

○岡山県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例施行規則

平成19年3月28日

広域連合規則第22号

(趣旨)

第1条 この規則は、岡山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19年岡山県後期高齢者医療広域連合条例第24号。以下「条例」という。）の施行に関して、必要な事項を定めるものとする。

(職務の級の分類の内容)

第2条 条例第4条第3項に規定する職務の級の分類の内容は、岡山県後期高齢者医療広域連合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（平成19年岡山県後期高齢者医療広域連合規則第23号）による。

(新たに職員となった者等の給料の支給)

第3条 給与期間（条例第7条第1項に定める給与期間をいう。以下同じ。）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離職し、又は死亡した職員には、その際給料を支給することができる。

(休職等の給料の取扱い)

第4条 職員が給与期間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給与期間の給料は、日割計算により支給する。

- (1) 休職（条例第29条第1項の規定により給料の全額が支給される場合を除く。以下同じ。）にされ、又は休職の終了により復職した場合
- (2) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第55条の2第1項ただし書の規定による許可（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) 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 給与期間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、その給与期間中の給料をその際支給することができる。

(過払による返納)

第5条 職員の給与が、その支給日後において離職、休職、停職、減給、専従許可、育児休業等により過払となった場合は、その際返納しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、職員の給与に過払を生じた場合で、当該職員から申出があったときは、最も近い給与期間以降の給与から当該金額を差し引くことができる。

(死亡した職員の給与を受ける者)

第6条 職員が死亡した場合におけるその職員の給与は、次に掲げる順位により支給する。

- (1) 配偶者（届出をしないが職員の死亡当時事実上婚姻関係の事情にあった者を含む。）

(2) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で職員の死亡当時主としてその収入により生計を維持していたもの

(3) 前2号に掲げる者のほか、職員の死亡当時主としてその収入により生計を維持していた親族

(4) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で前2号に該当しないもの

2 前項第2号又は第4号に掲げる者の順位は、それぞれ当該各号に掲げる順位により、父母については養父母を先にして実父母を後にし、祖父母については養父母の父母を先にして実父母の父母を後にする。

3 給与の支給を受ける同順位の者が2人以上あるときは、その人数により等分して支給する。

(扶養親族と認めない者)

第7条 条例第10条第2項第1号から第4号までに規定する扶養親族には、次の各号のいずれかに該当する者は含まない。

(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、事業所得等の合計額が年額1,300,000円以上である者

(扶養親族)

第8条 条例第10条第2項第5号の規則で定める扶養親族とは、前条各号のいずれにも該当しない者であって、終身労務に服することができない程度の者をいう。

(共同の扶養親族)

第9条 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。

(認定申請)

第10条 新たに扶養手当の支給を受けようとする場合又は従前扶養手当の支給を受けていた扶養親族に異動を生じた場合には、扶養親族届出書を提出して認定を受けなければならない。

2 認定に当たって必要と認めるときは、扶養事実等を証明する証拠書類の提出を求めることができる。

(扶養手当の支給)

第11条 扶養手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

2 職員が次に掲げる場合に該当し、給料を減額されても扶養手当は減額しない。

(1) 特に承認を受けないで勤務しなかったため給料を減ぜられた場合

(2) 懲戒による処分として給料を減ぜられた場合

(地域手当の支給)

第12条 地域手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

(給与の減額)

第13条 職員が特に承認を受けないで勤務をしないため条例第16条の規定により給与を減額される場合の当該勤務をしない時間数は、その給与期間中における勤務をしなかった全時間数によって計算するものとし、その時間数に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14条 減額すべき給与額は、減額すべき事由の生じた給与期間の分を次の給与期間以降の給料及び地域手当から差し引くことができる。ただし、離職、休職、停職、専従許可、育児休業等の場合において、減額すべき給与額が、給料及び地域手当から差し引くことができないときは、条例の規定に基づくその他の給与から差し引くことができる。

2 前項の場合において、なお、減額すべき給与額を差し引くことができないときは、第5条第1項の規定を準用する。

(通勤及び通勤距離の意義)

第15条 条例第14条及びこの規則に規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居と勤務場所（その者が勤務する岡山県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）の事務所をいう。以下同じ。）との間を往復することをいう。

2 条例第14条に規定する場合の通勤距離は、職員の住居から勤務場所までに至る経路のうち一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。

(通勤に関する届出)

第16条 職員は、新たに条例第14条第1項の職員たる要件を具備するに至った場合には、通勤届兼認定簿により、その通勤の実情を速やかに任命権者に届け出なければならない。同項の職員が次の各号のいずれかに該当する場合についても、同様とする。

(1) 任命権者を異にして異動した場合

(2) 住居、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場合

2 職員は、前項第2号に掲げる変更により条例第14条第1項の職員でなくなった場合には、前項の例により届け出なければならない。

(通勤手当額の決定又は改定)

第17条 任命権者は、職員から前条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14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。

2 任命権者は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を通勤届兼認定簿に記載するものとする。

(支給範囲の特例)

第18条 条例第14条第1項第2号及び第2項第3号の規則で定める職員は、身体に障害がある等の特に事情のある職員で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広域連合長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19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20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、条例第3条第

1項に規定する正規の勤務時間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、この限りでない。

第21条 条例第14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別に応じ、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  
通用期間が支給単位期間（条例第14条第7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か月当たりの通勤所要回数分）の運賃等の額

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21条の2 条例第14条第2項第2号の規則で定める職員は、平均1か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。

（交通の用具）

第22条 条例第14条第1項第2号に規定する交通の用具は、次に掲げるものとする。  
ただし、広域連合の所有に属するものを除く。

(1) 自動車、原動機付自転車その他の原動機付の交通用具

(2) 自転車

（通勤の実情に変更を生ずる職員）

第23条 条例第14条第3項の規則で定める職員は、通常の勤務の経路及び方法による場合には公署を異にする異動等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に変更を生ずる職員で、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。）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広域連合長が認めるものとする。

（新幹線鉄道等の利用の基準）

第24条 条例第14条第3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広域連合長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25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20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21条の規定は、条例第14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21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」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。

(権衡職員等の範囲)

第26条 条例第14条第4項の規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 国家公務員又は職員以外の地方公務員であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となった者のうち、条例第14条第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該適用の日以後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を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が第24条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を負担することを常例とするもの（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、第23条に規定する職員と同等の職員たる要件を具備することとなるものに限る。）

(2) 配偶者（配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の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24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14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広域連合長の定める職員

(支給日等)

第27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32条において「支給単位期間等」という。）に係る最初の月の条例第26条に規定する給料以外の給与の支給日（以下この条において「支給日」という。）に支給する。ただし、支給日までに第16条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 職員がその所属する給料の支給義務者を異にして異動した場合であって、その異動した日が支給単位期間等に係る最初の月であるときにおける当該支給単位期間等に係る通勤手当は、その月の初日に職員が所属する給料の支給義務者において支給する。
- 4 条例第14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14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か月当たりの運賃等相当額が55,000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14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、1か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55,000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2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14条第3項第1号に規定する1か月当たりの特別料金等2分の1相当額（第29条第3項第1号において「1か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20,000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（通勤手当の始期及び終期）

第28条 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第14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が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16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29条 条例第14条第6項の規則で定める事由は、通勤手当（1か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14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) 月の中途において第4条第1項に規定する休職にされ、専従許可を受け、派遣され、育児休業をし、又は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14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か月当たりの運賃等相当額が55,000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1か月当たりの運賃等相当額が55,000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、別に定める月（以下この条において「事由発生月」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か月当たりの運賃等相当額が55,000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
- ア イに掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月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（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0）
- イ 第27条第4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 55,000円に事由発生月の翌月から同項第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別に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つては、0）
- 3 新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る条例第14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か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か月当たりの特別料金等2分の1相当額等」という。）が20,000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1か月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000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、事由発生月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か月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000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

ア イに掲げる場合以外の場合 20,000円に事由発生月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）

イ 第27条第4項第3号に掲げる通勤手当を支給されている場合 20,000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相当額及び別に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14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おいて、返納に係る通勤手当の給料の支給義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給料の支給義務者が同一であるときは、当該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30条 条例第14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6か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又は新幹線鉄道等 1か月

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、同号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、地方公務員法第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、長期間の研修等のために旅行をすること、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その他別に定める事由が生ずることが同号に定める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、前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。

第31条 支給単位期間は、第28条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 月の中途において第4条第1項に規定する休職にされ、専従許可を受け、派遣され、育児休業をし、又は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32条 条例第14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33条 任命権者は、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14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、又は通勤の実状を調査する等の方法により、随時、確認するものとする。

（単身赴任手当のやむを得ない事情）

第34条 条例第15条第1項の規則で定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
- (2) 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
- (3) 配偶者が引き続き就業すること。
- (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- (5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情

（通勤困難な職員）

第35条 条例第15条第1項の規則で定めるものは、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する公署に通勤することが通勤距離等を考慮して困難と認められる職員とする。ただし、配偶者の住居から在勤する公署に通勤することが、通勤距離等を考慮して困難であると認められない職員は、この限りでない。

2 前項に規定する通勤困難と認められる基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- (1) 最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法（自動車等及び航空機を除く。）により通勤するものとした場合の経路について算定した通勤距離が、60キロメートル以上であること。
- (2) 前号に定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

（加算額等）

第36条 条例第15条第2項の規則で定める職員は、前条第2項第1号の例に準じて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「交通距離」という。）が、100キロメートル以上である者とする。

2 条例第15条第2項の規則で定める額は、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 100キロメートル以上300キロメートル未満 6,000円
- (2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 12,000円
- (3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 18,000円
- (4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 24,000円
- (5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 30,000円
- (6) 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 35,000円
- (7) 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 40,000円
- (8) 1,500キロメートル以上 45,000円

（権衡職員の範囲等）

第37条 条例第15条第1項の規定による単身赴任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同項の別に定める職員は、次に掲げる職員とし、同条第1項及び第2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

- (1) 国家公務員又は職員以外の地方公務員等であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、第34条に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職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する公署に通勤することが通勤距離等を考慮して第35条第2項に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（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に限る。）
- (2) 公署を異にする異動等に伴い、住居を移転し、第34条に規定す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職員であつて、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する公署に通勤することが第35条第2項に規定する基準に照らして困難であると認められる職員以外の職員で、当該異動等の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと広域連合長が認めるもののうち、単身で生活することを常況とする職員
- (3) 公署を異にする異動等に伴い、住居を移転し、第34条に規定するやむを得ない事情に準じて広域連合長が定める事情（以下「広域連合長が定める事情」という。）により、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と別居することとなった職員（配偶者のない職員に限る。）で、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する公署に通勤することが第35条第2項に規定する基準に照らして困難であると認められるもの（当該異動等の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと広域連合長が認めるものを含む。）のうち、単身で生活することを常況とする職員
- (4) 公署を異にする異動等に伴い、住居を移転した後、広域連合長が定める特別の事情により、当該異動等の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子。以下「配偶者等」とい

う。)と別居することとなった職員(当該別居が当該異動等の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。)で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する公署に通勤することが第35条第2項に規定する基準に照らして困難であると認められるもの(当該別居の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと広域連合長が認めるものを含む。)のうち、単身で生活することを常況とする職員

(5) 公署を異にする異動等に伴い、住居を移転し、第34条に規定するやむを得ない事情(配偶者のない職員にあつては、広域連合長が定める事情)により、同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する公署に通勤することが第35条第2項に規定する基準に照らして困難であると認められるもの(当該異動等の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと広域連合長が認めるものを含む。)のうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員

(6) 公署を異にする異動等に伴い、住居を移転した後、広域連合長が定める特別の事情により、当該異動等の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員(当該別居が当該異動等の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。)で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する公署に通勤することが第35条第2項に規定する基準に照らして困難であると認められるもの(当該別居の直後に在勤する公署における職務の遂行上住居を移転して配偶者等と同居することができないと広域連合長が認めるものを含む。)のうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員

(7) 第2号から前号までの規定中「公署を異にする異動等に伴い」とあるのを「国家公務員又は職員以外の地方公務員等であつた者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、これに伴い」と、「異動等」とあるのを「適用」と読み替えた場合に、当該各号に掲げる職員たる要件に該当することとなる職員(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に限る。)

(8) その他条例第15条第1項の規定による単身赴任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広域連合長が定める職員

(支給の調整)

第38条 職員の配偶者が単身赴任手当又は国、他の地方公共団体その他のこれに相当する手当の支給を受ける場合には、その間、当該職員には単身赴任手当は支給しない。

(届出)

第39条 新たに条例第15条第1項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに任命権者に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があつた場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第40条 任命権者は、職員から前条第1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確認し、その者が条例第15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単身赴任手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 任命権者は、前項の規定により単身赴任手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を別に定める様式の単身赴任手当認定簿に記載するものとする。

(支給の始期及び終期)

第41条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに条例第15条第1項の職員たる要件を具備するに至っ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）から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（そ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、単身赴任手当の支給の開始については、第39条第1項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 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(事後の確認)

第42条 任命権者は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が条例第15条第1項の職員たる要件を具備しているかどうか、及び単身赴任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。

2 任命権者は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

(支給方法)

第43条 単身赴任手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

2 単身赴任手当は、条例第16条の規定により給与が減額される場合においても減額しない。

(時間外勤務手当の支給割合等)

第44条 条例第17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17条第1項第1号に掲げる勤務 100分の125

(2) 条例第17条第1項第2号に掲げる勤務 100分の135

2 条例第17条第3項の規則で定める時間は、条例第18条に規定する休日等（以下「休日等」という。）が属する週において、職員が当該休日等に勤務することを命ぜられて休日勤務手当が支給された場合に、当該週に週休日の振替等（岡山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年岡山県後期高齢者医療広域連合条例第8号。以下「勤務時間条例」という。）第5条の規定による週休日の振替等という。）により勤務時間が割り振られたときの次の時間とする。

- (1) 当該週の勤務時間が条例第17条第3項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間（以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）に当該休日等に勤務した時間を加えた時間以下になるときの、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間
- (2) 当該週の勤務時間が割振り変更前の正規の勤務時間に当該休日等に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、当該休日等に勤務した時間数に相当する時間

3 条例第17条第3項の規則で定める割合は、100分の25とする。

4 条例第17条第4項の規則で定める時間は、同項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間外にした時間のうち、第2項各号に掲げる時間以外の時間とする。

5 条例第17条第4項の規則で定める割合は、100分の50とする。

（休日勤務手当の支給割合等）

第45条 条例第18条の規則で定める割合は、100分の135とする。

2 条例第18条の規則で定める日は、週休日に当たる国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日の直後の勤務日等（勤務時間条例第10条に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）（その日が同法に規定する休日、1月2日若しくは同月3日又は第5条に規定する日（以下この条において「休日等」という。）に当たるときは、当該勤務日等の直後の休日等以外の勤務日等）とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により、任命権者が他の日とすることについて広域連合長の承認を得たときは、その日とする。

（管理職手当の支給）

第46条 管理職手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

2 職員が、給与期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、支給することができない。

3 条例第19条第1項の規定により管理職手当を支給する職は、次の各号に掲げる職とし、その職にある職員に支給する管理職手当の月額は、その者の給料月額に当該各号に掲げる支給割合を乗じて得た額（条例第4条第4項ただし書に規定する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5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（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) 事務局長 100分の18

(2) 課長 100分の13

(3) その他広域連合長が定める職にある者 広域連合長の定める率

4 管理職手当の支給を受ける職員が、月の初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29条第1項の場合及び公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による負傷若しくは疾病により勤務しないことについて勤務時間条例第17条の規定により承認のあった場合を除く。）及びこれに準ずる場合として広域連合長が定める場合は、管理職手当は支給しない。

5 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。

(管理職員特別勤務手当の額等)

第47条 条例第20条第2項の規則で定める額は、8,000円とする。

2 条例第20条第2項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。

3 管理職員特別勤務手当は、当該勤務実績に基づいて、管理職員特別勤務実績簿を作成し、その実際に勤務した時間の報告に基づき支給しなければならない。

(時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給)

第48条 時間外勤務手当(条例第17条第3項及び第4項に定めるものを除く。)及び休日勤務手当は、当該勤務命令(この場合における休日勤務命令とは、休日等における勤務命令をいう。)に基づいて、時間外勤務・休日勤務命令簿を作成し、その実際に勤務した時間数の報告に基づき支給しなければならない。

2 時間外勤務手当(条例第17条第3項及び第4項に定めるものに限る。)は、別に定めるところにより、その実際に勤務した時間数の報告に基づき支給しなければならない。

(書類の様式)

第49条 この規則で定める書類の様式については、広域連合長が別に定める。

(補則)

第50条 この規則で定めるもののほか、給与の支給に関し必要な事項は、広域連合長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(55歳を超える職員の特例措置)

2 給料表の適用を受ける職員(再任用職員を除く。)のうち、その職務の級が6級以上である者(以下この項において「特定職員」という。)の55歳に達した日後における最初の4月1日(特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日)以後の管理職手当は、第46条第3項の規定にかかわらず、同項の規定により算出した管理職手当に100分の98.5を乗じて得た額(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)とする。

附 則(平成22年3月29日広域連合規則第3号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年8月1日広域連合規則第5号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成24年7月30日広域連合規則第4号)

この規則は、公布の日から施行する。