の各号に掲

　　　　　　　　第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

　げる日とする。

1. 12月31日、1月2日（月曜日に当たる場合を除く。）及び同月3日から同月5日までの日
2. 国、道及び町の行事の行われる日等で組合長が指定する日

　（時間計算）

第１１条　時間外勤務手当等の支給の基礎となる勤務時間数は、給料の計算期間内において勤務した時間外勤務、休日勤務（前条に定める日の勤務を含む。）ごとの時間数（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毎に計算した時間数）によって計算するものとし、この場合は1時間未満の端数を生じた場合においては、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。

第１２条　時間外勤務手当等は、毎月の分を次の給料の支給日までに支給しなければならない。但し、特別の事由によりその日に支給することの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。

第１３条　前5条に定めるもののほか、時間外勤務手当等の支給方法については、給料の支給方法に準ずる。

　（期末手当の支給を受ける職員）

第１４条　給与条例第16条の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同条に規定するそれぞれの基準日に在職する職員（給与条例第16条の2各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

1. 無給休職者（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第2項第1号の規定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されている職員をいう。）
4. 非常勤職員
5. 臨時職員（法第22第5項の規定により臨時的に任用された職員をいう。）
6. 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。）
7. 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している職員のうち、南空知公衆衛生組合職員の育児休業等に関する条例（平成7年条例第4号。以下「育児休業条例」という。）第5条の2第1項に規定する職員以外の職員

第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

第１５条　基準日前1箇月以内に退職し、若しくはその職を失い、又は死亡した職員でその退職し、若しくはその職を失い、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者には期末手当は支給しない。

第１６条　給与条例第16条第4項（給与条例第16条の4第4項において準用する場合を含む。以下同じ。）の職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して行政職給料表（一）の適用を受ける主任以上の職にある職員でその職務の級が4級以上である職員に相当する職員は別表第1の職員欄に掲げる職員（行政職給料表（一）の適用を受ける職員を除く。）のうち主任以上の職にある職員とする。

　（支給区分）

第１７条　給与条例第16条第4項のその者の職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分は、別表第1の職務の級の区分に応じて同表の支給区分欄に掲げる区分とする。

　（支給割合）

第１８条　給与条例第16条第4項の規則で定める割合は、支給区分Ⅰに属する職員にあっては100分の15、支給区分Ⅱに属する職員にあっては100分の10、支給区分Ⅲに属する職員にあっては100分の5とする。

　（期末手当に係る在職期間）

第１９条　給与条例第16条第2項に規定する在職期間は、給与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、次の各号に掲げる期間を除算する。

1. 第14条第3号から第6号までに掲げる職員として在職した期間については、その全期間
2. 育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である職員を除く。）として在職した期間については、その2分の1の期間
3. 休職されている期間については、その2分の1の期間

（一時差止処分に係る在職期間）

３　基準日以前6箇月以内の期間において、次に掲げる者が割愛または協定等により、給与条例の適用を受ける職員となった場合は、第1項に規定する在職期間に、その期間内においてそれらの者として在職した期間を算入する。

(1)　国家公務員(これに準ずる者を含む。)で任命権者の認める者

(2)　地方公務員(これに準ずる者を含む。)で任命権者の認める者

　　　　　　　　第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

第１９条の２　給与条例第16条の2及び第16条の3（これらの規定を給与条例第8条第6項及び第16条の4第5項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、職員として在職した期間とする。

　（一時差止処分の手続）

第１９条の３　組合長（その委任を受けた者含む。次条、第16条の5、第16条の7

　及び第16条の8において同じ。）は、給与条例第16条の3第1項（給与条例第8条第6項及び第16条の4第5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。）を行おうとする場合は、あらかじめ、公平委員会に協議しなければならない。

　（一時差止処分の取消しの申立ての手続等）

第１９条の４　給与条例第16条の3第4項（給与条例第8条第6項及び第16条の4第5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、組合長に対して行わなければならない。

２　組合長は、前項の申立てがなされた場合には、速やかに、その取扱について公平委員会に協議しなければならない。

　（一時差止処分の取消しの通知）

第１９条の５　組合長は、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及び公平委員会に対し、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。

　（不服申立ての教示）

第１９条の６　給与条例第16条の3第7項（給与条例第8条第6項及び第16条の4第5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、組合長に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立期間を記載しなければならない。

　（処分説明書の写しの提出）

第１９条の７　組合長は、一時差止処分を行った場合は、処分説明書の写し一通を公平委員会に提出しなければならない。

　（勤勉手当の支給を受ける職員）

第２０条　給与条例第16条の4第1項の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定する基準日に在職する職員（給与条例第16条の4第5項において準用する給与条例第16条の2各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち次の各号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。）

第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

1. 第14条第3号から第6号までのいずれかに該当する者
2. 育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業条例第5条の2第2項に規定する職員以外の職員

第２１条　基準日前1月以内に退職し、若しくはその職を失い、又は死亡した職員でその退職し、若しくはその職を失い又は死亡した日において前条各号のいずれかに

該当する職員であった者には、勤勉手当は支給しない。

　（勤勉手当の期間率）

第２２条　期間率は、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、別表第2に定める割合とする。

　（勤勉手当に係る勤務期間）

第２３条　前条に規定する勤務期間は、給与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、次の各号に掲げる期間を除算する。

1. 休職にされていた期間
2. 第14条第3号から第6号までに掲げる職員として在職した期間
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として在職した期間
4. 給与条例第12条の規定により給与を減額された期間
5. 負傷又は疾病（その負傷又は疾病が公務若しくは通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）に起因する場合を除く。）により勤務しなかった期間から勤務を要しない日及び休日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
6. 育児休業法第9条第1項の規定による部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間
7. 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　基準日以前6箇月以内の期間において、次に掲げる者が割愛または協定等により、給与条例の適用を受ける職員となった場合は、第1項に規定する勤務期間に、その期間内においてそれらの者として勤務した期間を算入する。

(1)　国家公務員(これに準ずる者を含む。)で任命権者の認める者

(2)　地方公務員(これに準ずる者を含む。)で任命権者の認める者

　（期末手当及び勤勉手当の支給日）

第２４条　期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第3の基準日欄に掲げる基準日の

　　　　　　　　第５章　給与（南空知公衆衛生組合職員の給与の支給に関する規則）

別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、支給日欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とする。

　（端数計算）

第２５条　給与条例第16条第2項の期末手当基礎額又は同条例第16条の4第2項前段の勤勉手当基礎額に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期末手当基礎額又は勤勉手当基礎額とする。

第２６条　この規則に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

　　　附　則

　この規則は、公布の日から施行し、平成3年4月1日から適用する。

　　　附　則（平成5年12月22日規則第3号）

　この規則は、公布の日から施行し、平成5年6月1日から適用する。

　　　附　則（平成6年4月1日規則第1号）

　この規則は、平成6年4月1日から適用する。

　　　附　則（平成7年3月31日規則第2号）

この規則は、平成7年4月1日から施行する。

　　　附　則（平成14年2月28日規則第1号）

　この規則は、公布の日から施行し、平成13年4月1日から適用する。

　　　附　則（平成14年11月29日規則第2号）

　この規則は、平成14年12月1日から施行する。

　　　附　則（平成19年1月12日規則第2号）

　（施行期日等）

１　この規則は、公布の日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

　　　附　則（平成24年12月27日規則第1号）

　この規則は、平成25年1月1日から施行する。

附　則（平成27年8月31日規則第1号）

　この規則は、平成27年9月1日から施行する。

（～７２１）