

## 議案第4号

みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例及び  
みやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例に  
ついて

みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例及びみやき町職員の  
育児休業等に関する条例の一部を改正する条例を次のように定めるものとする。

令和 6年 3月 7日提出

みやき町長 岡 毅

### 提案理由

この議案は、地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）が施行されることに伴い、みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する必要があるため、議会の議決を求めるものである。

みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例及びみやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例

(みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部改正)

第1条 みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年みやき町条例第12号）の一部を次のように改正する。

第2条第1項中「及び」を「、」に改め、「期末手当」の次に「及び勤勉手当」を加える。

第14条中「と、「勤務時間条例第10条に規定する祝日法による休日」とあるのは、「国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）による休日」を削る。

第15条第2項中「任期の定めが6月に満たないフルタイム会計年度任用職員が、再度の任用及び任期の更新により継続する任期の定めが6月以上となったときは、前項に規定する任期の定めが」を「6月に期末手当を支給する場合において、前会計年度の末日まで会計年度任用職員として任用され、同日の翌日にフルタイム会計年度任用職員として任用された者の任期（6月未満のものに限る。）と前会計年度における任期（前会計年度の末日を含む期間の任用に係るものに限る。）との合計が6月以上に至ったときは、前項の任期の定めが」に改め、同条の次に次の1条を加える。

(フルタイム会計年度任用職員の勤勉手当)

第15条の2 給与条例第25条の規定は、任期の定めが6月以上のフルタイム会計年度任用職員について準用する。

2 前条第2項の規定は、フルタイム会計年度任用職員の勤勉手当の支給について準用する。

第16条中「「勤務時間条例第10条に規定する祝日法による休日」とあるのは「国民の祝日に関する法律による休日」と、」及び「「勤務時間条例第10条に規定する年末年始の休日」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた年末年始の休日」と、」を削る。

第17条第1項中「並びに」を「又は」に、「及び」を「若しくは」に改め、「ものとし、職種の区分に応じて適用する」を削る。

第18条第1項中「職員の職務」の次に「の級」を加え、「基づき」を「応じて分類し」に改め、「これを報酬表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の」を削る。

第24条第1項中「若しくは失職し、」を削り、「第20条から第22条」の次に「まで」を加え、同条第2項中「任期の定めが6月に満たないパートタイム会計年度任用職員が、再度の任用及び任用の更新により継続する任期の定めが6月以上と

なったときは、前項に規定する任期の定めが」を「6月に期末手当を支給する場合において、前会計年度の末日まで会計年度任用職員として任用され、同日の翌日にパートタイム会計年度任用職員として任用された者の任期（6月未満のものに限る。）と前会計年度における任期（前会計年度の末日を含む期間の任期に係るものに限る。）との合計が6月以上に至ったときは、前項の任期の定めが」に改め、同条の次に次の1条を加える。

（パートタイム会計年度任用職員の勤勉手当）

第24条の2 給与条例第25条の規定は、任期の定めが6月以上のパートタイム会計年度任用職員（1週間当たりの勤務時間が著しく少ないものとして町長が規則で定めるものを除く。以下この条において同じ。）について準用する。この場合において、給与条例第25条第3項中「それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料の月額」とあるのは、「それぞれの基準日以前6か月以内のパートタイム会計年度任用職員としての在職期間における報酬（第20条から第22条までの規定による報酬を除く。）の1月当たりの平均額」と読み替えるものとする。

2 前条第2項の規定は、パートタイム会計年度任用職員の勤勉手当の支給について準用する。

第28条第2項中「の額」を「について」に、「その支給する額」を「1日当たりの支給額」に改める。

（みやき町職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

第2条 みやき町職員の育児休業等に関する条例の一部を次のように改正する。

第7条第2項中「（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。）」を削る。

第8条中「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える。

附 則

この条例は、令和6年4月1日から施行する。

みやき町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例の一部改正に係る新旧対照表（第1条関係）

改正前	改正後
<p>(会計年度任用職員の給与)</p> <p>第2条 前条の給与とは、法第22条の2第1項第2号により採用された会計年度任用職員（以下「フルタイム会計年度任用職員」という。）にあつては、給料、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当及び期末手当_____をいい、同項第1号によって採用された会計年度任用職員（以下「パートタイム会計年度任用職員」という。）にあつては、報酬及び期末手当_____をいう。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(フルタイム会計年度任用職員の勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第14条 給与条例第21条の規定は、第9条の規定により準用する給与条例第15条、第10条の規定により準用する給与条例第16条及び第12条の規定により準用する給与条例第20条に規定する勤務1時間当たりの給与額並びに第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額について準用する。この場合において、「勤務時間条例第2条第1項の規定による1週間当たりの勤務時間」とあるのは、「フルタイム会計年度任用職員について定められた1週間当たりの勤務時間」と、「勤務時間条例第10条に規定する祝日法による休日」とあるのは、「国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）による休日」と読み替えるものとする。</p> <p>(フルタイム会計年度任用職員の期末手当)</p> <p>第15条 (略)</p>	<p>(会計年度任用職員の給与)</p> <p>第2条 前条の給与とは、法第22条の2第1項第2号により採用された会計年度任用職員（以下「フルタイム会計年度任用職員」という。）にあつては、給料、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、_____期末手当及び<u>勤勉手当</u>をいい、同項第1号によって採用された会計年度任用職員（以下「パートタイム会計年度任用職員」という。）にあつては、報酬、_____期末手当<u>及び勤勉手当</u>をいう。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(フルタイム会計年度任用職員の勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第14条 給与条例第21条の規定は、第9条の規定により準用する給与条例第15条、第10条の規定により準用する給与条例第16条及び第12条の規定により準用する給与条例第20条に規定する勤務1時間当たりの給与額並びに第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額について準用する。この場合において、「勤務時間条例第2条第1項の規定による1週間当たりの勤務時間」とあるのは、「フルタイム会計年度任用職員について定められた1週間当たりの勤務時間」_____と読み替えるものとする。</p> <p>(フルタイム会計年度任用職員の期末手当)</p> <p>第15条 (略)</p>

改正前	改正後
<p>2 <u>任期の定めが6月に満たないフルタイム会計年度任用職員が、再度の任用及び任期の更新により継続する任期の定めが6月以上となったときは、前項に規定する任期の定めが</u></p> <hr/> <p><u>6月以上のフルタイム会計年度任用職員とみなす。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(フルタイム会計年度任用職員の給与の減額)</p> <p>第16条 給与条例第26条の規定は、フルタイム会計年度任用職員が勤務しないときの給与の減額について準用する。この場合において、同条中「勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた時間外勤務代休時間」と、「勤務時間条例第10条に規定する祝日法による休日」とあるのは「国民の祝日に関する法律による休日」と、「勤務時間条例第11条第1項の規定により代休日」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた代休日」と、「勤務時間条例第10条に規定する年末年始の休日」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた年末年始の休日」と、「勤務時間条例第13条から</p>	<p>2 <u>6月に期末手当を支給する場合において、前会計年度の末日まで会計年度任用職員として任用され、同日の翌日にフルタイム会計年度任用職員として任用された者の任期（6月未満のものに限る。）と前会計年度における任期（前会計年度の末日を含む期間の任用に係るものに限る。）との合計が6月以上に至ったときは、前項の任期の定めが6月以上のフルタイム会計年度任用職員とみなす。</u></p> <p><u>(フルタイム会計年度任用職員の勤勉手当)</u></p> <p><u>第15条の2 給与条例第25条の規定は、任期の定めが6月以上のフルタイム会計年度任用職員について準用する。</u></p> <p>2 <u>前条第2項の規定は、フルタイム会計年度任用職員の勤勉手当の支給について準用する。</u></p> <p><u>(フルタイム会計年度任用職員の給与の減額)</u></p> <p>第16条 給与条例第26条の規定は、フルタイム会計年度任用職員が勤務しないときの給与の減額について準用する。この場合において、同条中「勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた時間外勤務代休時間」と、</p> <hr/> <p>「勤務時間条例第11条第1項の規定により代休日」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた代休日」と、</p> <hr/> <p>「勤務時間条例第13条から</p>

改正前	改正後
<p>第26条までに規定する休暇」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた休暇」と、「第21条」とあるのは「第14条」と読み替えるものとする。</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員の報酬)</p> <p>第17条 パートタイム会計年度任用職員の報酬基準月額は、みやき町技能労務職員の給与に関する規則（平成17年規則第26号）別表第1に掲げる技能労務職給料表の1級並びに給与条例別表第1に掲げる行政職給料表の1級及び 2級を適用するものとし、職種の区分に応じて適用する。</p> <p>2～4 (略)</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員の職務の級)</p> <p>第18条 パートタイム会計年度任用職員の職務は、その複雑、困難及び責任の程度に基づき、これを報酬表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき職務の内容は、別表第2に掲げるパートタイム会計年度任用職員等級別基準職務表によるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員の期末手当)</p> <p>第24条 給与条例第22条第1項から第4項、同条第6項、第23条及び第24条の規定は、任期の定めが6月以上のパートタイム会計年度任用職員（1週間当たりの勤務時間が著しく少ない者として町長が規則で定めるものを除く。以下この条において同じ。）について準用する。この場合において、給与条例第22条第4項中「それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、</p>	<p>第26条までに規定する休暇」とあるのは「フルタイム会計年度任用職員について定められた休暇」と、「第21条」とあるのは「第14条」と読み替えるものとする。</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員の報酬)</p> <p>第17条 パートタイム会計年度任用職員の報酬基準月額は、みやき町技能労務職員の給与に関する規則（平成17年規則第26号）別表第1に掲げる技能労務職給料表の1級又は 給与条例別表第1に掲げる行政職給料表の1級若しくは2級を適用する 。</p> <p>2～4 (略)</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員の職務の級)</p> <p>第18条 パートタイム会計年度任用職員の職務の級は、その複雑、困難及び責任の程度に応じて分類し、 基準となるべき職務の内容は、別表第2に掲げるパートタイム会計年度任用職員等級別基準職務表によるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員の期末手当)</p> <p>第24条 給与条例第22条第1項から第4項、同条第6項、第23条及び第24条の規定は、任期の定めが6月以上のパートタイム会計年度任用職員（1週間当たりの勤務時間が著しく少ない者として町長が規則で定めるものを除く。以下この条において同じ。）について準用する。この場合において、給与条例第22条第4項中「それぞれその基準日現在（退職し、</p>

改正前	改正後
<p>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)において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額合計額」とあるのは、「それぞれその基準日(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)以前6か月以内のパートタイム会計年度任用職員としての在職期間における報酬(第20条から第22条___の規定による報酬を除く。)の1月当たりの平均額」と読み替えるものとする。</p> <p>2 任期の定めが6月に満たないパートタイム会計年度任用職員が、再度の任用及び任用の更新により継続する任期の定めが6月以上となったときは、前項に規定する任期の定めが</p> <hr/> <p>_____6月以上のパートタイム会計年度任用職員とみなす。</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>	<p>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及び扶養手当の月額合計額」とあるのは、「それぞれその基準日(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)以前6か月以内のパートタイム会計年度任用職員としての在職期間における報酬(第20条から第22条<u>までの規定による報酬を除く。)</u>の1月当たりの平均額」と読み替えるものとする。</p> <p>2 <u>6月に期末手当を支給する場合において、前会計年度の末日まで会計年度任用職員として任用され、同日の翌日にパートタイム会計年度任用職員として任用された者の任期(6月未満のものに限る。)</u>と前会計年度における任期(前会計年度の末日を含む期間の任期に係るものに限る。)との合計が6月以上に至ったときは、<u>前項の任期が6月以上のパートタイム会計年度任用職員とみなす。</u></p> <p><u>(パートタイム会計年度任用職員の勤勉手当)</u></p> <p><u>第24条の2 給与条例第25条の規定は、任期の定めが6月以上のパートタイム会計年度任用職員(1週間当たりの勤務時間が著しく少ないものとして町長が規則で定めるものを除く。以下この条において同じ。)について準用する。この場合において、給与条例第25条第3項中「それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料の月額」とあるのは、「それぞれの基準日以前6か月以内のパートタイム会計年度任用職員としての在職期間における報酬(第20条から第22条<u>までの規定による報酬を除く。)</u></u></p>

改正前	改正後
<p>(新設)</p> <p>(パートタイム会計年度任用職員に対する通勤に係る費用弁償)</p> <p>第28条 (略)</p> <p>2 通勤に係る費用弁償の額___は、給与条例第12条の規定により支給する通勤手当の例による。この場合において、<u>その支給する額</u>___は、1月当たりの通勤回数を考慮して別表第3で定める額とする。</p> <p>3 (略)</p>	<p><u>の1月当たりの平均額」と読み替えるものとする。</u></p> <p>2 <u>前条第2項の規定は、パートタイム会計年度任用職員の通勤手当の支給について準用する。</u></p> <p>(パートタイム会計年度任用職員に対する通勤に係る費用弁償)</p> <p>第28条 (略)</p> <p>2 通勤に係る費用弁償については、給与条例第12条の規定により支給する通勤手当の例による。この場合において、<u>1日当たりの支給額は</u>、1月当たりの通勤回数を考慮して別表第3で定める額とする。</p> <p>3 (略)</p>



みやき町職員の育児休業等に関する条例の一部改正に係る新旧対照表（第2条関係）

改正前	改正後
<p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>2 給与条例第25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箇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。</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)</p> <p>第8条 育児休業をした職員(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。)が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。</p>	<p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>2 給与条例第25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箇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。</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)</p> <p>第8条 育児休業をした職員(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。)が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。</p>