

長崎県後期高齢者医療広域連合職員の給与の支給に  
関する規則

	平成18年12月18日	規則第7号
	平成21年3月27日	規則第1号
	平成22年3月30日	規則第4号
	平成22年3月30日	規則第5号
	平成22年5月12日	規則第7号
	平成23年3月28日	規則第1号
	平成25年6月24日	規則第6号
	平成27年3月26日	規則第3号
最終改正	平成28年3月29日	規則第7号

(趣旨)

第1条 長崎県後期高齢者医療広域連合（以下「広域連合」という。）の職員の給与の支給については、長崎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18年広域連合条例第15号。以下「給与条例」という。）に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

第2条 削除

第3条 削除

第4条 削除

第5条 削除

第6条 削除

(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7条 給与条例第11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、その職員が本来受けるべき給料の月額とする。ただし、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条第1項の規定により減給処分を受けている場合においては、その期間に限り、減額された給料額をもって給料の月額とする。

（手当の額の端数の処理）

第8条 手当の計算に際してその額に円位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。

（給与の支給）

第9条 給料の計算期間（以下「給与期間」という。）は、月の1日から末日までとする。

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

3 広域連合長は、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、同項の規定にかかわらず、別に給与の支給日を定めることができるものとする。

第10条 職員が死亡したときは、その月までの給料をその際に支給する。

第11条 給与の支給日後において新たに職員となった者及び給与の支給日前に離職した職員の給与は、日割計算によってその際に支給するものとする。

第12条 職員が月の中途において、次の各号のいずれかに該当

する場合における手当は、日割計算によりこれを支給する。

- (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を受け、又は専従許可の終了により復職した場合
- (3) 育児休業（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条の規定による育児休業をいう。以下同じ。）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手当の支給日以後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その月の手当をその際支給する。

（任期付職員の給料）

第13条 給与条例第3条第2項に規定する任期付職員の給料の額については、その者の知識経験の度等に応じて決定するものとする。

（管理職手当の支給）

第14条 給与条例第4条の規定により管理職手当の支給を受ける職員の職は、事務局長の職、企画監の職、次長の職、会計管理者の職、課長の職、参事の職及び課長補佐の職とする。

2 前項の職を占める職員に支給する管理職手当の月額は、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とする。

- (1) 事務局長 84,600円
- (2) 企画監 79,700円

- (3) 次長 70,800円
- (4) 会計管理者 62,000円
- (5) 課長 58,200円
- (6) 参事 49,900円
- (7) 課長補佐 41,600円

3 管理職手当は、当該職員が給与期間の全日数にわたって次の各号のいずれかに該当する場合は支給しないものとする。

- (1) 外国に出張中の場合
- (2) 勤務しなかった場合（公務上負傷し、又は疾病にかかり有給の病気休暇を受け、又は長期の休養を要するため休職にされている場合を除く。）

4 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。

（通勤手当の届出）

第15条 職員は、新たに給与条例第5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（様式第1号）により、速やかに届け出なければならない。同項の職員が住居、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についても同様とする。

（通勤手当の確認及び決定）

第16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、その者が給与条例第5条第1項の要件を具

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。

(通勤手当の額の算出の基準)

第17条 給与条例第5条第2項第1号に規定する運賃等相当額は、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18条 運賃等相当額は、次に掲げる額（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交通機関等通用期間が支給単位期間（給与条例第5条第5項に規定された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  
(併用者の区分及び支給額)

第19条 給与条例第5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、次に掲げるとおりとする。

- (1) 給与条例第5条第1項第3号に掲げる職員（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つて、その利用する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1箇月当たりの運賃等相当額(以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。))及び同項第2号に定める額の合計額が55,000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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額

(2) 給与条例第5条第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額(2以上の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」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) 給与条例第5条第1項第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額が同条第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20条 給与条例第5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、広域連合並びに長崎県及びその区域内の市町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

(自動車等使用者の通勤手当の額)

第20条の2 給与条例第5条第2項第2号の広域連合長が定める額は、次の各号に掲げる自動車等の使用距離に応じ、それぞれ当該各号に定める額とする。

- |      |                        |         |
|------|------------------------|---------|
| (1)  | 片道5キロメートル未満            | 2,400円  |
| (2)  | 片道5キロメートル以上10キロメートル未満  | 5,700円  |
| (3)  | 片道10キロメートル以上15キロメートル未満 | 9,100円  |
| (4)  | 片道15キロメートル以上20キロメートル未満 | 12,300円 |
| (5)  | 片道20キロメートル以上25キロメートル未満 | 15,700円 |
| (6)  | 片道25キロメートル以上30キロメートル未満 | 18,900円 |
| (7)  | 片道30キロメートル以上35キロメートル未満 | 22,000円 |
| (8)  | 片道35キロメートル以上40キロメートル未満 | 25,000円 |
| (9)  | 片道40キロメートル以上45キロメートル未満 | 27,600円 |
| (10) | 片道45キロメートル以上50キロメートル未満 | 29,300円 |
| (11) | 片道50キロメートル以上55キロメートル未満 | 32,100円 |
| (12) | 片道55キロメートル以上60キロメートル未満 | 34,300円 |
| (13) | 片道60キロメートル以上65キロメートル未満 | 37,300円 |
| (14) | 片道65キロメートル以上70キロメートル未満 | 40,300円 |
| (15) | 片道70キロメートル以上70キロメートル未満 | 43,200円 |
| (16) | 片道75キロメートル以上           | 45,000円 |

(通勤手当の支給の始期及び終期)

第21条 通勤手当の支給は、職員に新たに給与条例第5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15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。

(通勤手当の返納の事由及び額等)

第22条 給与条例第5条第4項に規定する事由は、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給与条例第5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条第1項の規定により育児休業をし、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 交通機関等に係る通勤手当に係る給与条例第5条第4項に規定する額は、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19条第1号に掲げる職員にあっては、1箇月当たりの運賃等相当額及び給与条例第5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っては当該事由に係る交通機関等（同号の改定後に1箇月当たりの運賃等相当額等が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ってはその者の利用するすべての交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、広域連合長の定める月（以下この項において「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箇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っては、0円）

イ 第19条第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条第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交通機関等についての払戻金相当額及び広域連合長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円）

3 給与条例第5条第4項の規定により職員に前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与の支給義務者と事由発生月の翌月以降に支給される給与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。

（通勤手当の支給単位期間）

第23条 給与条例第5条第5項に規定する期間は、次に掲げる期間とする。

(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交通機関等 当該交通機関等において発行される定期券の通用期間のうちそれぞれ6箇月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間

(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交通機関等 1箇月

2 前項第1号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、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広域連合長が定め事由が生じ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24条 支給単位期間は、第21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条第1項の規定により育児休業をし、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機関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。

(通勤手当の支給できない場合)

第25条 給与条例第5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。

(通勤手当の事後の確認)

第26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、その者が給与条例第5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27条 削除

第28条 削除

第29条 削除

第30条 削除

第31条 削除

第32条 削除

第33条 削除

第34条 削除

第35条 削除

第 3 6 条 削除

第 3 7 条 削除

第 3 8 条 削除

第 3 9 条 削除

第 4 0 条 削除

第 4 1 条 削除

第 4 2 条 削除

第 4 3 条 削除

第 4 4 条 削除

第 4 5 条 削除

(時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給)

第 4 6 条 時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給については、  
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、この場合において、1 時間未満の端数を生じたときは、その端数が 3 0 分以上のときは 1 時間とし、3 0 分未満のときは切り捨てるものとする。

3 時間外勤務手当及び休日勤務手当は、その月分を翌月の給与の支給日に支給するものとする。

4 職員が長崎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 1 8 年広域連合条例第 1 0 号。以下「勤務時間等条例」という。）第 7 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対する前項の規定の適用については、同項中「翌月の」とあるのは、「勤務時間等条例第7条の2第1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」とする。

第47条 公務によって旅行（出張及び赴任を含む。）中の職員は、その旅行期間中は、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職員の任命権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、その勤務時間について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ものとする。

（時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給割合）

第48条 給与条例第8条第1項及び第9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8条第1項第1号に掲げる勤務 100分の125
- (2) 給与条例第8条第1項第2号に掲げる勤務 100分の135
- (3) 給与条例第9条に掲げる勤務 100分の135

2 給与条例第8条第2項の規則で定める割合は、100分の25とする。

（管理職員特別勤務手当の支給）

第49条 給与条例第12条第2項の規則で定める額は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 事務局長 10,000円
- (2) 企画監、次長、課長 8,000円

(3) 参事 6,000円

(4) 課長補佐 4,000円

3 給与条例第12条第2項ただし書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。

(地域手当の支給地域)

第50条 給与条例第14条第1項の規則で定める地域及び同条第3項の規則で定める甲地は、次に掲げる地域とする。

甲地 長崎市

(地域手当の支給)

第51条 地域手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

(期末手当の支給を受ける職員)

第52条 給与条例第15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基準日に在職する職員(給与条例第16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) 専従休職者(法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受けている職員をいう。)

第53条 給与条例第15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、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基準日までの間において給与条例の適用を受ける職員であった者

(3) その退職に引き続き次に掲げる者となった者

ア 国家公務員（別に定める者に限る。）

イ 他の地方公共団体の職員（別に定める者に限る。）

ウ ア又はイに掲げるもののほか、広域連合長が特に必要があると認める職に就いた者

2 給与条例第22条第5項ただし書の規則で定める職員は、前項第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。

3 基準日前1箇月以内において給与条例の適用を受ける職員としての退職が2回以上ある者について前2項の規定を適用する場合には、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。

（加算を受ける職員及び加算割合）

第54条 給与条例第15条第4項（給与条例第18条第4項において準用する場合を含む。以下同じ。）の規則で定める職員は、派遣元（給与条例第3条第1項に規定する派遣元をいう。以下同じ。）の関係規定に定めるところによる。

2 給与条例第15条第4項の規則で定める職員の区分及び同項の100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合は、派

遣元の関係規定に定めるところによる。

(期末手当に係る在職期間)

第55条 給与条例第15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、次に掲げる期間を除算する。

(1) 第52条第3号及び第4号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) 休職にされていた期間（給与条例第22条第1項及び第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

第56条 基準日以前6箇月以内の期間において、次に掲げる者が給与条例の適用を受ける職員となった場合（第1号及び第2号に掲げる者にあつては、引き続き給与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、前条第1項の在職期間に算入する。

(1) 国家公務員（別に定める者に限る。）

(2) 他の地方公共団体の職員（別に定める者に限る。）

(3) 前2号に掲げるもののほか、広域連合長が特に必要があると認める職にあつた者

2 前項の期間の算定については、前条第2項の規定を準用する。

(一時差止処分に係る在職期間)

第57条 給与条例第16条及び第17条（これらの規定を給与条例第18条第5項及び第22条第6項において準用する場合を含む。）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 前条第1項各号に掲げる者が引き続き給与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58条 任命権者は、給与条例第17条第1項(給与条例第18条第5項及び第22条第6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、広域連合長に協議しなければならない。

第59条 任命権者は、一時差止処分を行った場合には、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。

(一時差止処分の取消しの申立ての手続等)

第60条 給与条例第17条第2項(給与条例第18条第5項及び第22条第6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、任命権者に対して行わなければならない。

2 任命権者は、前項の申立てがなされた場合には、速やかに、その取扱いについて広域連合長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61条 任命権者は、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及び広域連合長に対し、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。

(審査請求の教示)

第62条 給与条例第17条第5項(給与条例第18条第5項及び第22条第6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、在職する職員に対する一時差止処分については公平委員会に対し、離職した者に対する一時差止処分については広域連合長に対し、それぞれ審査請求をすることができる旨及び審査請求をすることができる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63条 任命権者は、一時差止処分を行った場合は、処分説明書の写し1通を広域連合長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64条 給与条例第18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基準日に在職する職員（給与条例第18条第5項において準用する給与条例第16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) 休職にされている者（給与条例第22条第1項の休職者を除く。）
- (2) 第52条第3号又は第4号のいずれかに該当する者

第65条 給与条例第18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職員については、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前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 第53条第1項第2号及び第3号に掲げる者

2 第53条第3項の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当の支給割合)

第66条 給与条例第18条第2項に規定する勤勉手当の支給割合は、次条に規定する職員の勤務期間による割合（以下「期間率」という。）を乗じて得た割合とする。

(勤勉手当の期間率)

第67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1に定める割合とする。

(勤勉手当に係る勤務期間)

第68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、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第52条第3号又は第4号に掲げる職員として在職した期間
- (2) 休職にされていた期間（給与条例第22条第1項の休職の期間及び同条第2項の休職の期間（結核性疾患による休職の期間に限る。）を除く。）
- (3) 負傷又は疾病（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。）による負傷若しくは疾病及び結核性疾患を除く。）により勤務しなかった期間から勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日、同条例第7条の2第1項の規定により割り振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同条例第10条に規定する休日（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

- (4) 勤務時間条例第17条の規定による介護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
- (5) 給与条例第7条の2の規定により給与を減額された期間
- (6) 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（勤務時間条例第13条に規定する年次休暇、同条例第15条に規定する療養休暇及び同条例第16条に規定する特別休暇により勤務しなかった期間を除く。）には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

第69条 第56条第1項の規定は、前条に規定する給与条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

2 前項の期間の算定については、前条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

（期末手当及び勤勉手当の支給日）

第70条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第2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。

（補則）

第71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

（施行期日）

1 この規則は、公布の日から施行する。

(平成25年7月から平成26年3月までの間に支給する管理職手当に関する特例措置)

2 平成25年7月から平成26年3月までの間に支給する管理職手当に関する第14条第2項の規定の適用については、当該各号に定める額に100分の10を乗じて得た額を減じた額とする。

附 則 (平成21年3月27日規則第1号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月30日規則第4号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月30日規則第5号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年5月12日規則第7号)

この規則は、公布の日から施行し、改正後の長崎県後期高齢者医療広域連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 (平成23年3月28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25年6月24日規則第6号)

この規則は、平成25年7月1日から施行する。

附 則 (平成27年3月26日規則第3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29日規則第7号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。