

香川県広域水道企業団条例第20号

香川県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。以下「法」という。）第38条第4項の規定に基づき、香川県広域水道企業団職員（以下「企業職員」という。）の給与の種類及び基準を定めるものとする。

(給与の種類)

第2条 企業職員で一般職に属する地方公務員（非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）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を除く。以下同じ。）を除く。以下「職員」という。）の給与は、給料及び手当とする。

2 給料は、企業長が定める正規の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であつて、手当を除いたものとする。

3 手当の種類は、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当（第13条の規定による手当を含む。）、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、災害派遣手当、武力攻撃災害等派遣手当、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当及び退職手当とする。

(給料表)

第3条 給料については、職員の職務の種類に応じ、企業長は必要な種類の給料表を設けることができる。

2 給料表の給料額は、職務の級及び級ごとの号給を設けて定めるものとする。

3 給料表の種類、給料表に定める職務の級及び号給の数並びに各職務の級における最低の号給の給料額及び号給間の給料額の差額は、法第38条第2項及び第3項の規定の趣旨に従って定めなければならない。

(管理職手当)

第4条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、その特殊性に基づき企業長が指定するものについて支給する。

(初任給調整手当)

第5条 初任給調整手当は、専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員に対して

支給する。

(扶養手当)

第6条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計のみちがなく、主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

- (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- (2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子及び孫
- (3) 60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

(地域手当)

第7条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して企業長が定める地域に所在する公署に在勤している職員に対して支給する。

(住居手当)

第8条 住居手当は、次に掲げる職員に対して支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、家賃（使用料を含む。同号において同じ。）を支払っている職員で企業長が定めるもの
- (2) 第10条の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅を借り受け、家賃を支払っているもので企業長が定めるもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして企業長が定めるもの

(通勤手当)

第9条 通勤手当は、次に掲げる職員に対して支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路を利用してその運賃又は料金を負担することを常例とする職員
- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具を使用することを常例とする職員
- (3) 通勤のため交通機関又は有料の道路を利用してその運賃又は料金を負担し、かつ、自動車その他の交通の用具を使用することを常例とする職員

(単身赴任手当)

第10条 単身赴任手当は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、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、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが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（企業長が定める要件を備える職員に限る。）その他これに準ずる職員に対して支給する。

(特殊勤務手当)

第11条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるものに従事した職員に対して支給する。

(特地勤務手当等)

第12条 特地勤務手当は、離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署として企業長が定めるもの（以下「特地公署」という。）に勤務する職員に対して支給する。

2 第7条に規定する地域に所在する特地公署に勤務する職員には、同条の規定による地域手当の額の限度において、特地勤務手当は支給しない。

第13条 特地勤務手当に準ずる手当は、職員が公署を異にして異動し、当該異動に伴って住居を移転した場合又は職員の在勤する公署が移転し、当該移転に伴って職員が住居を移転した場合において、当該異動の直後に在勤する公署又はその移転した公署が特地公署又は企業長が指定するこれらに準ずる公署に該当するときは、当該職員に対して支給する。

(時間外勤務手当)

第14条 時間外勤務手当は、正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員に対して、正規の勤務時間外に勤務した全時間について支給する。

2 前項の規定にかかわらず、勤務時間の割振りの変更により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員に対して、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（企業長が定める時間を除く。）について、時間外勤務手当を支給する。

(休日勤務手当)

第15条 休日勤務手当は、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（代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）（毎日曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）と定められている職員以外の職員にあっては、当該国民の祝日に関する法律に規定する休日が週休日に当

たるときは、企業長が定める日）及び年末年始で企業長が定める日（代休日を指定されて、当該年末年始で企業長が定める日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該年末年始で企業長が定める日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対して、正規の勤務時間中に勤務した全時間について支給する。これらの日に準ずるものとして企業長が定める日において勤務した職員についても、同様とする。

（夜間勤務手当）

第16条 夜間勤務手当は、正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた職員に対して、その間に勤務した全時間について支給する。

（宿日直手当）

第17条 宿日直手当は、宿日直勤務を命ぜられた職員に対して、当該勤務について支給する。

2 前項の勤務は、前3条に規定する手当の対象となる勤務には含まれないものとする。

（管理職員特別勤務手当）

第18条 管理職員特別勤務手当は、第4条に規定する管理職手当の支給を受ける職員（以下「管理職員」という。）で臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等（次項において「週休日等」という。）に勤務したものに對して支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理職員で災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務したものに對して管理職員特別勤務手当を支給する。

（期末手当）

第19条 期末手当は、6月及び12月に職員の在職期間に応じて支給する。

（勤勉手当）

第20条 勤勉手当は、6月及び12月に職員の勤務成績に応じて支給する。

（災害派遣手当等）

第21条 国、他の地方公共団体等から派遣された災害対策基本法（昭和36年法律第223号）第32条第1項又は大規模災害からの復興に関する法律（平成25年法律第55号）第56条第1項に規定する職員で、住所又は居所を離れて県内に滞在することを要するものには、災害派遣手当を支給する。

- 2 国、他の地方公共団体等から派遣された武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律（平成16年法律第112号）第154条（同法第183条において準用する場合を含む。）に規定する職員で、住所又は居所を離れて県内に滞在することを要するものには、武力攻撃災害等派遣手当を支給する。
- 3 国、他の地方公共団体等から派遣された新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）第44条に規定する職員で、住所又は居所を離れて県内に滞在することを要するものには、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を支給する。

（退職手当）

第22条 退職手当は、職員が勤続期間6月以上で退職した場合又は勤続期間6月未満で次の各号に掲げる事由により退職した場合に、職員の勤続期間に応じて支給する。

- (1) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生ずることにより退職した場合
 - (2) 傷い疾病によりその職に堪えず退職した場合
 - (3) 前2号に掲げる事由以外の事由により本人の意に反して退職した場合
 - (4) 在職中に死亡した場合
- 2 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、企業長は、当該退職をした者に対し、当該退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。
 - (1) 地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けた者
 - (2) 地方公務員法第28条第4項の規定による失職（同法第16条第1号に該当する場合を除く。）をした者
 - (3) 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第12条の規定により解雇された者
 - 3 労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条及び第21条の規定による給与を支払う場合においては、これに相当する額を減額して退職手当を支給するものとする。
 - 4 勤続期間12月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして企業長が定めるものをいう。以下この項において同じ。）にあっては、6月以上）で退職した職員が、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の勤続期間（当該勤続期間に係る職員となった日前に職員であったことがあるものについては、当該職員であった期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員であった期間に企業長が定める期間が含まれているときは、当該企業長が定める期間に該当するすべての期間を除く。）の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に

規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項の規定を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間（当該期間内に妊娠、出産、育児その他企業長が定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、企業長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。）内に失業している場合において、その者につき同法の規定を適用したときにその者が支給を受けることのできる求職者給付及び就職促進給付の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による求職者給付及び就職促進給付の支給の条件に従い退職手当として支給する。

（給与の減額）

第23条 職員が勤務しないときは、時間外勤務代休時間（企業長が時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間として指定した勤務時間をいう。）、祝日法による休日等又は年末年始の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき企業長の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

2 職員が部分休業（当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子（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2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）を養育するため1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことをいう。）、修学部分休業（当該職員が大学その他の企業長が定める教育施設における修学のため、2年を超えない範囲内で企業長が定める期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。）、介護休暇（当該職員が要介護者（配偶者、父母、子、配偶者の父母その他企業長が定める者で負傷、疾病又は老齢により企業長が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下この項において同じ。）の介護をするため、企業長が、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月（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にあっては、企業長が定める期間）を超えない範囲内で指定する期間（以下この項において「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）又は介護時間（当該職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）の承認を受けて勤務しないときは、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（退職者の給与）

第24条 職員が休職にされたときは、企業長が定めるところにより給与を支給することができる。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

第25条 地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

2 前項の職員のうち企業長が定める職員には、同項の規定にかかわらず、期末手当又は勤勉手当を支給する。

(自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)

第26条 地方公務員法第26条の5第1項の規定による承認を受けた職員には、同項の自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与)

第27条 地方公務員法第26条の6第1項の規定による承認を受けた職員には、同項の配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

(非常勤職員の給与)

第28条 企業職員で職員以外のものの給与については、職員の給与との権衡を考慮して、企業長が定める。

(特定の職員についての適用除外)

第29条 第14条から第16条までの規定は、管理職手当を受給する職員には適用しない。

2 第5条、第6条、第8条及び第22条の規定は、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には適用しない。

3 第5条、第6条、第8条、第10条及び第22条の規定は、地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項の規定により採用された職員には適用しない。

(労働組合のための職員の行為の制限の特例)

第30条 職員は、次に掲げる場合又は期間に限り、給与を受けながら、労働組合（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第5条第1項の労働組合をいう。）のためその業務を行い、又は活動することができる。

(1) 勤務時間中において、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の団体交渉を行う場合

(2) 祝日法による休日等及び年末年始の休日等（特に勤務を命ぜられた日を除く。）並びに年次休暇並びに休職の期間

附 則

この条例は、規則で定める日から施行する。