

第32号議案 一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例

<目次>	ページ
1 改正の趣旨	P2
2 改正する条例	P2
3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）の内容	P2～P11
4 常勤の特別職（副市長、教育長及び上下水道事業管理者）に対する通勤手当の支給	P12
5 育児休業条例における規定の整備	P12～P13
6 施行期日	P13
7 条例の新旧対照表	P14～P40

総 務 部

令和7年2月

1 改正の趣旨

国家公務員においては、令和6年の人事院勧告に基づき、社会と公務の変化に応じた給与制度が整備（給与制度のアップデート）され、令和7年4月から実施されることから、本市の一般職の職員等に関する給与制度についても、国家公務員に準じて見直そうとするもの。

また、地方自治法第204条の規定に基づき、常勤の監査委員以外の常勤の特別職（市長を除く。）の通勤手当について支給できるよう見直すもののほか、その他所要の整備を行うもの。

2 改正する条例

- (1) 一般職の職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）
- (2) 市長及び副市長の給与に関する条例（以下「市長等条例」という。）
- (3) 教育長の給与等に関する条例（以下「教育長条例」という。）
- (4) 長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（以下「上下水道局企業職員の給与条例」という。）
- (5) 単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例（以下「単純な労務職員の給与条例」という。）
- (6) 長崎市監査委員条例（以下「監査委員条例」という。）
- (7) 長崎市上下水道事業管理者の給与等に関する条例（以下「上下水道事業管理者条例」という。）
- (8) 長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「学校職員の給与条例」という。）
- (9) 長崎市職員の育児休業等に関する条例（以下「育児休業条例」という。）
- (10) 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（以下「任期付職員条例」という。）
- (11) 公益的法人等への職員の派遣に関する条例

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）の内容

【基本的な考え方】

- 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

(1) 給料表の改定及び号給の切替え（給与条例第4条、附則第2項関係）

職務や職責を、より重視した給料体系にするため、現行の給料表を議案に記載の給料表（以下「新給料表」という。）に改定し、新給料表への切替えは議案に記載の「号給の切替表」により「新号給」に切り替える。

ア 行政職給料表

【基準となる職務】

1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
職員	職員	主事 技師	係長 主任 専門官	課長補佐 上席専門官	課長	次長	政策監 理事	部長

(7) 1級・2級

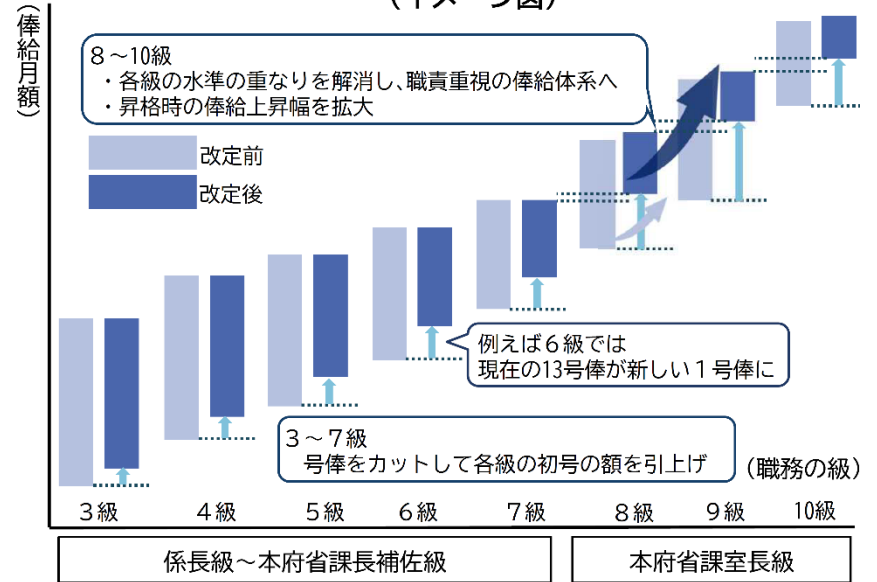
- 新卒初任給や若年層の給料月額を大幅に引上げ
⇒ 採用市場での競争力のある水準

※令和6年の官民較差に基づく給与改定において、先行して措置済（号給等の改定なし）

(イ) 3級～7級：初号近辺の号給をカット

- 新号給への切替え
各級のカットされる号給に在籍する職員は、各級の1号給に切り替えるが、カットされる号給以上の職員は、給料月額の改定はなく、号給のみ切り替わることとなる。
なお、カットする号給は、各級における在職状況を踏まえて設定されていることから、一部の職員を除き、給料月額の改定はない。

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】
(イメージ図)



出典：「令和6年人事院勧告」資料

長崎市の行政職給料表

職務の級	旧給料表号給数	新給料表号給数	改定内容
1 級	93	93	改定なし
2 級	125	125	
3 級	113	109	旧号給1～5号給を1号給とし、6～113号給を4号ずつ繰り上げ
4 級	93	85	旧号給1～9号給を1号給とし、10～93号給を8号ずつ繰り上げ
5 級	93	85	
6 級	85	73	旧号給1～13号給を1号給とし、14～85号給を12号ずつ繰り上げ
7 級	61	45	旧号給1～17号給を1号給とし、18～61号給を16号ずつ繰り上げ
8 級	45	9	号給を大きくり化し、給料月額の高みの大きい簡素な号給構成へ
9 級	41	9	

※3～7級のカットされる号給以上の給料月額の改定はない。

(ウ) 8級・9級：職責重視の給料体系への見直し

- a 各級の初号の額を上げつつ、職務の級間の水準の重なりを解消
 ⇒ より職責を重視した給料体系となるよう見直し

※新号給への切替え

既に8級及び9級の職務の級に在職している職員は、直前に受けていた給料月額と同額又は直近上位の額の新たな号給に切り替える。

- b 昇格時の号給の上昇幅を拡大
 ⇒ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに

【例】旧号給が7級31号給の職員（次長）が8級（理事）に昇格した場合

区分	昇格前①	昇格後②	影響額 (②-①)
改定前①	7級31号給 431,300円	8級19号給 451,900円	20,600円
改定後②	7級15号給（切替後） 431,300円	8級2号給 463,800円	32,500円
差②-①	—	11,900円	11,900円

【参考】

令和7年1月1日現在、8・9級に在籍する職員43名のうち、令和7年4月1日の切替予定人員は、34名（R7.4.1に60歳到達者9名を除く。）

【行政職給料表8級・9級の一部（切替予定人員の号給近辺）

職務の級	8級 (号給数：45号給 ⇒ 9号給)				
	給料表		新給料表		差額
	旧号給	給料月額 (切替前)	新号給	給料月額 (切替後)	
1	415,600	1	458,300	42,700	
2	418,000	1	458,300	40,300	
3	420,500	1	458,300	37,800	
4	422,900	1	458,300	35,400	
5	424,800	1	458,300	33,500	
6	426,900	1	458,300	31,400	
7	429,000	1	458,300	29,300	
8	431,200	1	458,300	27,100	
9	433,100	1	458,300	25,200	
10	435,200	1	458,300	23,100	
11	437,300	1	458,300	21,000	
12	439,200	1	458,300	19,100	
13	440,900	1	458,300	17,400	
14	442,700	1	458,300	15,600	
15	444,600	1	458,300	13,700	
16	446,500	1	458,300	11,800	
17	448,300	1	458,300	10,000	1
18	450,100	1	458,300	8,200	
19	451,900	1	458,300	6,400	1
20	453,600	1	458,300	4,700	
21	455,400	1	458,300	2,900	3
22	456,900	1	458,300	1,400	1
23	458,300	1	458,300	0	
24	459,800	2	463,800	4,000	
25	461,200	2	463,800	2,600	1
26	462,500	2	463,800	1,300	
27	463,800	2	463,800	0	3
28	465,000	3	468,800	3,800	1
29	466,000	3	468,800	2,800	2
30	466,700	3	468,800	2,100	
31	467,400	3	468,800	1,400	1
・	・	・	・	・	
				合計	14

職務の級	9級 (号給数：41号給 ⇒ 9号給)				
	給料表		新給料表		差額
	旧号給	給料月額 (切替前)	新号給	給料月額 (切替後)	
1	465,500	1	510,200	44,700	
2	468,600	1	510,200	41,600	
3	471,600	1	510,200	38,600	
4	474,600	1	510,200	35,600	
5	477,600	1	510,200	32,600	
6	480,600	1	510,200	29,600	
7	483,600	1	510,200	26,600	
8	486,700	1	510,200	23,500	
9	489,400	1	510,200	20,800	
10	492,500	1	510,200	17,700	
11	495,500	1	510,200	14,700	1
12	498,600	1	510,200	11,600	4
13	501,300	1	510,200	8,900	1
14	503,600	1	510,200	6,600	3
15	505,900	1	510,200	4,300	1
16	508,200	1	510,200	2,000	3
17	510,200	1	510,200	0	2
18	511,600	2	517,100	5,500	2
19	513,100	2	517,100	4,000	
20	514,500	2	517,100	2,600	1
21	515,700	2	517,100	1,400	2
22	517,100	2	517,100	0	
23	518,600	3	522,300	3,700	
24	520,100	3	522,300	2,200	
25	521,200	3	522,300	1,100	
26	522,300	3	522,300	0	
27	523,500	4	526,600	3,100	
28	524,700	4	526,600	1,900	
29	525,700	4	526,600	900	
30	526,600	4	526,600	0	
31	527,500	5	530,100	2,600	
・	・	・	・	・	
				合計	20

イ 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に相当の見直しを行う。

(2) 昇給制度の見直し（給与条例第5条関係）

ア 昇給制度の概要（現行）

職員の昇給は、毎年1月1日（以下「昇給日」という。）に、昇給日前1年間（前年度の4月1日～3月31日）における勤務成績に応じて行うとともに、当年度（4月1日～12月31日）の懲戒処分等の事由を併せて考慮する。

また、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、下記のとおりとしている。

【昇給号給数表】

昇給区分 (勤務成績)	A	B	C	D	E
	極めて良好	特に良好	良好（標準）	やや良好でない	良好でない
下記以外	8以上	6	4	2	0
管理職層（7級以上）	8以上	6	3	2	0
55歳*以上(4/1現在)	2以上	1	0	0	0

※ 医療職給料表(1)の適用を受ける職員は、57歳以上。

イ 見直し内容

行政職給料表8級以上において、職務や職責をより重視した新給料表の導入に伴い、8級以上の職員及びこれに相当する職員（以下「管理職層（8級以上）」という。）の昇給は、現行の55歳以上とほぼ同様に、「勤務成績が極めて良好」又は「特に良好」、かつ、懲戒処分等を受けない場合に限り行うものとし、見直し後の昇給号給数は、次のとおりとする。

【管理職層の昇給号給数表】

昇給区分 (勤務成績)	A	B	C	D	E
	極めて良好	特に良好	良好（標準）	やや良好でない	良好でない
管理職層（ <u>8級以上</u> ）	2	1	0	0	0

(3) 諸手当の見直し

ア 扶養手当の見直し（給与条例第8条、第9条、第18条の6、上下水道局企業職員の給与条例第6条、附則第4項、附則第5項関係）

(7) 扶養手当の概要（現行）

扶養手当は、扶養親族のある職員に対して、「(イ)見直し内容」の手当の月額表における現行の額を支給する。

(イ) 見直し内容

配偶者に係る扶養手当の支給割合が減少傾向にあることを踏まえ、子に係る扶養手当を更に充実させるため、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を13,000円に上げる。ただし、2年間で段階的に実施する。

【手当の月額】

扶養親族	年度	現 行	見直し後	経過措置	
				令和7年度	令和8年度
配偶者		6,500円	廃止	3,000円	廃止
行政職給料表8級の職員		3,500円		廃止	
子(1人当たり)		10,000円	13,000円	11,500円	13,000円
	16~22歳の子に対する加算	5,000円	変更なし	/	/
父母等		6,500円			
行政職給料表8級		3,500円			

※行政職給料表9級及び医療職給料表4級の職員に対する「配偶者」及び「父母等」の手当は支給なし

イ 地域手当の見直し（給与条例第9条の2、市長等条例第2条及び第3条の2、教育長条例第2条、単純な労務職員の給与条例第2条及び第5条の2、監査委員条例第9条、上下水道事業管理者条例第2条、学校職員の給与条例第2条及び第3条、附則第6項、附則第7項関係）

(7) 地域手当の概要（現行）

地域手当は、地域における民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して市長が別に定める地域に勤務する職員に支給する。

区 分	支給割合
甲地（東京都特別区）	20%
乙地（長崎市）	3%
医療職給料表(1)の適用を受ける職員（医師・歯科医師）	16%

(4) 見直し内容

地域の民間賃金を踏まえて公務員給与の地域間調整を図るため、最新の民間賃金データが給与に反映され、国家公務員の長崎市における区分が、7級地（3%）から非支給地（0%）に見直されたことに伴い、3%を廃止する。ただし、現行からの支給割合の引下げは、1年1%ずつ引き下げる激変緩和措置を講じる。

なお、常勤の特別職（市長、副市長、教育長、常勤の監査委員及び上下水道事業管理者）の地域手当についても、同様の見直しとなる。

区 分	支給割合		激変緩和措置		
	現 行	見直し後	令和7年度	令和8年度	令和9年度
東京都特別区	20%	変更なし			
長崎市	3%	廃止	2%	1%	廃止
医療職給料表(1)の適用を受ける職員（医師・歯科医師）	16%	変更なし			

ウ 通勤手当の支給限度額の引上げ（給与条例第10条関係）

(7) 通勤手当の概要（現行）

通勤手当は、次に掲げる職員（徒歩により通勤する場合の通勤距離が片道2キロメートル未満の者を除く。）に支給する。

- a 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
（1箇月当たりの支給限度額55,000円）
- b 通勤のため自動車その他の交通の用具で市長が定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員
（1箇月当たりの支給限度額50,885円（ガソリン単価200円、65kmで計算した額））
- c 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、自動車等を使用することを常例とする職員
（1箇月当たりの支給限度額55,000円）

(イ) 見直し内容

人材確保に資するとともに、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できるようにするにすることや、支給限度額を超える職員がいること、及び今後も交通機関等の運賃等の改定などにより支給限度額を超える職員なども想定されることから、1箇月当たりの支給限度額を55,000円（上記(7) a c）から150,000円（所得税法上の通勤手当の非課税限度額と同じ。）に引上げる。

区 分	現 行①	見直し後②	増減（②－①）
1箇月当たりの支給限度額	55,000円	150,000円	95,000円

【参考】 現在、支給限度額を超える職員：1名（1箇月当たり 55,224円（諫早市⇄高島町））

エ 単身赴任手当の支給要件の拡大（給与条例第10条の2、上下水道局企業職員の給与条例第7条の2、単純な労務職員の給与条例第5条の5、附則第8項関係）

(7) 単身赴任手当の概要（現行）

単身赴任手当は、事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、転居し、父母の疾病等やむを得ない事情により配偶者と別居し、単身で生活することを常況とする職員に支給する。

交通距離		手当の月額
基礎額		30,000円
加算額	100km～ 300km未満	8,000円
	300km～ 500km未満	16,000円
	500km～ 700km未満	24,000円
	700km～ 900km未満	32,000円
	900km～1,100km未満	40,000円
	1,100km～1,300km未満	46,000円
	1,300km～1,500km未満	52,000円
	1,500km～2,000km未満	58,000円
	2,000km～2,500km未満	64,000円
2,500km以上		70,000円

(イ) 見直し内容

事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に加え、人材確保にも資するよう、採用時から支給要件を満たす場合は単身赴任手当を支給する。

【支給要件】

区分	現行	見直し後
事務所の異動・移転	<ul style="list-style-type: none"> 事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転（異動・移転） 転居 やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居 異動・移転の直前の住居から直後に在勤する事務所に通勤困難 	<ul style="list-style-type: none"> 事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転（異動・移転） 転居 やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居 異動・移転の直前の住居から直後に在勤する事務所に通勤困難
採用	[新設]	<ul style="list-style-type: none"> 新たに給料表が適用（採用） 転居 やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居 適用の直前の住居から直後に在勤する事務所に通勤困難

オ 管理職員特別勤務手当の支給対象拡大（給与条例第17条の2、上下水道局企業職員の給与条例第12条の2関係）

(7) 管理職員特別勤務手当の概要（現行）

管理職員が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休日（以下「週休日等」という。）に勤務した場合は、管理職員特別勤務手当を支給する。

そのほか、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により平日の午前0時から午前5時までの間において、正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、同手当を支給する。

区 分		週休日等 [※]	平日深夜 (午前0時から午前5時まで)
管理職手当の 適用職員	1種及び2種（部長級）	12,000円（18,000円）	6,000円
	3種（次長級）	10,000円（15,000円）	5,000円
	4種及び5種 (課長級・課長補佐級)	8,000円（12,000円）	4,000円
特定任期付職員	給料表の号給が5号給以上	12,000円（18,000円）	対象外
	3号給・4号給	10,000円（15,000円）	
	1号給・2号給	8,000円（12,000円）	

※（ ）書きの手当の額は、6時間を超える場合の100分の150を乗じて得た額

(4) 見直し内容

勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、次のとおり平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大する。

支給対象	現 行	見直し後	備考
時間帯（平日深夜）	<u>午前0時～午前5時</u>	<u>午後10時～翌午前5時</u>	6時間を超える場合は、上記表の額に100分の150を乗じて得た額
支給対象職員	<u>管理職手当の適用職員のみ</u>	<u>特定任期付職員を追加</u>	

カ 定年前再任用短時間勤務職員への手当支給の拡大（給与条例第18条、上下水道局企業職員の給与条例第20条、単純な労務職員の給与条例第16条、学校職員の給与条例第3条関係）

(7) 見直し内容

定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む。）に対し、正規職員の例により住居手当を支給する。

【現行で支給される手当】通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外・休日・夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当

(イ) 住居手当の概要

自ら居住するため住宅を借り受け、月額16,000円を超える家賃（使用料を含む。）を支払っている職員に支給する。（持家の職員には支給しない。）

区 分	手当の月額（100円未満切捨）
家賃が月額16,000円超27,000円以下	家賃額－16,000円
家賃が月額27,000円超61,000円以下	(家賃額－27,000円)÷2＋11,000円
家賃が月額61,000円超	28,000円

(4) 特定任期付職員の業績手当の廃止及び勤勉手当の支給（任期付職員条例第7条及び第9条、上下水道局企業職員の給与条例第2条及び第15条の2関係）

現行では、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、業績手当（給料月額に相当する額）を支給しているが、令和7年度からは、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、業績手当を廃止する。

なお、年間の期末手当及び勤勉手当の支給においては、人事評価の成績区分が「優秀」の場合で、6月期・12月期の基準率（0.875）に0.40の加算とした場合、現行の期末手当及び業績手当と同水準となる。

【期末手当及び勤勉手当の支給割合】

区 分	6 月 期			12 月 期				年間合計			
	期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	業績手当	計	期末手当	勤勉手当	業績手当	計
現 行	1.725	-	1.725	1.725	-	1.00	1.725 (2.725)	3.45	-	1.00	3.45 (4.45)
見直し後	0.950	0.875 (1.275) ※	1.825 (2.225)	0.950	0.875 (1.275)	廃止	1.825 (2.225)	1.90	1.75 (2.55)	廃止	3.65 (4.45)

※ 見直し後の勤勉手当の（ ）書きは、成績区分が優秀の場合の割合

4 常勤の特別職（副市長、教育長及び上下水道事業管理者）に対する通勤手当の支給

（市長等条例第2条、教育長条例第2条、上下水道事業管理者条例第2条関係）

(1) 背景

- 常勤の特別職に対しては、平成3年度まで通勤手当を支給していなかったが、平成3年の人事院勧告に基づき国家公務員の、「指定職俸給表」の適用を受ける職員に通勤手当が支給されることとなったことから、当時、専任運転士がいなかった常勤の監査委員のみに支給することとし、監査委員条例の改正を行った。
- しかしながら、現在、常勤の監査委員以外の常勤の特別職（市長を除く。）については、専任運転士が廃止された以降も、通勤費を支払っていない実態があり、常勤の特別職の間に不均衡が生じている状況がある。
- これまで常勤の特別職が近隣に居住していたことなどにより、通勤手当の支給の必要性についての検討に至っていなかったが、本来であれば、常勤の監査委員の通勤手当を見直した平成3年度に、支給の有無に関わらず支給することができるように見直すべきであったところ、現時点での改正に至ったもの。

(2) 見直し内容

常勤の監査委員以外の常勤の特別職（市長を除く。）については、専任運転士が廃止された以降も、通勤費を支払っていない実態があり、常勤の特別職の間に不均衡が生じているため、一般職の職員の例により、通勤手当を支給できるよう規定を見直すもの。

【通勤手当の支給要件】

徒歩により通勤する場合の通勤距離が片道2km以上で、通勤のために交通機関等（有料道路等を含む。）を利用して運賃等を負担することを常例とする場合や自動車等を使用することを常例とする場合に支給。

【参考】通勤手当の支給に係る中核市（全62市）の状況

	市長	副市長	教育長	常勤の監査委員	上下水道事業管理者
規定がある市	30市	31市	31市	31市	20市
割合※	48.4%	50.0%	50.0%	50.0%	34.5%
備考				上記のうち、常勤監査のみへ支給は2市	回答59市のうち、管理者設置の58市に対する割合

※割合は、中核市62市における割合

5 育児休業条例における規定の整備

（育児休業条例第17条、第20条）

(1) 見直し内容

給与制度のアップデートに関する改正に伴い、所要の整備を行うもの。

また、過去の給与条例の改正に伴い、育児休業条例における給与条例の読み替えの規定の一部削除漏れがあったため所要の整備を行うもの。

なお、給与条例については既に改正済みのため、本改正に伴う職員への影響はない。

➤ 令和7年4月1日施行（第10条関係）

給与条例	
改正後	改正前
〔削除〕※	扶養手当の支給に関する届出の規定（支給要件に関する届出、手当の支給開始・終了の時期等）
定年前再任用職員へ住居手当を支給する	第9条 〔略〕 定年前再任用職員へ住居手当を支給しない
第18条（特定の職員についての適用除外） 2 第5条第1項から第8項まで、第7条の4、第8条及び第9条の3の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。	第18条（特定の職員についての適用除外） 2 第5条第1項から第8項まで、第7条の4から第9条まで、第9条の3及び第9条の4の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

※扶養手当に関する規則へ規定する予定

育児休業条例
削除箇所
任期付短時間勤務職員についての給与条例の特例規定から削除 （第20条表中、第18条第2項の規定から削除）

6 施行期日

令和7年4月1日から施行する。ただし、第9条の規定（育児休業条例の改正）については公布の日から施行する。

7 条例の新旧対照表

一般職の職員の給与に関する条例等の新旧対照表

改正後	改正前
【第1条関係】	
<p>○一般職の職員の給与に関する条例 (昭和26年長崎市条例第113号)</p> <p>(給料)</p> <p>第5条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 前項の規定により職員（<u>次項各号に掲げる職員を除く。</u>以下この項において同じ。）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、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準として市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>5 <u>次の各号に掲げる職員の第3項の規定による昇給は、当該各号に掲げる職員の区分に応じ同項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に該当し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて市長が定める基準に従い決定するものとする。</u></p> <p>(1) <u>55歳（医療職給料表（1）の適用を受ける職員にあっては、57歳）に達した日後の最初の4月1日以降に在職する職員（次号に掲げる職員を除く。）</u></p>	<p>(給料)</p> <p>第5条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 前項の規定により職員（<u>次項の規定の適用を受ける職員を除く。</u>以下この項において同じ。）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、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を4号給（<u>行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が定める職員にあっては、3号給</u>）とすることを標準として市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>5 <u>55歳（医療職給料表（1）の適用を受ける職員にあっては、57歳）に達した職員に関するその達した日後の最初の4月1日以降における第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好である場合に該当し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて市長が定める基準に従い決定するものとする。</u></p> <p>[新設]</p>

改正後	改正前
<p><u>(2) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が定める職員</u> 6～9 〔略〕</p> <p><u>(扶養手当)</u></p> <p>第8条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、<u>次項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族(第3項において「扶養親族たる父母等」という。)</u>に係る扶養手当は、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が別に定める職員に対しては、支給しない。</p> <p>2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者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。 〔削る〕</p> <p>(1) 〔略〕</p> <p>(2) 〔略〕</p> <p>(3) 〔略〕</p> <p>(4) 〔略〕</p> <p>(5) 〔略〕</p> <p>3 扶養手当の月額は、<u>前項第1号に該当する扶養親族(次項において「扶養親族たる子」という。)</u>については1人につき13,000円、<u>扶養親族たる父母等</u>については1人につき6,500円(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が別に定める職員)にあっては、</p>	<p>〔新設〕</p> <p>6～9 〔略〕</p> <p><u>(扶養手当)</u></p> <p>第8条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、<u>次項第1号及び第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「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)</u>に係る扶養手当は、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が別に定める職員(以下「<u>行9級職員等</u>」という。)<u>に対しては、支給しない。</u></p> <p>2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者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。 <u>(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。)</u></p> <p>(2) 〔略〕</p> <p>(3) 〔略〕</p> <p>(4) 〔略〕</p> <p>(5) 〔略〕</p> <p>(6) 〔略〕</p> <p>3 扶養手当の月額は、<u>扶養親族たる配偶者、父母等</u>については1人につき6,500円(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が別に定める職員(以下「<u>行8級職員等</u>」という。))<u>にあっては、3,500円)、前項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」</u></p>

改正後	改正前
<p>3, 500円) とする。</p> <p>4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満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円に当該期間にある当該扶養親族た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。</p> <p>5 <u>前各項に規定するもののほか、扶養親族の数の変更に伴う支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項は、市長が別に定める。</u></p> <p>第9条 <u>削除</u></p>	<p>という。)については1人につき10, 000円とする。</p> <p>4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満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た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。</p> <p>[新設]</p> <p>第9条 <u>新たに職員となった者に扶養親族(行9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、行9級職員等から行9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等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任命権者に届け出なければならない。</u></p> <p>(1) <u>新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合(行9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)</u></p> <p>(2) <u>扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合(扶養親族たる子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び行9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。)</u></p> <p>2 <u>扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族(行9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合においては、その者が職員となった日、行9級職員等から行9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係る</u></p>

改正後	改正前
	<p> <u>ものがないときはその職員が行9級職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（行9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同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、行9級職員等以外の職員から行9級職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が行9級職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（行9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもつて終わる。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出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後されたときは、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。</u> </p> <p> <u>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。</u> </p> <p> <u>(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</u> </p> <p> <u>(2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（行9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）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たる要件を欠くに至った場合</u> </p>

改正後	改正前
<p>(地域手当)</p> <p>第9条の2 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市長が別に定める地域に勤務する職員に支給する。</p> <p>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合計額に<u>100分の20</u>を超えない範囲内で市長が別に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1) 〔削除〕</p> <p>(2) 〔削除〕</p> <p>3 〔削除〕</p>	<p>(3) <u>扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある行9級職員等が行9級職員等以外の職員となった場合</u></p> <p>(4) <u>扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある行8級職員等が行8級職員等及び行9級職員等以外の職員となった場合</u></p> <p>(5) <u>扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で行9級職員等以外のものが行9級職員等となった場合</u></p> <p>(6) <u>扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で行8級職員等及び行9級職員等以外のものが行8級職員等となった場合</u></p> <p>(7) <u>職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものうち特定期間にある子でなかつた者が特定期間にある子となった場合</u></p> <p>4 <u>虚偽の届出又は届出の遅延によって、不当に扶養手当の支給を受けたときは、これを返還させるものとし、なお事後の扶養手当を支給しないことがある。</u></p> <p>(地域手当)</p> <p>第9条の2 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市長が別に定める地域<u>(以下「地域手当支給地域」という。)</u>に勤務する職員に支給する。</p> <p>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合計額に<u>次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</u></p> <p>(1) <u>甲地 100分の20</u></p> <p>(2) <u>乙地 100分の3</u></p> <p>3 <u>前項の区分の地域は、市長が別に定める。</u></p>

改正後	改正前
<p>(住居手当)</p> <p>第9条の4 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 第10条の2第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者<u>(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。)</u>が居住するための住宅(職員宿舎その他市長が定める住宅を除く。)を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払ってい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市長が定めるもの</p>	<p>(住居手当)</p> <p>第9条の4 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 第10条の2第1項又は第3項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(職員宿舎その他市長が定める住宅を除く。)を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払ってい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市長が定めるもの</p>
<p>(通勤手当)</p> <p>第10条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) <u>通勤のため交通機関又は有料の道路(以下この項から第3項までにおいて「交通機関等」という。)を利用してその運賃又は料金(以下この項及び次項において「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2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)</u></p> <p>(2)・(3) [略]</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、市長が定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額 (<u>次項において「運賃等相当額」という。)</u></p>	<p>(通勤手当)</p> <p>第10条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) <u>通勤のため交通機関又は有料の道路(以下この項及び次項において「交通機関等」という。)を利用してその運賃又は料金(以下この項及び次項において「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2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)</u></p> <p>(2)・(3) [略]</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、市長が定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額 (<u>以下この号において「運賃等相当額」という。)</u>。ただし、<u>運賃等相当額を支給単位期間の月数</u></p>

改正後	改正前
<p>(2) 〔略〕</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動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、自動車等の種類及び使用距離等の事情を考慮して市長が定める区分に応じ、前2号に定める額、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3 <u>運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額）及び前項第2号に定める額の合計額が150,000円を超える職員の通勤手当の額は、同項の規定にかかわらず、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、150,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>4 通勤手当は、支給単位期間（市長が定める通勤手当にあっては、市長が定める期間）に係る最初の月の市長が定める日に支給する。</p> <p>5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の市長が定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して市長が定める額を返納させる</p>	<p><u>で除して得た額（以下この号及び第3号において「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（当該職員が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）</u></p> <p>(2) 〔略〕</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動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、自動車等の種類及び使用距離等の事情を考慮して市長が定める区分に応じ、前2号に定める額（<u>1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額</u>）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>〔新設〕</p> <p>3 通勤手当は、支給単位期間（市長が定める通勤手当にあっては、市長が定める期間）に係る最初の月の市長が定める日に支給する。</p> <p>4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の市長が定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して市長が定める額を返納させる</p>

改正後	改正前
<p>ものとする。</p> <p>6 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として市長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。</p> <p>7 前各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及び返納について必要な事項は市長が定める。 （単身赴任手当）</p> <p>第10条の2 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 <u>新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の市長が定め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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して市長が定める基準に照らして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その他第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市長が定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。</u></p> <p>4 〔略〕 （管理職員特別勤務手当）</p> <p>第17条の2 第7条の3第1項に規定する職にある職員（以下「管理職員」という。）が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間条例第2条第5項及び第7項並びに第7条の規定に基づく週休日又は休日（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p>	<p>ものとする。</p> <p>5 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として市長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。</p> <p>6 前各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及び返納について必要な事項は市長が定める。 （単身赴任手当）</p> <p>第10条の2 〔略〕</p> <p>2 〔略〕</p> <p>3 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市長が定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。</p> <p>4 〔略〕 （管理職員特別勤務手当）</p> <p>第17条の2 第7条の3第1項に規定する職にある職員（以下「管理職員」という。）が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により勤務時間条例第2条第5項及び第7項並びに第7条の規定に基づく週休日又は休日（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p>

改正後	改正前
<p>2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により<u>午後10時から翌日の午前5時までの間(週休日等に含まれる時間を除く。)</u>であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p> <p>3 管理職員特別勤務手当の額は、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(前2項に規定する勤務に従事する時間を考慮して市長が定める勤務をした職員にあってはその額に100分の150を乗じて得た額)とする。</p> <p>(1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において市長が定める額</p> <p>(2) 〔略〕</p> <p>4 〔略〕</p> <p>(特定の職員についての適用除外)</p> <p>第18条 〔略〕</p> <p>2 第5条第1項から第8項まで、第7条の4、<u>第8条及び第9条の3の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。</u></p> <p>(給料の調整額、管理職手当等の支給方法)</p> <p>第18条の6 給料の調整額、管理職手当、地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法について必要な事項は、市長が定める。</p>	<p>2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により<u>週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間</u>であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p> <p>3 管理職員特別勤務手当の額は、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。</p> <p>(1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において市長が定める額(当該勤務に従事する時間等を考慮して市長が定める勤務をした職員にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額)</p> <p>(2) 〔略〕</p> <p>4 〔略〕</p> <p>(特定の職員についての適用除外)</p> <p>第18条 〔略〕</p> <p>2 第5条第1項から第8項まで、第7条の4から第9条まで、<u>第9条の3及び第9条の4の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。</u></p> <p>(給料の調整額、管理職手当等の支給方法)</p> <p>第18条の6 給料の調整額、管理職手当、<u>扶養手当</u>、地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法について必要な事項は、市長が定める。</p>
<p>【第2条関係】</p> <p>○市長及び副市長の給与に関する条例</p> <p>(昭和26年長崎市条例第114号)</p>	

改正後	改正前
<p>(給与)</p> <p>第2条 この条例で給与とは、給料、<u>通勤手当</u>及び期末手当をいう。</p> <p>(通勤手当)</p> <p>第3条の2 <u>通勤手当は、副市長に支給する。</u></p> <p><u>2 通勤手当の月額については、一般職の職員の例による。</u></p> <p>(期末手当)</p> <p>第4条 1・2 [略]</p> <p>3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した者にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において受けるべき給料の月額及び<u>その月額に100分の35を乗じて得た額の合計額とする。</u></p> <p>4 [略]</p>	<p>(給与)</p> <p>第2条 この条例で給与とは、給料、<u>地域手当</u>及び期末手当をいう。</p> <p>(地域手当)</p> <p>第3条の2 <u>地域手当の月額は、給料の月額に100分の3を乗じて得た額とする。</u></p> <p>[新設]</p> <p>(期末手当)</p> <p>第4条 1・2 [略]</p> <p>3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した者にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において受けるべき給料の月額及び<u>これに対する地域手当の月額の合計額に、その合計額に100分の35を乗じて得た額を加算した額とする。</u></p> <p>4 [略]</p>
<p style="text-align: right;">【第3条関係】</p> <p>○教育長の給与等に関する条例 (昭和28年長崎市条例第28号)</p> <p>(給料等の支給)</p> <p>第2条 教育長には、給料、<u>通勤手当</u>、期末手当、退職手当及び旅費を支給する。</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>通勤手当の月額については、一般職の職員の例による。</u></p> <p>4～6 [略]</p> <p>7 給料、<u>通勤手当</u>及び旅費の支給については、一般職の職員の例による。</p>	<p>(給料等の支給)</p> <p>第2条 教育長には、給料、<u>地域手当</u>、期末手当、退職手当及び旅費を支給する。</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>地域手当の月額は、給料月額に100分の3を乗じて得た額とする。</u></p> <p>4～6 [略]</p> <p>7 給料、<u>地域手当</u>及び旅費の支給については、一般職の職員の例による。</p>
【第4条関係】	

改正後	改正前
<p>○長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 (昭和32年長崎市条例第17号)</p> <p>(給与の種類)</p> <p>第2条 上下水道局に勤務する企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)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「職員」という。)の給与の種類は、給料、給料の調整額、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、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。</p> <p>(扶養手当)</p> <p>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。ただし、<u>次項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族に係る扶養手当は、管理者が定める職員に対しては、支給しない。</u></p> <p>2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者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。</p> <p>[削る]</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(5) [略]</p> <p>(住居手当)</p>	<p>(給与の種類)</p> <p>第2条 上下水道局に勤務する企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)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「職員」という。)の給与の種類は、給料、給料の調整額、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、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、<u>管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当及び退職手当とする。</u></p> <p>(扶養手当)</p> <p>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。ただし、<u>次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族に係る扶養手当は、管理者が定める職員に対しては、支給しない。</u></p> <p>2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者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。</p> <p>(1) <u>配偶者(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。)</u></p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(5) [略]</p> <p>(6) [略]</p> <p>(住居手当)</p>

改正後	改正前
<p>第6条の3 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。</p> <p>(1) 〔略〕</p> <p>(2) 第7条の2又は第2項の規定により単身赴任手当が支給される職員で、配偶者<u>(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。)</u>が居住するための住宅(管理者が定めるものを除く。)を借り受け、家賃を支払ってい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管理者が定めるもの</p> <p>(単身赴任手当)</p>	<p>第6条の3 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。</p> <p>(1) 〔略〕</p> <p>(2) 第7条の2又は第2項の規定により単身赴任手当が支給される職員で、配偶者が居住するための住宅(管理者が定めるものを除く。)を借り受け、家賃を支払ってい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管理者が定めるもの</p> <p>(単身赴任手当)</p>
<p>第7条の2 〔略〕</p> <p>2 <u>新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の管理者が定め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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事務所に通勤することが通勤距離等を考慮して管理者が定める基準に照らして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その他前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管理者が定める職員には、前項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。</u></p> <p>(管理職員特別勤務手当)</p>	<p>第7条の2 〔略〕</p> <p>2 <u>前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管理者が定める職員には、前項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。</u></p> <p>(管理職員特別勤務手当)</p>
<p>第12条の2 第5条に規定する職にある職員(以下「管理職員」という。)又は一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39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(以下「特定任期付職員」という。)が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休日(次項において「週休日等」という。)に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p>	<p>第12条の2 第5条に規定する職にある職員(以下「管理職員」という。)又は一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39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(以下「特定任期付職員」という。)が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休日(次項において「週休日等」という。)に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p>

改正後	改正前
<p>2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により<u>午後10時から翌日の午前5時までの間(週休日等に含まれる時間を除く。)</u>であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p> <p>〔削る〕</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員等についての適用除外)</p> <p>第20条 第6条及び第16条の規定は、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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。</p> <p>2 〔略〕</p> <p>(特定任期付職員についての適用除外)</p> <p>第20条の2 第5条、第6条、<u>第6条の3</u>、第9条、第11条及び<u>第12条第2項</u>の規定は、特定任期付職員には適用しない。</p>	<p>2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により<u>週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間</u>であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。</p> <p>(<u>特定任期付職員業績手当</u>)</p> <p><u>第15条の2 特定任期付職員業績手当は、特定任期付職員のうち、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員に対して支給する。</u></p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員等についての適用除外)</p> <p>第20条 第6条、<u>第6条の3</u>及び第16条の規定は、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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。</p> <p>2 〔略〕</p> <p>(特定任期付職員についての適用除外)</p> <p>第20条の2 第5条、第6条、<u>第6条の3</u>、第9条、第11条、<u>第12条第2項及び第15条</u>の規定は、特定任期付職員には適用しない。</p>
<p style="text-align: center;">【第5条関係】</p> <p>○単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例</p> <p style="text-align: center;">(昭和32年長崎市条例第34号)</p> <p>(給与の種類)</p> <p>第2条 職員の給与の種類は、給料、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。</p> <p>(地域手当)</p>	<p>(給料等の支給)</p> <p>第2条 第2条 職員の給与の種類は、給料、扶養手当、<u>地域手当</u>、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。</p> <p>(地域手当)</p>

改正後	改正前
<p>第5条の2 <u>削除</u></p> <p>(住居手当)</p> <p>第5条の3 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 第5条の5第1項又は第2項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者<u>(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。)</u>が居住するための住宅(市長が定めるものを除く。)を借り受け、家賃を支払ってい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市長が定めるもの</p> <p>(単身赴任手当)</p> <p>第5条の5 単身赴任手当は、事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の市長が定め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、当該異動又は事務所の移転の直前の住居から当該異動又は事務所の移転の直後に在勤する事務所に通勤することが市長が定める基準に照らして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に対して支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事務所に通勤することが、市長が定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。</p> <p>2 <u>新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の市長が定め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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事務所に通勤する</u></p>	<p>第5条の2 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市長が別に定める地域に勤務する職員に支給する。</p> <p>第5条の3 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 第5条の5第1項又は第2項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(市長が定めるものを除く。)を借り受け、家賃を支払ってい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市長が定めるもの</p> <p>(単身赴任手当)</p> <p>第5条の5 単身赴任手当は、事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の市長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者<u>(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。)</u>と別居することとなった職員で、当該異動又は事務所の移転の直前の住居から当該異動又は事務所の移転の直後に在勤する事務所に通勤することが市長が定める基準に照らして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に対して支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事務所に通勤することが、市長が定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。</p> <p>2 <u>前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市長が定める職員には、前項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。</u></p>

改正後	改正前
<p><u>ことが通勤距離等を考慮して市長が定める基準に照らして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その他前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市長が定める職員には、前項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。</u> (定年前再任用短時間勤務職員等についての適用除外)</p> <p>第16条 第5条及び第13条の規定は、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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。</p> <p>2 〔略〕</p>	<p>(定年前再任用短時間勤務職員等についての適用除外)</p> <p>第16条 第5条、<u>第5条の3</u>及び第13条の規定は、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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。</p> <p>2 〔略〕</p>
<p style="text-align: center;">【第6条関係】</p> <p>○長崎市監査委員条例 (昭和39年長崎市条例第8号) (給料等の支給)</p> <p>第9条 常勤の監査委員には、給料、通勤手当、期末手当、退職手当及び旅費を支給する。</p> <p>2 〔略〕</p> <p>〔削る〕</p> <p><u>3</u> 〔略〕</p> <p><u>4</u> 〔略〕</p> <p><u>5</u> 〔略〕</p> <p><u>6</u> 〔略〕</p> <p><u>7</u> 給料、通勤手当及び旅費の支給方法については、一般職の職員の例による。</p>	<p>(給料等の支給)</p> <p>第9条 常勤の監査委員には、給料、<u>地域手当</u>、通勤手当、期末手当、退職手当及び旅費を支給する。</p> <p>2 〔略〕</p> <p><u>3</u> <u>地域手当の月額</u>は、給料月額に100分の3を乗じて得た額とする。</p> <p><u>4</u> 〔略〕</p> <p><u>5</u> 〔略〕</p> <p><u>6</u> 〔略〕</p> <p><u>7</u> 〔略〕</p> <p><u>8</u> 給料、<u>地域手当</u>、通勤手当及び旅費の支給方法については、一般職の職員の例による。</p>

改正後	改正前
<p style="text-align: right;">【第7条関係】</p> <p>○長崎市上下水道事業管理者の給与等に関する条例 (昭和41年長崎市条例第39号)</p> <p>(給料等の支給)</p> <p>第2条 管理者には、給料、<u>通勤手当</u>、期末手当、退職手当及び旅費を支給する。</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>通勤手当の月額については、一般職の職員の例による。</u></p> <p>4～6 [略]</p> <p>7 給料、<u>通勤手当</u>及び旅費の支給については、一般職の職員の例による。</p>	<p>(給料等の支給)</p> <p>第2条 管理者には、給料、<u>地域手当</u>、期末手当、退職手当及び旅費を支給する。</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>地域手当の月額は、給料月額に100分の3を乗じて得た額とする。</u></p> <p>4～6 [略]</p> <p>7 給料、<u>地域手当</u>及び旅費の支給については、一般職の職員の例による。</p>
<p style="text-align: right;">【第8条関係】</p> <p>○長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例 (平成3年長崎市条例第14号)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 この条例において「給与」とは、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、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、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当をいう。 (支給)</p> <p>第3条 学校職員に対して、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿</p>	<p>(定義)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 この条例において「給与」とは、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、<u>地域手当</u>、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、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、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当をいう。 (支給)</p> <p>第3条 学校職員に対して、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、<u>地域手当</u>、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤</p>

改正後			改正前		
<p>日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当（以下「給料等」という。）を支給する。ただし、地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された学校職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）に対しては、給料等のうち、初任給調整手当及び扶養手当は支給しない。</p> <p>2 〔略〕</p>			<p>務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当（以下「給料等」という。）を支給する。ただし、地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された学校職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）に対しては、給料等のうち、初任給調整手当、扶養手当及び住居手当は支給しない。</p> <p>2 〔略〕</p>		
【第9条関係】					
<p>○長崎市職員の育児休業等に関する条例 （平成4年長崎市条例第2号） （育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の特例）</p> <p>第17条 育児短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条、次条及び第18条において同じ。）をしている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同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>			<p>（育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の特例）</p> <p>第17条 育児短時間勤務（育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条、次条及び第18条において同じ。）をしている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同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>		
第5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、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（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする	第5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、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（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第5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5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5条第9項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする	第5条第9項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする
第14条第1項	支給する	支給する。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14条第1項	支給する	支給する。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

改正後			改正前		
		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あっては、同条に規定する勤務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時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする			10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員が第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あっては、同条に規定する勤務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時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする
[削る]			第14条第4項	第2項	長崎市職員の育児休業等に関する条例（平成4年長崎市条例第2号。以下「育児休業条例」という。）第17条
第14条第5項	支給に係る時間	支給に係る時間（以下この項において「代休対象勤務時間」という。）	第14条第5項	支給に係る時間	支給に係る時間（以下この項において「代休対象勤務時間」という。）
	要しない	要しない。ただし、代休対象勤務時間が長崎市職員の育児休業等に関する条例第17条の規定により読み替えられた第1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19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		要しない	要しない。ただし、代休対象勤務時間が育児休業条例第17条の規定により読み替えられた第1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19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18条の2第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額	第18条の2第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第18条の2第5項及び第18条の5第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額	第18条の2第5項及び第18条の5第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第18条の2第6項	市長	育児短時間勤務をしている職員の勤務時間を考慮して市長	第18条の2第6項	市長	育児短時間勤務をしている職員の勤務時間を考慮して市長
<p>(任期付短時間勤務職員についての給与条例の特例)</p> <p>第20条 任期付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同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> <p>6～8 [略]</p>			<p>(任期付短時間勤務職員についての給与条例の特例)</p> <p>第20条 任期付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同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> <p>6～8 [略]</p>		
第5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、勤務時間条例第2条第4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(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする	第5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、勤務時間条例第2条第4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(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする
第5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5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14条第1項	支給する	支給する。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同項に規定する短時間勤務職員(以下「任期付短時	第14条第1項	支給する	支給する。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同項に規定する短時間勤務職員(以下「任期付短時間勤

改正後			改正前		
		間勤務職員」という。)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あっては、同条に規定する勤務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時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額とする			務職員」という。)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あっては、同条に規定する勤務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時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額とする
[削る]			第14条第4項	第2項	育児休業条例第20条
第14条第5項	支給に係る時間	支給に係る時間(以下この項において「代休対象勤務時間」という。)	第14条第5項	支給に係る時間	支給に係る時間(以下この項において「代休対象勤務時間」という。)
	要しない	要しない。ただし、代休対象勤務時間が長崎市職員の育児休業等に関する条例第20条の規定により読み替えられた第1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19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		要しない	要しない。ただし、代休対象勤務時間が育児休業条例第20条の規定により読み替えられた第1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19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18条第2項	第7条の4から第9条まで、 <u>第9条の3及び第9条の4</u>	合を乗じて得た額とする 第8条、第9条、第9条の4及び第10条の2	第18条第2項	第7条の4から第9条まで、 <u>第9条の2第4項、第9条の3、第9条の4及び第10条の2</u>	第8条、第9条、第9条の4及び第10条の2
	定年前再任用短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員		定年前再任用短時間勤務職員	
【第10条関係】					
○長崎市職員の育児休業等に関する条例 (平成4年長崎市条例第2号) (任期付短時間勤務職員についての給与条例の特例)			(任期付短時間勤務職員についての給与条例の特例)		
第20条 任期付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同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20条 任期付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同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5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、勤務時間条例第2条第4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(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする	第5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、勤務時間条例第2条第4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(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする
第5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5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

改正後			改正前		
第14条第1項	支給する	支給する。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同項に規定する短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）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あっては、同条に規定する勤務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時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする	第14条第1項	支給する	支給する。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同項に規定する短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）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あっては、同条に規定する勤務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時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする
第14条第4項	第2項	育児休業条例第20条	第14条第4項	第2項	育児休業条例第20条
第14条第5項	支給に係る時間	支給に係る時間（以下この項において「代休対象勤務時間」という。）	第14条第5項	支給に係る時間	支給に係る時間（以下この項において「代休対象勤務時間」という。）
	要しない	要しない。ただし、代休対象勤務時間が育児休業条例第20条の規定により読み替えられた第1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19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		要しない	要しない。ただし、代休対象勤務時間が育児休業条例第20条の規定により読み替えられた第1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19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

改正後			改正前		
		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			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
第18条第2項	第7条の4、第8条及び第9条の3	第8条、第9条の4及び第10条の2	第18条第2項	第7条の4から第9条まで、第9条の3及び第9条の4	第8条、第9条、第9条の4及び第10条の2
	定年前再任用短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員		定年前再任用短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員
【第11条関係】					
○一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例 (平成21年長崎市条例第39号) (給与に関する特例)					
第7条 [略]			第7条 [略]		
2・3 [略]			2・3 [略]		
[削る]			4 任命権者は、 <u>特定任期付職員のうち、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、市長が別に定めるところにより、その給料月額に相当する額を特定任期付職員業績手当として支給することができる。</u>		
4 第2項の規定による号給の決定及び前項の規定による給料月額の決定は、予算の範囲内で行わなければならない。 (特定任期付職員についての給与条例等の適用除外等)			5 第2項の規定による号給の決定、 <u>第3項の規定による給料月額の決定及び前項の規定による特定任期付職員業績手当の支給は、</u> 予算の範囲内で行わなければならない。 (特定任期付職員についての給与条例等の適用除外等)		
第9条 給与条例第4条、第5条、第7条の2から <u>第8条まで及び</u>			第9条 給与条例第4条、第5条、第7条の2から <u>第9条まで、第</u>		

改正後	改正前
<p>第9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9条の3、第17条の2第1項、<u>第18条の2第2項及び第18条の5第2項第1号</u>の規定の適用については、給与条例第9条の3中「医療職給料表(1)の適用を受ける職員」とあるのは「<u>医療職給料表(1)の適用を受ける職員又は一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39号)第7条第1項の給料表の適用を受ける職員(市長が定めるものに限る。)</u>」と、給与条例第17条の2第1項中「以下「管理職員」とあるのは「<u>一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例第7条第1項の給料表の適用を受ける職員を含む。以下「管理職員」と、給与条例第18条の2第2項中「100分の125」とあるのは「<u>100分の95</u>」と、給与条例第18条の5第2項第1号中「<u>100分の105</u>」とあるのは「<u>100分の87.5</u>」とする。</u></p> <p>[削る]</p> <p>(任期付短時間勤務職員についての給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 給与条例第7条の4、<u>第8条、第9条の4及び第10条の2</u>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(次項において「任期付短時間勤務職員」という。)には、適用しない。</p>	<p>9条の4及び<u>第18条の5</u>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9条の3、第17条の2第1項及び<u>第18条の2第2項</u>の規定の適用については、<u>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9条の3中「医療職給料表(1)の適用を受ける職員」とあるのは「<u>医療職給料表(1)の適用を受ける職員又は一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39号)第7条第1項の給料表の適用を受ける職員(市長が定めるものに限る。)</u>」と、給与条例第17条の2第1項中「以下「管理職員」とあるのは「<u>一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例第7条第1項の給料表の適用を受ける職員を含む。以下「管理職員」と、給与条例第18条の2第2項中「100分の125」とあるのは「<u>100分の172.5</u>」とする。</u></u></p> <p>3 <u>特定任期付職員に対する長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成3年長崎市条例第14号)第2条第2項及び第3条第1項の規定の適用については、同条例第2条第2項中「及び義務教育等教員特別手当」とあるのは「、特定任期付職員業績手当及び義務教育等教員特別手当」と、同条例第3条第1項中「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」とする。</u></p> <p>(任期付短時間勤務職員についての給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 給与条例第7条の4から第9条まで、第9条の4、<u>第10条の2</u>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(次項において「任期付短時間勤務職員」という。)には、適用しない。</p>
【第12条関係】	

改正後	改正前
<p>○公益的法人等への職員の派遣に関する条例 (平成13年長崎市条例第32号)</p> <p>(企業職員又は単純労務職員である派遣職員の給与の種類)</p> <p>第8条 企業職員又は単純労務職員である派遣職員のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事する者には、その職員派遣の期間中、企業職員である派遣職員にあつては長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年長崎市条例第17号)第2条に規定する給与(初任給調整手当及び退職手当を除く。)を、単純労務職員である派遣職員にあつては単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年長崎市条例第34号)第2条に規定する給与(退職手当を除く。)を支給することができる。</p>	<p>(企業職員又は単純労務職員である派遣職員の給与の種類)</p> <p>第8条 企業職員又は単純労務職員である派遣職員のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事する者には、その職員派遣の期間中、企業職員である派遣職員にあつては長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年長崎市条例第17号)第2条に規定する給与(初任給調整手当、<u>特定任期付職員業績手当</u>及び退職手当を除く。)を、単純労務職員である派遣職員にあつては単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年長崎市条例第34号)第2条に規定する給与(退職手当を除く。)を支給することができる。</p>

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和7年4月1日から施行する。ただし、第9条の規定は、公布の日から施行する。

(号給の切替え)

2 この条例の施行の日(以下「切替日」という。)の前日において第1条の規定による改正前の一般職の職員の給与に関する条例別表第1及び別表第2の給料表の適用を受けていた職員であつて同日においてその者が属していた職務の級が附則別表に掲げられている職務の級であったものの切替日における号給(以下「新号給」という。)は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が受けていた号給(以下「旧号給」という。)に応じて同表に定める号給とする。

(切替日前の異動者の号給の調整)

3 切替日前に職務の級を異にする異動をした職員及び市長が定めるこれに準ずる職員の新号給については、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、市長が定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(令和8年3月31日までの間における扶養手当に関する経過措置)

4 切替日から令和8年3月31日までの間における第1条の規定による改正後の一般職の職員の給与に関する条例（以下「改正後の一般職の職員給与条例」という。）第8条の規定の適用については、同条第1項ただし書中「対しては」とあるのは「対しては、支給せず、次項第6号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が別に定める職員に対しては」と、同条第2項中「(5) 重度心身障害者」とあるのは「(5) 重度心身障害者

(6) 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。）」と、同条第3項中「13,000円」とあるのは「11,500円」と、「とする」とあるのは「、前項第6号に該当する扶養親族については3,000円とする」とする。

5 前項の規定は、第4条の規定による改正後の長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（以下「改正後の上下水道局企業職員の給与条例」という。）第6条の規定の適用について準用する。この場合において、同項中「第1条の規定による改正後の一般職の職員の給与に関する条例（以下「改正後の一般職の職員給与条例」という。）第8条」とあるのは「改正後の上下水道局企業職員の給与条例第6条」と、「行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして市長が別に」とあるのは「管理者が」と、「と、同条第3項中「13,000円」とあるのは「11,500円」と、「とする」とあるのは「、前項第6号に該当する扶養親族については3,000円とする」と」とあるのは「と」とする。

（令和9年3月31日までの間における地域手当に関する経過措置）

6 次に掲げる者には、切替日から令和9年3月31日までの間、地域手当を支給する。

- (1) 単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例第1条に規定する職員
- (2) 長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例第2条第1項に規定する学校職員
- (3) 市長、副市長、教育長、常勤の監査委員及び上下水道事業管理者

7 前項の規定により支給する地域手当の月額、同項第1号及び第2号に掲げる者にあつては市長が別に定める額とし、同項第3号に掲げる者にあつては給料の月額に次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に定める割合を乗じて得た額とする。

令和7年4月1日から令和8年3月31日まで	100分の2
令和8年4月1日から令和9年3月31日まで	100分の1

（単身赴任手当に関する経過措置）

8 改正後の一般職の職員給与条例第10条の2第3項の規定、改正後の上下水道局企業職員の給与条例第7条の2第2項の規定及び第5条の規定による改正後の単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例第5条の5第2項の規定は、切替日前に新たに給料表の適用を受ける職員となった者にも適用する。

(令和8年12月までに支給する期末手当に関する経過措置)

- 9 切替日から令和8年12月までに支給する期末手当に係る第2条の規定による改正後の市長及び副市長の給与に関する条例(以下「改正後の市長等給与条例」という。)第4条第3項の規定の適用については、同項中「その月額」とあるのは「一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(令和7年長崎市条例第 号)附則第6項の規定により支給する地域手当の月額の合計額に、その合計額」とする。
- 10 前項の規定は、第3条の規定による改正後の教育長の給与等に関する条例第2条第4項の規定、第6条の規定による改正後の長崎市監査委員条例第9条第4項の規定及び第7条の規定による改正後の長崎市上下水道事業管理者の給与等に関する条例第2条第4項の規定において改正後の市長等給与条例第4条第3項を準用する場合について準用する。

(委任)

- 11 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

(公益的法人等への職員の派遣に関する条例の一部改正)

- 12 公益的法人等への職員の派遣に関する条例(平成13年長崎市条例第32号)の一部を次のように改正する。

第8条中「、特定任期付職員業績手当」を削る。