

葉山町職員の定年等に関する条例新旧対照表【第1条関係】

改正後	改正前
<p>葉山町職員の定年等に関する条例</p> <p><u>目次</u></p> <p><u>第1章 総則（第1条）</u></p> <p><u>第2章 定年制度（第2条～第4条）</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第5条～第10条）</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第11条・第12条）</u></p> <p><u>第5章 雑則（第13条）</u></p> <p><u>附則</u></p> <p><u>第1章 総則</u></p> <p>（趣旨）</p>	<p>葉山町職員の定年等に関する条例</p> <p>（新設）</p>
<p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号<u>以下「法」という。</u>）<u>第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7</u>の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p><u>第2章 定年制度</u></p> <p>（定年による退職）</p>	<p>（新設）</p> <p>（趣旨）</p>
<p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号<u>以下「法」という。</u>）<u>第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7</u>の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p><u>第2章 定年制度</u></p> <p>（定年による退職）</p>	<p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号_____）<u>第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3</u>の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（新設）</p> <p>（定年による退職）</p>
<p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日<u>（以下「定年退職日」という。）</u>に退職する。</p> <p>（定年）</p>	<p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日_____に退職する。</p> <p>（定年）</p>
<p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p>	<p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p>
<p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>次に掲げる事由がある</u>と認めるときは、<u>同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。</u><u>ただし、</u></p>	<p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>次の各号のいずれかに該当する</u>と認めるときは、<u>その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。</u></p>

改正後	改正前
<p><u>第8条の規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第5条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第8条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合に限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず</u>公務の運営に著しい支障が生ずる<u>こと</u>。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>当該職員</u>の退職による欠員を容易に補充することが<u>できず公務の運営に著しい支障が生ずること</u>。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>当該業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>当該職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずる<u>こと</u>。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項各号に掲げる事由</u>が引き続き<u>ある</u>と認めるときは、<u>これらの期限の翌日から起算して</u>1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、<u>当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）</u>の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、<u>第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について</u>、第1項の期限又は</p>	<p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>その職員の退職により</u> _____ 公務の運営に著しい支障が生ずる<u>とき</u>。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>その職員</u>の退職による欠員を容易に補充することが<u>できないとき</u>。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>その業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>その職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずる<u>とき</u>。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項の事由</u>が引き続き<u>存する</u>と認めるときは、 _____ 1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、<u>その期限は、その職員に係る定年退職日</u> _____ の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は _____、第1項の期限</p>

改正後	改正前
<p>第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>第1項各号に掲げる事由がなくなった</u>と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて<u>当該期限を繰り上げるものとする。</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)</u></p>	<p>又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>第1項の事由が存しなくなった</u>と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて<u>その期限を繰り上げて退職させることができる。</u></p> <p>(新設)</p>
<p><u>第5条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、葉山町一般職の職員の給与等に関する条例(昭和26年葉山町条例第108号)第16条の規定により管理職手当を支給される職とする。</u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>第6条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。</u></p> <p><u>(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>第7条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下この章において「他の職への降任等」という。)を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。</u></p> <p><u>(1) 当該職員の勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第9条において「降任等」という。)をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等をする事。</u></p> <p><u>(2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等をする事。</u></p> <p><u>(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員(以下この号において「上位職職員」という。)の他</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	改正前
<p><u>の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をする<u>こと。</u></u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)</u></p> <p><u>第8条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員に</u> (新設)</p> <p><u>ついて、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。</u></p> <p><u>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当</u> (新設)</p>	

改正後	改正前
<p><u>該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p>	
<p>3 <u>任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として規則で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。</u></p>	(新設)
<p>4 <u>任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員につい</u></p>	(新設)

改正後	改正前
<p><u>て前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。</u> <u>(異動期間の延長等に係る職員の同意)</u></p>	
<p><u>第9条 任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</u> <u>(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)</u></p>	(新設)
<p><u>第10条 任命権者は、第8条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。</u> <u>第4章 定年前再任用短時間勤務制</u> <u>(定年前再任用短時間勤務職員の任用)</u></p>	(新設)
<p><u>第11条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職（以下この条及び次条において「短時間勤務の職」という。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。</u></p>	(新設)
<p><u>第12条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、町が加入する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項の一部事務組合又は広域連合の年齢60年以上退職者に相当する者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。</u></p>	

改正後	改正前								
<p><u>2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。</u></p> <p><u>第5章 雑則</u> <u>(委任)</u></p> <p><u>第13条</u> この条例の<u>実施</u>に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>附 則 1～3 (略)</p> <p><u>4 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</u></p> <table border="1" data-bbox="199 600 1039 793"> <tbody> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64年</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>(情報の提供及び勤務の意思の確認)</u></p> <p><u>5 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあっては、当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度）において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用さ</u></p>	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年	<p>(新設)</p> <p><u>(その他の事項)</u></p> <p><u>第5条</u> この条例の<u>施行</u>について必要な事項は、規則で定める。</p> <p>附 則 1～3 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年								
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年								
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年								
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年								

改正後	改正前
<u>れる任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するもの とするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努め るものとする。</u>	

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例新旧対照表【第2条関係】

改正後	改正前
<p>職員の分限に関する_____条例 (目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。<u>以下「法」という。</u>）第27条第2項<u>並びに第28条第3項及び第4項</u>の規定に基づき、職員の意に反する<u>休職及び降給の事由、職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果並びに職員の失職の例外</u>に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p><u>(降給の種類)</u></p> <p>第2条 <u>降給の種類は、降格（職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表（葉山町一般職の職員の給与等に関する条例（昭和26年葉山町条例第108号。以下「給与条例」という。）第3条の行政職給料表をいう。）の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）及び降号（職員の意に反して、当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。）並びに法第28条の2第1項に規定する降給（同項本文の規定による他の職への転任により現に属する職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合において、降格することをいう。）とする。</u></p> <p><u>(降格の事由)</u></p> <p>第3条 <u>任命権者は、職員が降任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当し、必要があると認める場合は、当該職員を降格するものとする。この場合において、第2号の規定により職員のうちいずれかを降格するかは、任命権者が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して決定するものとする。</u></p> <p><u>(1) 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合（職員が降任された場合を除く。）</u></p>	<p>職員の分限に関する<u>手続及び効果に関する</u>条例 (目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号_____。）第27条第2項<u>及び第28条第3項</u>の規定に基づき、職員の意に反する<u>降給の事由並びに職員の分限に関する手続及び効果</u>に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>(新設)</p> <p><u>(降給の事由)</u></p> <p>第2条 <u>任命権者は職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを降給することができる。</u></p> <p><u>(1) 勤務能率が低下した場合</u></p>

改正後	改正前
<p><u>ア 職員の勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導その他の必要な措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであって、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。</u></p> <p><u>イ 任命権者が指定する医師2名によって、心身の故障があると診断され、その故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないと認められるとき。</u></p> <p><u>ウ 職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することについての適格性を判断するに足りると認められる事実に基づき、当該適格性を欠くと認められる場合において、指導その他の必要な措置を行ったにもかかわらず、当該適格性を欠く状態がなお改善されないとき（ア及びイに掲げるときを除く。）。</u></p> <p><u>(2) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により職員の属する職務の級の職の数に不足が生じた場合</u> <u>(降号の事由)</u></p>	<p><u>(2) 前号に規定する場合の外その職に必要な適格性を欠く場合</u></p> <p>(新設)</p> <p>(降任、免職及び休職 _____ の手続)</p>
<p><u>第4条 任命権者は、職員の勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であって、指導その他の必要な措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。</u> <u>(降任、免職、休職及び降給の手続)</u></p> <p><u>第5条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合、同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合又は第3条第1号イに該当するものとして職員を降格する場合</u>においては、医師2名を指定して、あらかじめ診断を行わせなければならない。</p>	<p><u>第3条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合 _____</u>においては、医師2名を指定して、あらかじめ診断を行わせなければならない。</p>

改正後	改正前
<p>2 職員の意に反する降任、免職、休職又は降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>2 職員の意に反する降任、免職、休職又は降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>
<p>(休職の効果)</p>	<p>(休職の効果)</p>
<p>第6条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者が定める。</p>	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者が定める。</p>
<p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。</p>	<p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。</p>
<p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p>	<p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p>
<p>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員の休職の期間の上限は、第1項及び前項の規定にかかわらず、当該職員の任期とする。</p>	<p>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員の休職の期間の上限は、第1項及び前項の規定にかかわらず、当該職員の任期とする。</p>
<p>第7条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p>	<p>第5条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p>
<p>2 休職者は、休職の期間中別に条例で定める場合のほか、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>2 休職者は、休職の期間中別に条例で定める場合のほか、いかなる給与も支給されない。</p>
<p>(失職の例外)</p>	<p>(失職の例外)</p>
<p>第8条 任命権者は、禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された職員のうち、その刑に係る罪を過失により犯した者については、情状を考慮して特に必要と認めるときは、その職を失わないものとすることができる。</p>	<p>第6条 任命権者は、禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された職員のうち、その刑に係る罪を過失により犯した者については、情状を考慮して特に必要と認めるときは、その職を失わないものとするができる。</p>
<p>2 前項の規定により、その職を失わなかった職員が、その刑の執行猶予の言渡しを取り消されたときは、その職を失う。</p>	<p>2 前項の規定により、その職を失わなかった職員が、その刑の執行猶予の言渡しを取り消されたときは、その職を失う。</p>
<p>(委任)</p>	<p>(委任)</p>
<p>第9条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</p>	<p>第7条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</p>
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>
<p>1 この条例は、昭和26年8月13日から施行する。</p>	<p>この条例は、昭和26年8月13日から施行する。</p>
<p>2 給与条例附則第12項の規定の適用を受ける職員に対する第2条の規定の適用については、当分の間、同条中「とする」とあるのは、「並びに給与」とあるものを「とする」とする。</p>	

改正後	改正前
<u>条例附則第12項の規定による降給とする」とする。</u>	
3 <u>第5条第2項の規定は、給与条例附則第12項の規定による降給の場合には、適用しない。</u>	

職員の懲戒の手續及び効果に関する条例新旧対照表【第3条関係】

改正後	改正前
<p>職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 (減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1月以上6月以下<u>の期間、その発令の日に受ける</u>給料(法第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員にあつては報酬<u>の額</u>)の10分の1以下を減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料及びこれに対する地域手当の合計額の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 (減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1月以上6月以下_____給料(法第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員にあつては報酬_____)の10分の1以下を減ずるものとする。</p>

葉山町一般職の職員の給与等に関する条例新旧対照表【第4条関係】

改正後	改正前
<p>○葉山町一般職の職員の給与等に関する条例 (初任給、昇給等の基準)</p>	<p>○葉山町一般職の職員の給与等に関する条例 (初任給、昇給等の基準)</p>
<p>第4条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、規則で定める初任給の基準に従い決定する。</p>	<p>第4条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、規則で定める初任給の基準に従い決定する。</p>
<p>2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合の号給は、規則の定めるところにより決定する。</p>	<p>2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合の号給は、規則の定めるところにより決定する。</p>
<p>3 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。</p>	<p>3 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。</p>
<p>4 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。</p>	<p>4 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。</p>
<p>5 58歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて在職する職員は、前2項の規定にかかわらず、昇給しない。</p>	<p>5 58歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて在職する職員は、前2項の規定にかかわらず、昇給しない。</p>
<p>6 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。</p>	<p>6 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。</p>
<p>7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。</p>	<p>7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。</p>
<p>8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、規則で定める。</p>	<p>8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、規則で定める。</p>
<p><u>9 地方公務員法第22条の4第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち前条第4項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、勤務間条例第2条第2項の規定により定められた当該定年前再任用短時間勤務職員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とす</u></p>	<p><u>9 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(以下「再任用職員」という。)の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。</u></p>

改正後	改正前
<p><u>る。</u></p> <p>10 葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例第4条の規定により任期を定めて採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）に対する第1項及び第2項の規定の適用については、これらの規定中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第3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とする」とする。</p> <p>（通勤手当）</p> <p>第9条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に対して、月の1日からその月以降の月の末日までの規則で定める期間（以下「支給対象期間」という。）内の規則で定める日に支給する。ただし、当該各号に掲げる職員で徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものに対しては通勤手当を支給しない。この場合第1号に掲げる職員であって、徒歩により通勤することが著しく困難であるものにあつては、この限りでない。</p> <p>（1） 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用し、かつ、その運賃又は料金を負担することを常例とする職員</p> <p>（2） 通勤のため自転車、原動機付自転車及び任命権者が特に承認したその他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員</p> <p>（3） 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自転車等を使用することを常例とする職員</p>	<p>10 <u>地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第2条第2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とする。</u></p> <p>11 葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例第4条の規定により任期を定めて採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）に対する第1項及び第2項の規定の適用については、これらの規定中「決定する」とあるのは「決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第3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とする」とする。</p> <p>（通勤手当）</p> <p>第9条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に対して、月の1日からその月以降の月の末日までの規則で定める期間（以下「支給対象期間」という。）内の規則で定める日に支給する。ただし、当該各号に掲げる職員で徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものに対しては通勤手当を支給しない。この場合第1号に掲げる職員であって、徒歩により通勤することが著しく困難であるものにあつては、この限りでない。</p> <p>（1） 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用し、かつ、その運賃又は料金を負担することを常例とする職員</p> <p>（2） 通勤のため自転車、原動機付自転車及び任命権者が特に承認したその他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員</p> <p>（3） 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自転車等を使用することを常例とする職員</p>

改正後	改正前
<p>2 前項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額は、支給対象期間につき、次の各号に定めるところにより算出したその者の支給対象期間の通勤に要する運賃等相当額の総額とし、同項第3号に掲げる職員に支給する通勤手当の額は、同項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額及び第3項に定める額の合計額とする。</p> <p>(1) 定期券を発行している交通機関等を利用する区間については、当該区間について発行している定期券の価額及び支給対象期間を考慮して最も低廉な価額を運賃等相当額とする。ただし、定年前再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）については、この額が、当該区間について定期券が発行されていないものとして次号の規定に準じて算出した額を超えるときは、当該算出した額を運賃等相当額とする。</p> <p>(2) 前号に掲げる交通機関等以外の交通機関等を利用する区間については、当該区間についての通勤21回分の運賃相当額（定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、この額に規則で定める割合を乗じて得た額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額を運賃等相当額とする。</p> <p>3 第1項第2号に掲げる職員に支給する通勤手当の額は、自転車等の使用距離が片道2キロメートル以上の場合には2,600円に2キロメートルを超える1キロメートル（1キロメートル未満の端数があるときは、その端数を切り捨てる。）につき600円を加算した額（定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、この額に規則で定める割合を乗じて得た額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額とする。ただし、自転車等の使用距離が60キロメートル以上である場合は、その距離にかかわらず37,400円（定年前再任用短時間勤務職員等にあつては、この額に規則で定める割合を乗じて得た額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額とする。</p> <p>4 前3項の規定による通勤手当の額は、運賃、料金、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経路及び方法により算</p>	<p>2 前項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額は、支給対象期間につき、次の各号に定めるところにより算出したその者の支給対象期間の通勤に要する運賃等相当額の総額とし、同項第3号に掲げる職員に支給する通勤手当の額は、同項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額及び第3項に定める額の合計額とする。</p> <p>(1) 定期券を発行している交通機関等を利用する区間については、当該区間について発行している定期券の価額及び支給対象期間を考慮して最も低廉な価額を運賃等相当額とする。ただし、<u> </u>再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下「<u> </u>再任用短時間勤務職員等」という。）については、この額が、当該区間について定期券が発行されていないものとして次号の規定に準じて算出した額を超えるときは、当該算出した額を運賃等相当額とする。</p> <p>(2) 前号に掲げる交通機関等以外の交通機関等を利用する区間については、当該区間についての通勤21回分の運賃相当額（<u> </u>再任用短時間勤務職員等にあつては、この額に規則で定める割合を乗じて得た額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額を運賃等相当額とする。</p> <p>3 第1項第2号に掲げる職員に支給する通勤手当の額は、自転車等の使用距離が片道2キロメートル以上の場合には2,600円に2キロメートルを超える1キロメートル（1キロメートル未満の端数があるときは、その端数を切り捨てる。）につき600円を加算した額（<u> </u>再任用短時間勤務職員等にあつては、この額に規則で定める割合を乗じて得た額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額とする。ただし、自転車等の使用距離が60キロメートル以上である場合は、その距離にかかわらず37,400円（<u> </u>再任用短時間勤務職員等にあつては、この額に規則で定める割合を乗じて得た額）に支給対象期間の月数を乗じて得た額とする。</p> <p>4 前3項の規定による通勤手当の額は、運賃、料金、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経路及び方法により算</p>

改正後	改正前
<p>出するものとする。</p> <p>5 前各項に規定するもののほか、職員の離職、休暇、欠勤、運賃の改定等、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第11条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。第3項において同じ。)における勤務</p> <p>(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条の規定により割り振られた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は、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した規則で定める時間に対して、勤務1時間につき、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>3 定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用について</p>	<p>出するものとする。</p> <p>5 前各項に規定するもののほか、職員の離職、休暇、欠勤、運賃の改定等、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第11条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。第3項において同じ。)における勤務</p> <p>(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条の規定により割り振られた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は、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した規則で定める時間に対して、勤務1時間につき、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>3 _____再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用について</p>

改正後	改正前
<p>でにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日から起算して1箇月を超えない範囲内において規則で定める日(次条及び第17条の3においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(第18条第7項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。)についても同様とする。</p>	<p>でにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日から起算して1箇月を超えない範囲内において規則で定める日(次条及び第17条の3においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(第18条第7項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。)についても同様とする。</p>
<p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120(定年前提任用短時間勤務職員)にあつては、100分の67.5)を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30</p>	<p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120(再任用職員)にあつては、100分の67.5)を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30</p>
<p>3 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、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並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>	<p>3 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、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並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>
<p>4 給料表の適用を受ける規則で定める職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。</p>	<p>4 給料表の適用を受ける規則で定める職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。</p>
<p>5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。(勤勉手当)</p>	<p>5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。(勤勉手当)</p>
<p>第17条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日</p>	<p>第17条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日</p>

改正後	改正前
<p>から起算して1箇月を超えない範囲内において規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても同様とする。</p>	<p>から起算して1箇月を超えない範囲内において規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても同様とする。</p>
<p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の総額は、支給を受ける職員の勤勉手当基礎額に100分の105（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては、100分の50）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>	<p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の総額は、支給を受ける職員の勤勉手当基礎額に100分の105（<u>再任用職員</u>にあつては、100分の50）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>
<p>3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、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並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>	<p>3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、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並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>
<p>4 第17条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは「第17条の4第3項」と読み替えるものとする。</p>	<p>4 第17条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは「第17条の4第3項」と読み替えるものとする。</p>
<p>5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第17条の2中「前条第1項」とあるのは「第17条の4第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第17条の4第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。</p>	<p>5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第17条の2中「前条第1項」とあるのは「第17条の4第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第17条の4第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。</p>
<p>第19条の4 地方公務員法第22条の2第1項第1号の規定により、1週につき29時間を超える勤務時間をもって採用された職員（以下「非常勤嘱託員」という。）の給与は、報酬及び期末手当とする。</p>	<p>第19条の4 地方公務員法第22条の2第1項第1号の規定により、1週につき29時間を超える勤務時間をもって採用された職員（以下「非常勤嘱託員」という。）の給与は、報酬及び期末手当とする。</p>
<p>2 任命権者は、基本報酬に、非常勤嘱託員が従事する職務の内容及び特殊性を考慮して、任用期間の定めのない常勤の職員に支給される手当の額に相当する額を加えた額をもって、報酬の額とすることができる。</p>	<p>2 任命権者は、基本報酬に、非常勤嘱託員が従事する職務の内容及び特殊性を考慮して、任用期間の定めのない常勤の職員に支給される手当の額に相当する額を加えた額をもって、報酬の額とすることができる。</p>

改正後	改正前
<p>3 前項の基本報酬は月額によるものとし、規則で定める。</p> <p>4 第1項の期末手当については、同項の職員のうち任期の定めが6月以上の者（これに準ずるものとして規則で定める職員を含む。）に支給するものとし、任用期間の定めのない常勤の職員の期末手当の取扱いの例による。この場合において必要な読替えは、規則で定める。</p> <p>5 非常勤嘱託員が第9条第1項各号のいずれかに該当する場合は、通勤に係る費用弁償を支給するものとし、その支給については、第9条の規定を準用する。この場合において、第9条第2項第1号中「<u>定年前</u>再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下「<u>定年前</u>再任用短時間勤務職員等」という。）」とあるのは、「非常勤嘱託員で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下単に「非常勤嘱託員」という。）」と、同項第2号及び同条第3項中「<u>定年前</u>再任用短時間勤務職員等」とあるのは、「非常勤嘱託員」と読み替えるものとする。</p> <p>6 非常勤嘱託員が公務のため旅行した場合は、その旅行に係る費用弁償を支給する。この場合における費用弁償の支給については、葉山町職員旅費支給条例（昭和31年葉山町条例第205号）における行政職（一）1級並びに行政職（二）2級及び1級の職員の旅費の取扱いの例による。 （<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>についての適用除外）</p>	<p>3 前項の基本報酬は月額によるものとし、規則で定める。</p> <p>4 第1項の期末手当については、同項の職員のうち任期の定めが6月以上の者（これに準ずるものとして規則で定める職員を含む。）に支給するものとし、任用期間の定めのない常勤の職員の期末手当の取扱いの例による。この場合において必要な読替えは、規則で定める。</p> <p>5 非常勤嘱託員が第9条第1項各号のいずれかに該当する場合は、通勤に係る費用弁償を支給するものとし、その支給については、第9条の規定を準用する。この場合において、第9条第2項第1号中「<u> </u>再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下「<u> </u>再任用短時間勤務職員等」という。）」とあるのは、「非常勤嘱託員で平均1箇月当たりの通勤所要回数の少ないもの（以下単に「非常勤嘱託員」という。）」と、同項第2号及び同条第3項中「<u> </u>再任用短時間勤務職員等」とあるのは、「非常勤嘱託員」と読み替えるものとする。</p> <p>6 非常勤嘱託員が公務のため旅行した場合は、その旅行に係る費用弁償を支給する。この場合における費用弁償の支給については、葉山町職員旅費支給条例（昭和31年葉山町条例第205号）における行政職（一）1級並びに行政職（二）2級及び1級の職員の旅費の取扱いの例による。 （<u> 再任用職員</u>についての適用除外）</p>
<p>第20条の2 第6条、第7条及び第8条の2の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</p>	<p>第20条の2 第6条、第7条及び第8条の2の規定は、<u> 再任用職員</u>には適用しない。</p>
<p>附 則 （<u>60歳を超える職員に対する経過措置</u>）</p>	<p>附 則 （<u>新規</u>）</p>
<p><u>12 当分の間、職員の給料月額を、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第14項において「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第3条第4項の規定により当該職員の属する職務の級並びに第4条第1項、第2項及び第4項の規定により当該職員が受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50</u></p>	

改正後	改正前
<p>円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。</p> <p>13 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</p> <p>(1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員</p> <p>(2) 葉山町職員の定年等に関する条例第8条第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間(同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された同条例第5条に規定する職を占める職員</p> <p>(3) 葉山町職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員(同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。)</p>	<p>(新規)</p>
<p>14 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日(以下この項及び附則第16項において「異動日」という。)の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第12項の規定により当該職員の受ける給料月額(以下この項において「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員(規則で定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第12項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。</p>	<p>(新規)</p>
<p>15 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第3条第4項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「当該職員</p>	

改正後	改正前								
<p><u>の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。</u></p>									
<p><u>16 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(附則第12項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第14項に規定する職員を除く。)であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</u></p>	(新規)								
<p><u>17 附則第14項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第12項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</u></p>	(新規)								
<p><u>18 附則第14項又は前2項の規定による給料を支給される職員に対する第17条第4項(第17条の4第4項において準用する場合を含む。)の規定の適用については、第17条第4項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第14項、第16項又は第17項の規定による給料の額との合計額」とする。</u></p>	(新規)								
<p><u>19 附則第12項から前項までに定めるもののほか、附則第12項の規定による給料月額、附則第14項の規定による給料その他附則第12項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p>	(新規)								
<p>別表第1 (第3条関係) 行政職給料表一</p>	<p>別表第1 (第3条関係) 行政職給料表一</p>								
<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="136 1158 1088 1206">(略)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="136 1206 237 1428"> <u>定年 前再 任用 短時 間勤</u> </td> <td data-bbox="237 1206 1088 1428">(略)</td> </tr> </table>	(略)		<u>定年 前再 任用 短時 間勤</u>	(略)	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1140 1158 2085 1206">(略)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1140 1206 1240 1428"> <u>再任 用職 員以 外の 職員</u> </td> <td data-bbox="1240 1206 2085 1428">(略)</td> </tr> </table>	(略)		<u>再任 用職 員以 外の 職員</u>	(略)
(略)									
<u>定年 前再 任用 短時 間勤</u>	(略)								
(略)									
<u>再任 用職 員以 外の 職員</u>	(略)								

改正後										改正前									
<u>務職員以外の職員</u>																			
<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>		<u>基準給料月額</u>		<u>再任用職員</u>	<u>139,400</u>	<u>177,800</u>	<u>211,100</u>	<u>234,700</u>	<u>244,400</u>	<u>267,400</u>	<u>285,500</u>	<u>352,000</u>							
		円	円	円	円	円	円	円	円										
		139,400	177,800	211,100	234,700	244,400	267,400	285,500	352,000										

別表第2（第3条関係）

行政職給料表（二）

(略)						
<u>再任用職員以外の職員</u>	(略)					
<u>再任用職員</u>		<u>基準給料月額</u>	<u>基準給料月額</u>	<u>基準給料月額</u>	<u>基準給料月額</u>	<u>基準給料月額</u>
		円	円	円	円	円
		128,500	135,200	184,800	215,100	234,700
		0	0	0	0	0

別表第2（第3条関係）

行政職給料表（二）

(略)							
<u>再任用職員以外の職員</u>	(略)						
<u>再任用職員</u>		<u>128,500</u>	<u>135,200</u>	<u>184,800</u>	<u>215,100</u>	<u>234,700</u>	<u>244,400</u>
		0	0	0	0	0	0

葉山町職員の育児休業等に関する条例新旧対照表【第5条関係】

改正後	改正前
<p>○葉山町職員の育児休業等に関する条例 (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 葉山町職員の定年等に関する条例(昭和58年葉山町条例第19号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) <u>葉山町職員の定年等に関する条例第8条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4) 葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成22年葉山町条例第24号)第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</p> <p>(5) 非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)(当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあつては当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4の規定に該当する場合にあつては当該子が2歳に達する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p>(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p>	<p>○葉山町職員の育児休業等に関する条例 (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 葉山町職員の定年等に関する条例(昭和58年葉山町条例第19号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) 葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成22年葉山町条例第24号)第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</p> <p>(4) 非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)(当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあつては当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4の規定に該当する場合にあつては当該子が2歳に達する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p>(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p>

改正後	改正前						
<p>イ 次のいずれかに該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下(ア)において同じ。))において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p> <p>(イ) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 葉山町職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p><u>(3) 葉山町職員の定年等に関する条例第8条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(育児短時間勤務職員についての給与条例の特例)</p> <p>第14条 育児短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="174 1390 1066 1428"> <tr> <td>第4条第1項</td> <td>決定する</td> <td>決定するものとし、その者の給料月額は、</td> </tr> </table>	第4条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、	<p>イ 次のいずれかに該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下(ア)において同じ。))において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p> <p>(イ) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>(2) 葉山町職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>(育児短時間勤務職員についての給与条例の特例)</p> <p>第14条 育児短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="1178 1390 2069 1428"> <tr> <td>第4条第1項</td> <td>決定する</td> <td>決定するものとし、その者の給料月額は、</td> </tr> </table>	第4条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、
第4条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、					
第4条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、					

改正後			改正前		
		その者の受ける号給に応じた額に葉山町職員の育児休業等に関する条例（平成4年葉山町条例第18号。以下「育児休業条例」という。）第15条の規定により読み替えられた勤務時間条例第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする			その者の受ける号給に応じた額に葉山町職員の育児休業等に関する条例（平成4年葉山町条例第18号。以下「育児休業条例」という。）第15条の規定により読み替えられた勤務時間条例第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第4条第2項及び第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする	第4条第2項及び第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
			<u>第4条第9項</u>	<u>とする</u>	<u>に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第9条第2項第1号	<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> 、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員	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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）	第9条第2項第1号	<u>再任用短時間勤務職員</u> 、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員	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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）
第11条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその勤務した日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務	第11条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその勤務した日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務

改正後			改正前		
		にあつては、勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする			にあつては、勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする
第11条第2項	勤務時間 条例第3 条第2項 又は第4 条	育児休業条例第15条の規定により読み替えられた勤務時間条例第3条第2項ただし書又は勤務時間条例第4条	第11条第2項	勤務時間 条例第3 条第2項 又は第4 条	育児休業条例第15条の規定により読み替えられた勤務時間条例第3条第2項ただし書又は勤務時間条例第4条
第11条第3項	<u>定年前再 任用短時 間勤務職 員</u> 及び任 期付短時 間勤務職 員	育児短時間勤務職員	第11条第3項	<u>再任用短 時間勤務 職員</u> 及び 任期付短 時間勤務 職員	育児短時間勤務職員
第11条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第14条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする	<u>第11条第4項</u>	<u>前項</u>	<u>育児休業条例第14条</u>
			第11条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第14条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする

改正後			改正前		
第17条第3項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額	第17条第3項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第17条第4項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額	第17条第4項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
(育児短時間勤務職員についての勤務時間条例の特例)			(育児短時間勤務職員についての勤務時間条例の特例)		
第15条 育児短時間勤務をしている職員についての勤務時間条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる勤務時間条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。			第15条 育児短時間勤務をしている職員についての勤務時間条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる勤務時間条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。		
第2条第1項	とする	とする。ただし、地方公務員の育児休業に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、任命権者が定める	第2条第1項	とする	とする。ただし、地方公務員の育児休業に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、任命権者が定める
第3条第1項 ただし書及び 第2項ただし 書、第4条第2 項並びに第12 条第1項	定年前再 任用短時 間勤務職 員及び任 期付短時 間勤務職 員	育児短時間勤務職員	第3条第1項 ただし書及び 第2項ただし 書、第4条第2 項並びに第12 条第1項	再任用短 時間勤務 職員及び 任期付短 時間勤務 職員	育児短時間勤務職員
第3条第1項 ただし書	これらの 日	必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、これらの日	第3条第1項 ただし書	これらの 日	必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、これらの日
	ことができ る	ものとする		ことができ る	ものとする
第3条第2項 ただし書	範囲内で	範囲内で、当該育児短時間勤務の内容に従い	第3条第2項 ただし書	範囲内で	範囲内で、当該育児短時間勤務の内容に従い

改正後			改正前		
第4条第2項	ところにより、4週間ごとの期間につき8日	ところにより4週間ごとの期間につき8日の週休日	第4条第2項	ところにより、4週間ごとの期間につき8日	ところにより4週間ごとの期間につき8日の週休日
	8日以上	4週間ごとの期間につき8日以上で当該育上)の週休日(育児短時間勤務の内容に従った週休日)を設けなければ		8日以上	4週間ごとの期間につき8日以上で当該育上)の週休日(育児短時間勤務の内容に従った週休日)を設けなければ
	必要	必要(育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容)		必要	必要(育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容)
	割合で週休日	割合で週休日(育児短時間勤務職員にあっては、52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日)		割合で週休日	割合で週休日(育児短時間勤務職員にあっては、52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日)
第8条第1項	職員	、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合限り、育児短時間勤務職員	第8条第1項	職員	、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合限り、育児短時間勤務職員
第8条第2項	公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には	公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合限り	第8条第2項	公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には	公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として規則で定める場合限り
	職員	育児短時間勤務職員		職員	育児短時間勤務職員

(短時間勤務職員についての給与条例の特例)

(短時間勤務職員についての給与条例の特例)

第21条 短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の

改正後			改正前		
表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。			表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。		
第4条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、葉山町職員の育児休業等に関する条例（平成4年葉山町条例第18号。以下「育児休業条例」という。）第22条の規定により読み替えられた勤務時間条例第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする	第4条第1項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、葉山町職員の育児休業等に関する条例（平成4年葉山町条例第18号。以下「育児休業条例」という。）第22条の規定により読み替えられた勤務時間条例第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第4条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする	第4条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第9条第2項第1号	定年前再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員	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18条第1項の規定により採用された職員（以下「短時間勤務職員」という。）	第9条第2項第1号	再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員又は交替制勤務に従事する職員	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18条第1項の規定により採用された職員（以下「短時間勤務職員」という。）
第11条第1項	支給する	支給する。ただし、短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその	第11条第1項	支給する	支給する。ただし、短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその

改正後				改正前			
			勤務した日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする				勤務した日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする
第11条第2項	勤務時間 条例第3 条第2項 又は第4 条	育児休業条例第22条の規定により読み替えられた勤務時間条例第3条第2項ただし書 又は勤務時間条例第4条		第11条第2項	勤務時間 条例第3 条第2項 又は第4 条	育児休業条例第22条の規定により読み替えられた勤務時間条例第3条第2項ただし書 又は勤務時間条例第4条	
第11条第3項	<u>定年前再 任用短時 間勤務職 員</u> 及び任 期付短時 間勤務職 員	短時間勤務職員		第11条第3項	<u>再任用短 時間勤務 職員</u> 及び 任期付短 時間勤務 職員	短時間勤務職員	
第11条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第21条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間		<u>第11条第4項</u>	<u>前項</u>	<u>育児休業条例第21条</u>	
				第11条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第21条の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間	

改正後			改正前		
		である場合は、100分の125) を減じた割合を乗じて得た額とする			である場合は、100分の125) を減じた割合を乗じて得た額とする
第20条の2	第6条、第7条及び第8条の2	第4条、第6条、第7条及び第8条の2	第20条の2	第6条、第7条及び第8条の2	第4条、第6条、第7条及び第8条の2
	定年前再任用短時間勤務職員	短時間勤務職員		再任用職員	短時間勤務職員
(短時間勤務職員についての勤務時間条例の特例)			(短時間勤務職員についての勤務時間条例の特例)		
第22条 短時間勤務職員についての勤務時間条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる勤務時間条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。			第22条 短時間勤務職員についての勤務時間条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる勤務時間条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。		
第2条第1項	とする	とする。ただし、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18条第1項の規定により採用された職員（以下「短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める	第2条第1項	とする	とする。ただし、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18条第1項の規定により採用された職員（以下「短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める
第3条第1項ただし書及び第2項ただし書、第4条第2項並びに第12条第1項	定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員	短時間勤務職員	第3条第1項ただし書及び第2項ただし書、第4条第2項並びに第12条第1項	再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員	短時間勤務職員

改正後	改正前
<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第23条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員等</u>」という。）を除く。）</p> <p>(部分休業の承認)</p>	<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第23条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>再任用短時間勤務職員等</u>」という。）を除く。）</p> <p>(部分休業の承認)</p>
<p>第24条 部分休業（育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、勤務時間条例第2条第1項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員等</u>を除く。以下この条において同じ。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 勤務時間条例第14条に規定する特別休暇のうち授乳等の育児を行う場合に受けるもの又は同条例第15条の2第1項に規定する介護時間を受けて勤務しない時間がある職員（非常勤職員を除く。）に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。ただし、勤務時間条例第17条の規定により任命権者が定める休暇のうち授乳等の育児を行う場合又は介護をするために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与えられるものを受けて勤務しない時間がある非常勤職員にあっては、当該減じた時間から当該勤務しない時間を減じるものとする。</p>	<p>第24条 部分休業（育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、勤務時間条例第2条第1項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員等</u>を除く。以下この条において同じ。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2 勤務時間条例第14条に規定する特別休暇のうち授乳等の育児を行う場合に受けるもの又は同条例第15条の2第1項に規定する介護時間を受けて勤務しない時間がある職員（非常勤職員を除く。）に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。ただし、勤務時間条例第17条の規定により任命権者が定める休暇のうち授乳等の育児を行う場合又は介護をするために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与えられるものを受けて勤務しない時間がある非常勤職員にあっては、当該減じた時間から当該勤務しない時間を減じるものとする。</p>

葉山町職員の勤務時間、休暇等に関する条例新旧対照表【第6条関係】

改正後	改正前
<p>○葉山町職員の勤務時間、休暇等に関する条例 (1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。</p> <p>2 地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>3 葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成22年葉山町条例第24号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める。 (週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p>	<p>○葉山町職員の勤務時間、休暇等に関する条例 (1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。</p> <p>2 地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>3 葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成22年葉山町条例第24号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり31時間までの範囲内で、任命権者が定める。 (週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p>

改正後	改正前
<p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。</p>	<p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日（<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。</p>
<p>（年次休暇）</p>	<p>（年次休暇）</p>
<p>第12条 職員は、1年度につき20日（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）の年次休暇を受けることができる。</p>	<p>第12条 職員は、1年度につき20日（<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）の年次休暇を受けることができる。</p>
<p>2 前項の規定にかかわらず、年度の中途において採用された職員及び前年度から引き続き休職等の理由により勤務しない職員で、年度の中途において復職したものに係るその年度の年次休暇の日数は、規則で定める。</p>	<p>2 前項の規定にかかわらず、年度の中途において採用された職員及び前年度から引き続き休職等の理由により勤務しない職員で、年度の中途において復職したものに係るその年度の年次休暇の日数は、規則で定める。</p>
<p>3 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。</p>	<p>3 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。</p>
<p>4 任命権者は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。</p>	<p>4 任命権者は、年次休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。</p>
<p>（休暇の承認）</p>	<p>（休暇の承認）</p>
<p>第16条 職員は、療養休暇、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間を受けようとするときは、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。</p>	<p>第16条 職員は、療養休暇、特別休暇（規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間を受けようとするときは、規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。</p>
<p>（非常勤職員の勤務時間、休暇等）</p>	<p>（非常勤職員の勤務時間、休暇等）</p>
<p>第17条 非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員を除く。）及び臨時的任用職員の勤務時間、休暇等については、第2条</p>	<p>第17条 非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員を除く。）及び臨時的任用職員の勤務時間、休暇等については、第2条</p>

改正後	改正前
から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、任命権者が定める。	から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、任命権者が定める。

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例新旧対照表【第7条関係】

改正後	改正前
<p>○公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 (職員の派遣)</p> <p>第2条 任命権者は、法第2条第1項に規定する公益的法人等のうち、次の各号のいずれかに該当するもので、規則で定めるものとの間の取決めに基 づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員（次 項に定める職員を除く。）を派遣することができる。</p> <p>(1) 町が基本金その他これに準ずるものを出資している団体 (2) 町から委託を受けて、又は町と共同して行う業務を実施している団 体 (3) 前2号に掲げるもののほか、町の事務又は事業を補完し、又は支援 すると認められる業務を実施する団体</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用され る職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第22条の4第1項又は第 22条の5第1項</u>の規定により採用された職員を除く。）</p> <p>(2) 非常勤職員（地方公務員法<u>第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務 の職を占める職員を除く。）</p> <p>(3) 地方公務員法第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則 で定める職員を除く。）</p> <p>(4) 葉山町職員の定年等に関する条例（昭和58年葉山町条例第19号）第 4条第1項の規定により引き続いて勤務させることとされ、又は同条第 2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p><u>(5) 葉山町職員の定年等に関する条例第8条の規定により同条第1項に 規定する異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長 された管理監督職を占める職員</u></p>	<p>○公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 (職員の派遣)</p> <p>第2条 任命権者は、法第2条第1項に規定する公益的法人等のうち、次の 各号のいずれかに該当するもので、規則で定めるものとの間の取決めに基 づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員（次 項に定める職員を除く。）を派遣することができる。</p> <p>(1) 町が基本金その他これに準ずるものを出資している団体 (2) 町から委託を受けて、又は町と共同して行う業務を実施している団 体 (3) 前2号に掲げるもののほか、町の事務又は事業を補完し、又は支援 すると認められる業務を実施する団体</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用され る職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>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</u>の規定により採用さ れた職員を除く。）</p> <p>(2) 非常勤職員（地方公務員法<u>第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務 の職を占める職員を除く。）</p> <p>(3) 地方公務員法第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則 で定める職員を除く。）</p> <p>(4) 葉山町職員の定年等に関する条例（昭和58年葉山町条例第19号）第 4条第1項の規定により引き続いて勤務させることとされ、又は同条第 2項の規定により期限を延長することとされている職員</p>

改正後	改正前
<p><u>(6)</u> 地方公務員法第28条第2項各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p> <p>3 法第2条第3項に規定する条例で定める事項は、次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) 第1項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）に係る職員の職員派遣を受ける団体（以下「派遣先団体」という。）における福利厚生に関する事項</p> <p>(2) 当該職員の派遣先団体における業務の従事の状態の連絡に関する事項</p>	<p><u>(5)</u> 地方公務員法第28条第2項各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p> <p>3 法第2条第3項に規定する条例で定める事項は、次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) 第1項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）に係る職員の職員派遣を受ける団体（以下「派遣先団体」という。）における福利厚生に関する事項</p> <p>(2) 当該職員の派遣先団体における業務の従事の状態の連絡に関する事項</p>

葉山町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例新旧対照表【第8条関係】

改正後	改正前
<p>○葉山町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 平成17年3月30日条例第8号 (報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（法第22条の4第1項及び葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成22年葉山町条例第24号）第4条に規定する短時間勤務の職を占める職員並びに法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) 職員の任免及び職員数に関する状況 (2) 職員の人事評価の状況 (3) 職員の給与の状況 (4) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況 (5) 職員の休業に関する状況 (6) 職員の分限及び懲戒処分の状況 (7) 職員のサービスの状況 (8) 職員の退職管理の状況 (9) 職員の研修の状況 (10) 職員の福祉及び利益の保護の状況 (11) その他町長が必要と認める事項</p>	<p>○葉山町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 平成17年3月30日条例第8号 (報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（法第28条の5第1項及び葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成22年葉山町条例第24号）第4条に規定する短時間勤務の職を占める職員並びに法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1) 職員の任免及び職員数に関する状況 (2) 職員の人事評価の状況 (3) 職員の給与の状況 (4) 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況 (5) 職員の休業に関する状況 (6) 職員の分限及び懲戒処分の状況 (7) 職員のサービスの状況 (8) 職員の退職管理の状況 (9) 職員の研修の状況 (10) 職員の福祉及び利益の保護の状況 (11) その他町長が必要と認める事項</p>

葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例新旧対照表【第9条関係】

改正後	改正前
<p>○葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例 (給与条例の適用除外等)</p> <p>第8条 葉山町一般職の職員の給与等に関する条例(昭和26年葉山町条例第108号。以下「給与条例」という。)第3条、第4条、第6条、第7条、第8条の2、第16条第1項及び第2項並びに第17条の4の規定は、特定任期付職員には、適用しない。</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第2条、第16条第3項及び第17条第2項の規定の適用については、給与条例第2条中「及び勤勉手当」とあるのは「、勤勉手当及び特定任期付職員業績手当」と、給与条例第16条第3項中「管理職手当の支給を受ける職員」とあるのは「管理職手当の支給を受ける職員及び葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成22年葉山町条例第24号)第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員」と、給与条例第17条第2項中「100分の120(定年前再任用短時間勤務職員)にあつては、100分の67.5)」とあるのは「100分の162.5」とする。</p> <p>3 給与条例第4条第3項から第8項までの規定は、第3条又は第4条の規定により任期を定めて採用された職員には適用しない。</p> <p>4 給与条例第6条、第7条及び第8条の2の規定は、第4条の規定により任期を定めて採用された職員には適用しない。</p>	<p>○葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例 (給与条例の適用除外等)</p> <p>第8条 葉山町一般職の職員の給与等に関する条例(昭和26年葉山町条例第108号。以下「給与条例」という。)第3条、第4条、第6条、第7条、第8条の2、第16条第1項及び第2項並びに第17条の4の規定は、特定任期付職員には、適用しない。</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第2条、第16条第3項及び第17条第2項の規定の適用については、給与条例第2条中「及び勤勉手当」とあるのは「、勤勉手当及び特定任期付職員業績手当」と、給与条例第16条第3項中「管理職手当の支給を受ける職員」とあるのは「管理職手当の支給を受ける職員及び葉山町一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成22年葉山町条例第24号)第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員」と、給与条例第17条第2項中「100分の120(再任用職員)にあつては、100分の67.5)」とあるのは「100分の162.5」とする。</p> <p>3 給与条例第4条第3項から第8項までの規定は、第3条又は第4条の規定により任期を定めて採用された職員には適用しない。</p> <p>4 給与条例第6条、第7条及び第8条の2の規定は、第4条の規定により任期を定めて採用された職員には適用しない。</p>