

○福井県後期高齢者医療広域連合職員の給与の支給に関する条例施行規則

〔平成19年2月1日〕
規則第8号

平成20年 4月 1日規則第 7号
平成21年 4月 1日規則第 3号
平成21年12月24日規則第 5号
平成22年 3月31日規則第 3号
平成23年 3月31日規則第 2号
平成26年 3月27日規則第 1号
令和 7年 9月12日規則第 4号
令和 8年 2月13日規則第 1号

目次

- 第1章 通則（第1条—第4条）
- 第2章 住居手当（第5条—第12条）
- 第3章 通勤手当（第13条—第32条）
- 第3章の2 単身赴任手当（第33条—第33条の10）
- 第4章 時間外手当及び休日勤務手当（第34条—第38条）
- 第5章 期末手当（第39条—第50条）
- 第6章 勤勉手当（第51条—第58条）
- 第7章 雑則（第59条・第60条）
- 附則

第1章 通則

（趣旨）

第1条 この規則は、福井県後期高齢者医療広域連合職員の給与の支給に関する条例（平成19年福井県後期高齢者医療広域連合条例第9号。以下「給与条例」という。）の規定に基づき、給与条例の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

（給料の支給）

第2条 正規の勤務をした職員に対しては、給与条例第3条により給料を支給する。

2 給料の計算期間（以下「給料期間」という。）は、月の1日から月の末日までとする。

3 給料は、毎月21日に支給する。ただし、その日が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（以下「祝日法による休日」という。）、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日の直前の平日（祝日法による休日、日曜日又は土曜日に当たらない日をいう。）に支給する。

4 特別の事情により、前項の規定により難いと認められる場合は、前項の規定にかかわらず、広域連合長は、支給日を変更することができる。

5 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

6 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

7 第2項の規定により給料を支給する場合であって、給料期間の初日から支給するとき以外のとき、又は給料期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その給料期間の現日数から福井県後期高齢者医療広域連合勤務時間及び休暇等に関する条例（平成19年福井県

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3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日（以下「週休日」という。）の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

（給与の口座振込）

第3条 給与条例第4条（第13条において準用する場合を含む。次項において同じ。）の規定による口座振替の方法による支払いは、申出のあった職員の給与の全部又は一部をその者の指定する預金口座へ振り込む方法（以下「振込み」という。）によって行う。

2 給与条例第4条の申出は、書面を広域連合長に提出して行うものとする。申出を変更する場合においても、同様とする。

3 前項の書面には、振込みを希望する金額、振込みを受ける預金の口座その他振込みの実施に必要な事項を記載しなければならない。

4 その他振込みに関し必要な事項は、広域連合長が別に定めることができる。

（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その職員の給与は、次に掲げる遺族に支給するものとする。

(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と同様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って生計を維持していた者

(3) 前2号に掲げる者を除くほか、職員の死亡当時主としてその収入によって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第2号に該当しない者

2 前項各号に掲げる者に対して給与を支給する順位は同項各号の順位に、同項第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつてはそれぞれ当該各号に掲げる順位によるものとし、同順位の者が2人以上あるときはその人数によって等分して支給するものとする。

第2章 住居手当

（適用除外職員）

第5条 給与条例第7条第1項第1号の規則で定める職員は、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母又は配偶者の父母で職員の扶養親族たる者（扶養手当を受給している場合（広域連合以外の者から受給している場合を含む。）の当該受給に係る扶養親族に限る。以下同じ。）以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び広域連合長がこれに準ずると認める住宅の全部又は一部を借り受け、当該住宅に居住している職員とする。

（配偶者が居住するための住宅から除く住宅）

第6条 条例第7条第1項第2号の規則で定める住宅は、第5条に規定する住宅とする。

（届出）

第7条 新たに給与条例第7条第1項の職員（以下「住居職員」という。）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、住居届（様式第1号）により、その居住の実情、住宅の所有関係等を速やかに広域連合長に届け出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額、住宅の所有関係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8条 広域連合長は、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、その者が住居職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 広域連合長は、前項の規定により住居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住居手当認定簿に記載するものとする。

（家賃の算定の基準）

第9条 第7条第1項の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、広域連合長は家賃の額に相当する額を算定するものとする。

（支給の始期及び終期）

第10条 住居手当の支給は、職員が新たに住居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、職員が住居職員た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、住居手当の支給の開始については、第7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日を経過した後にはされたときは、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 住居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、住居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11条 広域連合長は、現に住居手当の支給を受けている職員が住居職員たる要件を具備しているかどうか及び住居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。

（支給方法）

第12条 住居手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までに住居手当に係る事実が確認できない場合等で、その日において支給することができないときは、その日後において支給することができる。

第3章 通勤手当

（定義）

第13条 給与条例第8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公署との間を往復することをいう。

2 給与条例第8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）

第14条 職員は、新たに給与条例第8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2号）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のあった場合

(確認及び決定)

第15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8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手当認定簿に記載するものとする。

(支給範囲の特例)

第16条 給与条例第8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、次の各号のいずれかに該当する職員で、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任命権者が認めるものとする。

(1) 住居又勤務公署のいずれか一が離島等にある職員

(2) 地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第29条第2項の各障害等級に該当する障害に属する程度の障害のため歩行することが著しく困難な職員

(普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準)

第17条 普通交通機関等（新幹線鉄道等（条例第8条第4項に規定する新幹線鉄道等（以下「新幹線鉄道等」という。）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18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方法を異にするものであってはならない。ただし、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19条 給与条例第8条第2項第1号に規定する運賃等相当額（次項及び第21条第1号において「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 通用期間が支給単位期間（給与条例第8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。

(短時間勤務職員に係る通勤手当の減額)

第20条 給与条例第8条第2項第2号の規則で定める職員は、平均1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21条 給与条例第8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8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って、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運賃等相当額及び同条第2項第2号に定める額の合計額（同項第1号に規定する1月当たりの運賃等相当額（以下「1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150,000円を超えるときは、1月につき150,000円）
- (2) 給与条例第8条第1項第3号に掲げる職員のうち、1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っては、その合計額。以下「1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) 給与条例第8条第1項第3号に掲げる職員のうち、1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22条 給与条例第8条第1項第2号に規定する交通の用具は、次の各号に掲げるものとする。ただし、国又は地方公共団体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、そり、スキー及び舟艇。ただし、原動機付のものを除く。
（通勤手当を支給する駐車場等）

第23条 給与条例第8条第3項に規定する規則で定める駐車場等は、次の各号のいずれにも該当するものであることとする。

- (1) 通勤のために常例として利用しているものであること。
- (2) 交通機関から自動車等へ又は自動車等から交通機関へ乗り継ぐための駐車場等で、その乗継地周辺にあるもの（自動車の保管場所の確保等に関する法律（昭和37年法律第145号）に規定する保管場所を除く。）であること。
- (3) 月ぎめ駐車場等その他これに準ずるものであること。

2 給与条例第8条第3項の規則で定める職員は、自動車等を使用する区間の距離（2以上の駐車場等を利用する場合は、それぞれの区間の距離）が片道2キロメートル未満であるもの（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を除く。）とする。

3 2以上の駐車場等を利用する場合においては、それぞれの1月当たりの駐車料金等の額の合計額（その額が5,000円を超えるときは、5,000円）を支給する。

（新幹線鉄道等の利用の基準）

第24条 給与条例第8条第4項の規則で定める基準は、次に掲げるものとする。

- (1) 新幹線鉄道等（高速自動車国道等の有料の道路を除く。）を利用する場合には、その利用により通勤時間がおおむね20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。
- (2) 高速自動車国道等の有料の道路を利用する場合には、その利用による通勤の時間及び距離

の短縮並びに職員の通勤に係る交通事情等に照らしてその利用により得られる通勤事情の改善が前号に相当すると広域連合長が認めるものであること。

（新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の額の算出の基準）

第25条 新幹線鉄道等の利用に係る特別料金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18条の規定は、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当の額の算出について準用する。

3 第19条の規定は、給与条例第8条第4項第1号に規定する特別料金等の額に相当する額（第26条第4項において「特別料金等相当額」という。）の算出について準用する。この場合において、第19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、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」とあるのは「特別料金等」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。

（支給日等）

第26条 通勤手当は、支給単位期間（第4項に規定する通勤手当に係るものを除く。）又は同項に定める期間（以下この条、第28条第2項第2号及び第31条において「支給単位期間等」という。）に係る最初の月の給料の支給日に支給する。ただし、支給日までに第14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退職し、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。この場合において、職員の異動が当該通勤手当の支給日前であるときは、当該異動の際支給するものとする。

4 給与条例第8条第5項の規則で定める通勤手当は、1月当たりの運賃等相当額（第21条第3号に掲げる職員に係るものを除く。）、給与条例第8条第2項第2号に定める額（第21条第2号に掲げる職員に係るものを除く。）及び特別料金等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が2以上ある場合においては、その合計額）の合計額（第28条第2項において「1月当たりの通勤手当算出基礎額」という。）が150,000円を超えるときにおける通勤手当とし、給与条例第8条第6項の規則で定める期間は、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とする。

（支給の始期及び終期）

第27条 通勤手当の支給は、職員に新たに給与条例第8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退職し、又は死亡した場合においては、それぞれの者が退職し、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15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 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28条 給与条例第8条第6項の規則で定める事由は、通勤手当（1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) 退職し、若しくは死亡した場合又は給与条例第8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) 月の中途において地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）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、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渡って通勤しないこととなる場合

- 2 給与条例第8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月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000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又は新幹線鉄道等（同号の改定後に1月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000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及び新幹線鉄道等）、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普通交通機関等及び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運賃等及び特別料金等の払戻しを、広域連合長の定める月（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月当たりの運賃等相当額等が150,000円を超えていた場合 150,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間等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及び新幹線鉄道等についての払戻金相当額の合計額並びに広域連合長の定める額の合計額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあつては、0）

- 3 給与条例第8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与の給料の支給義務者が同一であるときは、広域連合長の定めるところにより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29条 給与条例第8条第7項の規則で定める期間は、普通交通機関等又は新幹線鉄道等にあ

っては次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める期間、駐車場等にあつては1月とする。

(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月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間（新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当を支給されている場合であつて、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つては、当該新幹線鉄道等の利用に係る特別料金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、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の認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つては、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30条 支給単位期間は、第27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、地方公務員の育児休業等に関する法律第2条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つて、これらの期間が2以上の月に渡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つては、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渡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渡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31条 給与条例第8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渡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32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8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3章の2 単身赴任手当

（やむを得ない事情）

第33条 給与条例第8条の2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（広域連合長の定めるこれに準ずる住宅を含む。）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
（通勤困難の基準）

第33条の2 給与条例第8条の2第1項本文及びただし書の規則で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- (1) 広域連合長の定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル以上であること。
- (2) 広域連合長の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。
（交通距離の算定）

第33条の3 給与条例第8条の2第2項に規定する交通距離の算定は、最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さについて、広域連合長の定めるところにより行うものとする。

（権衡職員の範囲等）

第33条の4 給与条例第8条の2第3項の同条第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規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 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、第33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って、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第33条の2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又は公署の移転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
- (2) 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、第33条に規定するやむを得ない事情に準じて広域連合長の定める事情（以下単に「広域連合長の定める事情」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第33条の2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（当該異動又は公署の移転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
- (3) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転した後、広域連合長の定める特別の事情により、当該異動又は公署の移転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又は公署の移転の日から起算して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33条の2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

(4) 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、第33条に規定するやむを得ない事情（配偶者のない職員にあっては、広域連合長の定める事情）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第33条の2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（当該異動又は公署の移転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

(5) 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転した後、広域連合長の定める特別の事情により、当該異動又は公署の移転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又は公署の移転の日から起算して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33条の2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

(6) その他給与条例第8条の2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の定める職員

（支給の調整）

第33条の5 職員の配偶者が単身赴任手当又は国、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33条の6 新たに給与条例第8条の2第1項又は第3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った場合についても、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33条の7 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、その者が給与条例第8条の2第1項又は第3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33条の8 単身赴任手当の支給は、職員が新たに給与条例第8条の2第1項又は第3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、職員が同条第1項又は第3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33条の6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33条の9 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給与条例第8条の2第1項又は第3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33条の10 単身赴任手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までに単身赴任手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

第4章 時間外手当及び休日勤務手当

（時間外勤務手当の支給割合等）

第34条 給与条例第10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、当該各号に定める割合とする。

(1) 給与条例第10条第1項第1号に掲げる勤務 100分の125

(2) 給与条例第10条第1項第2号に掲げる勤務 100分の135

2 給与条例第10条第2項の規則で定める時間は、1の週における割振り変更前の勤務時間（給与条例第10条第2項に規定する割振り変更前の勤務時間をいう。以下この項において同じ。）のうち勤務時間条例第5条の規定により割り振ることをやめることとなった勤務時間の時間数（当該時間数が割振り変更前の勤務時間外に勤務した時間数（給与条例第10条第1項の規定により時間外勤務手当が支給される時間の時間数を除く。以下この項において同じ。）を超える週にあつては、当該割振り変更前の勤務時間外に勤務した時間の時間数。以下この項において「割り振ることをやめた勤務時間数等」という。）に相当する当該週の割振り変更前の勤務時間外に勤務した時間のほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる時間とする。

(1) 1の週に勤務した時間数（給与条例第10条第1項の規定により時間外勤務手当が支給される時間の時間数を除く。次号及び第3号において同じ。）が40時間（給与条例第11条の規定により休日勤務手当が支給される時間がある週にあつては、その時間の時間数（第3号において「休日勤務時間数」という。）を40時間に加えた時間数。以下この項において「休日勤務時間数を加えた40時間」という。）を超える場合（次号及び第3号に掲げる

場合を除く。） 休日勤務時間数を加えた40時間から割振り変更前の勤務時間（勤務時間条例第11条第1項に規定する休日（同項の規定により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。次号において「休日等」という。）であることにより勤務しなかった勤務時間がある場合にあっては、その勤務時間を除く。）の時間数を減じた時間数（その時間数が負となるときは、0時間）に相当する当該週の割振りを変更前の勤務時間外に勤務した時間

(2) 休日等のある1の週に勤務した時間数が休日勤務時間数を加えた40時間を超える場合であって、割振り変更前の勤務時間の時間数が40時間を超える場合（次号に掲げる場合を除く。） 当該休日等に割り振られていた割振り変更前の勤務時間の時間数に相当する当該週の割振り変更前の勤務時間外に勤務した時間

(3) 1の週に勤務した時間数が休日勤務時間数を加えた40時間（割振り変更前の勤務時間の時間数が40時間を超える場合にあっては、休日勤務時間数を当該割振り変更前の勤務時間の時間数に加えた時間数）以下である場合 割振り変更前の勤務時間外に勤務した時間の時間数（割り振ることをやめた勤務時間数等を除く。）に相当する当該週の割振り変更前の勤務時間外に勤務した時間

3 給与条例第10条第2項の規則で定める割合は、100分の25とする。

（休日勤務手当の支給割合）

第35条 給与条例第11条の規則で定める割合は、100分の135とする。

（休日等に準ずる日）

第36条 給与条例第11条の規則で定める日は、国の行事の行われる日で広域連合長が指定する日とする。

（支給の基礎となる時間数）

第37条 時間外勤務手当及び休日勤務手当（以下「時間外勤務手当等」という。）の支給の基礎となる時間数は、その給料期間において勤務した当該時間外勤務手当等の支給の対象となる時間数を各手当ごとに合計した時間数（時間外勤務手当については、その支給割合を異にする部分ごとに合計した時間数）とする。この場合において、その合計した時間数に1時間未満の端数を生じた場合は、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。

（時間外勤務手当等の支給日）

第38条 時間外勤務手当等は、その月の分を翌月の給料の支給日に支給する。ただし、やむを得ない事情によりその日において支給することができないときは、その日後において支給することができる。

第5章 期末手当

（期末手当の支給を受ける職員）

第39条 給与条例第16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17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条第1項の規定により停職にされている職員をいう。）

- (4) 専従退職者（法第55条の2第1項ただし書の許可を受けている職員をいう。）
- (5) 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している職員（以下「育児休業職員」という。）のうち、福井県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成19年福井県後期高齢者医療広域連合条例第17号。以下「育児休業条例」という。）第7条第2項に規定する職員以外の職員

第40条 給与条例第16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（非常勤である者にあつては、法第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員に限る。）となった者

ア 国家公務員

イ 他の地方公共団体（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を含む。以下同じ。）の職員（期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。）の支給について、給与条例の適用を受ける職員としての在職期間を他の地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている他の地方公共団体の職員となった者に限る。以下同じ。）

ウ 公庫等職員（国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2第1項に規定する公庫等職員及び特別の法律の規定により同項に規定する公庫等職員とみなされる者をいう。以下同じ。）のうち広域連合長の定める者

第41条 給与条例第20条第4項ただし書の規則で定める職員は、前条第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。

第42条 基準日前1箇月以内において給与条例の適用を受ける常勤の職員又は再任用短時間勤務職員としての退職が2回以上ある者について前2条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43条 給与条例第16条第4項（給与条例第19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、派遣元の関係規定に定めるところによる。

2 給与条例第16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44条 給与条例第16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39条第3号から第5号までに掲げる者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については、広域連合長が別に定める期間

第45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2号から第5号まで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
- (2) 他の地方公共団体の職員
- (3) 公庫等職員のうち広域連合長の定める者
- (4) 退職派遣者

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46条 給与条例第17条及び第18条（これらの規定を給与条例第19条第5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。

（一時差止処分を行う場合の広域連合長への通知）

第47条 任命権者は、給与条例第18条第1項（給与条例第19条第5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、広域連合長に通知しなければならない。

2 前項の規定による通知は、次に掲げる事項を記載して行うものとする。

- (1) 一時差止処分を受けるべき者（以下「被処分者」という。）の氏名、生年月日及び住所
- (2) 被処分者の離職年月日
- (3) 被処分者の勤務公署、職名及び給料月額
- (4) 被疑事実の要旨及び被処分者が犯したと思料される犯罪に係る罰条
- (5) 被処分者から事情を聴取した年月日及びその供述の要旨
- (6) 一時差止処分の発令予定年月日
- (7) その他参考となるべき事項

（一時差止処分の通知）

第48条 任命権者は、一時差止処分を行う場合には、被処分者に対し、期末手当・勤勉手当支給一時差止処分書によりその旨を通知しなければならない。

2 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を福井県後期高齢者医療広域連合公告式条例（平成19年福井県後期高齢者医療広域連合条例第2号）第2条第2項各号に掲げる掲示場に掲示することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲示した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該被処分者に到達したものとみなす。

（一時差止処分の取消しの通知）

第49条 任命権者は、給与条例第18条第3項又は第4項（これらの規定を給与条例第19条第5項及び第20条第7項において準用する場合を含む。）の規定により一時差止処分を取り消した場合には、当該一時差止処分を受けた者に対し、速やかに、その旨を通知しなければならない。

2 前項の規定による通知は、次に掲げる事項を記載して行うものとする。

- (1) 一時差止処分を受けた者の氏名
- (2) 取り消した一時差止処分の発令年月日

(3) 一時差止処分を取り消した年月日及びその理由

(4) その他参考となるべき事項

（一時差止処分を取り消した場合の広域連合長への通知）

第50条 前条第1項に規定する場合においては、任命権者は、広域連合長に対し、速やかに、当該一時差止処分を取り消した旨を通知しなければならない。

2 前項の規定による通知は、前条第2項各号に掲げる事項を記載した通知書に期末手当・勤勉手当支給一時差止処分書及び処分説明書の写しを添付して行うものとする。

第6章 勤勉手当

（勤勉手当の支給を受ける職員）

第51条 給与条例第19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（同条第5項において準用する給与条例第17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（公務傷病等による休職者を除く。）

(2) 第39条第3号から第5号までのいずれかに該当する者

(3) 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

第52条 給与条例第19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。

(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40条第2号及び第3号に掲げる者

2 第42条の規定は、前項の場合に準用する。

（勤勉手当の支給割合）

第53条 給与条例第19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（以下同条において「期間率」という。）に派遣元の規定による職員の勤務成績による割合を乗じて得た割合とする。

（勤勉手当の期間率）

第54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55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39条第3号又は第4号までに掲げる者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) 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病（派遣職員又は退職派遣者の派遣先の業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤を含む。）による負傷若しくは疾病を含む。）を除く。）により勤務しなかった期間から週休日並びに祝日法による休日等及び年末年始の休日等（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

(5) 勤務時間条例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

(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には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

第56条 第45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。
(端数計算)

第57条 給与条例第16条第2項の期末手当基礎額又は給与条例第19条第2項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。

(期末手当及び勤勉手当の支給日)

第58条 条例第16条第1項及び条例第19条第1項に規定する期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第2の表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（これらの日が土曜日に当たるときはそれぞれの前日、日曜日に当たるときはそれぞれの前々日）とする。

第7章 雑則

(給料月額の見直し)

第59条 職員の給料の決定に誤りがあり、任命権者がこれを訂正しようとする場合において、あらかじめ広域連合長の承認を得たときはその訂正を将来にむかって行うことができる。

(雑則)

第60条 この規則に定めるものを除くほか、給与条例の施行に関して必要な事項は、広域連合長が別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成20年規則第7号）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年規則第3号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年規則第5号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成22年規則第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年規則第2号）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成26年規則第1号）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和8年規則第1号）

この規則は、令和8年4月1日から施行する。

別表第1（第54条関係）

（平20規則7・追加）

勤務時間	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

別表第2（第58条関係）

（平20規則7・追加）

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日