

令和5年第1回定例会

条例の一部改正等に伴う新旧対照表

目 録

1	久喜宮代衛生組合情報公開条例の一部改正に伴う新旧対照表	1
2	久喜宮代衛生組合情報公開・個人情報保護運営審議会条例の一部改正に伴う新旧対照表	2
3	久喜宮代衛生組合職員の定年等に関する条例一部改正に伴う新旧対照表	4
	久喜宮代衛生組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に伴う新旧対照表	1 3
	久喜宮代衛生組合職員の分限に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	1 4
	久喜宮代衛生組合職員の懲戒の手續及び効果に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	1 5
	久喜宮代衛生組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	1 6
	久喜宮代衛生組合職員の育児休業等に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	2 0
	久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	2 3
	久喜宮代衛生組合一般職職員等の給与の臨時特例に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	3 5
	久喜宮代衛生組合一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	3 6
4	特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	3 7
5	久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例の一部改正に伴う新旧対照表	3 8

久喜宮代衛生組合情報公開条例（平成14年久喜宮代衛生組合条例第9号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（公開決定等の期限）</p> <p>第12条 前条各項の決定(以下「公開決定等」という。)は、公開請求があった日から<u>14日</u>以内にしなければならない。ただし、第6条第2項の規定により補正を求めた場合にあつては、当該補正に要した日数は、当該期間に算入しない。</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>公開請求に係る公文書が著しく大量であるため、公開請求があった日から44日以内にそのすべてについて公開決定等を行うことにより事務の遂行に著しい支障が生ずるおそれのある場合には、前2項の規定にかかわらず、実施期間は、公開請求に係る公文書のうちの相当の部分につき当該期間内に公開決定をし、残りの公文書については相当の期間内に公開決定をすれば足りる。この場合において、実施機関は、第1項に規定する期間内に公開請求者に対し、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。</u></p> <p>(1) 本項を適用する旨及びその理由</p> <p>(2) 残りの公文書について公開決定等をする期限</p>	<p>（公開決定等の期限）</p> <p>第12条 前条各項の決定(以下「公開決定等」という。)は、公開請求があった日から<u>起算して15日</u>以内にしなければならない。ただし、第6条第2項の規定により補正を求めた場合にあつては、当該補正に要した日数は、当該期間に算入しない。</p> <p>2 [略]</p>

久喜宮代衛生組合情報公開・個人情報保護運営審議会条例（平成14年久喜宮代衛生組合条例第12号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（設置）</p> <p>第1条 久喜宮代衛生組合情報公開条例(平成14年久喜宮代衛生組合条例第9号。以下「公開条例」という。)に基づく情報公開制度並びに個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)、久喜宮代衛生組合個人情報の保護に関する法律施行条例(令和5年久喜宮代衛生組合条例第 号。以下「法施行条例」という。)及び久喜宮代衛生組合議会の個人情報の保護に関する条例(令和5年久喜宮代衛生組合条例第 号。以下「衛生組合議会個人情報保護条例」という。)に基づく個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を推進するため、久喜宮代衛生組合情報公開・個人情報保護運営審議会(以下「審議会」という。)を設置する。</p> <p>（所掌事項）</p> <p>第2条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 公開条例第22条第2項の規定により審議会に意見を聴かれた事項について審議し、答申すること。</p> <p>(2) 法施行条例第7条の規定により諮問された事項について審議し、答申すること。</p> <p>(3) 衛生組合議会個人情報保護条例第51条の規定により諮問された事項について審議し、答申すること。</p>	<p>（設置）</p> <p>第1条 久喜宮代衛生組合情報公開条例(平成14年久喜宮代衛生組合条例第9号。以下「公開条例」という。)に基づく情報公開制度及び久喜宮代衛生組合個人情報保護条例(平成14年衛生組合条例第10号。以下「保護条例」という。)</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>_____に基づく個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を推進するため、久喜宮代衛生組合情報公開・個人情報保護運営審議会(以下「審議会」という。)を設置する。</p> <p>（所掌事項）</p> <p>第2条 審議会は、公開条例第2条第1項及び保護条例第3条第4号に規定する実施機関の諮問に応じて、次に掲げる事項について審議し、答申する。</p> <p>(1) 情報公開制度及び個人情報保護制度の運営に関する重要事項</p> <p>(2) 保護条例の規定による実施機関が審議会の意見を聴くこととされた事項</p>

(4) 前3号に掲げるもののほか、実施機関（管理者、公平委員会、監査委員及び議会をいう。以下同じ。）から審議会に諮問された情報公開制度又は個人情報保護制度の運用に関する重要な事項について審議し、答申すること。

(5) 情報公開制度及び個人情報保護制度の運用に関する重要事項について調査審議し、実施機関に対し建議すること。

(意見聴取等)

第5条 審議会は、審議のため必要があると認めるときは、実施機関の職員に 出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

2 審議会は、保護条例の規定により実施機関が審議会に報告することとされた事項の報告を受けるものとする。

3 審議会は、前2項に規定する事項のほか、情報公開制度及び個人情報保護制度の運用に関する重要事項について調査審議し、管理者又は実施機関に対し意見を述べることができる。

(意見聴取等)

第5条 審議会は、審議のため必要があると認めるときは、関係実施機関の職員等の出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

久喜宮代衛生組合職員の定年等に関する条例（昭和59年久喜宮代衛生組合条例第1号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>目次</p> <p><u>目次</u></p> <p><u>第1章 総則（第1条）</u></p> <p><u>第2章 定年制度（第2条－第5条）</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条－第11条）</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条・第13条）</u></p> <p><u>第5章 雑則（第14条）</u></p> <p><u>附則</u></p> <p>第1章 総則</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</u></p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、<u>年齢65年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>次に掲げる事由がある</u></p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3</u></p> <hr/> <p>_____の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、<u>年齢60年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>次の各号のいずれかに該当する</u></p>

と認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第1項又は第2項の規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合に限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。
- (3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して1年を超

と認めるときは、その職員に _____ に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該 _____ 職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により _____ 公務の運営に著しい支障が生ずるとき。
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき _____ 。
- (3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由 _____ が引き続き存すると認めるときは、 _____ 1年を超

えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。

5 [略]

第3章 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例(平成2年久喜宮代衛生組合条例第4号)第8条第1項に規定する管理職手当を支給される職員の職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日

の翌日から起算して3年を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、
、
第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が存しなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

5 [略]

(他の職への降任等に当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

(1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この条において「降任等」という。）をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。

(2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、後任等を行うこと。

(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該

職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をすること。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間(当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。)の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内)で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

（異動期間の延長に係る職員の同意）

第10条 任命権者は、前条第1項又は第2項の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）

第11条 任命権者は、第9条第1項又は第2項の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

第4章 定年前再任用短時間勤務制

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時的

に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の衛生組合規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条及び次条において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、衛生組合が加入する組合（地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項の組合をいう。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の衛生組合規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。

第5章 雑則

（雑則）

第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、衛生組合規則で定める。

附 則

(定年に関する経過措置)

3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

4 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末

附 則

日経過職員」という。)を除く。)にあつては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあつては、当該職員の異動等の日が属する年度(当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度)において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

久喜宮代衛生組合人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年久喜宮代衛生組合条例第2号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（公表事項） 第4条 管理者が公表しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる職員及び同法第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を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。 (1)～(10) [略]</p>	<p>（公表事項） 第4条 管理者が公表しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる職員及び同法第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。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。 (1)～(10) [略]</p>

久喜宮代衛生組合職員の分限に関する条例（平成14年久喜宮代衛生組合条例第13号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>附則</p> <p><u>（降給に関する経過措置）</u></p> <p><u>3 当分の間、次の各号に掲げる措置については、法第27条第2項に規定する降給とみなす。</u></p> <p><u>（1）久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例（平成2年久喜宮代衛生組合条例第4号）附則第13項の措置</u></p> <p><u>（2）前号に掲げる措置に相当するもので規則その他の規程で定めるもの</u></p> <p><u>4 前項各号に掲げる措置の適用を受ける職員には、任命権者が定めるところにより、当該措置の適用により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。</u></p>	<p>附則</p>

久喜宮代衛生組合職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（平成14年久喜宮代衛生組合条例第14号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>(減給の効果) 第3条 減給は、<u> </u>6月以下の期間、<u>その発令の日に受ける給料の月額</u>(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあっては、報酬の額(久喜宮代衛生組合会計年度任用職員の報酬等に関する条例(令和元年久喜宮代衛生組合条例第5号)第2条第4項若しくは第5項又は第4条の報酬の基本額に限る。))の10分の1以下の額を給与から減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の月額の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>(減給の効果) 第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、<u>給料の月額</u><u> </u>(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあっては、報酬の額(久喜宮代衛生組合会計年度任用職員の報酬等に関する条例(令和元年久喜宮代衛生組合条例第5号)第2条第4項若しくは第5項又は第4条の報酬の基本額に限る。))の10分の1以下の額を給与から減ずるものとする。</p>

久喜宮代衛生組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成14年久喜宮代衛生組合条例第3号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（1週間の勤務時間）</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項</u>の規定により採用された職員で<u>同法第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」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15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 [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設けるものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び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。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、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</p>	<p>（1週間の勤務時間）</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第28条の6第1項若しくは第2項</u>の規定により採用された職員で<u>同法第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」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15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 [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設けるものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び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。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、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</p>

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、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、定年前再任用短時間勤務職員及び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。

第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

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、衛生組合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間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上)の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(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(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては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、衛生組合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日以上割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては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。

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、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、再任用短時間勤務職員及び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。

第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

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、衛生組合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間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上)の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(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(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては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、衛生組合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日以上割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては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。

(年次有給休暇)

第13条 [略]

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員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衛生組合規則で定める日数)

(2)・(3) [略]

2・3 [略]

(特別休暇)

第15条 [略]

2 [略]

(1)～(22) [略]

(23) 夏季において心身の健康の保持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年の6月から9月までの期間内において7日(育児短時間勤務職員等及び定年前再任用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、任命権者が別に定める日数)の範囲内の期間

3・4 [略]

5 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) [略]

(2) 斉一型短時間勤務職員(地方公務員法第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(以下「定年前再任用短時

(年次有給休暇)

第13条 [略]

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員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衛生組合規則で定める日数)

(2)・(3) [略]

2・3 [略]

(特別休暇)

第15条 [略]

2 [略]

(1)～(22) [略]

(23) 夏季において心身の健康の保持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年の6月から9月までの期間内において7日(育児短時間勤務職員等及び再任用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、任命権者が別に定める日数)の範囲内の期間

3・4 [略]

5 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

(1) [略]

(2) 斉一型短時間勤務職員(地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務

間勤務職員等」という。)及び育児短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。) 勤務日ごとの勤務時間の時間数(7時間45分を超える場合にあつては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)

(3) 不斉一型短時間勤務職員(定年前提任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。) 7時間45分

(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)

第20条 非常勤職員(定年前提任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、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、衛生組合規則の定める基準に従い、任命権者が定める。

職員等」という。)及び育児短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。) 勤務日ごとの勤務時間の時間数(7時間45分を超える場合にあつては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)

(3) 不斉一型短時間勤務職員(再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。) 7時間45分

(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)

第20条 非常勤職員(再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、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、衛生組合規則の定める基準に従い、任命権者が定める。

久喜宮代衛生組合職員の育児休業等に関する条例（平成4年久喜宮代衛生組合条例第4号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p><u>(3) 久喜宮代衛生組合職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4) [略]</p> <p>（育児短時間勤務をすることができない職員）</p> <p>第9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p><u>(3) 久喜宮代衛生組合職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p>	<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) [略]</p> <p>（育児短時間勤務をすることができない職員）</p> <p>第9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>（育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例）</p> <p>第16条 育児短時間勤務の承認を受けた職員（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。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>

第4条第3項、第4項及び第7項	[略]	[略]
第13条第2項第2号	<u>定年前再任用 短時間勤務職員</u>	[略]
第15条第1項	[略]	[略]
[略]	[略]	[略]

(短時間勤務職員についての給与条例の特例)

第18条 短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第4条第3項、第4項及び第7項	[略]	[略]
第4条第12項	<u>とする</u>	<u>に算出率を乗じて得た額とする</u>
第13条第2項第2号	<u>再任用短時間 勤務職員</u>	[略]
第15条第1項	[略]	[略]
第15条第4項	<u>第2項</u>	<u>久喜宮代衛生組合職員の育児休業等に関する条例（平成4年衛生組合条例第4号。以下「育児休業条例」という）第16条</u>
[略]	[略]	[略]

(短時間勤務職員についての給与条例の特例)

第18条 短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

[略]	[略]	[略]
第 13 条第 2 項第 2 号	<u>定年前再任用 短時間勤務職員</u>	[略]
[略]	[略]	[略]
第 25 条の 2	<u>定年前再任用 短時間勤務職員</u>	[略]

(部分休業をすることができない職員)

第 19 条 育児休業法第 19 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) [略]
- (2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して衛生組合規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第 22 条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(次条第 3 項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。))を除く。)

(部分休業の承認)

- 第 20 条 [略]
- 2 [略]
- 3 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)に対する部分休業の承認については、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間を超えない範囲内で行うものとする。
- (1)・(2) [略]

[略]	[略]	[略]
第 13 条第 2 項第 2 号	<u>再任用短時間 勤務職員</u>	[略]
[略]	[略]	[略]
第 25 条の 2	<u>再任用職員</u>	[略]

(部分休業をすることができない職員)

第 19 条 育児休業法第 19 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) [略]
- (2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して衛生組合規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(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もの(次条第 3 項において「再任用短時間勤務職員」という。))を除く。)

(部分休業の承認)

- 第 20 条 [略]
- 2 [略]
- 3 非常勤職員(再任用短時間勤務職員を除く。)に対する部分休業の承認については、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間を超えない範囲内で行うものとする。
- (1)・(2) [略]

久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例（平成2年久喜宮代衛生組合条例第4号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（初任給、昇格、昇給等の基準）</p> <p>第4条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 職員が1の職務の級から他の職務の級に移った場合、又は1の職から同じ職務の級の初任給基準を異にする他の職に移った場合における号給は、<u>衛生組合規則で定めるところにより決定する。</u></p> <p>6 職員の昇給は、衛生組合規則で定める日に、同日前1年間における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>7 [略]</p> <p>8 55歳から59歳までの職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは「2号給」とする。</p> <p>9 60歳を超える職員については、<u>第6項の規定にかかわらず、昇給しない。</u></p> <p><u>10 [略]</u></p> <p><u>11 [略]</u></p> <p><u>12 [略]</u></p>	<p>（初任給、昇格、昇給等の基準）</p> <p>第4条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 職員が1の職務の級から他の職務の級に移った場合、又は1の職から同じ職務の級の初任給基準を異にする他の職に移った場合における号給は、<u>衛生組合規則の定めるところにより決定する。</u></p> <p>6 職員の昇給は、衛生組合規則で定める日に、同日前1年間における<u>その者</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>7 [略]</p> <p>8 55歳を超える _____ 職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは「2号給」とする。</p> <p>9 [略]</p> <p><u>10 [略]</u></p> <p><u>11 [略]</u></p> <p>12 <u>地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。</u></p>

13 地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員で同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、第2項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、久喜宮代衛生組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成14年久喜宮代衛生組合条例第3号。以下「勤務時間、休日等条例」という。）第2条第3項の規定により定められた当該定年前再任用短時間勤務職員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。

(通勤手当)

第13条 [略]

(1) 通勤のため交通機関又は有料道路(以下この項及び次項にお

第4条の2 再任用職員で地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、前条第12項の規定にかかわらず、この規定による給料月額に、久喜宮代衛生組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成14年衛生組合条例第3号。以下「勤務時間、休日等条例」という。)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。

(通勤手当)

第13条 [略]

(1) 通勤のため交通機関又は有料道路(以下_____

いて「交通機関等」という。)を利用して、その運賃又は料金(以下この項及び次項において「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で衛生組合規則で定めるもの(以下この条において「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) [略]

2 [略]

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、衛生組合規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下この号において「運賃等相当額」という。)。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。)が5万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、5万5,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃

____「交通機関等」という。)を利用して、その運賃又は料金(以下_____「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で衛生組合規則で定めるもの(以下_____「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) [略]

2 [略]

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、衛生組合規則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下_____「運賃等相当額」という。)。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。)が5万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、5万5,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃

等相当額の合計額が5万5,000円を超えるときは、当該職員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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

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

ア～ス [略]

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して衛生組合規則で定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が5万5,000円を超えるときは、当該職員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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に掲げる額

3～6 [略]

(時間外勤務手当)

第15条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤

等相当額の合計額が5万5,000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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

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

ア～ス [略]

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して衛生組合規則で定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が5万5,000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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に掲げる額

3～6 [略]

(時間外勤務手当)

第15条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤

務時間外に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までの範囲内で衛生組合規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1)・(2) [略]

2 定年前再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外に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までの範囲内で衛生組合規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 [略]

4 正規の勤務時間外に勤務すること、又は割振り変更前の正規の勤務時間を超える勤務をすることを命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務(週休日における勤務のうち衛生組合規則で定めるものを除く。)の時間及び割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(衛生組合規則で定める時間を除く。)を合計した時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項

又は前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務に係る時間にあつては100

務時間外に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までの範囲内で衛生組合規則で定める割合(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)・(2) [略]

2 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外に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までの範囲内で衛生組合規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 [略]

4 正規の勤務時間外に勤務すること、又は割振り変更前の正規の勤務時間を超える勤務をすることを命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務(週休日における勤務のうち衛生組合規則で定めるものを除く。)の時間及び割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(衛生組合規則で定める時間を除く。)を合計した時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務に係る時間にあつては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には、100分の175)を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50を、それぞれ乗じて得た額の合計額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間、休日等条例第8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時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務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、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務に係る時間にあつては100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175)から第1項に規定する衛生組合規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50から第3項に規定する衛生組合規則で定める割合を減じた割合を、それぞれ乗じて得た額の合計額を時間外勤務手当として支給することを要しない。

6 [略]

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)を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50を、それぞれ乗じて得た額の合計額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間、休日等条例第8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時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務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、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務に係る時間にあつては100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)から第1項に規定する衛生組合規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50から第3項に規定する衛生組合規則で定める割合を減じた割合を、それぞれ乗じて得た額の合計額を時間外勤務手当として支給することを要しない。

6 [略]

(期末手当)

第23条 [略]

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員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)～(4) [略]

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。

4～6 [略]

(勤勉手当)

第24条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この項から第3項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、当該職員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箇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衛生組合規則で定める日に支給する。これらの基準日1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(衛生組合規則で定める職員を除く。)についても同様とする。

2 [略]

3 前項の規定により職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

(期末手当)

第23条 [略]

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) [略]

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。

4～6 [略]

(勤勉手当)

第24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箇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衛生組合規則で定める日に支給する。これらの基準日1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(衛生組合規則で定める職員を除く。)についても同様とする。

2 [略]

3 前項の規定により職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

(1) 第1項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤労手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在(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。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95を乗じて得た額の総額

(2) 第1項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤労手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

4～6 [略]

(再任用職員についての適用除外)

第25条の2 第4条第3項から第11項まで、第9条、第10条及び第12条の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

附 則

(60歳に達した日後における給料月額に係る経過措置)

13 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(附則第15項において「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第3項、第4項、第7項及び第8項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に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

(1) 第1項の職員のうち再任用職員 _____ 以外の職員 当該職員の勤労手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在(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。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95を乗じて得た額の総額

(2) 第1項の職員のうち再任用職員 _____ 当該再任用職員 _____ の勤労手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

4～6 [略]

(再任用職員についての適用除外)

第25条の2 第9条 _____、第10条及び第12条の規定は、再任用職員 _____ には適用しない。

附 則

上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

14 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員
- (2) 久喜宮代衛生組合職員の定年等に関する条例(昭和59年久喜宮代衛生組合条例第1号)第9条第1項又は第2項の規定により地方公務員法第28条の2第1項に規定する異動期間(同条例第9条第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された同条例第6条に規定する職を占める職員
- (3) 久喜宮代衛生組合職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員(同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。)

15 地方公務員法第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、当該他の職への降任等をされた日(以下この項及び附則第17項において「異動日」という。)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、特定日に附則第13項の規定により当該職員の受ける給料月額(以下この項において「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に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

に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（衛生組合規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第13項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、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第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。

17 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第13項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第15項に規定する職員を除く。）であって、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、衛生組合規則で定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

18 附則第15項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第13項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要がある

ると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、衛生組合規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

19 附則第15項又は前2項の規定による給料を支給される職員に対する第9条の2第2項及び第17条の4第5項(第17条の7第4項において準用する場合を含む。)の規定の適用については、第9条の2第2項中「給料、」とあるのは「給料の月額と附則第15項、第17項又は第18項の規定による給料の額との合計並びに」と、第17条の4第5項中「給料の月額」とあるのは、「給料月額と附則第15項、第17項又は第18項の規定による給料の額との合計額」とする。

20 附則第13項から前項までに定めるもののほか、附則第13項の規定による給料月額、附則第15項の規定による給料その他の附則第13項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、衛生組合規則で定める。

別表第1（第3条関係）
行政職給料表

（単位 円）

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		号給 給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額
定年前 再任用 短時間 勤務職 員以外 の職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]
定年前 再任用 短時間 勤務職 員		基礎給 料月額	基礎給 料月額	基礎給 料月額	基礎給 料月額	基礎給 料月額	基礎給 料月額	基礎給 料月額
		215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900

別表第1（第3条関係）
行政職給料表

（単位 円）

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		号給 給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額
再任用 職員以 外の職 員								
再任用 職員		215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900

久喜宮代衛生組合一般職職員等の給与の臨時特例に関する条例（平成25年久喜宮代衛生組合条例第3号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）																														
<p>(久喜宮代衛生組合一般職職員等の給与に関する条例の臨時特例) 第2条 特例期間においては、給与条例第3条第3項に規定する給料表の適用を受ける職員(以下「職員」という。)に対する給料月額(給与条例附則第7項に規定する経過措置額を含む。)の支給に当たっては、給料月額から、給料月額に、当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる職員の区分及び中欄に掲げる職務の級の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合(以下「支給減額率」という。)を乗じて得た額に相当する額を減ずる。</p> <table border="1" data-bbox="259 743 1093 1062"> <thead> <tr> <th>職員の区分</th> <th>職務の級</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定年前再任用 短時間勤務職員 以外の職員</td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td></td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td></td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td>定年前再任用 短時間勤務職員</td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> </tbody> </table> <p>2・3 [略]</p>	職員の区分	職務の級	割合	定年前再任用 短時間勤務職員 以外の職員	[略]	[略]		[略]	[略]		[略]	[略]	定年前再任用 短時間勤務職員	[略]	[略]	<p>(久喜宮代衛生組合一般職職員等の給与に関する条例の臨時特例) 第2条 特例期間においては、給与条例第3条第3項に規定する給料表の適用を受ける職員(以下「職員」という。)に対する給料月額(給与条例附則第7項に規定する経過措置額を含む。)の支給に当たっては、給料月額から、給料月額に、当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる職員の区分及び中欄に掲げる職務の級の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合(以下「支給減額率」という。)を乗じて得た額に相当する額を減ずる。</p> <table border="1" data-bbox="1155 743 1998 1062"> <thead> <tr> <th>職員の区分</th> <th>職務の級</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再任用職員以 外の職員</td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td></td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td></td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td>再任用職員</td> <td>[略]</td> <td>[略]</td> </tr> </tbody> </table> <p>2・3 [略]</p>	職員の区分	職務の級	割合	再任用職員以 外の職員	[略]	[略]		[略]	[略]		[略]	[略]	再任用職員	[略]	[略]
職員の区分	職務の級	割合																													
定年前再任用 短時間勤務職員 以外の職員	[略]	[略]																													
	[略]	[略]																													
	[略]	[略]																													
定年前再任用 短時間勤務職員	[略]	[略]																													
職員の区分	職務の級	割合																													
再任用職員以 外の職員	[略]	[略]																													
	[略]	[略]																													
	[略]	[略]																													
再任用職員	[略]	[略]																													

久喜宮代衛生組合一般職の任期付職員の採用等に関する条例（令和元年久喜宮代衛生組合条例6号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（特定任期付職員等についての給与条例の適用除外等） 第9条 〔略〕 2・3 〔略〕 4 任期付短時間勤務職員に対する給与条例第15条第2項及び第25条の2の規定の適用については、給与条例第15条第2項及び第25条の2中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは「任期付短時間勤務職員」とする。</p>	<p>（特定任期付職員等についての給与条例の適用除外等） 第9条 〔略〕 2・3 〔略〕 4 任期付短時間勤務職員に対する給与条例第15条第2項及び第25条第1項の規定の適用については、給与条例第15条第2項及び第25条第1項中「<u>再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは「任期付短時間勤務職員」とする。</p>

特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和63年久喜宮代衛生組合条例第2号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）		現行条例（旧）																																			
（報酬の支給） 第2条 [略] (1) [略]		（報酬の支給） 第2条 [略] (1) [略]																																			
<hr/> (2) 年額のもの、3月に支給する。		<hr/> (2) 月額ものは、一般職の給料の例にならい支給する。 (3) 年額ものは、3月に支給する。																																			
別表（第1条関係）		別表（第1条関係）																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">区分</th> <th>報酬の額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">監査委員</td> <td>一般選出委員</td> <td>年額 120,000円</td> </tr> <tr> <td>議会選出委員</td> <td>年額 72,000円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">公平委員 [略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td colspan="2">産業医</td> <td>年額 360,000円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">[以下略]</td> <td>[以下略]</td> </tr> </tbody> </table>		区分		報酬の額	監査委員	一般選出委員	年額 120,000円	議会選出委員	年額 72,000円	公平委員 [略]		[略]	産業医		年額 360,000円	[以下略]		[以下略]	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">区分</th> <th>報酬の額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">監査委員</td> <td>一般選出委員</td> <td>月額 10,000円</td> </tr> <tr> <td>議会選出委員</td> <td>月額 6,000円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">公平委員 [略]</td> <td>[略]</td> </tr> <tr> <td colspan="2">産業医</td> <td>月額 30,000円</td> </tr> <tr> <td colspan="2">[以下略]</td> <td>[以下略]</td> </tr> </tbody> </table>		区分		報酬の額	監査委員	一般選出委員	月額 10,000円	議会選出委員	月額 6,000円	公平委員 [略]		[略]	産業医		月額 30,000円	[以下略]		[以下略]
区分		報酬の額																																			
監査委員	一般選出委員	年額 120,000円																																			
	議会選出委員	年額 72,000円																																			
公平委員 [略]		[略]																																			
産業医		年額 360,000円																																			
[以下略]		[以下略]																																			
区分		報酬の額																																			
監査委員	一般選出委員	月額 10,000円																																			
	議会選出委員	月額 6,000円																																			
公平委員 [略]		[略]																																			
産業医		月額 30,000円																																			
[以下略]		[以下略]																																			

久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例（平成2年久喜宮代衛生組合条例第4号）の一部改正に伴う新旧対照表
 （公布日施行）

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（勤勉手当） 第24条 略 2 略 3 前項の規定により職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 第1項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、<u>6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の105</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に<u>6月に支給する場合には100分の45、12月に支給する場合には100分の50</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>4～6 略</p> <p>別表 略</p>	<p>（勤勉手当） 第24条 略 2 略 3 前項の規定により職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 第1項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、<u>100分の95</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に<u>100分の45</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>4～6 略</p> <p>別表 略</p>

久喜宮代衛生組合一般職職員の給与に関する条例（平成2年久喜宮代衛生組合条例第4号）の一部改正に伴う新旧対照表
 （令和5年4月1日施行）

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）
<p>（勤勉手当） 第24条 略 2 略 3 前項の規定により職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 第1項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、<u>100分の100</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に<u>6月に支給する場合には100分の47.5</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>4～6 略 別表 略</p>	<p>（勤勉手当） 第24条 略 2 略 3 前項の規定により職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 第1項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、<u>6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の105</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に<u>6月に支給する場合には100分の45、12月に支給する場合には100分の50</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>4～6 略 別表 略</p>

久喜宮代衛生組合一般職職員の任期付職員の採用等に関する条例（令和元年久喜宮代衛生組合条例第6号）の一部改正に伴う新旧対照表

一部を改正する条例（案）	現行条例（旧）																								
<p>（特定任期付職員の給料表等） 第7条 第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）には、次の給料表を適用する。</p> <table border="1" data-bbox="253 577 1093 836"> <thead> <tr> <th>号給</th> <th>給料月額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>376,000円</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>422,000円</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>472,000円</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>533,000円</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>608,000円</td> </tr> </tbody> </table>	号給	給料月額	1	376,000円	2	422,000円	3	472,000円	4	533,000円	5	608,000円	<p>（特定任期付職員の給料表等） 第7条 第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）には、次の給料表を適用する。</p> <table border="1" data-bbox="1149 577 2000 836"> <thead> <tr> <th>号給</th> <th>給料月額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>375,000円</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>422,000円</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>472,000円</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>533,000円</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>608,000円</td> </tr> </tbody> </table>	号給	給料月額	1	375,000円	2	422,000円	3	472,000円	4	533,000円	5	608,000円
号給	給料月額																								
1	376,000円																								
2	422,000円																								
3	472,000円																								
4	533,000円																								
5	608,000円																								
号給	給料月額																								
1	375,000円																								
2	422,000円																								
3	472,000円																								
4	533,000円																								
5	608,000円																								