

群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給等に関する規則

平成16年 4月 1日

規 則 第 1 号

改正	平成17年11月25日規則第 2号
	平成18年 3月31日規則第 4号
	平成19年 3月 8日規則第 4号
	平成19年12月25日規則第 7号
	平成20年 4月 2日規則第 4号
	平成20年 4月 3日規則第 7号
	平成21年 5月28日規則第 4号
	平成21年 5月29日規則第 5号
	平成21年11月30日規則第 6号
	平成22年 3月31日規則第 1号
	平成22年 5月13日規則第 3号
	平成22年11月30日規則第 7号
	平成22年12月17日規則第11号
	平成22年12月28日規則第12号
	平成23年 3月29日規則第 1号
	平成23年 3月29日規則第 2号
	平成23年12月12日規則第 9号
	平成25年 4月19日規則第 2号
	平成25年12月18日規則第 5号
	平成26年11月27日規則第 3号
	平成27年 3月24日規則第 2号
	平成28年 3月24日規則第 1号
	平成28年 3月31日規則第 2号
	平成28年12月26日規則第 7号
	平成28年12月26日規則第10号
	平成29年12月22日規則第 3号
	平成30年 3月30日規則第 5号

目次

第1章	総則（第1条）
第2章	給与の支給（第2条—第13条）
第3章	扶養手当（第14条—第17条）
第4章	通勤手当（第18条—第40条）
第5章	時間外勤務手当及び休日勤務手当（第41条—第44条）
第6章	管理職手当（第45条）

第7章 管理職員特別勤務手当（第46条）

第8章 期末手当及び勤勉手当（第47条—第61条）

第9章 雑則（第62条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規則は、群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第1号。以下「条例」という。）に基づき、給与の支給等に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 給与の支給

（給与の差引支給の禁止）

第2条 職員の給与は、法律又は条例（これらの委任に基づく政令又は規則を含む。）によって特に認められた場合を除くほか、その職員に支払うべき金額を差し引いて支給してはならない。

（給与の直接支給）

第3条 職員の給与は、法律又は条例（これらの委任に基づく政令又は規則を含む。）によって特に認められた場合を除くほか、直接その職員に支給しなければならない。

（死亡した職員の給与の支給）

第4条 職員が死亡した場合における職員の給与は、遺族に支給するものとする。

（再任用短時間勤務職員等の給料月額の端数計算）

第5条 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） 法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は法第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で法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占るもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。） 条例第5条の3

（2） 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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員及び育児休業法第17条の規定による時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。） 群馬県市町村会館管理組職員の育児休業等に関する条例（平成5年群馬県市町村会館管理組合条例第2号。以下「育児業条例」という。）第16条（育児休業条例第17条において準用する場合を含む。）の規定により読み替えられた条例第6条第1項、第2項、第4項、第5項若しくは第9項

（3） 育児休業法第18条第1項に規定する短時間勤務職員 育児休業条例第19条の規定により読み替えられた条例第6条第1項、第2項又は第4項

（勤務1時間当たりの給与額算出の基礎となる給料の月額）

第6条 条例第20条に規定する勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる給料の月額は、法29条の規定によって減給処分を受けている場合又は条例第12条の規定によって給与を減額された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。

（給与の減額）

第7条 条例第12条の規定によって給与を減額する場合においては、給与の減額の基礎となる勤務しない時間数は、その月の全時間数によって計算するものとし、この場合において、1時間未満端

数を生じたときは、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ものとする。

- 2 減額すべき給与額は、減額すべき事由の生じた月の給料に対応する額とし、それぞれの翌月以降の給料から差し引くものとする。ただし、退職、休職等の場合において減額すべき給与の額が翌月の給料から差し引くことができないときは、条例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。

第8条 扶養手当及び管理職手当は、職員が次の各号の一に該当し給料を減額されるときにおいても減額しない。

- (1) 条例第12条の規定によって給与を減額された場合
- (2) 条例附則11項の規定によって給料を減じられた場合
- (3) 法第29条第1項の規定によって減給処分を受けた場合
(給与の額の端数の処理)

第9条 給与の計算に際してその額に1円未満の端数を生じたときは、国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律（昭和25年法律第61号）の例によるものとする。

(給料の支給)

第10条 職員の給料の支給日は、毎月21日とする。ただし、その月の21日が休日又は日曜日若しくは土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い休日又は日曜日若しくは土曜日でない日を支給日とする。

- 2 管理者は、特別の事由により、前項の規定により難いと認めるときは、前項の規定にかかわらず、別に給料の支給日を定めることができるものとする。

第11条 職員が、職員又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の支給を請求した場合には、前条の規定による給料の支給日前であっても、請求の日までの給料をその月の現日数から群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第3号。以下「勤務時間条例」という。）第3条第1項に規定する週休日（以下単に「週休日」という。）の日数を差し引いた日数を基礎とする日割りによる計算（以下「日割計算」という。）によってその際に支給するものとする。

第12条 給料の支給日後において新たに職員となった者及び給料の支給日前に離職した職員の給料は、日割計算によってその際に支給するものとする。

第13条 職員が月の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその月の給料は、日割計算により支給する。

- (1) 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
- (2) 法第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、又は専従許可の有効期間の終了により復職した場合
- (3) 育児休業法第2条の規定により育児休業を始め、又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、又は停職の終了により職務に復帰した場合

- 2 月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、又は停職にされている職員が、給料の支給日後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その月中の給料をその際支給する。

第3章 扶養手当

(扶養親族の範囲)

第14条 条例第13条第2項に規定する他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている者には、次に掲げる者は含まれないものとする。

- (1) 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者
- (2) 年額130万円以上の恒常的な所得（給与所得、事業所得、不動産所得等の継続的に収入のある所得をいい、退職所得、一時所得等一時的な収入による所得は除く。）があると見込まれる者

2 条例第13条第2項第5号の重度心身障害者は、心身の障害の程度が終身労務に服することができない程度である者をいう。

3 職員が配偶者、兄弟姉妹等と共同して同一人を扶養している場合には、その扶養を受けている者（第1項各号に掲げるものに該当する者を除く。）については、主として職員の扶養を受けている場合に限り、扶養親族として認定することができる。

(届出及び認定)

第15条 条例第14条第1項の規定による届出は、管理者が定める様式の扶養親族届により行うものとする。

2 管理者は、前項に規定する届出があったときは、その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。

3 管理者は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を管理者が定める様式の扶養手当認定簿に記載するものとする。

4 管理者は、第2項の認定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。

(事後の確認)

第16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13条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及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、前条第四項の規定を準用する。

第17条 扶養手当は、給料の支給方法に準じて支給するものとする。

第4章 通勤手当

(用語の定義)

第18条 条例第16条及びこの章に規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居と勤務公署との間を往復することをいう。

2 条例第16条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並びに同条及びこの規則に規定する自動車等の使用距離は、一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。

(届出、確認及び決定)

第19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、管理者が定める様式の通勤届により、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。同項の職員が次の各号の1に該当する場合についても同様とする。

- (1) 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更した場合
- (2) 通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合

2 管理者は、職員から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、又は改定しなければならない。

（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（昭和42年法律第121号。以下「補償法」という。）別表に定める障害に属する程度のもので、交通機関等を利用し、又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。

（普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準）

第21条 普通交通機関等（新幹線鉄道等以外の交通機関等をいう。以下同じ。）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及び方法により算出するものとする。

第22条 前条の通勤の経路又は方法は、往路と帰路とを異にし、又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8条に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）が深夜に及ぶためこれにより難しい場合等正当な事由がある場合はこの限りではない。

第23条 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、次の各号に掲げる普通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普通交通機関等 通期期間が支給単位期間（条例第16条第6項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。）である定期券の価額

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

（3） 管理者の定める普通交通機関等 管理者の定める額

2 前条ただし書に該当する場合の運賃等相当額は、往路及び帰路において利用するそれぞれの普通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。

（再任用短時間勤務職員等に係る通勤手当の減額）

第24条 条例第16条第2項第2号（育児休業条例第16条（育児休業条例第18条において準用する場合を含む。）又は第19条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規則で定める職員は、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の規則で定める割合は、100分の50とする。

（併用者の区分及び支給額）

第25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及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（普通交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて、その利用する普通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及び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号及び第2号に定める額(同項第1号に規定する一箇月当たりの運賃等相当額(以下「1箇月当たりの運賃相当額」という。))及び同項第2号に定める額の合計額が5万5千円を超えるときは、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、5万5千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、一箇月当たりの運賃等相当額(2以上の普通交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。)が同条第2項第2号に定める額以上である職員(前号に掲げる職員を除く。) 同項第1号に定める額
- (3) 条例第16条第1項第3号に掲げる職員のうち、一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(交通の用具)

第26条 条例第16条第1項第2号に規定する交通の用具とは、自動車、原動機付自転車、自転車その他管理者が特に承認する用具をいう。ただし、群馬県市町村会館管理組合又は他の地方公共団体若しくは国等の所有に属するものを除く。

(通勤の実情に変更を生ずる職員)

第27条 条例第16条第3項の規則で定める職員は、通常の通勤の経路及び方法による場合には公署を異にする異動又は在勤する公署の移転前の通勤時間より長時間の通勤時間を要することとなる等の通勤の実情の変更を生ずる職員で、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であるもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であると管理者が認めるものとする。

(異動等の直前の住居に相当する住宅)

第28条 条例第16条第3項の規則で定める住居は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転の日以降に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居及び管理者がこれに準ずると認める住居とする。

(新幹線鉄道等の利用の基準)

第29条 条例第16条第3項及び第4項の規則で定める基準は、新幹線鉄道等の利用により通勤時間が30分以上短縮されること又はその利用により得られる通勤事情の改善がこれに相当すると管理者が認めるものであることとする。

(新幹線鉄道等に係る通勤手当の額の算出の基準)

第30条 新幹線鉄道等に係る通勤手当の額は、運賃等、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新幹線鉄道等を利用する場合における通勤の経路及び方法により算出するものとする。

2 第22条の規定は、新幹線鉄道等に係る通勤手当の額の算出について準用する。

3 第23条(第1項第3号を除く。)の規定は、条例第16条第3項第1号に規定する特別料金等の額の2分の1に相当する額の算出について準用する。この場合において、第23条第1項中「普通交通機関等の」とあるのは「新幹線鉄道等の」と、同項第1号中「普通交通機関等の」とあるのは「新幹線鉄道等」と、「価額」とあるのは「価額の2分の1に相当する額」と、同項第2号中「普

通交通機関等」とあるのは「新幹線鉄道等」と、「運賃等の」とあるのは「特別料金等の額の2分の1に相当する」と、同条第2項中「普通交通機関等」とあるのは「新幹線鉄道等」と読み替えるものとする。

(給料表の適用の直前の住居に相当する住居)

第31条 条例第16条第4項の規則で定める住居は、給料表の適用を受ける職員となった日以降に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居及び管理者がこれに準ずると認める住居とする。

(権衡職員等の範囲)

第32条 条例第16条第4項の任用の事情等を考慮して規則で定める職員は、人事交流等により給料表の適用を受ける職員となった者のうち、当該適用の直前の勤務地と所在する地域を異にする公署に在勤することとなったことに伴い、通常の通勤の経路及び方法による場合には当該適用前の通勤時間より長時間の通勤時間を要することとなる等の通勤の実情の変更を生ずる者で、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であるもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であると管理者が認めるものとする。

第33条 条例第16条第4項の同条第3項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして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4第1項若しくは第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定による採用(法第28条の2第1項の規定により退職した日(法第28条の3の規定により勤務した後退職した日及び当該採用に係る任期が満了した日を含む。)の翌日におけるものに限る。)をされた職員のうち、条例第16条第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該採用の直前の住居(当該採用の日以降に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じていないときの当該転居後の住居及び管理者がこれに準ずると認める住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が第29条に規定す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を負担することを常例とするもの(当該採用の直前の勤務地と所在する地域を異にする公署に在勤することとなったことに伴い、通常の通勤の経路及び方法による場合には当該採用前の通勤時間より長時間の通勤時間を要することとなること等の通勤の実情の変更を生ずる職員で、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であるもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であると管理者が認めるものに限る。)

(2) 配偶者(配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子)の住居に転居したことに伴い単身赴任手当が支給されないこととなった職員で、当該住居からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が第29条に規定す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を負担することを常例とするもの

(3) その他条例第16条第3項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして管理者の定める職員

(支給日等)

第34条 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。)又は当該

各号に定める期間（以下この条及び第39条において「支給単位期間等」という。）に係る最初の月の規則第10条に規定する給料の支給日（以下この条において「支給日」という。）に支給する。ただし、支給日までに19条第1項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、又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5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以上の普通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5万5千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号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、一箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が5万5千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

(3) 職員が二以上の新幹線鉄道等を利用するものとして新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給される場合において、条例第16条第3項第1号に規定する1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額（第36条第3項第1号において「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）の合計額が2万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

（支給の始期及び終期）

第35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、又は死亡した場合においてはそれぞれの者が離職し、又は死亡した日、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の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19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、通勤手当の月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。

（返納の事由及び額等）

第36条 条例第16条第6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、若しくは死亡した場合又は条例第16条第1項の職員たる要件を欠くに至った場合

(2) 通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又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、法第55条の2第1項ただし

書に規定する許可を受け、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、公益法人等派遣をされ、又は法第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 普通交通機関等に係る通勤手当に係る条例第16条第6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25条第1号に掲げる職員にあつては、1箇月当たりの運賃等相当額及び条例第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5万5千円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る普通交通機関等（同号の改定後に一箇月当たりの運賃等相当額等が5万5千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普通交通機関等）、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての普通交通機関等につき、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「事由発生日」という。）の末日にしたものとして得られる額（次号において「払戻金相当額」という。）

(2) 1箇月当たりの運賃等相当額が5万5千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

イ ロに掲げる場合以外の場合 5万5千円に事由発生日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又は前項各号に掲げる事由に係る普通交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額（事由発生日が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、零）

ロ 第34条第3項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 5万5千円に事由発生日の翌月から同項第1号若しくは第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又はその者の利用するすべての普通交通機関等についての払戻金相当額及び管理者の定める額の合計額のいずれか低い額（事由発生日が当該期間に係る最後の月である場合にあつては、0）

3 新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る条例第16条第6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箇月当たりの特別料金等2分の1相当額（2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下この項において「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額等」という。）が2万円以下であった場合 第1項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る新幹線鉄道等（同号の改定後に一箇月当たりの特別料金等2分の1相当額等が2万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新幹線鉄道等）、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の特別料金等の払戻しを、事由発生日の末日にしたものとして得られる額の2分の1に相当する額（次号において「払戻金2分の1相当額」という。）

(2) 1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額等が2万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

イ ロに掲げる場合以外の場合 2万円に事由発生日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又は第1項各号に掲げる事由に係る新幹線鉄道等についての払戻金2分の1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）

ロ 第34条第3項第3号に掲げる通勤手当を支給されている場合 2万円に事由発生月の翌月から同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又はその者の利用するすべての新幹線鉄道等についての払戻金2分の1相当額及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）

4 条例第16条第6項の規定により職員に前2項に定める額を返納させる場合には、事由発生月の翌月以降に支給される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37条 条例第16条第7項に規定する規則で定める期間は、次の各号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等の区分に応じ、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普通交通機関等又は新幹線鉄道等 当該普通交通機関等又は新幹線鉄道等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ六箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあっては、当該新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等若しくは新幹線鉄道等又は第23条第1項第3号の管理者の定める普通交通機関等 1箇月

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

(1) 法第28条の2第1項の規定による退職その他の離職をすること。

(2) 専従許可を受け、外国機関等派遣法第2条第1項の規定により派遣され、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、公益的法人等派遣をされ、研修等のために旅行をし、又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又は在勤する公署の移転に伴い通勤経路又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38条 支給単位期間は、第35条第1項の規定により通勤手当の支給が開始される月又は同条第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、法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受け、育児休業法第2条の規定により育児休業をし、公益法人等派遣をされ、又は法第29条の規定により停職にされた場合であって、これらの期間が二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、又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。

（支給できない場合）

第39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、当該支給単位期間等に係る通勤手当は、支給することができない。

（事後の確認）

第40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及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、又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。

第5章 時間外勤務手当及び休日勤務手当

（時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給の割合等）

第41条 条例第18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18条第1項第1号に掲げる勤務 100分の125

（2） 条例第18条第1項第2号に掲げる勤務 100分の135

2 条例第18条第3項の規則で定める割合は、100分の25とする。

3 条例第19条の規則で定める割合は、100分の135とする。

第42条 条例第18条第3項の規則で定める時間は、条例第12条に規定する祝日法による休日等又は年末年始の休日等が属する週において、職員が休日勤務を命ぜられて休日勤務手当が支給された場合に、当該週に勤務時間条例第五条の規定に基づき週休日の振替等により勤務時間が割り振られたときにおける次の各号に掲げる時間とする。

（1） 当該週の正規の勤務時間が労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条第1項に規定する1週間の労働時間（以下「法定労働時間」という。）に当該休日勤務した時間を加えた時間以下になるときのあらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務した勤務時間

（2） 当該週の正規の勤務時間が法定労働時間に当該休日勤務した時間を加えた時間を超えるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち、当該休日勤務した時間数に相当する時間

（時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給）

第43条 時間外勤務手当及び休日勤務手当は、管理者が定める様式の時間外勤務及び休日勤務命令簿によって勤務を命ぜられた職員が実際に勤務した時間を基礎として支給するものとする。

- 2 時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給の基礎となる勤務時間は、その月の全時間数（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、この場合の1時間未満の端数の処理については、第7条第1項の例による。

3 時間外勤務手当及び休日勤務手当は、その月分を翌月（職員が勤務時間条例第9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あつては、同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月の翌月）の給料の支給日に支給するものとする。

4 条例第19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。

第44条 公務により旅行（出張及び赴任を含む。以下同じ。）中の職員は、その旅行期間中条例第12条に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等（以下「休日等」という。）を除き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以外に勤務すべきことを管理者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。

2 旅行目的地において休日等の正規の勤務時間中勤務すべきことを管理者があらかじめ指示して命じた場合において現に勤務したときに、その勤務時間につき明確に証明できるものについては、休日勤務手当を支給する。

第6章 管理職手当

第45条 管理職手当は、別表第1に掲げる職員の職に対し、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額を支給する。

(1) 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。）以外の職員 当該職員の職の区分に応じ、同表の管理職手当額欄に定める額（育児短時間勤務職員等にあつてはその額に勤務時間条例第2条第2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（以下「育児短時間勤務職員等に係る算出率」という。）を、任期付短時間勤務職員にあつてはその額に勤務時間条例第2条第4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それぞれ乗じて得た額（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））

(2) 再任用職員 当該職員の職の区分に応じ、同表の管理職手当額（再任用職員）欄に定める額（再任用短時間勤務職員にあつてはその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、育児短時間勤務職員等にあつてはその額に育児短時間勤務職員等に係る算出率をそれぞれ乗じて得た額（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））

2 職員が、月の1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30条第1項の場合及び公務上の負傷若しくは疾病若しくは補償法第2条第2項に規定知する通勤による負傷若しくは疾病により、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。

3 職員が管理職手当の支給を受けることができる職を兼ねるときは、その兼ねる職員として受けるべき管理職手当は、支給しないものとする。

4 管理職手当は、給料の支給方法に準じて支給するものとする。

第7章 管理職員特別勤務手当

第46条 条例第22条第3項第1号の規則で定める勤務は、勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務とする。

2 条例第22条第3項第1号の規則で定める額は、次の各号に掲げる職員の職の区分に応じ、当該

各号に定める額とする。

- (1) 事務局長及び会計管理者 1万円
- (2) 次長 8千円
- (3) 総務課長及び管理課長 4千円

3 条例第22条第3項第2号の規則で定める額は、次の各号に掲げる職員の職の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 事務局長及び会計管理者 5千円
- (2) 次長 4千3百円
- (3) 総務課長及び管理課長 3千5百円

4 条例第22条第1項の勤務をした後、引き続いて同条第2項の勤務をした管理職員には、その引き続き勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

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22条第1項の規定による勤務をした場合でその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。

6 管理者は、管理職員特別勤務実績簿及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。

7 第43条第3項の規定は、管理職員特別勤務手当の支給について準用する。

第8章 期末手当及び勤勉手当

(期末手当の支給)

第47条 条例第24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期末手当基準日（以下「期末手当基準日」という。）に在職する職員（条例第25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号又は群馬県市町村会館管理組合職員の分限に関する手続き及び効果に関する条例（昭和47年群馬県市町村会館管理組合条例第7号）第1条の2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にされている職員をいう。）
- (4) 臨時又は非常勤の職員（条例第4条第2項に規定する給料表の適用を受けていない職員をいう。）
- (5) 専従休職者（専従許可を受けている職員をいう。）
- (6) 無給派遣職員（派遣職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- (7) 育児休業職員（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をいう。以下同じ。）のうち、育児休業条例第7条第1項に規定する職員以外の職員

2 条例第24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。

3 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1項第3号から第5号に掲げる職員（第4号に掲げる職員については、勤務日及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については、その全期間
- (2) 育児休業職員（育児休業の承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である職員を除く。）として在職した期間については、その2分

の1の期間

(3) 休職にされていた期間（条例第30条第1項又は第2項の規定の適用を受ける休職者であった期間を除く。）については、その2分の1の期間

(4) 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育児短時間勤務職員等に係る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の期間

4 第1項第4号に掲げる職員で勤務日及び勤務時間が常勤職員と同様である者及び公務傷病等による休職者（条例第30条第1項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。

5 期末手当基準日以前六箇月以内の期間において、次の各号に掲げる者が条例の適用を受ける職員となった場合（第2号に掲げるものにあつては、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2項の在職期間に算入する。

(1) 法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員

(2) 国又は他の地方公共団体（期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、条例の適用を受ける職員としての在職期間を在職期間に通算することを認めている地方公共団体に限る。）の職員

6 前項の期間の算定については、第3項の規定を準用する。

第48条 条例第24条第1項後段の規則で定める職員は、次の各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。

(1) その退職し、若しくは失職し、又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) その退職又は失職の後、期末手当基準日までの間において次に掲げる者（非常勤である者にあつては、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員その他管理者の定める者に限る。）となった者

イ 条例の適用を受ける職員

ロ 前条第5項第1号に該当する者

(3) その退職に引き続き前条第5項第2号に該当する者（非常勤である者にあつては、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員その他管理者の定める者に限る。）となった者

2 期末手当基準日前一箇月以内において条例の適用を受ける常勤の職員、再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員として退職が2回以上あるものについて前項の規定を適用する場合には、期末手当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。

（期末手当基礎額等に係る加算を受ける職員及び加算割合）

第49条 条例第24条第5項（条例第27条第4項において準用する場合を含む。）の規則で定める職員の区分は、別表第2の職員欄に掲げる職員の区分とし、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、当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。

（一時差止処分に係る在職期間）

第50条 条例第25条及び第26条（これらの規定を条例第27条第5項及び第30条第8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47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51条 管理者は、条例第26条第1項(条例第27条第5項及び第30条第8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、その内容を群馬県市町村会館管理組合掲示場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)

第52条 条例第26条第2項(条例第27条第5項及び第30条第8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、当該一時差止処分をした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53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54条 条例第26条第5項(条例第27条第5項及び第30条第8項において準用する場合を含む。)に規定する説明書には、一時差止処分について、管理者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。

(一時差止処分に関するその他の事項)

第55条 第50条から前条までに定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、管理者が定める。

(勤勉手当の支給)

第56条 条例第27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勤勉手当基準日に在職する職員(条例第27条第5項において準用する条例第25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47条第1項第3号から第5号のいずれかに該当する者
- (3) 派遣職員
- (4) 育児休業職員のうち、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 勤勉手当の額は、勤勉手当基準日現在においてその職員が受けるべき給料の月額に、その職員の勤務成績による割合(次条において「成績率」という。)と勤務期間による割合とを乗じて得た額とする。

(勤勉手当の成績率)

第56条の2 再任用職員以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれか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、管理者は、条例第27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号及び第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る場合には、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110以上100分の180以下(条例第24条第

2項に規定する特定幹部職員（以下この条及び次条において「特定幹部職員」という。）にあつては、100分の134以上100分の220以下）

- (2) 勤務成績が優秀な職員 100分の98.5以上100分の110未満（特定幹部職員にあつては、100分の119.5以上100分の134未満）
- (3) 勤務成績が良好な職員 100分の87（特定幹部職員にあつては、100分の107）
- (4) 勤務成績が良好でない職員 100分の87未満（特定幹部職員にあつては、100分の107未満）

2 前項の場合において、職員の成績率を同項第四号に該当するものとして定める場合には、当分の間、管理者の定めるところによるものとする。

3 第1項第1号及び第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56条の3 再任用職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、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44.5以上（特定幹部職員にあつては、100分の54.5以上）
- (2) 勤務成績が良好な職員 100分の41（特定幹部職員にあつては、100分の51）
- (3) 勤務成績が良好でない職員 100分の41未満（特定幹部職員にあつては、100分の51未満）

2 前条第2項の規定は、前項第3号に該当する者として成績率を定める場合に準用する。

第56条の4 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。

第56条の5 第56条第2項の勤務期間による割合は、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、次の表に定める割合とする。

勤 務 期 間	割 合
6 箇月	100分の100
5 箇月 15 日以上 6 箇月 未 満	100分の95
5 箇月 以上 5 箇月 15 日 未 満	100分の90
4 箇月 15 日 以上 5 箇月 未 満	100分の80
4 箇月 以上 4 箇月 15 日 未 満	100分の70
3 箇月 15 日 以上 4 箇月 未 満	100分の60
3 箇月 以上 3 箇月 15 日 未 満	100分の50
2 箇月 15 日 以上 3 箇月 未 満	100分の40
2 箇月 以上 2 箇月 15 日 未 満	100分の30
1 箇月 15 日 以上 2 箇月 未 満	100分の20
1 箇月 以上 1 箇月 15 日 未 満	100分の15
15 日 以上 1 箇月 未 満	100分の10
15 日 未 満	100分の5

0	0
---	---

- 2 前項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。
 - 3 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47条第1項第3号から第5号に掲げる職員（同項第4号に掲げる職員については、勤務日及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育児短時間勤務職員等に係る算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
 - (5) 条例第12条の規定により給与の減額の対象となった期間
 - (6) 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病若しくは補償法第2条第2項に規定する通勤による負傷若しくは疾病を除く。）により勤務しなかった期間から週休日、勤務時間条例第9条の2第1項の規定により割り降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及び休日等（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（管理者の定める期間を除く。）
 - (7) 勤務時間条例第16条の規定による介護休暇の承認又は群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年群馬県市町村会館管理組合規則第6号）第31条第2項の規定による同規則別表第4第5号の休暇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16条の2の規定による介護時間の承認又は群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則第31条第2項の規定による同規則別表第4第5号の休暇の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
 - (9) 育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
 - (10) 勤勉手当基準日以前六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
 - 4 条例の適用を受ける職員としての在職期間の計算については、第47条第5項の規定を準用する。この場合において、同条中「期末手当」とあるのは、「勤勉手当」と読み替えるものとする。
 - 5 前項の期間の算定について、第3項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する
- 第57条** 条例第27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者については、この限りでない。
- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において第56条第1項各号のいずれかに該当する職員であった者
 - (2) 第48条第1項第2号及び第3号に掲げる者
- 2 第48条第2項の規定は、前項の場合に準用する。
- 第58条** 条例第30条第7項ただし書の規則で定める職員は、第48条第1項第2号及び第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。
- 2 第48条第2項の規定は、前項の場合に準用する。

(支給日)

第59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又は土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い日曜日又は土曜日でない日とする。

(端数計算)

第60条 条例第24条第2項の期末手当基礎額又は条例第27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。

(口座振込)

第61条 条例第31条の規定による給与の口座振込の方法は、職員からの申出があった場合、その者に対する給与の全部又は一部をその者の預金口座又は貯金口座への振込によって支払うものとする。

第9章 雑則

第62条 この規則で定めるものを除くほか、職員の給与の支給について必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第1号。以下「給与条例」という。）第11条の規定により管理職手当を支給する職を占める職員のうち、この規則による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則（以下「新規則」という。）第45条の規定による管理職手当額が経過措置基準額（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）第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員にあっては、当該経過措置基準額に群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第3号）第2条第2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）に達しないこととなる職員には、当該管理職手当額（群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則（平成22年群馬県市町村会館管理組合規則第12号）による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則（以下「平成22年改正後の規則」という。）附則第2項の規定が適用される職員にあっては、同項の規定による管理職手当額）のほか、新規則第45条の規定による管理職手当額と経過措置基準額との差額に相当する額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額（平成22年改正後の規則附則第2項の規定が適用される職員にあっては、当該額に百分の98.5を乗じて得た額とし、それらの額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を管理職手当として支給する。

- (1) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで 100分の100
- (2) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで 100分の75
- (3) 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで 100分の50
- (4) 平成22年4月1日から平成23年3月31日まで 100分の25

3 前項に規定する経過措置基準額とは、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額をいう。

- (1) この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に適用されていた職員給料表と同一の職員給料表の適用を受ける職員（以下「同一給料表適用職員」という。）であって、同日に属していた職務の級より下位の職務の級に属する職員以外の職員

次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 群馬県市町村会館管理組合職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成21年群馬県市町村会館管理組合条例第6号）の施行の日（以下「基準日」という。）において同条例附則第2条第1項第1号に規定する減額改定対象職員である者（以下「平成21年度減額改定対象職員」という。）施行日の前日にその者が受けていた管理職手当額に百分の99.59を乗じて得た額

ロ イに掲げる職員以外の職員 施行日の前日にその者が受けていた管理職手当額に100分の99.83を乗じて得た額

- (2) 同一給料表適用職員であって、施行日の前日に属していた職務の級より下位の職務の級に属する職員

次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 平成21年度減額改定対象職員 施行日の前日にその者が当該下位の職務の級に降格したとしたならばその者が受けることとなる管理職手当額（ロにおいて「降格後相当区分仮定額」という。）に100分の99.59を乗じて得た額

ロ イに掲げる職員以外の職員 降格後相当区分仮定額に100分の99.83を乗じて得た額

- (3) 前2号に掲げる職員のほか、群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則第47条第4項第1号に該当する者、国家公務員又は他の地方公共団体の職員であった者から、施行日以後に引き続き給与条例第4条第1項に掲げる職員給料表の適用を受けることとなった職員その他特別の事情があると認められる職員のうち、部内の他の職員との均衡を考慮して前2号に掲げる職員に準じるものとして管理者が定める職員 前2号の規定に準じて管理者が定める額

群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則
の一部を改正する規則

群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則（平成19年群馬県市町村会館管理組合規則第4号）の一部を次のように改正する。

附則第2項中「経過措置基準額に」を「経過措置基準額（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）第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員にあっては、当該経過措置基準額に群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成16年群馬県市町村会館管理組合条例第3号）第2条第2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）に」に改める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 2 この規則による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則（以下「改正後の規則」という。）第56条の2第1項の規定は、平成19年12月1日から適用する。
- 3 改正後の規則第56条の5第3項第7号の規定及び次項の規定は、平成19年8月1日から適用する。
- 4 平成19年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の規則第56条の5第3項第7号の規定の適用については、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成19年法律第44号）による改正前の育児休業法第九条第1項の規定による部分休業の承認は、同号に規定する育児休業法第19条第1項の規定による育児時間の承認に含まれるものとする。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行し、改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の規定は、平成22年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成22年12月1日から施行する。

附 則（平成22年12月17日規則第11号抄）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成23年1月1日から施行し、第2条の規定による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「改正後の勤務時間規則」という。）第18条の規定は、同日以後に使用した病気休暇について適用する。

附 則

（施行期日）

第1条 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）

第2条 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附則第2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「群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則（平成22年群馬県市町村会館管理組合規則第12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。

（群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則の一部改正）

第3条 群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則（平成19年群馬県市町村会館管理組合規則第4号）の一部を次のように改正する。

附則第2項中「給与条例附則第7項の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあっては、群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則等の一部を改正する規則（平成22年群馬県市町村会館管理組合規則第7号）による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則附則第2項」を「群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則（平成22年群馬県市町村会館管理組合規則第12号）による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則（以下「平成22年改正後の規則」という。）附則第2項の規定が適用される職員にあっては、同項」に、「給与条例附則第7項の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあっては、当該額」を「平成22年改正後の規則附則第2項の規定が適用される職員にあっては、当該額」に改める。

附 則（平成23年3月29日規則第1号）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月29日規則第1号抄）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年12月12日規則第9号）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の規定は、平成23年12月1日から適用する。

附 則（平成25年4月19日規則第2号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年12月18日規則第5号）

この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平成26年11月27日規則第3号）

この規則は、平成26年12月1日から施行する。

附 則（平成27年3月24日規則第2号）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月24日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給に関する規則の規定は、平成27年4月1日から適用する。

附 則（平成28年3月31日規則第2号）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月26日規則第7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日から施行す

る。

2 第1条の規定による改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成28年12月1日から適用する。

附 則（平成28年12月26日規則第10号）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年12月22日規則第3号）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の群馬県市町村会館管理組合職員の給与の支給等に関する規則の規定は、平成29年12月1日から適用する。

附 則（平成30年3月30日規則第5号）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

別表第1（第45条関係）

職	管理職手当額	管理職手当額（再任用職員）
事務局長及び会計管理者	77,400円	63,800円
次長	62,300円	48,300円
総務課長及び管理課長	49,600円	36,900円

別表第2（第49条関係）

給料表	職 員	加 算 割 合
職員給料表	職務の級7級及び6級の職員	100分の15
	職務の級5級及び4級の職員	100分の10
	職務の級3級の職員	100分の5

別表第3（第59条関係）

基 準 日	支 給 日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日