

社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人長柄町社会福祉協議会（以下「本会」という。）の職員の給与に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において「職員」とは、本会定款第35条に規定する職員をいう。

(給与の支払)

第3条 この規程に基く給与は、規程で特別の定めがある場合を除く外、現金で支払わなければならない。ただし、職員からの申し出により口座振込みの方法により支払うことができる。

(給与からの控除)

第3条の2 次の各号に掲げるものは、職員に給与を支給する際、その給与から控除することができる。

(1) 親睦会の会費

(2) 前号に掲げるもののほか、会長が特に必要と認めたもの

(給料)

第4条 職員の受ける給料は、その職務の複雑困難及び責任の度に基き、かつ、勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない。

2 給料は、職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第8条第1項に規定する正規の勤務時間（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って、扶養手当、管理職手当、住居手当、地域手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当を除いたものとする。

(給料表)

第5条 給料表は、別表第1のとおりとする。

2 職員の職務は、その複雑困難及び責任の度に基き、これを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は別表第5に掲げるとおりとする。

3 会長は、すべての職員の職務を前項に規定する級のいずれかに格付し、第1項の給料表により職員に給料を支給しなければならない。

第6条 会長は、前条第2項の規定に基く分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で職務の級を定めることができる。

2 職員の職務の級は、前項職員の職務の級ごとの範囲内で、かつ、別表第5に定める基準により会長が決定する。

3 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、別に定める初任給の基準に従い会長が決定する。

4 職員が1の職務の級から他の職務の級に移った場合又は1の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、会長が別に定めるところにより決定する。

5 職員の昇給は、会長が別に要領で定める日に、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。

- 6 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（給料表での職務の級が6級以上である職員にあっては、3号給）とすることを標準として会長が要領で定める基準に従い決定するものとする。
- 7 55歳に達した日後最初に到来する4月1日以降に在職する職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給（給料表での職務の級が6級以上である職員にあっては、3号給）」とあるのは、「1号給」とする。
- 8 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。
- 9 職務上の負傷又は疾病その他会長が要領で定める理由により勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、会長が要領の定めるところにより、その者の号給を調整することができる。
- 10 職員の昇給及び前項に規定する号給の調整は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 11 第5項から第8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、会長が別に要領で定める。

（再雇用職員の給料月額）

第6条の2 本会就業規則第32条の2の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。）、第32条の3第1項の規定により採用された職員（以下「一般任期付職員」という。）または同条第2項の規定により採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）の給料月額は第5条第1項を適用し、その者の属する職務の級に応じた額とする。

2 本会就業規則第32条の2の規定により採用され、勤務時間について短時間勤務の職を占める職員（以下「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、本会職員の勤務時間、休暇等に関する規程第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。

（給料の支給）

第7条 給料の計算期間（以下「給与期間」という。）は月の1日から末日までとし、給料の支給日は会長が別にこれを定める。

第8条 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。

- 2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により給料を支給する場合であつて、給与期間の初日から支給するとき以外のとき又は給与期間の末日まで支給するとき以外のときの給与額は、その給与期間の現日数から勤務時間規程第3条第1項、第4条及び第5条の規定による週休日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。

（管理職手当）

第8条の2 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要領で指定するものについて、その職務の特殊性に基づき支給する。

- 2 前項に規定する職員の職にある職員には、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務

手当は、支給しない。

第9条 削除

(扶養手当)

第10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、次に掲げるもので他に生計の途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（届け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) 満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

(3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

(4) 満60歳以上の父母及び祖父母

(5) 満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

(6) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額を、扶養親族である配偶者、父母等については1人につき6,500円、前項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族である子」という。）については1人につき10,000円とする

4 扶養親族である子のうちに15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族である子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第10条の2 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は、職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を会長に届け出なければならない。

(1) 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合

(2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族である子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族としての要件を欠くに至った場合を除く。）

(3) 扶養親族である子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

(4) 扶養親族である子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日で前項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときは、その事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においては、それぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届け出に係るものの全てが扶養親族としての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。ただし扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届け出が、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、その届け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。

3 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が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、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合

(2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族としての要件を欠くに至った場合

(3) 職員の扶養親族である子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかったものが特定期間にある子となった場合

(住居手当)

第10条の3 住居手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。）を借り受け、月額1万6,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（町が設置する公舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他会長が要領で定める職員を除く。）

(2) その所有に係る住宅（会長が要領で定めるこれに準ずる住宅を含む。）に居住している職員で世帯主であるもの

2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

ア 月額2万7,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から1万6,000円を控除した額

イ 月額2万7,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から2万7,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が1万7,000円を超えるときは、1万7,000円）を1万1,000円に加算した額

(2) 前項第2号に掲げる職員 1,000円（当該住宅が当該職員その他会長が要領で定める者によって新築され、又は購入されたものである場合にあっては、当該新築又は購入がなされた日から起算して5年を経過するまでの間は3,000円）

3 前2項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は要領で定める。

(地域手当)

第10条の4 職員に地域手当を支給する。

2 地域手当の月額は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額に100分の3を乗じて得た額とする。

(通勤手当)

第11条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(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。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（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って交通機関等を利用しない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2Km未満である者及び第3号に掲げる職員を除く。）

- (2) 通勤のため自転車その他の交通の用具で、要領で定めるもの（以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（自転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以外の職員であって自転車等を使用しない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 Km未満であるもの及び次号に掲げる職員は除く。）
- (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（交通機関等を利用し、又は自転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以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しない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 Km未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 要領で定めるところにより算出したその者の1か月の通勤に要する運賃等の額に相当する額
- (2) 前項第2号に掲げる職員（短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあつては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）
- ア 自転車等を使用する職員（ウに掲げる職員を除く。） 自転車の使用距離が、片道5 Km未満である職員にあつては2,000円、片道5 Km以上10 Km未満である職員にあつては3,800円、その他の職員にあつては5,000円（要領で定めるところにより通勤が不便であると認められる職員のうち、自転車の使用距離が、片道10 Km以上15 Km未満である者にあつては5,500円、片道15 Km以上20 Km未満である者にあつては7,500円、片道20 Km以上である者にあつては9,600円）
- イ 普通自動車等（道路交通法（昭和35年法律第105号）第3条に規定する自動車のうち、自動2輪車以外の自動車をいう。以下同じ。）又は原動機付自転車等（自転車等のうち、自転車及び普通自動車等以外のものをいう。以下同じ。）を使用する職員（ウに掲げる職員を除く。） 別表第4に掲げる額
- ウ 自転車、普通自動車等及び原動機付自転車等を併せて使用する職員 それぞれの片道の使用距離に応じてア又はイに掲げる額を合計した額
- (3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自転車等の使用距離等の事情を考慮して会長が要領で定める区分に応じ、第1号に掲げる額及び前号に掲げる額の合計額、第1号に掲げる額又は前号に掲げる額
- 3 前2項に規定するもののほか、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に関し必要な事項は、要領で定める。
- (第12条及び第13条は、欠番)
- (給与の減額)
- 第14条 正規の勤務時間内に職員が勤務しないときは、勤務時間規程第8条の3に規定する時間外勤務代休時間、勤務時間規程第9条に規定する祝日法による休日（勤務時間規程第10条第1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つては、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。)又は勤務時間規程第9条に規定する年末年始の休日(勤務時間規程第10条第1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。以下「年末年始の休日等」という。)である場合、勤務時間規程第11条に規定する休暇である場合その他その勤務しないことにつき特に会長の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当りの給与額を減額して給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第15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、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して勤務1時間につき第18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の各号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までの範囲内で要領で定める割合(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として支給する。

(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。)における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 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、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次の各号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」とあるのは「100分の100」とする

3 第1項の規定にかかわらず、勤務時間規程第5条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第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、この条において「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全時間(要領で定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第18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までの範囲内で要領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。

4 正規の勤務時間外に、又は割振り変更前の正規の勤務時間を超えて、勤務することを命じられ、正規の勤務時間外にした勤務(勤務時間規程第3条第1項、第4条及び第5条の規定による週休日における勤務のうち要領で定めるものを除く。)との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、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を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務 100分の150(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175)

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務 100分の150

5 勤務時間規程第8条の3に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて

勤務した全時間のうち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に対しては、当該時間1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 前項第1号の割合から第1項で定めている割合を減じた割合

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 100分の50から第3項で定めている割合を減じた割合

(休日勤務手当)

第16条 祝日法による休日等及び年末年始の休日等において、職員が正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた場合には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150までの範囲内で要領で定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。勤務時間規程第3条第1項又は第4条の規定により毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員が勤務時間規程第9条に規定する祝日法による休日が勤務時間規程第4条及び第5条の規定による週休日に当たるときに会長が要領で定める日において勤務した場合その他前段の規定により休日勤務手当が支給される場合との権衡を考慮して会長が要領で定める場合についても、同様とする。

(夜間勤務手当)

第17条 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は、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間当りの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(端数計算)

第17条の2 第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額及び第15条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

(勤務1時間当りの給与額の算出)

第18条 第15条から第17条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は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12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから勤務時間規程第9条に規定する祝日法による休日（土曜日に当たる日を除く）及び同条に規定する年末年始の休日（日曜日又は土曜日当たる日を除く）の日数の合計に7時間45分を乗じて得た時間を減じたもので除して得た額とする。

2 本会就業規則第32条の2に規定する職員および勤務時間規程第2条第2項により育児短時間勤務の承認を受けた職員にあっては前項の算出方法は会長が別に定める。

(第19条は、欠番)

(期末手当)

第20条 期末手当は、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て、それぞれ基準日の属する月の要領で定める日に支給する。これらの基準日前、1か月以内に退職し、又は死亡した職員(第24条第6項の規定の適用を受ける職員及び要領で定める職員を除く。)についても同様とする。
- 2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120乗じて得た額に、基準日以前6か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。
- (1) 6か月 100分の100
 - (2) 5か月以上6か月未満 100分の80
 - (3) 3か月以上5か月未満 100分の60
 - (4) 3か月未満 100分の30
- 3 再雇用職員(一般任期付職員、特定任期付職員または短時間勤務職員を含む)に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。
- 4 第2項の期末手当基礎額は、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。次項において同じ。)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に対する地域手当の月額の合計額とする。
- 5 職務の級が給料表の4級以上である職員であつて会長が定めるものその他職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として要領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、当該職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき給料の月額に要領で定める職員の区分に応じて100分の15を超えない範囲内で要領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。
- 6 第2項に規定する在職期間の算定に関する必要な事項は、要領で定める。
- (期末手当支給に関する特則)
- 第20条の2 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当(第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当)は、支給しない。
- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に本会就業規則第31条第3号の規定による懲戒解雇の処分を受けた者
 - (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に本会就業規則第32条の2第1項の規定により退職するものとされた職員(本会就業規則第31条第5号により退職するものとされた職員をのぞく)
 - (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員(前各号に掲げる者を除く。)で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
 - (4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの
- (期末手当の一時差し止め)

第20条の3 会長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の

前日までに離職した者が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
 - (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、当会に対する信頼を確保し、期末手当の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第18条第1項本文に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 会長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合
 - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 4 前項の規定は、会長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 会長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、別に定める。

（勤勉手当）

第21条 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か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の要領で定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員についても同様とする。

- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、会長が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、会長が支給する勤勉手当の額の総額は、その者に所属す

る次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員（一般任期付職員、特定任期付職員または短時間勤務職員を含む）以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額を加算した額に100分の95を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員（一般任期付職員および特定任期付職員、短時間勤務職員を含む） 当該再職員の雇用勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額とする。

4 第20条第5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、同項中「前項」とあるのは「第21条第3項」と、「第2項の期末手当基準額」とあるのは「同条第2項の勤勉手当基準額」と読み替えるものとする。

（特定の職員についての適用除外）

第22条 第10条から第10条の3までの規定は、再雇用職員には適用しない。

（扶養手当等の支給方法）

第23条 扶養手当、管理職手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、住居手当、地域手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法に関し必要な事項は、会長が別にこれを定める。

（退職者の給与）

第24条 職員が職務上負傷し、若しくは疾病にかかり、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。）により負傷し、若しくは疾病にかかり法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中その職員に給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、その職員に給料、扶養手当、住居手当、地域手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときはその休職の期間が満1年に達するまでは、その職員に給料、扶養手当、住居手当、地域手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して、休職にされたときは、その休職の期間中その職員に給料、期末手当、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 法第28条第2項の規定により休職にされた職員には、他の規程に別段の定めない限り、前4項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

6 第2項、第3項又は第4項に規定する職員が当該各項に規定する期限内で第20条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは同項の規定により要領で定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、要領で定める職員についてはこの限りでない。

(雇用期間を限る施設長等に関する特例)

第25条 常勤職員のうち、期間を限って雇用（更新される場合を含む。）される事務局長及び施設長の給与については、第4条から第21条まで（第7条及び第8条を除く。）の規定にかかわらず次の各号のとおりとし、これ以外の手当等は支給しない。

- (1) 給料月額 会長の定める額
- (2) 期末手当 会長の定める額
- (3) 勤勉手当 会長の定める額
- (4) 通勤手当 会長の定める額

附 則

この規程は、昭和57年8月20日から施行する。

附 則

この規程は、平成2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年9月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

2 この規程の施行に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成23年4月1日から施行する。

2 当分の間、55歳を超える職員（職務の級が6級以下であるものを除く。）に対する給料月額を支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の給料月額から、当該給料月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額（その額を当該給料月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該給料月額を当該職員の給料月額から減じた額）を減ずること。

3 当分の間、前項の適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び退職者の給与の支給に当たっては、前項の規定により得た額の給料を算定の基礎とする。

4 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

1 この規程は、平成23年12月1日から施行する。

2 平成23年12月に支給する期末手当の額は、改正後の社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程第20条第2項から第5項まで（職員の育児休業等に関する規程第16条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第24条第1項から第3項まで若し

くは第6項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から、次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は支給しない。

- (1) 平成23年4月1日に適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号給欄に掲げるもの以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）にあっては、当該減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当及び住居手当の月額合計額に100分の0.37を乗じて得た額に、同月からこの改正規程の施行日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額

職務の級	号 給
1 級	1 号給から 9 3 号給まで
2 級	1 号給から 7 6 号給まで
3 級	1 号給から 6 0 号給まで
4 級	1 号給から 4 4 号給まで
5 級	1 号給から 3 6 号給まで
6 級	1 号給から 2 8 号給まで
7 級	1 号給から 1 6 号給まで

- (2) 平成23年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.37を乗じて得た額

- 3 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

- この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成23年4月1日から施行する。
- 当分の間、55歳を超える職員（職務の級が6級以下であるものを除く。）に対する給料月額の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の給料月額から、当該給料月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額（その額を当該給料月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあっては、当該給料月額を当該職員の給料月額から減じた額）を減ずること。
- 当分の間、前項の適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び退職者の給与の支給に当たっては、前項の規定により得た額の給料を算定の基礎とする。
- 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

- この規程は、平成23年12月1日から施行する。
- 平成23年12月に支給する期末手当の額は、改正後の社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程第20条第2項から第5項まで（職員の育児休業等に関する規程第16条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第24条第1項から第3項まで若しくは第6項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この

項において「基準額」という。)から、次に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は支給しない。

- (1) 平成23年4月1日に適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号給欄に掲げるもの以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)にあつては、当該減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当及び住居手当の月額合計額に100分の0.37を乗じて得た額に、同月からこの改正規程の施行日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額

職務の級	号 給
1 級	1 号給から 9 3 号給まで
2 級	1 号給から 7 6 号給まで
3 級	1 号給から 6 0 号給まで
4 級	1 号給から 4 4 号給まで
5 級	1 号給から 3 6 号給まで
6 級	1 号給から 2 8 号給まで
7 級	1 号給から 1 6 号給まで

- (2) 平成23年6月1日において減額改定対象職員であつた者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.37を乗じて得た額

- 3 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

改正内容 (第6条第7項 2号給⇒1号給)

附 則

- 1 この規程は平成26年12月5日から施行する。

2 前項の規定に関わらず第1条の規定(社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程(以下「給与規程」という。)別表第1および別表第4の改正規定に限る)による改正後の給与規程は平成26年4月1日から、第1条の規定(給与規程別表第1および別表第4の改正規定を除く。)による改正後の給与規程の規定は平成26年12月1日から適用する。

- 3 改正前の規程により支給された給与は改正後の規程による給与の内払とみなす。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は27年4月1日から施行する。

(切替日前の異動者の号給の調整)

- 2 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び会長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、会長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(給料の切替えに伴う経過措置)

- 3 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるも

のには平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

4 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、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ときは、当該職員には同項の規定に準じて、給料を支給する。

5 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2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ときは、当該職員には前2項の規定に準じて、給料を支給する。

6 前3項の規定による給料を支給される職員に関する改正後の職員給与規程第20条第5項（職員給与規程第21条第4項において準用する場合及び職員の育児休業等に関する規程第17条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、職員給与規程第20条第5項中「給料の月額」とあるのは、「社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程の一部を改正する規程附則第3項から第5項までの規定による給料の額との合計額」とする。

（令和6年3月31日までの間における地域手当に関する特例）

7 切替日から令和6年3月31日までの間における地域手当の支給に関する規定による改正後の給与規程第10条の4第2項の規定の適用については、同項中「100分の3」とあるのは、「100分の3を超えない範囲内で会長が定める割合」とする。

（委任）

8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

（施行期日等）

1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条、附則第6項及び第7項の規定は、平成28年4月1日から施行する。

2 第1条の規定（社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程（以下「給与規程」という。）別表第一から別表第五までの改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は平成27年4月1日から、第1条の規定（別表第1から別表第5までの改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は同年12月1日から適用する。

（平成27年4月1日以前の異動者の号給の調整）

3 平成27年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び会長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、会長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（給与の内払）

4 第1条の規定による改正後の給与規程、第1条の規定による改正前の給与規程により支給された給与は、それぞれ第1条の規定による改正後の給与規程による給与の内払とみなす。

（会長への委任）

5 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程（以下「給与規程」という。）第10条の2及び第21条第2項の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の平成28年4月1日から、第1条の規定（給与規程第21条第2項の改正規定に限る。）による改正後の規定は平成28年12月1日から適用する。
（平成28年4月1日前の異動者の号給の調整）
- 3 平成28年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び任命権者の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、任命権者の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
（給料の内払）
- 4 第1条の規定による改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定により支給された給与は、それぞれ第1条の規定による改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。
（平成29年度における扶養手当に関する特例）
- 5 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第2条の規定による改正後の給与規程（以下「改正後の規程」という。）第10条第3項の規定の適用については、同項中「扶養親族である配偶者、父母等については1人につき6500円、前項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族である子」という。）については1人につき10000円」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族である配偶者」という。）については10000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族である子」という。）については1人につき8000円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち1人については10000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族である父母等」という。）については1人につき6500円（職員に配偶者及び扶養親族である子がいない場合にあっては、そのうち1人については9000円）」と、同規程第10条の2第1項第2号中「扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族である子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族としての要件を欠くに至った場合を除く。）」とあるのは「扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族である子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族としての要件を欠くに至った場合を除く。）とする。
（会長への委任）
- 6 第3項から第5項までの規定に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし第2条から第3条までの規定は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程（以下「給与規程」という。）第21条第2項の改正規定を除く。）による改正後の規程は平成29年4月1日から、第1条の規定（給与規程第21条第2項の改正規定に限る。）による改正後の規定は平成29年12月1日から適用する。

(平成29年4月1日前の異動者の号給の調整)

- 3 平成29年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び会長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、会長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(給料の内払)

- 4 第1条の規定による改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定により支給された給与は、それぞれ第1条の規定による改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(会長への委任)

- 5 第3項から第4項までの規定に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長の定めるところによる。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、公示の日から施行する。ただし、第2条から第3条までの規定は平成31年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程（以下「給与規程」という。）による改正後の給与規程の規定は平成30年4月1日から、第1条の規定（給与規程第21条第2項の改正規定に限る。）による改正後の規定は平成30年12月1日から適用する。

(平成30年4月1日前の異動者の号給の調整)

- 3 平成30年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び会長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合と権衡上必要と認められる限度において、会長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(給料の内払)

- 4 第1条の規定による改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正後の給与規程による内払とみなす。

(会長への委任)

- 5 第3項から第4項までの規定に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長の定めるところによる。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、公示の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（社会福祉法人長柄町社会福祉協議会職員給与規程（以下「給与規程」という。）第21条第2項の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は平成31年4月1日から、第1条の規定（給与規程第21条第2項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は令和元年12月1日から適用する。
(平成31年4月1日前の異動者の号給の調整)
- 3 平成31年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び会長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、任命権者の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
(給料の切替えに伴う経過措置)
- 4 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるものには、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
(給与の内払)
- 5 第1条の規定による改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定により支給された給与は、第1条の規定による改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。
(会長への委任)
- 6 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、会長の定めるところによる。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、公示の日から施行する。ただし、第2条及び第3条の規定は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、公示の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和4年4月1日から施行する。