

議 第 272 号

令和 7年11月28日提出

熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例及び熊本市立学校の教育  
職員の給与等に関する特別措置条例の一部改正について

熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例及び熊本市立学校の教育職員の給与等  
に関する特別措置条例の一部を次のように改正する。

熊本市長 大西 一 史

熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例及び熊本市立学校の教育職員の給  
与等に関する特別措置条例の一部を改正する条例

(熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例の一部改正)

第1条 熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例(昭和29年条例第18号)の  
一部を次のように改正する。

第3条中「及び義務教育等教員特別手当」を「、義務教育等教員特別手当、時間  
外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当」に改める。

第4条第4項中「応じた額」の次に「(別表第2備考第2項又は別表第3備考第  
2項の規定の適用を受ける場合にあっては、これらの規定により加算する額を加え  
た額)」を加える。

第6条第1項中「及び特殊勤務手当」を「、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休  
日勤務手当及び夜間勤務手当」に改める。

第11条中「、多学年学級担当手当」を削る。

第12条第1項中「職員」の次に「(第2条第6号に掲げる者を除く。)」を加え、  
同条第2項第2号中「7,500円」を「8,000円」に改める。

第14条を次のように改める。

第14条 削除

第16条第2項中「職員」の次に「(第2条第6号に掲げる者を除く。)」を加え、

同条第4項中「前3項」を「前各項」に改め、同項を同条第5項とし、同条第3項中「8,000円」を「9,000円」に、「応じて」を「応じ、前項各号に掲げる校務の種類に係る業務の困難性その他の事情を考慮して」に改め、同項を同条第4項とし、同条第2項の次に次の1項を加える。

3 教育公務員特例法第13条第2項の条例で定める校務の種類は、次に掲げるものとする。

(1) 学級（小学校、中学校及び高等学校の学級に限り、特別支援学級を除く。）  
を担任する業務

(2) 前号に掲げるもの以外の校務

第16条の次に次の1条を加える。

（時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当）

第16条の2 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当は、次に掲げる者に対し、行政職員給料表適用者の例により支給する。

(1) 第2条第1号から第5号までに掲げる者のうち、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号）第3条第1項に規定する指導改善研修被認定者であるもの

(2) 第2条第6号に掲げる者（校長及び教頭を除く。）

附則に次の2項を加える。

（令和12年12月31日までの間における給料月額等に関する経過措置）

2.1 次の表の左欄に掲げる期間における別表第2備考第2項の規定の適用については、同項中「23,000円」とあるのは、それぞれ次の表の右欄に掲げる字句とする。

令和8年1月1日から同年12月31日まで	3,800円
令和9年1月1日から同年12月31日まで	7,700円
令和10年1月1日から同年12月31日まで	11,500円
令和11年1月1日から同年12月31日まで	15,300円
令和12年1月1日から同年12月31日まで	19,200円

2.2 次の表の左欄に掲げる期間における別表第3備考第2項の規定の適用については、同項中「24,200円」とあるのは、それぞれ次の表の右欄に掲げる字句とする。

令和8年1月1日から同年12月31日まで	4,000円
令和9年1月1日から同年12月31日まで	8,100円
令和10年1月1日から同年12月31日まで	12,100円
令和11年1月1日から同年12月31日まで	16,100円
令和12年1月1日から同年12月31日まで	20,200円

別表第2備考を次のように改める。

備考

- 1 この表は、第2条第4号から第6号までに掲げる者に適用する。
- 2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上であるものの給料月額（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、基準給料月額）は、この表の額に23,000円をそれぞれ加算した額とする。

別表第3備考を次のように改める。

備考

- 1 この表は、第2条第1号から第3号までに掲げる者に適用する。
- 2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上であるものの給料月額（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、基準給料月額）は、この表の額に24,200円をそれぞれ加算した額とする。

（熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例の一部改正）

第2条 熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例（昭和46年条例第61号）の一部を次のように改正する。

第1条中「昭和46年法律第77号」の次に「。以下「法」という。」を加える。

第2条中「校長、園長、副校長及び教頭」を「次に掲げる者」に改め、同条に次の各号を加える。

- (1) 校長、園長、副校長及び教頭
- (2) 法第3条第1項に規定する指導改善研修被認定者

第3条第1項中「100分の4」を「100分の10（市立幼稚園の教育職員にあっては、100分の4）」に改める。

第6条を削る。

附則第1項に見出しとして「（施行期日）」を付する。

附則第2項に見出しとして「（教育職給与条例附則第8項の規定による給料を支給

される職員に関する読替え)」を付し、同項中「(第6条において準用する場合を含む。以下同じ。)」を削る。

附則第3項に見出しとして「(教育職給与条例附則第16項、第18項又は第19項の規定による給料を支給される職員に関する読替え)」を付し、附則に次の1項を加える。

(令和12年12月31日までの間における教職調整額に関する経過措置)

4 次の表の左欄に掲げる期間における第3条第1項の規定の適用については、同項中「100分の10」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和8年1月1日から同年12月31日まで	100分の5
令和9年1月1日から同年12月31日まで	100分の6
令和10年1月1日から同年12月31日まで	100分の7
令和11年1月1日から同年12月31日まで	100分の8
令和12年1月1日から同年12月31日まで	100分の9

#### 附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和8年1月1日から施行する。

(熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例の一部改正)

2 熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例(昭和28年条例第6号)の一部を次のように改正する。

第8条中「(同条例第6条において準用する場合を含む。)」を削る。

(熊本市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

3 熊本市職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第3号)の一部を次のように改正する。

第16条の表に次のように加える。

第16条の2	時間外勤務手当、 休日勤務手当	休日勤務手当
	次に掲げる者に 対し、行政職員給	次に掲げる者(以下この条において「指導改善研修被認定者等」という。)に対し

	料表適用者の例により	行政職員給料表適用者の例により、時間外勤務手当は、指導改善研修被認定者等に対し行政職員給料表適用者で育児短時間勤務をしているものの例により
--	------------	---

第 2 2 条の 3 の表に次のように加える。

第 1 6 条の 2	時間外勤務手当、休日勤務手当	休日勤務手当
	次に掲げる者に対し、行政職員給料表適用者の例により	次に掲げる者（以下この条において「指導改善研修被認定者等」という。）に対し行政職員給料表適用者の例により、時間外勤務手当は、指導改善研修被認定者等に対し行政職員給料表適用者で育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員であるものの例により

（熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正）

- 4 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年条例第 2 号）の一部を次のように改正する。

第 7 条の 5 第 1 項中「第 2 1 条第 4 項」の次に「（熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号。以下「教育職給与条例」という。）第 1 6 条の 2 の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）」を加える。

第 1 1 条第 4 項中「熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号）」を「教育職給与条例」に改める。

第 1 5 条第 3 項中「熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例」を「教育職給与条例」に改める。

（熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正）

- 5 熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成 1 9 年条例第 8 号）の一部を次のように改正する。

第 1 0 条第 2 項中「、第 2 1 条第 2 項」の次に「（教育職給与条例第 1 6 条の 2 の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）」を加える。

第 1 1 条第 1 項中「及び第 1 6 条」を「、第 1 6 条及び第 1 6 条の 2 」に改める。

( 提出理由 )

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 6 8 号）の施行等に伴う教育職員の処遇の見直しを行うとともに、市立総合ビジネス専門学校等の教育職員の時間外勤務等に係る取扱いの見直しを行うため、所要の改正を行う必要がある。

これが、この条例案を提出する理由である。

< 第 1 条関係 >

熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号）新旧対照表

改正後（案）	現行	備考
<p>熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例 〔教職員課〕</p> <p style="text-align: right;">昭和 2 9 年 3 月 2 2 日 条例第 1 8 号</p> <p>（目的）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号。以下「法」という。）第 2 4 条第 5 項及び教育公務員特例法（昭和 2 4 年法律第 1 号）第 1 3 条の規定に基づき、市立学校の教育職員の給与に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第 2 条 この条例において「職員」とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 市立幼稚園の園長、教諭、助教諭及び講師（常時勤務の者及び法第 2 2 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。）に限る。以下同じ。）</p> <p>(2) 市立小学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭及び講師</p> <p>(3) 市立中学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭及び講師</p> <p>(4) 市立高等学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、教</p>	<p>熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例 〔教職員課〕</p> <p style="text-align: right;">昭和 2 9 年 3 月 2 2 日 条例第 1 8 号</p> <p>（目的）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号。以下「法」という。）第 2 4 条第 5 項及び教育公務員特例法（昭和 2 4 年法律第 1 号）第 1 3 条の規定に基づき、市立学校の教育職員の給与に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（定義）</p> <p>第 2 条 この条例において「職員」とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 市立幼稚園の園長、教諭、助教諭及び講師（常時勤務の者及び法第 2 2 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。）に限る。以下同じ。）</p> <p>(2) 市立小学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭及び講師</p> <p>(3) 市立中学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭及び講師</p> <p>(4) 市立高等学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、教</p>	

諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師及び実習助手

(5) 市立特別支援学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師及び実習助手

(6) 市立総合ビジネス専門学校の校長、教頭及び教員  
(給料)

第3条 給料は、熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号。以下「勤務時間条例」という。)第7条の2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、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、**義務教育等教員特別手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当**を除いたものとする。

(職務の級の分類及び給料表)

第4条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づ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職務の内容は、等級別基準職務表(別表第1)に定めるとおりとする。この場合において、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務で人事委員会規則で定めるものは、同表のそれぞれの職務の級に分類されるものとする。

2 職員の給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところ

諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師及び実習助手

(5) 市立特別支援学校の校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師及び実習助手

(6) 市立総合ビジネス専門学校の校長、教頭及び教員  
(給料)

第3条 給料は、熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号。以下「勤務時間条例」という。)第7条の2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、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当**及び義務教育等教員特別手当**

を除いたものとする。

(職務の級の分類及び給料表)

第4条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づ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職務の内容は、等級別基準職務表(別表第1)に定めるとおりとする。この場合において、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務で人事委員会規則で定めるものは、同表のそれぞれの職務の級に分類されるものとする。

2 職員の給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところ

今回の改正により、ビジネス専門学校の職員に対して時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当を支給することとするに伴う規定の整備。

による。

(1) 教育職員給料表(1) (別表第2)

(2) 教育職員給料表(2) (別表第3)

3 熊本市教育委員会(以下「委員会」という。)は、全ての職員の職務を第1項に規定する職務の級のいずれかに格付しなければならない。

4 定年前再任用短時間勤務職員の給料月額は、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(別表第2備考第2項又は別表第3備考第2項の規定の適用を受ける場合においては、これらの規定により加算する額を加えた額)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る。

(初任給、昇格、昇給等の基準)

第5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、人事委員会規則で定める初任給の基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一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、人事委員会規則で定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に、同日前

による。

(1) 教育職員給料表(1) (別表第2)

(2) 教育職員給料表(2) (別表第3)

3 熊本市教育委員会(以下「委員会」という。)は、全ての職員の職務を第1項に規定する職務の級のいずれかに格付しなければならない。

4 定年前再任用短時間勤務職員の給料月額は、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、

勤務時間条例第2条第3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る。

(初任給、昇格、昇給等の基準)

第5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、人事委員会規則で定める初任給の基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一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、人事委員会規則で定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に、同日前

今回の改正により、3級以上の教育職員には、別表第2、別表第3の給料表記載の額に加えて、各別表の備考第2項に基づき本給加算が行われる。

本項の改正は、教育職員で定年前再任用短時間勤務職員である者の給料月額の算定においても、本給加算額を加算した額を基礎として三定することとするもの。

において人事委員会規則で定める日以前1年間における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が法第29条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして人事委員会規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

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(職務の級が4級である職員にあつては、3号給)とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

5 55歳に達した職員に関して、当該年齢に達した日後における最初の4月1日以後に第3項の規定により昇給させる場合は、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特に良好であり、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、その場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

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。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇

において人事委員会規則で定める日以前1年間における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が法第29条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして人事委員会規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

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(職務の級が4級である職員にあつては、3号給)とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

5 55歳に達した職員に関して、当該年齢に達した日後における最初の4月1日以後に第3項の規定により昇給させる場合は、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特に良好であり、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、その場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

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。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

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、人事委員会規則で定める。

(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)

第5条の2 前条の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

(給料等の支給)

第6条 通勤手当、期末手当及び勤勉手当以外の給与の計算期間は月の1日から末日までとし、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、管理職手当及び義務教育等教員特別手当については、その月分をその月の21日に、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、**特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当**については、その月分を翌月の21日に支給する。ただし、支給日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)に当たるときは、その日前においてその日に最も近い日曜日、土曜日又は祝日法による休日でない日に支給する。

2 職員が離職し、若しくは死亡した場合又は新たに職員に採用された場合その他の場合で人事委員会が特に必要と認めるときは、前項の規定にかかわらず、支給日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

3 熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号。以下「一般職給与条例」という。)第5条の2から第8条まで、第19条、第20条、第25条及び第26条の規定は、職員について準用する。

(給料の調整額)

給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)

第5条の2 前条の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

(給料等の支給)

第6条 通勤手当、期末手当及び勤勉手当以外の給与の計算期間は月の1日から末日までとし、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、管理職手当及び義務教育等教員特別手当については、その月分をその月の21日に、宿日直手当、管理職員特別勤務手当**及び特殊勤務手当**

については、その月分を翌月の21日に支給する。ただし、支給日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)に当たるときは、その日前においてその日に最も近い日曜日、土曜日又は祝日法による休日でない日に支給する。

2 職員が離職し、若しくは死亡した場合又は新たに職員に採用された場合その他の場合で人事委員会が特に必要と認めるときは、前項の規定にかかわらず、支給日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

3 熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号。以下「一般職給与条例」という。)第5条の2から第8条まで、第19条、第20条、第25条及び第26条の規定は、職員について準用する。

(給料の調整額)

今回の改正により、ビジネス専門学校の職員に対して時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当を支給することとなるため、当該手当の支給日を定める。

第6条の2 人事委員会は、給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

2 前項の調整額表に定める給料月額の調整額は、調整前における給料月額の100分の25を超えてはならない。

(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び宿日直手当)

第6条の3 この条例に定めるもののほか、扶養手当については一般職給与条例別表第2の行政職員給料表の適用を受ける者(以下「行政職員給料表適用者」という。)でその職務の級が6級以下であるものの例により、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び宿日直手当については行政職員給料表適用者の例による。

(期末手当)

第7条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第7条の3ま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、それぞれ基準日の属する月の人事委員会規則で定める日(次条及び第7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17条の規定により一般職給与条例第32条第7項の規定の適用を受ける行政職員給料表

第6条の2 人事委員会は、給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

2 前項の調整額表に定める給料月額の調整額は、調整前における給料月額の100分の25を超えてはならない。

(扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び宿日直手当)

第6条の3 この条例に定めるもののほか、扶養手当については一般職給与条例別表第2の行政職員給料表の適用を受ける者(以下「行政職員給料表適用者」という。)でその職務の級が6級以下であるものの例により、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び宿日直手当については行政職員給料表適用者の例による。

(期末手当)

第7条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第7条の3ま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、それぞれ基準日の属する月の人事委員会規則で定める日(次条及び第7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17条の規定により一般職給与条例第32条第7項の規定の適用を受ける行政職員給料表

適用者の例によることとされる職員及び人事委員会規則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125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当該職員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

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の125」とあるのは、「100分の70」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、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。

5 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して人事委員会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役職段階、職務の級等を考慮して人事委員会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人事委員会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。

適用者の例によることとされる職員及び人事委員会規則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125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当該職員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

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の125」とあるのは、「100分の70」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、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。

5 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して人事委員会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役職段階、職務の級等を考慮して人事委員会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人事委員会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。

6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

第7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法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
- (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法第28条第4項の規定により失職した職員
- (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2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拘禁刑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（以下「一時差止処分」という。）を受けた者（当該一時差止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拘禁刑以上の刑に処せられたもの

第7条の3 委員会は、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の間に離職したもの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。

6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

第7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法第29条の規定による懲戒免職の処分を受けた職員
- (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法第28条第4項の規定により失職した職員
- (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2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拘禁刑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（以下「一時差止処分」という。）を受けた者（当該一時差止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拘禁刑以上の刑に処せられたもの

第7条の3 委員会は、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の間に離職したもの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拘禁刑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って、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度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 一時差止処分を受けた者は、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 委員会は、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

(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拘禁刑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って、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度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 一時差止処分を受けた者は、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 委員会は、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拘禁刑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った場合
- (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、委員会が、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 委員会は、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 前各項に定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 勤勉手当 )

第8条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この項から第3項ま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、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、そ

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拘禁刑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った場合
- (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、委員会が、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 委員会は、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 前各項に定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 勤勉手当 )

第8条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この項から第3項ま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、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、そ

れぞれ基準日の属する月の人事委員会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(人事委員会規則で定める職員を除く。)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、委員会が人事委員会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、支給する勤勉手当の額の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掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、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の合計額を加算した額に100分の105を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の50を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれそ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の合計額とする。

4 第7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、同条第5項中「前項」とあるのは、「第8条第3項」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給

れぞれ基準日の属する月の人事委員会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(人事委員会規則で定める職員を除く。)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、委員会が人事委員会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、支給する勤勉手当の額の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掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、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の合計額を加算した額に100分の105を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の50を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれそ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の合計額とする。

4 第7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、同条第5項中「前項」とあるのは、「第8条第3項」と読み替えるものとする。

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7条の2中「前条第1項」とあるのは「第8条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第8条第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（同項に規定する人事委員会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。

（管理職手当）

第9条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、人事委員会規則で定めるものにある職員に対して支給する。

2 管理職手当の月額、その支給を受ける職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする。

（管理職員特別勤務手当）

第10条 前条第1項に掲げる管理職手当の支給を受ける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、勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日（第12条第1項第3号及び第4号において「週休日」という。）又は祝日法による休日（勤務時間条例第9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。第12条第1項第3号において「祝日法による休日等」という。）若しくは勤務時間条例第8条に規定する年末年始

について準用する。この場合において、第7条の2中「前条第1項」とあるのは「第8条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第8条第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（同項に規定する人事委員会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。

（管理職手当）

第9条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、人事委員会規則で定めるものにある職員に対して支給する。

2 管理職手当の月額、その支給を受ける職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする。

（管理職員特別勤務手当）

第10条 前条第1項に掲げる管理職手当の支給を受ける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、勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日（第12条第1項第3号及び第4号において「週休日」という。）又は祝日法による休日（勤務時間条例第9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。第12条第1項第3号において「祝日法による休日等」という。）若しくは勤務時間条例第8条に規定する年末年始

の休日(勤務時間条例第9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。同号において「年末年始の休日等」という。)(次項においてこれらを「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。

2 前項に規定する場合のほか、前条第1項に掲げる管理職手当の支給を受ける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。)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。

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人事委員会規則で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。

(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人事委員会規則で定める額

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額

4 前3項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。  
(特殊勤務手当の種類)

の休日(勤務時間条例第9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。同号において「年末年始の休日等」という。)(次項においてこれらを「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。

2 前項に規定する場合のほか、前条第1項に掲げる管理職手当の支給を受ける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。)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。

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人事委員会規則で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。

(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人事委員会規則で定める額

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額

4 前3項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。  
(特殊勤務手当の種類)

第11条 特殊勤務手当の種類は、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当\_\_\_\_\_及び入学者選抜業務手当とする。

( 教員特殊業務手当 )

第12条 教員特殊業務手当は、職務の級が1級、2級又は特2級である職員(第2条第6号に掲げる者を除く。)が次に掲げる業務に従事した場合において、その業務が心身に著しい負担を与えると人事委員会が認める程度に及ぶときに支給する。

- (1) 学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務で次に掲げるもの
  - ア 非常災害時における幼児、児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務
  - イ 幼児、児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務
  - ウ 幼児、児童又は生徒に対する緊急の補導業務
- (2) 修学旅行、林間・臨海学校等(学校が計画し、かつ、実施するものに限る。)において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの
- (3) 委員会が定める対外運動競技等において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの又は週休日若しくは休日等(祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等又は国の行事の行われる日で人事委員会が指定する日をいう。次号において同じ。)に行うもの

第11条 特殊勤務手当の種類は、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当、**多学年学級担当手当**及び入学者選抜業務手当とする。

( 教員特殊業務手当 )

第12条 教員特殊業務手当は、職務の級が1級、2級又は特2級である職員\_\_\_\_\_が次に掲げる業務に従事した場合において、その業務が心身に著しい負担を与えると人事委員会が認める程度に及ぶときに支給する。

- (1) 学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務で次に掲げるもの
  - ア 非常災害時における幼児、児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務
  - イ 幼児、児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務
  - ウ 幼児、児童又は生徒に対する緊急の補導業務
- (2) 修学旅行、林間・臨海学校等(学校が計画し、かつ、実施するものに限る。)において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの
- (3) 委員会が定める対外運動競技等において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの又は週休日若しくは休日等(祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等又は国の行事の行われる日で人事委員会が指定する日をいう。次号において同じ。)に行うもの

教育職員の給料等に関する国庫負担金の算定方法が見直されることに伴い、多学年学級担当手当を廃止するもの。

教員特殊業務手当は、教育職員に時間外勤務手当が支給されないことの代替措置的な性質を有する手当であるため、今回の改正により時間外勤務手当の支給対象となるビジ専職員について、教員特殊業務手当の支給対象から除外するもの。

(4) 学校の管理下において行われる部活動(正規の教育課程としてのクラブ活動に準ずる活動をいう。)における児童又は生徒に対する指導業務で週休日、休日等又は休日等に当たる日以外の正規の勤務時間が勤務日(勤務時間条例第5条に規定する勤務日をいう。)の勤務時間の2分の1に相当する時間で人事委員会が定めるものに該当するものである日に行うもの

2 教員特殊業務手当の額は、次の各号に掲げる業務に従事した日1日につき、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号アの業務 8,000円(被害が特に甚大な非常災害(人事委員会の定めるものに限る。)の際に、心身に著しい負担を与えると人事委員会が認める業務に従事した場合にあっては、当該額にその100分の100に相当する額を加算した額)

(2) 前項第1号イ及びウの業務 **8,000円**

(3) 前項第2号及び第3号の業務 5,100円

(4) 前項第4号の業務 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 従事した時間が引き続き3時間30分以上の場合 3,300円

イ 従事した時間が引き続き2時間以上3時間30分未満の場合 1,650円

3 前2項に定めるもののほか、教員特殊業務手当の支給に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

(教育業務連絡指導手当)

第13条 教育業務連絡指導手当は、市立幼稚園、市立小学

(4) 学校の管理下において行われる部活動(正規の教育課程としてのクラブ活動に準ずる活動をいう。)における児童又は生徒に対する指導業務で週休日、休日等又は休日等に当たる日以外の正規の勤務時間が勤務日(勤務時間条例第5条に規定する勤務日をいう。)の勤務時間の2分の1に相当する時間で人事委員会が定めるものに該当するものである日に行うもの

2 教員特殊業務手当の額は、次の各号に掲げる業務に従事した日1日につき、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号アの業務 8,000円(被害が特に甚大な非常災害(人事委員会の定めるものに限る。)の際に、心身に著しい負担を与えると人事委員会が認める業務に従事した場合にあっては、当該額にその100分の100に相当する額を加算した額)

(2) 前項第1号イ及びウの業務 **7,500円**

(3) 前項第2号及び第3号の業務 5,100円

(4) 前項第4号の業務 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 従事した時間が引き続き3時間30分以上の場合 3,300円

イ 従事した時間が引き続き2時間以上3時間30分未満の場合 1,650円

3 前2項に定めるもののほか、教員特殊業務手当の支給に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

(教育業務連絡指導手当)

第13条 教育業務連絡指導手当は、市立幼稚園、市立小学

教育職員の給料等に関する国庫負担金の算定方法が見直されることに伴い、手当の額を見直すもの

校、市立中学校、市立高等学校又は市立特別支援学校の主幹教諭、教諭又は養護教諭のうち、教育委員会規則で定める教務主任その他の主任等でその職務が困難であるとして人事委員会の定めるものの職務を担当する主幹教諭、教諭又は養護教諭が、当該担当に係る業務に従事したときに支給する。

2 教育業務連絡指導手当の額は、前項の業務に従事した日1日につき200円とする。

#### **第14条 削除**

(入学者選抜業務手当)

第15条 入学者選抜業務手当は、市立高等学校、市立特別支援学校及び市立総合ビジネス専門学校の入学者の選抜に係る学力検査の問題の作成若しくは採点又は調査書その他必要な書類による判定資料の作成を行った職

校、市立中学校、市立高等学校又は市立特別支援学校の主幹教諭、教諭又は養護教諭のうち、教育委員会規則で定める教務主任その他の主任等でその職務が困難であるとして人事委員会の定めるものの職務を担当する主幹教諭、教諭又は養護教諭が、当該担当に係る業務に従事したときに支給する。

2 教育業務連絡指導手当の額は、前項の業務に従事した日1日につき200円とする。

#### **(多学年学級担当手当)**

**第14条 多学年学級担当手当は、2以上の学年の児童又は生徒で編制されている学級を担当する主幹教諭、教諭、助教諭又は講師であって、人事委員会の定めるものが、当該学級における授業又は指導に従事したときに支給する。**

**2 多学年学級担当手当の額は、前項の授業又は指導に従事した日1日につき、次の各号に掲げる授業又は指導の区分に応じ、当該各号に定める額とする。**

**(1) 3の学年の児童又は生徒で編制されている学級における授業又は指導 350円**

**(2) 2の学年の児童又は生徒で編制されている学級における授業又は指導 290円**

(入学者選抜業務手当)

第15条 入学者選抜業務手当は、市立高等学校、市立特別支援学校及び市立総合ビジネス専門学校の入学者の選抜に係る学力検査の問題の作成若しくは採点又は調査書その他必要な書類による判定資料の作成を行った職

教育職員の給料等に関する国庫負担金の算定方法が見直されることに伴い、多学年学級担当手当を廃止するもの

員に支給する。

- 2 入学者選抜業務手当の額は、前項に規定する業務を行った時間1時間につき300円とする。

(義務教育等教員特別手当)

第16条 第2条第2号及び第3号に掲げる者には、義務教育等教員特別手当を支給する。

- 2 前項に規定する者以外の職員(第2条第6号に掲げる者を除く。)には、同項に規定する者との権衡上必要と認められる範囲内において、人事委員会規則の定めるところにより、義務教育等教員特別手当を支給する。

**3 教育公務員特例法第13条第2項の条例で定める校務の種類は、次に掲げるものとする。**

- (1) 学級(小学校、中学校及び高等学校の学級に限り、特別支援学級を除く。)を担任する業務  
(2) 前号に掲げるもの以外の校務

- 4 義務教育等教員特別手当の月額は、**9,000円**を超えない範囲内で、職務の級及び号給(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、職務の級)の別に**応じ、前項各号に掲げる校務の種類に係る業務の困難性その他の事情を考慮して**、人事委員会規則で定める。

員に支給する。

- 2 入学者選抜業務手当の額は、前項に規定する業務を行った時間1時間につき300円とする。

(義務教育等教員特別手当)

第16条 第2条第2号及び第3号に掲げる者には、義務教育等教員特別手当を支給する。

- 2 前項に規定する者以外の職員\_\_\_\_\_には、同項に規定する者との権衡上必要と認められる範囲内において、人事委員会規則の定めるところにより、義務教育等教員特別手当を支給する。

**【追加】**

- 3 義務教育等教員特別手当の月額は、**8,000円**を超えない範囲内で、職務の級及び号給(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、職務の級)の別に**応じて**\_\_\_\_\_、人事委員会規則で定める。

教育公務員特例法上、専修学校であるビジ専の職員は義務教育等教員特別手当の支給対象でないことから、本市条例においても支給対象者から除外することとするもの。

R8.1.1施行の改正教育公務員特例法第13条第2項が「これらの者が分掌する校務類型(文部科学省令で定める基準を参酌して条例で定める校務の種類をいう。以下この項において同じ。)に応じて支給する」としてしていることを受け、「条例で定める公務の種類」を定めるもの。本市における学校種の増減があった場合の改正の手間を考慮し、リンク式とすることも検討したが、かえって省令の条ズレ対応が必要になる可能性があることから書き下すこととした。

**5 前各項**に規定するもののほか、義務教育等教員特別手当の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

**(時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当)**

**第16条の2 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当は、次に掲げる者に対し、行政職員給料表適用者の例により支給する。**

**(1) 第2条第1号から第5号までに掲げる者のうち、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号)第3条第1項に規定する指導改善研修被認定者であるもの**

**(2) 第2条第6号に掲げる者(校長及び教頭を除く。)**

**4 前3項**に規定するもののほか、義務教育等教員特別手当の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

**【追加】**

**【追加】**

**【追加】**

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の改正により指導改善研修被認定者が教職調整額の支給対象者から除外されるとともに時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給対象とされることに伴い、指導改善研修被認定者に対して行政職員給料表適用者の例により時間外勤務手当等を支給することとするもの。

併せて、今回の改正によりビジ専職員には教職調整額等を支給しないこととすることから、ビジ専職員に対しても、行政職員給料表適用者の例により時間外勤務手当等を支給することとするもの。

なお、条文の検討過程において、「例により支給する」という文言について「行政職員の例によった結果『支給しない』という判断に至る場面も想定されるところ、『例により支給する』という文言では『支給しない』という判断ができなくなるのでは」という指摘があったが、本規定は、支給する・しないの判断やその額等を行政職員給料表適用者の例によることとする趣旨であり、その結果として「支給しない」という判断は当然にあり得

( 休職者の給与 )

第17条 教育公務員特例法その他の法令に特別の定めがあるものを除くほか、休職者の給与については、行政職員給料表適用者の例による。

( 委任 )

第18条 この条例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、人事委員会規則で定める。

#### 附 則

- 1 この条例は、公布の日から施行し、昭和29年1月1日から適用する。
- 2 昭和29年1月1日(以下「切替日」という。)における職員の職務の級は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級に対応するこの条例の附則別表に掲げる職務の級とし、その号俸は切替日の前日においてその者が受けていた給料月額(この条例別表第1の4級から9級までの職務の級に属することとなる職員については、その者が受けていた給料月額の別表第3の給料月額欄における額の直近上位の額とする。)を新給料月額に切替後別表第1において対応する号俸とする。
- 3 前項の規定により定められた職員の給料月額が、その者の属する職務の級における給料の幅の中にない場合においては、その額をもってその職員の給料月額とする。
- 4 前項の規定により職務の級における給料の幅の最低

( 休職者の給与 )

第17条 教育公務員特例法その他の法令に特別の定めがあるものを除くほか、休職者の給与については、行政職員給料表適用者の例による。

( 委任 )

第18条 この条例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、人事委員会規則で定める。

#### 附 則

- 1 この条例は、公布の日から施行し、昭和29年1月1日から適用する。
- 2 昭和29年1月1日(以下「切替日」という。)における職員の職務の級は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級に対応するこの条例の附則別表に掲げる職務の級とし、その号俸は切替日の前日においてその者が受けていた給料月額(この条例別表第1の4級から9級までの職務の級に属することとなる職員については、その者が受けていた給料月額の別表第3の給料月額欄における額の直近上位の額とする。)を新給料月額に切替後別表第1において対応する号俸とする。
- 3 前項の規定により定められた職員の給料月額が、その者の属する職務の級における給料の幅の中にない場合においては、その額をもってその職員の給料月額とする。
- 4 前項の規定により職務の級における給料の幅の最低

る。

額に達しない給料月額を受ける職員については、その職務の級における最低の号俸をもってその者の号俸とする。

5 切替日以後この条例施行の際までの期間内においてなされた職員の給与に関する決定は、この条例の相当規定に基づいてなされたものとみなす。

6 この条例施行前、既に職員に支給された前項に規定する期間に係る給与は、この条例の規定による給与の内払とみなす。

(下益城郡城南町の編入に伴う経過措置)

7 下益城郡城南町の編入の日(以下「城南町編入日」という。)前に旧城南町教育委員会事務局職員の給与に関する条例(昭和30年条例第44号。以下「旧城南町教委給与条例」という。)において準用する旧城南町一般職員の給与に関する条例(昭和32年条例第21号)以下「準用旧城南町一般職給与条例」という。)の規定により手当を受けていた職員であって、城南町編入日以後引き続き本市の職員として当該手当に相当するこの条例に基づく手当の支給を受けることとなるもののうち、城南町編入日前に準用旧城南町一般職給与条例の規定により平成22年3月分の月額の手当を支給されたものについては、この条例の規定にかかわらず、同月分の手当は支給しない。

8 旧城南町教委給与条例の適用を受けていた職員であって城南町編入日以後引き続き本市の職員として採用されたもの(以下「城南町編入職員」という。)で、そ

額に達しない給料月額を受ける職員については、その職務の級における最低の号俸をもってその者の号俸とする。

5 切替日以後この条例施行の際までの期間内においてなされた職員の給与に関する決定は、この条例の相当規定に基づいてなされたものとみなす。

6 この条例施行前、既に職員に支給された前項に規定する期間に係る給与は、この条例の規定による給与の内払とみなす。

(下益城郡城南町の編入に伴う経過措置)

7 下益城郡城南町の編入の日(以下「城南町編入日」という。)前に旧城南町教育委員会事務局職員の給与に関する条例(昭和30年条例第44号。以下「旧城南町教委給与条例」という。)において準用する旧城南町一般職員の給与に関する条例(昭和32年条例第21号)以下「準用旧城南町一般職給与条例」という。)の規定により手当を受けていた職員であって、城南町編入日以後引き続き本市の職員として当該手当に相当するこの条例に基づく手当の支給を受けることとなるもののうち、城南町編入日前に準用旧城南町一般職給与条例の規定により平成22年3月分の月額の手当を支給されたものについては、この条例の規定にかかわらず、同月分の手当は支給しない。

8 旧城南町教委給与条例の適用を受けていた職員であって城南町編入日以後引き続き本市の職員として採用されたもの(以下「城南町編入職員」という。)で、そ

の者の受ける給料月額が城南町編入日の前日において受けていた給料の月額(準用旧城南町一般職給与条例第3条の規定による給料月額と旧城南町一般職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成18年条例第3号)附則第7条の規定による給料の額との合計額に100分の99.34を乗じて得た額をいい、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。)に達しないこととなる職員には、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。

9 城南町編入職員のうち、城南町編入日前に休職にされた者であって、城南町編入日においてなお休職期間中にあるものに対する第17条の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされた休職者の給与に係る一般職給与条例第32条第3項の規定の適用については、城南町編入日前に休職にされた期間を本市で休職にされた期間とみなす。

10 城南町編入職員のうち、城南町編入日前に係る準用旧城南町一般職給与条例第10条の規定により給与を減額すべき事由の生じたものについては、同条の規定により算出された額を城南町編入日以後に支給する給与から減ずる。

11 城南町編入職員のうち、平成21年12月2日以後下益城郡城南町の職員であったものについては、当該職員であった期間を本市の職員であった期間とみなし、第7条第2項及び第8条第2項の規定を適用する。  
(平成24年3月31日までの間における住居手当に

の者の受ける給料月額が城南町編入日の前日において受けていた給料の月額(準用旧城南町一般職給与条例第3条の規定による給料月額と旧城南町一般職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成18年条例第3号)附則第7条の規定による給料の額との合計額に100分の99.34を乗じて得た額をいい、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。)に達しないこととなる職員には、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。

9 城南町編入職員のうち、城南町編入日前に休職にされた者であって、城南町編入日においてなお休職期間中にあるものに対する第17条の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされた休職者の給与に係る一般職給与条例第32条第3項の規定の適用については、城南町編入日前に休職にされた期間を本市で休職にされた期間とみなす。

10 城南町編入職員のうち、城南町編入日前に係る準用旧城南町一般職給与条例第10条の規定により給与を減額すべき事由の生じたものについては、同条の規定により算出された額を城南町編入日以後に支給する給与から減ずる。

11 城南町編入職員のうち、平成21年12月2日以後下益城郡城南町の職員であったものについては、当該職員であった期間を本市の職員であった期間とみなし、第7条第2項及び第8条第2項の規定を適用する。  
(平成24年3月31日までの間における住居手当に

関する経過措置)

12 平成22年4月1日から平成24年3月31日までの間における第6条第3項の規定の適用については、同項中「第27条第1項」とあるのは「第27条第1項並びに熊本市一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成22年条例第7号。以下「平成22年改正一般職給与条例」という。)附則第4項」と、同項ただし書中「第13条」とあるのは「第13条並びに平成22年改正一般職給与条例附則第4項」とする。

(平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置)

13 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第7条第2項及び第3項並びに第8条第2項の規定の適用については、第7条第2項中「100分の135」とあるのは「100分の120」と、同条第3項中「100分の135」とあるのは「100分の120」と、「100分の65」とあるのは「100分の60」と、第8条第2項第1号中「100分の75」とあるのは「100分の70」と、同項第2号中「100分の35」とあるのは「100分の30」とする。

(60歳に達した日後における最初の4月1日以後の職員に係る給料の特例)

14 当分の間、職員の給料月額、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16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4条第3項の規定により当該

関する経過措置)

12 平成22年4月1日から平成24年3月31日までの間における第6条第3項の規定の適用については、同項中「第27条第1項」とあるのは「第27条第1項並びに熊本市一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成22年条例第7号。以下「平成22年改正一般職給与条例」という。)附則第4項」と、同項ただし書中「第13条」とあるのは「第13条並びに平成22年改正一般職給与条例附則第4項」とする。

(平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置)

13 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第7条第2項及び第3項並びに第8条第2項の規定の適用については、第7条第2項中「100分の135」とあるのは「100分の120」と、同条第3項中「100分の135」とあるのは「100分の120」と、「100分の65」とあるのは「100分の60」と、第8条第2項第1号中「100分の75」とあるのは「100分の70」と、同項第2号中「100分の35」とあるのは「100分の30」とする。

(60歳に達した日後における最初の4月1日以後の職員に係る給料の特例)

14 当分の間、職員の給料月額、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16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4条第3項の規定により当該

職員の属する職務の級並びに第5条第1項、第2項、第4項及び第5項の規定により当該職員の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。

15 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (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
- (2) 熊本市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号)第9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6条に規定する職を占める職員
- (3) 熊本市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。)

16 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18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もののうち、特定日に附則第14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

職員の属する職務の級並びに第5条第1項、第2項、第4項及び第5項の規定により当該職員の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。

15 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (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
- (2) 熊本市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号)第9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6条に規定する職を占める職員
- (3) 熊本市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。)

16 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18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もののうち、特定日に附則第14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もの(人事委員会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14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。

17 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4条第3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、「第4条第3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と当該職員の受ける給料月額」とする。

18 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14項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第16項に規定する職員を除く。)であって、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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、人事委員会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。

19 附則第16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14項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情を考慮して当該給料を支給される

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もの(人事委員会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14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。

17 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4条第3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、「第4条第3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と当該職員の受ける給料月額」とする。

18 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14項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第16項に規定する職員を除く。)であって、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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、人事委員会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。

19 附則第16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14項の規定の適用を受ける職員であって、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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、人事委員会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。

20 附則第14項から前項までに定めるもののほか、附則第14項の規定による給料月額、附則第16項の規定による給料その他附則第14項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（令和12年12月31日までの間における給料月額等に関する経過措置）

2.1 次の表の左欄に掲げる期間における別表第2備考第2項の規定の適用については、同項中「23,000円」とあるのは、それぞれ次の表の右欄に掲げる字句とする。

<u>令和8年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>3,800円</u>
<u>令和9年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>7,700円</u>
<u>令和10年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>11,500円</u>
<u>令和11年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>15,300円</u>
<u>令和12年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>19,200円</u>

職員との権衡上必要があると認められるものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、人事委員会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。

20 附則第14項から前項までに定めるもののほか、附則第14項の規定による給料月額、附則第16項の規定による給料その他附則第14項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

【追加】

今回の改正では、別表備考の改正により、管理職について本給加算を行うこととしている(管理職以外の職員に支給される教職加算額が増額されることに伴う改正)ところ、教職調整額は令和13年までに段階的に増額されるものであることから、教職調整額の増額に伴う管理職への本給加算も令和13年までに段階的に行うこととするための経過措置。

**2 2 次の表の左欄に掲げる期間における別表第3備考**

**第2項の規定の適用については、同項中「24,200円」とあるのは、それぞれ次の表の右欄に掲げる字句とする。**

令和8年1月1日から同年12月31日まで	4,000円
令和9年1月1日から同年12月31日まで	8,100円
令和10年1月1日から同年12月31日まで	12,100円
令和11年1月1日から同年12月31日まで	16,100円
令和12年1月1日から同年12月31日まで	20,200円

**【追加】**

附則別表

一般職給与条例の適用により職員が属していた職務の級	この条例の適用により職員が属することとなる職務の級
4級	1級
5級	2級
6級	3級
7級	4級
8級	5級
9級	6級
10級	7級
11級	8級

附則別表

一般職給与条例の適用により職員が属していた職務の級	この条例の適用により職員が属することとなる職務の級
4級	1級
5級	2級
6級	3級
7級	4級
8級	5級
9級	6級
10級	7級
11級	8級

12級	9級
13級	10級
14級	11級
15級	

別表第1（第4条第1項関係）

等級別基準職務表

1 教育職員給料表(1)の適用を受ける職員

職務の級	基準となる職務
1級	市立高等学校及び市立特別支援学校の助教諭、養護助教諭、講師及び実習助手の職務並びに市立総合ビジネス専門学校の教員（臨時的に任用される者その他の法律により任期を定めて任用される者（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）に限る。）の職務
2級	市立高等学校の教諭及び養護教諭の職務、市立特別支援学校の教諭、養護教諭及び栄養教諭の職務並びに市立総合ビジネス専門学校の教員（臨時的に任用される者その他の法律により任期を定めて任用される者（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）を除く。）の職務
特2級	市立高等学校及び市立特別支援学校の主幹教諭の職務
3級	市立高等学校の副校長及び教頭の職務並びに市立特別支援学校及び市立総合ビジネス専門学校の教頭の職務

12級	9級
13級	10級
14級	11級
15級	

別表第1（第4条第1項関係）

等級別基準職務表

1 教育職員給料表(1)の適用を受ける職員

職務の級	基準となる職務
1級	市立高等学校及び市立特別支援学校の助教諭、養護助教諭、講師及び実習助手の職務並びに市立総合ビジネス専門学校の教員（臨時的に任用される者その他の法律により任期を定めて任用される者（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）に限る。）の職務
2級	市立高等学校の教諭及び養護教諭の職務、市立特別支援学校の教諭、養護教諭及び栄養教諭の職務並びに市立総合ビジネス専門学校の教員（臨時的に任用される者その他の法律により任期を定めて任用される者（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）を除く。）の職務
特2級	市立高等学校及び市立特別支援学校の主幹教諭の職務
3級	市立高等学校の副校長及び教頭の職務並びに市立特別支援学校及び市立総合ビジネス専門学校の教頭の職務

4級	市立高等学校、市立特別支援学校及び市立総合ビジネス専門学校の校長の職務
----	-------------------------------------

2 教育職員給料表(2)の適用を受ける職員

職務の級	基準となる職務
1級	市立幼稚園の助教諭及び講師の職務並びに市立小学校及び市立中学校の助教諭、養護助教諭及び講師の職務
2級	市立幼稚園の教諭の職務並びに市立小学校及び市立中学校の教諭、養護教諭及び栄養教諭の職務
特2級	市立小学校及び市立中学校の主幹教諭の職務
3級	市立幼稚園の園長の職務並びに市立小学校及び市立中学校の教頭の職務
4級	市立小学校及び市立中学校の校長の職務

別表第2（第4条第2項第1号関係）

教育職員給料表(1)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職		円	円	円	円	円
	1	212,900	259,800	332,500	397,100	464,700
	2	215,300	261,200	334,300	398,600	466,500
	3	217,600	262,600	336,100	400,000	468,300
	4	219,900	264,000	337,800	401,400	470,100
	5	222,100	265,400	339,400	402,800	471,800

4級	市立高等学校、市立特別支援学校及び市立総合ビジネス専門学校の校長の職務
----	-------------------------------------

2 教育職員給料表(2)の適用を受ける職員

職務の級	基準となる職務
1級	市立幼稚園の助教諭及び講師の職務並びに市立小学校及び市立中学校の助教諭、養護助教諭及び講師の職務
2級	市立幼稚園の教諭の職務並びに市立小学校及び市立中学校の教諭、養護教諭及び栄養教諭の職務
特2級	市立小学校及び市立中学校の主幹教諭の職務
3級	市立幼稚園の園長の職務並びに市立小学校及び市立中学校の教頭の職務
4級	市立小学校及び市立中学校の校長の職務

別表第2（第4条第2項第1号関係）

教育職員給料表(1)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職		円	円	円	円	円
	1	212,900	259,800	332,500	397,100	464,700
	2	215,300	261,200	334,300	398,600	466,500
	3	217,600	262,600	336,100	400,000	468,300
	4	219,900	264,000	337,800	401,400	470,100
	5	222,100	265,400	339,400	402,800	471,800

員以 外の 職員	6	224,400	266,600	341,300	404,200	473,500
	7	226,600	267,800	343,200	405,700	475,400
	8	228,800	269,000	345,000	407,100	477,200
	9	231,000	270,300	346,800	408,400	478,900
	10	233,200	271,400	348,800	409,800	480,500
	11	235,400	272,500	350,600	411,300	482,100
	12	237,600	273,700	352,300	412,800	483,600
	13	239,800	275,000	354,000	414,100	485,100
	14	241,900	276,700	355,700	415,600	486,400
	15	244,000	278,400	357,200	417,100	487,800
	16	246,100	280,100	358,800	418,600	489,100
	17	248,200	281,800	360,400	420,000	490,300
	18	250,000	283,800	361,700	421,600	490,900
	19	251,700	286,000	362,900	423,200	491,500
	20	253,400	288,200	364,000	424,700	492,200
	21	255,100	290,400	365,300	425,900	492,800
	22	256,400	292,600	366,900	427,300	
	23	257,700	294,800	368,500	428,700	
	24	258,900	296,900	370,000	430,000	
	25	260,100	298,900	371,400	431,600	
	26	261,300	300,800	373,000	433,000	
	27	262,500	302,700	374,500	434,300	
	28	263,700	304,500	376,000	435,700	
	29	264,800	306,300	377,500	437,100	
	30	265,800	308,200	379,100	438,400	
	31	266,900	310,000	380,700	439,900	

員以 外の 職員	6	224,400	266,600	341,300	404,200	473,500
	7	226,600	267,800	343,200	405,700	475,400
	8	228,800	269,000	345,000	407,100	477,200
	9	231,000	270,300	346,800	408,400	478,900
	10	233,200	271,400	348,800	409,800	480,500
	11	235,400	272,500	350,600	411,300	482,100
	12	237,600	273,700	352,300	412,800	483,600
	13	239,800	275,000	354,000	414,100	485,100
	14	241,900	276,700	355,700	415,600	486,400
	15	244,000	278,400	357,200	417,100	487,800
	16	246,100	280,100	358,800	418,600	489,100
	17	248,200	281,800	360,400	420,000	490,300
	18	250,000	283,800	361,700	421,600	490,900
	19	251,700	286,000	362,900	423,200	491,500
	20	253,400	288,200	364,000	424,700	492,200
	21	255,100	290,400	365,300	425,900	492,800
	22	256,400	292,600	366,900	427,300	
	23	257,700	294,800	368,500	428,700	
	24	258,900	296,900	370,000	430,000	
	25	260,100	298,900	371,400	431,600	
	26	261,300	300,800	373,000	433,000	
	27	262,500	302,700	374,500	434,300	
	28	263,700	304,500	376,000	435,700	
	29	264,800	306,300	377,500	437,100	
	30	265,800	308,200	379,100	438,400	
	31	266,900	310,000	380,700	439,900	

32	267,900	311,700	382,200	441,400
33	269,000	313,400	383,700	443,000
34	270,100	315,200	385,300	444,400
35	271,300	316,900	386,800	446,000
36	272,600	318,500	388,300	447,500
37	273,800	320,100	389,800	449,200
38	274,900	321,800	391,300	450,700
39	276,100	323,600	392,800	452,300
40	277,200	325,300	394,200	453,900
41	278,500	326,600	395,500	455,400
42	279,500	328,500	397,000	456,900
43	280,500	330,300	398,400	458,100
44	281,400	332,000	399,800	459,300
45	282,000	333,600	401,300	460,500
46	282,800	335,500	402,900	461,800
47	283,600	337,200	404,500	463,000
48	284,400	338,900	405,900	464,200
49	285,100	340,600	407,100	465,300
50	285,900	342,300	408,500	466,500
51	286,600	344,000	409,900	467,700
52	287,400	345,700	411,200	468,900
53	288,200	347,400	412,400	470,100
54	289,000	348,700	413,600	471,300
55	289,700	350,000	414,900	472,500
56	290,500	351,300	416,200	473,700
57	291,200	352,800	417,500	474,800

32	267,900	311,700	382,200	441,400
33	269,000	313,400	383,700	443,000
34	270,100	315,200	385,300	444,400
35	271,300	316,900	386,800	446,000
36	272,600	318,500	388,300	447,500
37	273,800	320,100	389,800	449,200
38	274,900	321,800	391,300	450,700
39	276,100	323,600	392,800	452,300
40	277,200	325,300	394,200	453,900
41	278,500	326,600	395,500	455,400
42	279,500	328,500	397,000	456,900
43	280,500	330,300	398,400	458,100
44	281,400	332,000	399,800	459,300
45	282,000	333,600	401,300	460,500
46	282,800	335,500	402,900	461,800
47	283,600	337,200	404,500	463,000
48	284,400	338,900	405,900	464,200
49	285,100	340,600	407,100	465,300
50	285,900	342,300	408,500	466,500
51	286,600	344,000	409,900	467,700
52	287,400	345,700	411,200	468,900
53	288,200	347,400	412,400	470,100
54	289,000	348,700	413,600	471,300
55	289,700	350,000	414,900	472,500
56	290,500	351,300	416,200	473,700
57	291,200	352,800	417,500	474,800

58	291,800	354,400	418,800	475,400
59	292,600	355,900	420,200	475,900
60	293,400	357,500	421,400	476,400
61	294,100	358,900	422,600	476,900
62	294,700	360,500	424,000	
63	295,500	362,100	425,400	
64	296,100	363,500	426,700	
65	297,100	365,000	427,900	
66	297,900	366,600	429,100	
67	298,600	368,200	430,400	
68	299,300	369,700	431,800	
69	299,900	371,200	433,100	
70	300,600	372,800	434,300	
71	301,300	374,300	435,300	
72	302,000	375,800	436,500	
73	302,700	377,300	437,700	
74	303,400	378,900	438,800	
75	304,100	380,500	440,000	
76	304,600	382,000	441,000	
77	305,200	383,400	442,100	
78	305,800	384,800	443,100	
79	306,500	386,200	444,100	
80	307,100	387,500	445,100	
81	307,600	388,800	446,000	
82	308,200	390,200	446,800	
83	308,900	391,500	447,600	

58	291,800	354,400	418,800	475,400
59	292,600	355,900	420,200	475,900
60	293,400	357,500	421,400	476,400
61	294,100	358,900	422,600	476,900
62	294,700	360,500	424,000	
63	295,500	362,100	425,400	
64	296,100	363,500	426,700	
65	297,100	365,000	427,900	
66	297,900	366,600	429,100	
67	298,600	368,200	430,400	
68	299,300	369,700	431,800	
69	299,900	371,200	433,100	
70	300,600	372,800	434,300	
71	301,300	374,300	435,300	
72	302,000	375,800	436,500	
73	302,700	377,300	437,700	
74	303,400	378,900	438,800	
75	304,100	380,500	440,000	
76	304,600	382,000	441,000	
77	305,200	383,400	442,100	
78	305,800	384,800	443,100	
79	306,500	386,200	444,100	
80	307,100	387,500	445,100	
81	307,600	388,800	446,000	
82	308,200	390,200	446,800	
83	308,900	391,500	447,600	

84	309,600	392,800	448,400
85	310,200	393,900	449,100
86	311,000	395,300	449,500
87	311,700	396,600	449,900
88	312,300	397,900	450,300
89	313,000	399,100	450,700
90	313,800	400,400	451,000
91	314,600	401,500	451,300
92	315,400	402,700	451,500
93	315,900	403,900	451,800
94	316,700	405,000	452,100
95	317,500	406,200	452,400
96	318,300	407,400	452,600
97	318,900	408,800	452,800
98	319,600	409,800	453,100
99	320,400	410,800	453,400
100	321,100	411,800	453,600
101	321,900	412,700	453,800
102	322,700	413,700	454,100
103	323,600	414,800	454,400
104	324,400	415,900	454,600
105	325,000	416,600	454,800
106	325,800	417,500	
107	326,600	418,400	
108	327,400	419,300	
109	328,100	420,100	

84	309,600	392,800	448,400
85	310,200	393,900	449,100
86	311,000	395,300	449,500
87	311,700	396,600	449,900
88	312,300	397,900	450,300
89	313,000	399,100	450,700
90	313,800	400,400	451,000
91	314,600	401,500	451,300
92	315,400	402,700	451,500
93	315,900	403,900	451,800
94	316,700	405,000	452,100
95	317,500	406,200	452,400
96	318,300	407,400	452,600
97	318,900	408,800	452,800
98	319,600	409,800	453,100
99	320,400	410,800	453,400
100	321,100	411,800	453,600
101	321,900	412,700	453,800
102	322,700	413,700	454,100
103	323,600	414,800	454,400
104	324,400	415,900	454,600
105	325,000	416,600	454,800
106	325,800	417,500	
107	326,600	418,400	
108	327,400	419,300	
109	328,100	420,100	

110	328,500	420,900
111	328,800	421,700
112	329,300	422,500
113	329,800	423,100
114	330,200	423,800
115	330,600	424,500
116	331,000	425,200
117	331,500	425,800
118	332,000	426,300
119	332,400	426,600
120	332,900	426,900
121	333,400	427,200
122	333,800	427,500
123	334,200	427,800
124	334,700	428,000
125	335,200	428,200
126	335,500	428,500
127	335,800	428,800
128	336,100	429,000
129	336,300	429,200
130	336,600	429,500
131	336,900	429,800
132	337,100	430,000
133	337,300	430,200
134	337,500	430,500
135	337,700	430,800

110	328,500	420,900
111	328,800	421,700
112	329,300	422,500
113	329,800	423,100
114	330,200	423,800
115	330,600	424,500
116	331,000	425,200
117	331,500	425,800
118	332,000	426,300
119	332,400	426,600
120	332,900	426,900
121	333,400	427,200
122	333,800	427,500
123	334,200	427,800
124	334,700	428,000
125	335,200	428,200
126	335,500	428,500
127	335,800	428,800
128	336,100	429,000
129	336,300	429,200
130	336,600	429,500
131	336,900	429,800
132	337,100	430,000
133	337,300	430,200
134	337,500	430,500
135	337,700	430,800

136	338,000	431,000			
137	338,300	431,200			
138	338,500	431,500			
139	338,800	431,800			
140	339,100	432,000			
141	339,300	432,200			
142	339,500	432,500			
143	339,800	432,800			
144	340,000	433,000			
145	340,300	433,200			
146	340,500				
147	340,800				
148	341,100				
149	341,300				
150	341,500				
151	341,800				
152	342,100				
153	342,300				
定年前再 任用 短時間勤 務職員	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円
	247,200	288,900	319,100	355,900	436,000

136	338,000	431,000			
137	338,300	431,200			
138	338,500	431,500			
139	338,800	431,800			
140	339,100	432,000			
141	339,300	432,200			
142	339,500	432,500			
143	339,800	432,800			
144	340,000	433,000			
145	340,300	433,200			
146	340,500				
147	340,800				
148	341,100				
149	341,300				
150	341,500				
151	341,800				
152	342,100				
153	342,300				
定年前再 任用 短時間勤 務職員	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円
	247,200	288,900	319,100	355,900	436,000

**備考**

**1 この表は、第2条第4号から第6号までに掲げる者に適用する。**

**2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上であるものの給料月額(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、基準給料月額)は、この表の額に23,000円をそれぞれ加算した額とする。**

別表第3(第4条第2項第2号関係)

教育職員給料表(2)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員		円	円	円	円	円
	1	212,900	234,000	332,500	369,400	448,100
	2	215,300	236,400	334,300	370,900	449,400
	3	217,600	238,800	336,100	372,400	450,600
	4	219,900	241,300	337,800	373,800	451,900
	5	222,100	243,700	339,400	375,200	453,000
	6	224,400	246,100	341,300	376,500	454,100
	7	226,600	248,500	343,200	377,800	455,300
	8	228,800	251,000	345,000	379,200	456,500
	9	231,000	253,400	346,800	380,600	457,800
	10	233,200	255,000	348,800	381,900	459,000
11	235,400	256,600	350,600	383,200	460,100	

**備考 この表は、第2条第4号から第6号までに掲げる者に適用する。**

別表第3(第4条第2項第2号関係)

教育職員給料表(2)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員		円	円	円	円	円
	1	212,900	234,000	332,500	369,400	448,100
	2	215,300	236,400	334,300	370,900	449,400
	3	217,600	238,800	336,100	372,400	450,600
	4	219,900	241,300	337,800	373,800	451,900
	5	222,100	243,700	339,400	375,200	453,000
	6	224,400	246,100	341,300	376,500	454,100
	7	226,600	248,500	343,200	377,800	455,300
	8	228,800	251,000	345,000	379,200	456,500
	9	231,000	253,400	346,800	380,600	457,800
	10	233,200	255,000	348,800	381,900	459,000
11	235,400	256,600	350,600	383,200	460,100	

管理職以外の職員に支給される教職調整額が増額されることに伴い、管理職に対して本給加算を行うための改正。

12	237,600	258,200	352,300	384,400	461,200
13	239,800	259,800	354,000	385,600	462,400
14	241,900	261,200	355,700	386,900	463,200
15	244,000	262,600	357,200	388,100	464,000
16	246,100	264,000	358,800	389,300	464,900
17	248,200	265,400	360,400	390,300	465,800
18	250,000	266,600	361,700	391,500	466,200
19	251,700	267,800	362,900	392,700	466,700
20	253,400	269,000	364,000	393,800	467,200
21	255,100	270,300	365,300	394,800	467,700
22	256,400	271,400	366,700	396,000	
23	257,700	272,500	368,100	397,200	
24	258,900	273,700	369,400	398,300	
25	260,100	275,000	370,600	399,300	
26	261,200	276,700	372,000	400,500	
27	262,300	278,400	373,300	401,600	
28	263,400	280,100	374,600	402,700	
29	264,600	281,800	375,800	403,800	
30	265,700	283,800	377,200	405,000	
31	266,800	286,000	378,500	406,200	
32	267,800	288,200	379,800	407,300	
33	268,900	290,400	381,100	408,300	
34	269,900	292,600	382,300	409,400	
35	270,900	294,800	383,400	410,600	
36	272,000	296,900	384,600	411,800	
37	273,200	298,900	385,800	413,000	

12	237,600	258,200	352,300	384,400	461,200
13	239,800	259,800	354,000	385,600	462,400
14	241,900	261,200	355,700	386,900	463,200
15	244,000	262,600	357,200	388,100	464,000
16	246,100	264,000	358,800	389,300	464,900
17	248,200	265,400	360,400	390,300	465,800
18	250,000	266,600	361,700	391,500	466,200
19	251,700	267,800	362,900	392,700	466,700
20	253,400	269,000	364,000	393,800	467,200
21	255,100	270,300	365,300	394,800	467,700
22	256,400	271,400	366,700	396,000	
23	257,700	272,500	368,100	397,200	
24	258,900	273,700	369,400	398,300	
25	260,100	275,000	370,600	399,300	
26	261,200	276,700	372,000	400,500	
27	262,300	278,400	373,300	401,600	
28	263,400	280,100	374,600	402,700	
29	264,600	281,800	375,800	403,800	
30	265,700	283,800	377,200	405,000	
31	266,800	286,000	378,500	406,200	
32	267,800	288,200	379,800	407,300	
33	268,900	290,400	381,100	408,300	
34	269,900	292,600	382,300	409,400	
35	270,900	294,800	383,400	410,600	
36	272,000	296,900	384,600	411,800	
37	273,200	298,900	385,800	413,000	

38	274,100	300,800	387,000	414,300
39	275,100	302,700	388,200	415,400
40	276,200	304,500	389,300	416,600
41	277,400	306,300	390,400	417,700
42	278,500	308,200	391,600	419,000
43	279,600	310,000	392,800	420,000
44	280,700	311,700	393,900	421,100
45	281,600	313,400	395,000	422,300
46	282,400	315,200	396,300	423,500
47	283,200	316,900	397,500	424,700
48	284,000	318,500	398,600	425,900
49	284,600	320,100	399,500	427,000
50	285,400	321,800	400,700	428,000
51	286,100	323,600	401,700	429,300
52	286,800	325,300	402,800	430,500
53	287,600	326,600	403,600	431,700
54	288,400	328,500	404,700	432,800
55	289,000	330,300	405,700	433,900
56	289,700	332,000	406,700	435,000
57	290,400	333,600	407,800	436,000
58	291,200	335,500	408,800	437,200
59	292,000	337,200	409,900	438,400
60	292,600	338,900	411,000	439,600
61	293,200	340,600	412,000	440,200
62	293,900	342,300	413,100	441,000
63	294,600	344,000	414,200	441,700

38	274,100	300,800	387,000	414,300
39	275,100	302,700	388,200	415,400
40	276,200	304,500	389,300	416,600
41	277,400	306,300	390,400	417,700
42	278,500	308,200	391,600	419,000
43	279,600	310,000	392,800	420,000
44	280,700	311,700	393,900	421,100
45	281,600	313,400	395,000	422,300
46	282,400	315,200	396,300	423,500
47	283,200	316,900	397,500	424,700
48	284,000	318,500	398,600	425,900
49	284,600	320,100	399,500	427,000
50	285,400	321,800	400,700	428,000
51	286,100	323,600	401,700	429,300
52	286,800	325,300	402,800	430,500
53	287,600	326,600	403,600	431,700
54	288,400	328,500	404,700	432,800
55	289,000	330,300	405,700	433,900
56	289,700	332,000	406,700	435,000
57	290,400	333,600	407,800	436,000
58	291,200	335,500	408,800	437,200
59	292,000	337,200	409,900	438,400
60	292,600	338,900	411,000	439,600
61	293,200	340,600	412,000	440,200
62	293,900	342,300	413,100	441,000
63	294,600	344,000	414,200	441,700

64	295,100	345,700	415,200	442,200
65	295,800	347,400	416,100	442,500
66	296,500	348,700	417,000	442,800
67	297,100	350,000	418,000	443,200
68	297,700	351,300	419,000	443,600
69	298,400	352,800	419,800	443,900
70	299,100	354,300	420,600	444,300
71	299,700	355,800	421,300	444,600
72	300,400	357,300	422,100	444,900
73	300,900	358,600	422,800	445,200
74	301,500	360,100	423,400	445,500
75	302,200	361,600	424,100	445,800
76	302,700	363,000	424,800	446,100
77	303,300	364,400	425,400	446,300
78	303,900	365,900	426,100	446,600
79	304,500	367,400	426,600	446,900
80	305,100	368,900	427,200	447,100
81	305,600	370,200	427,600	447,300
82	306,100	371,500	428,000	
83	306,700	372,800	428,300	
84	307,300	374,000	428,500	
85	307,700	375,200	428,700	
86	308,100	376,400	429,000	
87	308,600	377,500	429,300	
88	309,100	378,600	429,500	
89	309,500	379,600	429,700	

64	295,100	345,700	415,200	442,200
65	295,800	347,400	416,100	442,500
66	296,500	348,700	417,000	442,800
67	297,100	350,000	418,000	443,200
68	297,700	351,300	419,000	443,600
69	298,400	352,800	419,800	443,900
70	299,100	354,300	420,600	444,300
71	299,700	355,800	421,300	444,600
72	300,400	357,300	422,100	444,900
73	300,900	358,600	422,800	445,200
74	301,500	360,100	423,400	445,500
75	302,200	361,600	424,100	445,800
76	302,700	363,000	424,800	446,100
77	303,300	364,400	425,400	446,300
78	303,900	365,900	426,100	446,600
79	304,500	367,400	426,600	446,900
80	305,100	368,900	427,200	447,100
81	305,600	370,200	427,600	447,300
82	306,100	371,500	428,000	
83	306,700	372,800	428,300	
84	307,300	374,000	428,500	
85	307,700	375,200	428,700	
86	308,100	376,400	429,000	
87	308,600	377,500	429,300	
88	309,100	378,600	429,500	
89	309,500	379,600	429,700	

90	310,000	380,700	430,000
91	310,400	381,800	430,300
92	310,900	382,900	430,500
93	311,200	384,000	430,700
94	311,700	385,100	431,000
95	312,200	386,100	431,300
96	312,600	387,200	431,500
97	312,900	388,200	431,700
98	313,300	389,200	432,000
99	313,700	390,100	432,300
100	314,100	391,000	432,500
101	314,500	391,800	432,700
102	314,800	392,800	433,000
103	315,100	393,600	433,300
104	315,400	394,500	433,500
105	315,600	395,300	433,700
106	315,900	396,200	
107	316,200	397,100	
108	316,400	398,000	
109	316,600	398,800	
110	316,800	399,800	
111	317,100	400,700	
112	317,400	401,600	
113	317,600	402,200	
114	317,800	403,100	
115	318,000	404,000	

90	310,000	380,700	430,000
91	310,400	381,800	430,300
92	310,900	382,900	430,500
93	311,200	384,000	430,700
94	311,700	385,100	431,000
95	312,200	386,100	431,300
96	312,600	387,200	431,500
97	312,900	388,200	431,700
98	313,300	389,200	432,000
99	313,700	390,100	432,300
100	314,100	391,000	432,500
101	314,500	391,800	432,700
102	314,800	392,800	433,000
103	315,100	393,600	433,300
104	315,400	394,500	433,500
105	315,600	395,300	433,700
106	315,900	396,200	
107	316,200	397,100	
108	316,400	398,000	
109	316,600	398,800	
110	316,800	399,800	
111	317,100	400,700	
112	317,400	401,600	
113	317,600	402,200	
114	317,800	403,100	
115	318,000	404,000	

116	318,300	404,900
117	318,600	405,700
118	318,800	406,400
119	319,100	407,200
120	319,400	408,000
121	319,600	408,600
122	319,800	409,300
123	320,000	410,000
124	320,300	410,600
125	320,600	411,200
126		411,900
127		412,400
128		413,000
129		413,600
130		414,200
131		414,700
132		415,200
133		415,500
134		415,800
135		416,000
136		416,300
137		416,600
138		416,900
139		417,200
140		417,500
141		417,800

116	318,300	404,900
117	318,600	405,700
118	318,800	406,400
119	319,100	407,200
120	319,400	408,000
121	319,600	408,600
122	319,800	409,300
123	320,000	410,000
124	320,300	410,600
125	320,600	411,200
126		411,900
127		412,400
128		413,000
129		413,600
130		414,200
131		414,700
132		415,200
133		415,500
134		415,800
135		416,000
136		416,300
137		416,600
138		416,900
139		417,200
140		417,500
141		417,800

142	418,100				
143	418,400				
144	418,700				
145	418,900				
146	419,200				
147	419,500				
148	419,700				
149	419,900				
150	420,200				
151	420,500				
152	420,700				
153	420,900				
154	421,200				
155	421,500				
156	421,700				
157	421,900				
定年前再 任用 短時間勤 務職員	基準給 料月額 円 238,400	基準給 料月額 円 285,800	基準給 料月額 円 314,300	基準給 料月額 円 349,100	基準給 料月額 円 425,600

**備考**

**1 この表は、第2条第1号から第3号までに掲げる者に適用する。**

142	418,100				
143	418,400				
144	418,700				
145	418,900				
146	419,200				
147	419,500				
148	419,700				
149	419,900				
150	420,200				
151	420,500				
152	420,700				
153	420,900				
154	421,200				
155	421,500				
156	421,700				
157	421,900				
定年前再 任用 短時間勤 務職員	基準給 料月額 円 238,400	基準給 料月額 円 285,800	基準給 料月額 円 314,300	基準給 料月額 円 349,100	基準給 料月額 円 425,600

**備考 この表は、第2条第1号から第3号までに掲げる者に適用する。**

管理職以外の職員に支給される教職調整額が増額されることに伴い、管理職に対して本給加算を行うための改正。

2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上であるものの給料月額(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、基準給料月額)は、この表の額に24,200円をそれぞれ加算した額とする。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和8年1月1日から施行する。

(熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例の一部改正)

2 熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例(昭和28年条例第6号)の一部を次のように改正する。

第8条中「(同条例第6条において準用する場合を含む。)」を削る。

(熊本市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

3 熊本市職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第3号)の一部を次のように改正する。

第16条の表に次のように加える。

第16条の2	時間外勤務手当、 休日勤務手当	休日勤務手当
	次に掲げる者に対し、行政職員給料表適用者の例により	次に掲げる者(以下この条において「指導改善研修被認定者等」という。)に対し行政職員給料表適用者の例により、 時間外勤務手当は、指導改善研修被認定者等に対し行政職員給料表適用者で育児短時間勤務をしているものの例により

第22条の3の表に次のように加える。

第16条の2	時間外勤務手当、 休日勤務手当	休日勤務手当
	次に掲げる者に対し、行政職員給料	次に掲げる者(以下この条において「指導改善研修被認定者等」という。)に対し行政職員給料表適用者の例により、 時間外勤務手当は、指導改善研修被認定者等に対し行政職員給料表適用者で育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員であ

	<u>表適用者の例により</u>	<u>るものの例により</u>
--	------------------	-----------------

( 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正 )

4 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年条例第 2 号）の一部を次のように改正する。

第 7 条の 5 第 1 項中「第 2 1 条第 4 項」の次に「（熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号。以下「教育職給与条例」という。）

第 1 6 条の 2 の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）」を加える。

第 1 1 条第 4 項中「熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号）」を「教育職給与条例」に改める。

第 1 5 条第 3 項中「熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例」を「教育職給与条例」に改める。

( 熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正 )

5 熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成 1 9 年条例第 8 号）の一部を次のように改正する。

第 1 0 条第 2 項中「、第 2 1 条第 2 項」の次に「（教育職給与条例第 1 6 条の 2 の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）」

を加える。

第 1 1 条第 1 項中「及び第 1 6 条」を「、第 1 6 条及び第 1 6 条の 2 」に改める。

< 第 2 条関係 >

熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例（昭和 4 6 年条例第 6 1 号）新旧対照表

改正後（案）	現行	備考
<p>熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例〔教職員課〕</p> <p>昭和 4 6 年 1 2 月 2 2 日 条例第 6 1 号</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）第 2 4 条第 5 項並びに公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和 4 6 年法律第 7 7 号。<u>以下「法」という。</u>）第 3 条及び第 6 条の規定に基づき、市立学校の教育職員の給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。</p> <p>（定義）</p> <p>第 2 条 この条例において「教育職員」とは、熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号。以下「教育職給与条例」という。）第 2 条第 1 号から第 5 号までに掲げる者のうち、<u>次に掲げる者</u>以外の者をいう。</p> <p><u>(1) 校長、園長、副校長及び教頭</u></p> <p><u>(2) 法第 3 条第 1 項に規定する指導改善研修被認定者</u></p>	<p>熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例〔教職員課〕</p> <p>昭和 4 6 年 1 2 月 2 2 日 条例第 6 1 号</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）第 2 4 条第 5 項並びに公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和 4 6 年法律第 7 7 号）第 3 条及び第 6 条の規定に基づき、市立学校の教育職員の給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。</p> <p>（定義）</p> <p>第 2 条 この条例において「教育職員」とは、熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和 2 9 年条例第 1 8 号。以下「教育職給与条例」という。）第 2 条第 1 号から第 5 号までに掲げる者のうち、<u>校長、園長、副校長及び教頭</u>以外の者をいう。</p> <p><u>【追加】</u></p> <p><u>【追加】</u></p>	<p>容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律（平成 7 年 6 月 1 日法律第 122 号）第 2 条（定義）</p> <p>1 1 この法律において「特定容器利用事業者」とは、その事業（収益事業であって主務省令で定めるものに限る。以下同じ。）において、その販売する商品について、特定容器を用いる事業者であって、次に掲げる者以外の者をいう。</p>

- 一 国
- 二 地方公共団体
- 三 特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人又は特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち、政令で定めるもの
- 四 中小企業基本法(昭和三十八年法律第五十四号)第二条第五項に規定する小規模企業者その他の政令で定める者であつて、その事業年度(その期間が一年を超える場合は、当該期間をその開始の日以後一年ごとに区分した各期間)における政令で定める売上高が政令で定める金額以下である者  
消防法(昭和二十三年法律第百八十六号)第三十六条の三  
消防対象物が構造上区分された数個の部分で独立して住居、店舗、事務所又は倉庫その他建物としての用途に供することができるもの(以下この条において「専有部分」という。)がある建築物その他の工作物であり、かつ、専有部分において火災が発生した場合であつて、第二十五条第一項の規定により、消火若しくは延焼の防止又

(教職調整額の支給等)

第3条 教育職員には、その者の給料月額が100分の100(市立幼稚園の教育職員にあっては、100分の4)に相当する額の教職調整額を支給する。

2 前項の教職調整額の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(教職調整額を給料とみなして適用する条例等)

第4条 教育職員に係る次に掲げる条例の規定及びこれ

(教職調整額の支給等)

第3条 教育職員には、その者の給料月額が100分の400に相当する額の教職調整額を支給する。

2 前項の教職調整額の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(教職調整額を給料とみなして適用する条例等)

第4条 教育職員に係る次に掲げる条例の規定及びこれ

は人命の救助に従事した者のうち、次に掲げる者以外の者が、そのため死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり又は障害の状態となつたときも、前項と同様とする。

- 一 火災が発生した専有部分の各部分の所有者、管理者、占有者その他の総務省令で定める者
- 二 火災が発生した専有部分の各部分及び当該各部分以外の部分を、一の者が、総務省令で定めるところにより、住居、店舗、事務所又は倉庫その他建物としての用途に一体として供している場合には、これらの用途に一体として供されている専有部分の各部分の所有者、管理者、占有者その他の総務省令で定める者(前号に掲げる者を除く。)

らに基づく人事委員会規則又は規則の規定の適用については、前条第1項の教職調整額は、給料とみなす。

- (1) 教育職給与条例第6条の3(地域手当に関する部分に限る。)、第7条、第8条及び第17条
  - (2) 熊本市職員の退職手当に関する条例(昭和30年条例第16号)
  - (3) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和63年条例第34号)
  - (4) 公益的法人等への熊本市職員の派遣等に関する条例(平成14年条例第1号)
- (教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等)

第5条 教育職員については、正規の勤務時間(熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号)第7条の2第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。)の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務(正規の勤務時間を超える勤務をいい、熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号)第22条の規定により休日勤務手当が一般の職員に対して支給される日における正規の勤務時間中の勤務を含む。次項において同じ。)は命じないものとする。

2 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

- (1) 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- (2) 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- (3) 職員会議に関する業務

らに基づく人事委員会規則又は規則の規定の適用については、前条第1項の教職調整額は、給料とみなす。

- (1) 教育職給与条例第6条の3(地域手当に関する部分に限る。)、第7条、第8条及び第17条
  - (2) 熊本市職員の退職手当に関する条例(昭和30年条例第16号)
  - (3) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和63年条例第34号)
  - (4) 公益的法人等への熊本市職員の派遣等に関する条例(平成14年条例第1号)
- (教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等)

第5条 教育職員については、正規の勤務時間(熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号)第7条の2第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。)の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務(正規の勤務時間を超える勤務をいい、熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号)第22条の規定により休日勤務手当が一般の職員に対して支給される日における正規の勤務時間中の勤務を含む。次項において同じ。)は命じないものとする。

2 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

- (1) 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- (2) 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- (3) 職員会議に関する業務

(4) 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

3 教育職員の宿日直勤務については、従前の例によるものとする。

### 【削る】

#### 附 則

##### （施行期日）

1 この条例は、昭和47年1月1日から施行する。

##### （教育職給与条例附則第8項の規定による給料を支給される職員に関する読替え）

2 教育職給与条例附則第8項の規定による給料を支給される職員に対する第3条第1項の規定の適用については、同項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と教育職給与条例附則第8項の規定による給料の額との合計額」とする。

##### （教育職給与条例附則第16項、第18項又は第19項の規定による給料を支給される職員に関する読替え）

(4) 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

3 教育職員の宿日直勤務については、従前の例によるものとする。

### （準用規定）

#### 第6条 前3条の規定は、教育職給与条例第2条第6号に掲げる者のうち、校長及び教頭以外の者について準用する。

#### 附 則

##### 【追加】

1 この条例は、昭和47年1月1日から施行する。

##### 【追加】

2 教育職給与条例附則第8項の規定による給料を支給される職員に対する第3条第1項（第6条において準用する場合を含む。以下同じ。）の規定の適用については、同項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と教育職給与条例附則第8項の規定による給料の額との合計額」とする。

##### 【追加】

3 教育職給与条例附則第16項、第18項又は第19項の規定による給料を支給される職員に対する第3条第1項の規定の適用については、同項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と教育職給与条例附則第16項、第18項又は第19項の規定による給料の額との合計額」とする。

（令和12年12月31日までの間における教職調整額に関する経過措置）

4 次の表の左欄に掲げる期間における第3条第1項の規定の適用については、同項中「100分の10」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

<u>令和8年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>100分の5</u>
<u>令和9年1月1日から同年12月31日まで</u>	<u>100分の6</u>
<u>令和10年1月1日から同年12月</u>	<u>100分の7</u>

3 教育職給与条例附則第16項、第18項又は第19項の規定による給料を支給される職員に対する第3条第1項の規定の適用については、同項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と教育職給与条例附則第16項、第18項又は第19項の規定による給料の額との合計額」とする。

【追加】

熊本市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第3号）

附則

（60歳に達した日後における最初の4月1日以後の職員に係る給料の特例が適用される育児短時間勤務職員等に関する読替え）

6 育児短時間勤務職員に対する一般職給与条例附則第23項又は教育職給与条例附則第14項の規定の適用については、これらの規定中「）とする」とあるのは、「）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」とする。

教育職給与条例附則第21項の見出しと同様です。

<u>31日まで</u>			
<u>令和11年1月1日から同年12月</u>	<u>100分の8</u>		
<u>31日まで</u>			
<u>令和12年1月1日から同年12月</u>	<u>100分の9</u>		
<u>31日まで</u>			

< 附則第 2 項関係 >

熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例（昭和 2 8 年条例第 6 号）新旧対照表

改正後（案）	現行	備考
<p>熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例( 人事課 )</p> <p style="text-align: right;">昭和 2 8 年 3 月 3 1 日 条例第 6 号</p> <p>（目的）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号。以下「法」という。）第 2 7 条第 2 項、第 2 8 条第 3 項及び第 4 項並びに第 2 9 条第 4 項の規定に基づき一般職に属する熊本市職員（以下「職員」という。）の意に反する降任、免職、休職、降給及び懲戒等に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（降任及び免職）</p> <p>第 2 条 法第 2 8 条第 1 項第 1 号の規定により、職員を降任し、又は免職することができる場合は、人事評価その他勤務成績を評定するに足りると認められる客観的事実又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。</p> <p>2 法第 2 8 条第 1 項第 2 号の場合は、任命権者の定める医師 2 名以上によって同号に規定された診断がなされた場合とする。</p> <p>3 法第 2 8 条第 1 項第 3 号の場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させること</p>	<p>熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例( 人事課 )</p> <p style="text-align: right;">昭和 2 8 年 3 月 3 1 日 条例第 6 号</p> <p>（目的）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号。以下「法」という。）第 2 7 条第 2 項、第 2 8 条第 3 項及び第 4 項並びに第 2 9 条第 4 項の規定に基づき一般職に属する熊本市職員（以下「職員」という。）の意に反する降任、免職、休職、降給及び懲戒等に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（降任及び免職）</p> <p>第 2 条 法第 2 8 条第 1 項第 1 号の規定により、職員を降任し、又は免職することができる場合は、人事評価その他勤務成績を評定するに足りると認められる客観的事実又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。</p> <p>2 法第 2 8 条第 1 項第 2 号の場合は、任命権者の定める医師 2 名以上によって同号に規定された診断がなされた場合とする。</p> <p>3 法第 2 8 条第 1 項第 3 号の場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させること</p>	

のできない場合に限るものとする。

4 法第28条第1項第4号の場合は、法第13条に規定する平等取扱の原則及び法第56条に規定する不利益取扱の禁止の規定に違反しない場合に限るものとする。

( 休職 )

第3条 法第28条第2項に規定する場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを休職することができる。

(1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合

(2) 国の招きにより、その職員の職務に関連があると認められる業務に従事する場合

(3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

( 休職の効果 )

第3条の2 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、別表に定める期間を超えない範囲内において、任命権者の指定する医師2名以上の診断の結果をしんしゃくし、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。

2 前項の規定による休職の期間が別表に定める期間に満たない場合においては、休職にした日から引き続き同表に定める期間を超えない範囲内において、これを更新することができる。

3 勤務可能の認定を受けて復職し、結核性疾患により1

のできない場合に限るものとする。

4 法第28条第1項第4号の場合は、法第13条に規定する平等取扱の原則及び法第56条に規定する不利益取扱の禁止の規定に違反しない場合に限るものとする。

( 休職 )

第3条 法第28条第2項に規定する場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを休職することができる。

(1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合

(2) 国の招きにより、その職員の職務に関連があると認められる業務に従事する場合

(3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

( 休職の効果 )

第3条の2 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、別表に定める期間を超えない範囲内において、任命権者の指定する医師2名以上の診断の結果をしんしゃくし、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。

2 前項の規定による休職の期間が別表に定める期間に満たない場合においては、休職にした日から引き続き同表に定める期間を超えない範囲内において、これを更新することができる。

3 勤務可能の認定を受けて復職し、結核性疾患により1

年以内に、又は結核性疾患以外の傷病により6月以内に再休養する場合の休職期間は、前の休職期間と通算して第1項の別表に定める期間に達するまでとする。

4 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件に関する裁判が確定するまでの間とする。

5 法第22条の2第1項の会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「別表に定める期間を超えない範囲内」とあるのは「法第22条の2第2項の規定により任命権者が定める任期の範囲内」とする。

第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事することができない。

2 休職者は、休職期間中、条例で別段の定めをしない限り、何らの給与も受けることができない。

第5条 任命権者は、休職者がその休職の事由が消滅した場合は、速やかに復職を命じなければならない。

(降給)

第6条 任命権者は、職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、降任し、若しくは免職するまでに至らない場合又は転任させることができない場合においては、降給させることができる。

(1) 勤務実績が客観的に普通より劣る場合

(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(降給の効果)

第7条 前条に規定する降給は、職員が現に受けている給

年以内に、又は結核性疾患以外の傷病により6月以内に再休養する場合の休職期間は、前の休職期間と通算して第1項の別表に定める期間に達するまでとする。

4 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件に関する裁判が確定するまでの間とする。

5 法第22条の2第1項の会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「別表に定める期間を超えない範囲内」とあるのは「法第22条の2第2項の規定により任命権者が定める任期の範囲内」とする。

第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事することができない。

2 休職者は、休職期間中、条例で別段の定めをしない限り、何らの給与も受けることができない。

第5条 任命権者は、休職者がその休職の事由が消滅した場合は、速やかに復職を命じなければならない。

(降給)

第6条 任命権者は、職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、降任し、若しくは免職するまでに至らない場合又は転任させることができない場合においては、降給させることができる。

(1) 勤務実績が客観的に普通より劣る場合

(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(降給の効果)

第7条 前条に規定する降給は、職員が現に受けている給



する額。以下この条において同じ。)の10分の1以下(熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号)第24条又は熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例(昭和29年条例第18号)第9条に規定する管理職手当の支給を受ける職員(以下この条において「管理職手当受給職員」という。)に対し減給を命ずる場合にあっては、5分の1以下)に相当する額を給与から減ずるものとする。この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額の10分の1(現に管理職手当受給職員である者に係る減給にあっては、5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。

第9条 法第29条に基づき停職を命ずる場合の停職の期間は、6月を超えない期間とする。

2 停職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事することができない。

3 停職者は、停職期間中、何らの給与も受けることができない。

(降任、免職、休職、降給及び懲戒の手続)

第10条 職員の意に反する降任、免職、休職、降給又は懲戒処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。

2 前項の辞令の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を市役所及び各区役所の掲示場に掲示することをもってこれに代えることができるものとし、掲示された日から2週間を

する額。以下この条において同じ。)の10分の1以下(熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号)第24条又は熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例(昭和29年条例第18号)第9条に規定する管理職手当の支給を受ける職員(以下この条において「管理職手当受給職員」という。)に対し減給を命ずる場合にあっては、5分の1以下)に相当する額を給与から減ずるものとする。この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額の10分の1(現に管理職手当受給職員である者に係る減給にあっては、5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。

第9条 法第29条に基づき停職を命ずる場合の停職の期間は、6月を超えない期間とする。

2 停職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事することができない。

3 停職者は、停職期間中、何らの給与も受けることができない。

(降任、免職、休職、降給及び懲戒の手続)

第10条 職員の意に反する降任、免職、休職、降給又は懲戒処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。

2 前項の辞令の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を市役所及び各区役所の掲示場に掲示することをもってこれに代えることができるものとし、掲示された日から2週間を

経過したときに辞令の交付があったものとみなす。

( 刑事裁判との関係 )

第11条 任命権者は、懲戒に付せられる事件が裁判所に係属する間においても、同一事件について適宜に懲戒手続を進めることができる。

( 補則 )

第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

別表 ( 第 3 条の 2 関係 )

傷病の区分	勤続区分	休職期間
公務による傷病	勤務年数にかかわらず	3年
結核性疾患	勤続3年未満	2年10月
	勤続3年以上6年未満	2年8月
	勤続6年以上	2年4月
その他の傷病	勤務年数にかかわらず	3年

備考

勤続年数の算定については、熊本市退隠料退職給与金死亡給与金遺族扶助料条例（大正14年告示第25号）第5条の規定を準用する。ただし、休職期間、療養休暇、特別休暇その他現実に職務を執るを要しない期間は、勤続期間に算入しない。

経過したときに辞令の交付があったものとみなす。

( 刑事裁判との関係 )

第11条 任命権者は、懲戒に付せられる事件が裁判所に係属する間においても、同一事件について適宜に懲戒手続を進めることができる。

( 補則 )

第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

別表 ( 第 3 条の 2 関係 )

傷病の区分	勤続区分	休職期間
公務による傷病	勤務年数にかかわらず	3年
結核性疾患	勤続3年未満	2年10月
	勤続3年以上6年未満	2年8月
	勤続6年以上	2年4月
その他の傷病	勤務年数にかかわらず	3年

備考

勤続年数の算定については、熊本市退隠料退職給与金死亡給与金遺族扶助料条例（大正14年告示第25号）第5条の規定を準用する。ただし、休職期間、療養休暇、特別休暇その他現実に職務を執るを要しない期間は、勤続期間に算入しない。

< 附則第3項関係 >

熊本市職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

改正後（案）			現行			備考
<p>（育児短時間勤務をしている職員についての教育職給与条例の特例）</p> <p>第16条 育児短時間勤務をしている職員については、教育職給与条例中次の表の左欄に掲げる規定のうち同表の中欄に掲げる字句をそれぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えて、教育職給与条例を適用する。</p>			<p>（育児短時間勤務をしている職員についての教育職給与条例の特例）</p> <p>第16条 育児短時間勤務をしている職員については、教育職給与条例中次の表の左欄に掲げる規定のうち同表の中欄に掲げる字句をそれぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えて、教育職給与条例を適用する。</p>			
第5条第1項、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、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、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、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6条第3項	、第25条及び第26条	及び第25条の規定並びに熊本市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第3号）第15条の規定により読み替えられた一般職給与条例第26条	第6条第3項	、第25条及び第26条	及び第25条の規定並びに熊本市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第3号）第15条の規定により読み替えられた一般職給与条例第26条	
第6条の3	通勤手当、単身赴任手当及	単身赴任手当及び宿日直手当については行政職員給料表適	第6条の3	通勤手当、単身赴任手当及	単身赴任手当及び宿日直手当については行政職員給料表適	

	び宿日直手当については行政職員給料表適用者	用者の例により、通勤手当については行政職員給料表適用者で育児短時間勤務（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いう。以下同じ。）をしているもの
第7条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第7条第5項及び第8条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第7条第6項	人事委員会規則	育児短時間勤務をしている職員の勤務時間を考慮して人事委員会規則
<b>第16条の2</b>	<b>時間外勤務手当、休日勤務手当</b>	<b>休日勤務手当</b>
	<b>次に掲げる者に対し、行政職員の例により</b>	<b>次に掲げる者（以下この条において「指導改善研修被認定者等」という。）に対し行政職員の例により、時間外勤務手当は、指導改善研修被認定者等に対し行政職員給料表適用者で育児短時間勤務をしているものの例により</b>

	び宿日直手当については行政職員給料表適用者	用者の例により、通勤手当については行政職員給料表適用者で育児短時間勤務（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いう。以下同じ。）をしているもの
第7条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第7条第5項及び第8条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第7条第6項	人事委員会規則	育児短時間勤務をしている職員の勤務時間を考慮して人事委員会規則

**【追加】**

今回の改正により、教育職給与条例においても時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の支給に係る規定が創設されることとなること、育児短時間勤務職員に係る上記手当については一部規定の読替が必要となることから、必要な読替規定を追加するもの。

(短時間勤務職員についての教育職給与条例の特例)

第22条の3 短時間勤務職員については、教育職給与条例  
中次の表の左欄に掲げる規定のうち同表の中欄に掲げ  
る字句をそれぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替え  
て、教育職給与条例を適用する。

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6条第3項	第25条及び第26条	及び第25条の規定並びに熊本市職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第3号。以下「育児休業条例」という。)第22条の2の規定により読み替えられた一般職給与条例第26条
第6条の3	であるもの	であるもののうち育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員(育児休業条例第22条の2の規定によ

(短時間勤務職員についての教育職給与条例の特例)

第22条の3 短時間勤務職員については、教育職給与条例  
中次の表の左欄に掲げる規定のうち同表の中欄に掲げ  
る字句をそれぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替え  
て、教育職給与条例を適用する。

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6条第3項	第25条及び第26条	及び第25条の規定並びに熊本市職員の育児休業等に関する条例(平成4年条例第3号。以下「育児休業条例」という。)第22条の2の規定により読み替えられた一般職給与条例第26条
第6条の3	であるもの	であるもののうち育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員(育児休業条例第22条の2の規定によ

		り読み替えられた一般職給与条例第15条第2項第2号に規定する育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員をいう。以下同じ。)であるもの			り読み替えられた一般職給与条例第15条第2項第2号に規定する育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員をいう。以下同じ。)であるもの	
	通勤手当、単身赴任手当及び宿日直手当について行政職員給与表適用者	単身赴任手当及び宿日直手当については行政職員給与表適用者の例により、通勤手当については行政職員給与表適用者で育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員であるもの		通勤手当、単身赴任手当及び宿日直手当について行政職員給与表適用者	単身赴任手当及び宿日直手当については行政職員給与表適用者の例により、通勤手当については行政職員給与表適用者で育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員であるもの	
<b>第16条の2</b>	<b>時間外勤務手当、休日勤務手当</b>	<b>休日勤務手当</b>				今回の改正により、教育職給与条例においても時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の支給に係る規定が創設されることとなること、短時間勤務職員に係る上記手当については一部規定の読替が必要となることから、必要な読替規定を追加するもの。
	<b>次に掲げる者に対し、行政職員給与表適用者の例により</b>	<b>次に掲げる者(以下この条において「指導改善研修被認定者等」という。)に対し行政職員給与表適用者の例により、時間外勤務手当は、指導改善研修被認定者等に対し行政職員給与表適用者で育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員であるものの例により</b>				

< 附則第 4 項関係 >

熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年条例第 2 号）新旧対照表

改正後（案）	現行	備考
<p>熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例 〔人事課〕</p> <p>平成 7 年 3 月 1 6 日 条例第 2 号</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）第 2 4 条第 5 項の規定に基づき、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（ 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 3 8 時間 4 5 分とする。</p> <p>2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 1 1 0 号）第 1 0 条第 3 項の規定により同条第 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（同法第 1 7 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の 1 週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同法第 1 7 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時</p>	<p>熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例 〔人事課〕</p> <p>平成 7 年 3 月 1 6 日 条例第 2 号</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 2 5 年法律第 2 6 1 号）第 2 4 条第 5 項の規定に基づき、職員の勤務時間、休日及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（ 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 3 8 時間 4 5 分とする。</p> <p>2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 1 1 0 号）第 1 0 条第 3 項の規定により同条第 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（同法第 1 7 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の 1 週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（同法第 1 7 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあっては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時</p>	

間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。

3 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。

4 地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)第5条の規定により採用された職員(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時間以内で、任命権者が定める。

5 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

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、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、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については、日曜日及び土曜日に加え

間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。

3 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。

4 地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)第5条の規定により採用された職員(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時間以内で、任命権者が定める。

5 任命権者は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、人事委員会の承認を得て、別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

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、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、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については、日曜日及び土曜日に加え

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。

- 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、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い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し、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。

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。

- 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、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、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(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、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にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難で

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。

- 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、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い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し、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。

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。

- 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、人事委員会規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、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(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、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、人事委員会と協議して、人事委員会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(育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。

(週休日の振替等)

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、人事委員会規則の定めるところにより、第3条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち人事委員会規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間の2分の1に相当する時間で、人事委員会規則で定めるもの(以下この条において「半日勤務時間」という。)を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(休憩時間)

第6条 任命権者は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

ある職員について、人事委員会と協議して、人事委員会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(育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。

(週休日の振替等)

第5条 任命権者は、職員に第3条第1項又は前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、人事委員会規則の定めるところにより、第3条第2項又は前条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち人事委員会規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間の2分の1に相当する時間で、人事委員会規則で定めるもの(以下この条において「半日勤務時間」という。)を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(休憩時間)

第6条 任命権者は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

2 前項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合には、人事委員会規則で定めるところにより、一斉に与えることとしないことができる。

( 休息时间 )

第7条 任命権者は、第4条第1項に規定する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であって人事委員会規則で定めるものについては、所定の勤務時間のうちに、人事委員会の定める基準に従い、休息時間を置くものとする。

( 正規の勤務時間以外の時間における勤務 )

第7条の2 任命権者は、人事委員会(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては、労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡、文書の収受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、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人事委員会規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることがで

2 前項の休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合には、人事委員会規則で定めるところにより、一斉に与えることとしないことができる。

( 休息时间 )

第7条 任命権者は、第4条第1項に規定する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であって人事委員会規則で定めるものについては、所定の勤務時間のうちに、人事委員会の定める基準に従い、休息時間を置くものとする。

( 正規の勤務時間以外の時間における勤務 )

第7条の2 任命権者は、人事委員会(労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業にあっては、労働基準監督署長)の許可を受けて、第2条から第5条までに規定する勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡、文書の収受を目的とする勤務その他の人事委員会規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、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人事委員会規則で定める場合に限り、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることがで

きる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、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人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

3 前項に規定するもののほか、同項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務 )

第7条の3 任命権者は、次に掲げる職員が、人事委員会規則の定めるところにより、その子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者を含む。以下この条、次条、第15条及び第15条の3において同じ。)を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事委員会規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。第3項において

きる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、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人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

3 前項に規定するもののほか、同項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務 )

第7条の3 任命権者は、次に掲げる職員が、人事委員会規則の定めるところにより、その子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者を含む。以下この条、次条、第15条及び第15条の3において同じ。)を養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、人事委員会規則の定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。第3項において

同じ。)をさせるものとする。

- (1) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部(以下「小学校等」という。)就学の始期に達するまでの子のある職員
- (2) 小学校等に就学している子のある職員であって、人事委員会規則で定めるもの

2 前項の規定は、第15条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員が、人事委員会規則の定めるところにより、その子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者を含む。以下この条及び次条において同じ。)を養育」とあるのは、「第15条第1項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則の定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前2項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

同じ。)をさせるものとする。

- (1) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部(以下「小学校等」という。)就学の始期に達するまでの子のある職員
- (2) 小学校等に就学している子のある職員であって、人事委員会規則で定めるもの

2 前項の規定は、第15条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、前項中「次に掲げる職員が、人事委員会規則の定めるところにより、その子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事委員会規則で定める者を含む。以下この条及び次条において同じ。)を養育」とあるのは、「第15条第1項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則の定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

3 前2項に規定するもののほか、早出遅出勤務に関する手続その他の早出遅出勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限 )

第7条の4 任命権者は、小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員( 職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。 )において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。 )が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、人事委員会規則で定める日から起算して1年を経過する日までの間( 職員が、勤務制限を必要とする期間が1年に満たないため、1年に満たない期間( 月を単位とする期間に限る。 ) )について請求した場合には、当該請求に係る期間)は、第7条の2第2項に規定する勤務( 災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。 )をさせてはならない。

3 前2項の規定は、第15条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校等就学の始期に達するまでの子のある

( 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限 )

第7条の4 任命権者は、小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員( 職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。 )において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。 )が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

2 任命権者は、小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、人事委員会規則で定める日から起算して1年を経過する日までの間( 職員が、勤務制限を必要とする期間が1年に満たないため、1年に満たない期間( 月を単位とする期間に限る。 ) )について請求した場合には、当該請求に係る期間)は、第7条の2第2項に規定する勤務( 災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。 )をさせてはならない。

3 前2項の規定は、第15条第1項に規定する要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校等就学の始期に達するまでの子のある

職員( 職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜( 午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。以下この項において同じ。 ) において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。 ) が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第 15 条第 1 項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜( 午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。 ) における」と、前項中「小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第 15 条第 1 項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

4 前 3 項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 時間外勤務代休時間 )

第 7 条の 5 任命権者は、熊本市一般職の職員の給与に関する条例( 昭和 26 年条例第 5 号。以下「一般職給与条例」という。 ) 第 21 条第 4 項( **熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例( 昭和 29 年条例第 18 号。以下「教育職給与条例」という。 ) 第 16 条の 2 の規定によ**

職員( 職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜( 午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。以下この項において同じ。 ) において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。 ) が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第 15 条第 1 項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜( 午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。 ) における」と、前項中「小学校等就学の始期に達するまでの子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「第 15 条第 1 項に規定する要介護者のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である」とあるのは「公務の運営に支障がある」と読み替えるものとする。

4 前 3 項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

( 時間外勤務代休時間 )

第 7 条の 5 任命権者は、熊本市一般職の職員の給与に関する条例( 昭和 26 年条例第 5 号。以下「一般職給与条例」という。 ) 第 21 条第 4 項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代

**り行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。)**の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員

員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、人事委員会規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）のうち第9条第1項に規定する休日及び代休日を除いた日に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（教育職員の業務量の適切な管理等）

第7条の6 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号）第2条第2項に規定する教育職員（以下この条において「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育委員会は、同法第7条に規定する指針に基づき、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置について定めるものとする。

（休日）

第8条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法

わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、人事委員会規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）のうち第9条第1項に規定する休日及び代休日を除いた日に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

（教育職員の業務量の適切な管理等）

第7条の6 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号）第2条第2項に規定する教育職員（以下この条において「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育委員会は、同法第7条に規定する指針に基づき、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置について定めるものとする。

（休日）

第8条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法

律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様とする。

(休日の代休日)

第9条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日(以下この項において「休日」と総称する。)である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(同項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等(第7条の5第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第10条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇とする。

律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様とする。

(休日の代休日)

第9条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日(以下この項において「休日」と総称する。)である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(同項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等(第7条の5第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第10条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇とする。

( 年次有給休暇 )

第11条 年次有給休暇は、一の年( 定年前再任用短時間勤務職員にあっては、年度。以下この項において同じ。 ) ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める日数とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日  
( 育児短時間勤務職員等、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にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数 )
- (2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの 20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数
- (3) 当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律( 昭和27年法律第289号 ) の適用を受ける職員、国家公務員、他の地方公共団体の公務員等( 以下この号及び第3項において「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。 ) であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの( 人事委員会が定める者に限る。 ) 地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に同項の人事委員会規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数

2 前項の規定にかかわらず、職員としての退職の日から

( 年次有給休暇 )

第11条 年次有給休暇は、一の年( 定年前再任用短時間勤務職員にあっては、年度。以下この項において同じ。 ) ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める日数とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日  
( 育児短時間勤務職員等、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にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数 )
- (2) 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもの 20日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数
- (3) 当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律( 昭和27年法律第289号 ) の適用を受ける職員、国家公務員、他の地方公共団体の公務員等( 以下この号及び第3項において「地方公営企業等労働関係法適用職員等」という。 ) であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの( 人事委員会が定める者に限る。 ) 地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に同項の人事委員会規則で定める日数を加えた日数を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数

2 前項の規定にかかわらず、職員としての退職の日から

定年前再任用短時間勤務職員として引き続き勤務することとみなされる者の定年前再任用短時間勤務職員としての初年度における年次有給休暇の日数は、5日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数とする。

3 年次有給休暇は、人事委員会規則で定める日数を限度として、当該年の翌年（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、当該年度の翌年度）に繰り越すことができる。ただし、この項の規定により繰り越された年次有給休暇の日数及び第1項第3号の規定により与えられた年次有給休暇のうち地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間中に与えられた年次有給休暇であって当該年の前年から繰り越されたものの残日数に相当する日数については、この限りでない。

4 **教育職給与条例**第2条に規定する職員（臨時的に任用される者その他の法律により任期を定めて任用される者（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）を除く。）その他人事委員会規則で定める者については、第1項中「一の年（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、年度。以下この項において同じ。）」とあるのは「9月1日を初日とする1年（以下「特定期間」という。）」（第3号の規定により与えられるものにあつては一の年、定年前再任用短時間勤務職員にあっては一の年度）」と、「一の年において」とあるのは「当該期間において」とし、同項第2号中「当該年」とあるのは「当該期間」とし、第2項中「5日」とあるのは「12日」とし、第3項中「当該年の翌年」とあるのは「当該特定期間の次の特定期間（第1項第3号の規定により与えられた年次有

定年前再任用短時間勤務職員として引き続き勤務することとみなされる者の定年前再任用短時間勤務職員としての初年度における年次有給休暇の日数は、5日を超えない範囲内で人事委員会規則で定める日数とする。

3 年次有給休暇は、人事委員会規則で定める日数を限度として、当該年の翌年（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、当該年度の翌年度）に繰り越すことができる。ただし、この項の規定により繰り越された年次有給休暇の日数及び第1項第3号の規定により与えられた年次有給休暇のうち地方公営企業等労働関係法適用職員等としての在職期間中に与えられた年次有給休暇であって当該年の前年から繰り越されたものの残日数に相当する日数については、この限りでない。

4 **熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和29年条例第18号）**第2条に規定する職員（臨時的に任用される者その他の法律により任期を定めて任用される者（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）を除く。）その他人事委員会規則で定める者については、第1項中「一の年（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、年度。以下この項において同じ。）」とあるのは「9月1日を初日とする1年（以下「特定期間」という。）」（第3号の規定により与えられるものにあつては一の年、定年前再任用短時間勤務職員にあっては一の年度）」と、「一の年において」とあるのは「当該期間において」とし、同項第2号中「当該年」とあるのは「当該期間」とし、第2項中「5日」とあるのは「12日」とし、第3項中「当該年の翌年」とあるのは「当該特定期間の次の

給休暇にあっては、当該年の翌年）」とする。

- 5 任命権者は、年次有給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有給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。

(療養休暇)

第12条 療養休暇は、職員が結核性疾患のため長期の療養を要すると認められる場合(熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例(昭和28年条例第6号)第3条の2第3項に該当する場合を除く。)における休暇とする。

- 2 任命権者は、別表第1に定める期間を超えない範囲内において療養休暇を与えることができる。

- 3 任命権者は、職員が療養休暇の期間満了前において勤務に支障がないと認められるときは、直ちに療養休暇を取り消し、その職務に復帰させなければならない。

- 4 勤務可能の認定を受けて職務に復帰し、結核性疾患により1年以内に再療養する場合の療養休暇の期間は、前の療養休暇の期間を通算して別表第1に定める期間に達するまでとする。

(病気休暇)

第13条 病気休暇は、職員が負傷又は結核性疾患以外の疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

- 2 前条第2項から第4項までの規定は、病気休暇について準用する。この場合において、同条第2項及び第4項

特定期間(第1項第3号の規定により与えられた年次有給休暇にあっては、当該年の翌年)」とする。

- 5 任命権者は、年次有給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有給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。

(療養休暇)

第12条 療養休暇は、職員が結核性疾患のため長期の療養を要すると認められる場合(熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例(昭和28年条例第6号)第3条の2第3項に該当する場合を除く。)における休暇とする。

- 2 任命権者は、別表第1に定める期間を超えない範囲内において療養休暇を与えることができる。

- 3 任命権者は、職員が療養休暇の期間満了前において勤務に支障がないと認められるときは、直ちに療養休暇を取り消し、その職務に復帰させなければならない。

- 4 勤務可能の認定を受けて職務に復帰し、結核性疾患により1年以内に再療養する場合の療養休暇の期間は、前の療養休暇の期間を通算して別表第1に定める期間に達するまでとする。

(病気休暇)

第13条 病気休暇は、職員が負傷又は結核性疾患以外の疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

- 2 前条第2項から第4項までの規定は、病気休暇について準用する。この場合において、同条第2項及び第4項

中「別表第1」とあるのは「別表第2」と、同項中「1年以内」とあるのは「6月以内」と読み替えるものとする。

(特別休暇)

第14条 特別休暇は、公務又は通勤による負傷又は疾病、天災地変、選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則で定める場合における休暇とする。この場合において、人事委員会規則で定める特別休暇については、人事委員会規則でその期間を定める。

(介護休暇)

第15条 介護休暇は、職員が要介護者(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。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者(第18条の2第1項において「配偶者等」という。))で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認めら

中「別表第1」とあるのは「別表第2」と、同項中「1年以内」とあるのは「6月以内」と読み替えるものとする。

(特別休暇)

第14条 特別休暇は、公務又は通勤による負傷又は疾病、天災地変、選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則で定める場合における休暇とする。この場合において、人事委員会規則で定める特別休暇については、人事委員会規則でその期間を定める。

(介護休暇)

第15条 介護休暇は、職員が要介護者(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。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者(第18条の2第1項において「配偶者等」という。))で負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、任命権者が、人事委員会規則の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認めら

れる期間とする。

- 3 職員が介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、一般職給与条例第19条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、一般職給与条例第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する(教育職給与条例第6条第3項の規定により一般職給与条例第19条の規定を準用する場合を含む。 )。

(介護時間)

第15条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- 2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

- 3 前条第3項の規定は、介護時間について準用する。

(子育て支援時間)

第15条の3 子育て支援時間は、職員(育児短時間勤務職員等を除く。)が次に掲げる子の養育をするため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- (1) 満6歳に達する日後の最初の4月1日から満12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあ

れる期間とする。

- 3 職員が介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、一般職給与条例第19条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、一般職給与条例第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する(熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例第6条第3項の規定により一般職給与条例第19条の規定を準用する場合を含む。 )。

(介護時間)

第15条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- 2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

- 3 前条第3項の規定は、介護時間について準用する。

(子育て支援時間)

第15条の3 子育て支援時間は、職員(育児短時間勤務職員等を除く。)が次に掲げる子の養育をするため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- (1) 満6歳に達する日後の最初の4月1日から満12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあ

る子

(2) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)第4条第1項に規定する障害者又は同条第2項に規定する障害児である子で、満12歳に達する日後の最初の4月1日から満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるもの

2 子育て支援時間の時間は、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

3 第15条第3項の規定は、子育て支援時間について準用する。

(組合休暇)

第16条 組合休暇は、地方公務員法第53条の規定により登録を受けた職員団体(以下「登録職員団体」という。)の業務又は活動に従事する場合における休暇とする。

2 任命権者は、職員が登録職員団体の規約に定める機関で人事委員会規則で定めるものの構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該登録職員団体の業務と認められるものに従事する場合に限り、組合休暇を与えることができる。

3 任命権者は、一の年度につき、30日を超えない範囲内において組合休暇を与えることができる。

4 第15条第3項の規定は、組合休暇について準用する。

(不妊治療休暇)

る子

(2) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)第4条第1項に規定する障害者又は同条第2項に規定する障害児である子で、満12歳に達する日後の最初の4月1日から満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるもの

2 子育て支援時間の時間は、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

3 第15条第3項の規定は、子育て支援時間について準用する。

(組合休暇)

第16条 組合休暇は、地方公務員法第53条の規定により登録を受けた職員団体(以下「登録職員団体」という。)の業務又は活動に従事する場合における休暇とする。

2 任命権者は、職員が登録職員団体の規約に定める機関で人事委員会規則で定めるものの構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該登録職員団体の業務と認められるものに従事する場合に限り、組合休暇を与えることができる。

3 任命権者は、一の年度につき、30日を超えない範囲内において組合休暇を与えることができる。

4 第15条第3項の規定は、組合休暇について準用する。

(不妊治療休暇)

第17条 不妊治療休暇は、人事委員会規則で定める職員が不妊治療を受けるため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 不妊治療休暇の期間は、1回の申請につき、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。

3 第15条第3項の規定は、不妊治療休暇について準用する。

(病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇の承認)

第18条 病気休暇、特別休暇(人事委員会規則で定めるものを除く。)、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇については、人事委員会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。

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)

第18条の2 任命権者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置(以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出(次条において「請求等」という。)に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度(4月1日から翌年の3月31日まで

第17条 不妊治療休暇は、人事委員会規則で定める職員が不妊治療を受けるため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 不妊治療休暇の期間は、1回の申請につき、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。

3 第15条第3項の規定は、不妊治療休暇について準用する。

(病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇の承認)

第18条 病気休暇、特別休暇(人事委員会規則で定めるものを除く。)、介護休暇、介護時間、子育て支援時間、組合休暇及び不妊治療休暇については、人事委員会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。

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員に対する意向確認等)

第18条の2 任命権者は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置(以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。)その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出(次条において「請求等」という。)に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 任命権者は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度(4月1日から翌年の3月31日まで

をいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第18条の3 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- (3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等)

第19条 臨時又は非常勤の職員(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を除く。)の勤務時間、休暇等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、人事委員会規則の定める基準に従いその職務の性質等を考慮して、任命権者が定める。

(委任)

第20条 この条例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、人事委員会規則で定める。

別表第1(第12条関係)

勤続区分	療養休暇期間
勤続3年未満	1年
勤続3年以上6年未満	1年4月

をいう。)において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第18条の3 任命権者は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- (3) その他介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等)

第19条 臨時又は非常勤の職員(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を除く。)の勤務時間、休暇等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、人事委員会規則の定める基準に従いその職務の性質等を考慮して、任命権者が定める。

(委任)

第20条 この条例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、人事委員会規則で定める。

別表第1(第12条関係)

勤続区分	療養休暇期間
勤続3年未満	1年
勤続3年以上6年未満	1年4月

勤続6年以上	1年8月	勤続6年以上	1年8月
<p>備考 勤続年数の算定については、熊本市退隠料退職給与金死亡給与金遺族扶助料条例(大正14年告示第25号)第5条及び第6条の規定を準用する。ただし、休職、療養休暇、特別休暇その他の事由により職務を執ることを要しないこととされる期間は、勤続年数に算入しない。</p>		<p>備考 勤続年数の算定については、熊本市退隠料退職給与金死亡給与金遺族扶助料条例(大正14年告示第25号)第5条及び第6条の規定を準用する。ただし、休職、療養休暇、特別休暇その他の事由により職務を執ることを要しないこととされる期間は、勤続年数に算入しない。</p>	
<p>別表第2(第13条関係)</p>		<p>別表第2(第13条関係)</p>	
<p>病気休暇の承認期間</p>		<p>病気休暇の承認期間</p>	
<p>勤務時間が割り振られた日のうち90日</p>		<p>勤務時間が割り振られた日のうち90日</p>	

< 附則第 5 項関係 >

熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成 19 年条例第 8 号）新旧対照表

改正後（案）	現行	備考
<p>熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する 条例〔人事課〕</p> <p style="text-align: right;">平成 19 年 3 月 13 日 条例第 8 号</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成 14 年法律第 48 号。以下「法」という。）第 3 条第 1 項及び第 2 項、第 4 条、第 5 条、第 6 条第 2 項並びに第 7 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき、職員の任期を定めた採用等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（職員の任期を定めた採用）</p> <p>第 2 条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員を選考により任期を定めて採用することができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を</p>	<p>熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する 条例〔人事課〕</p> <p style="text-align: right;">平成 19 年 3 月 13 日 条例第 8 号</p> <p>（趣旨）</p> <p>第 1 条 この条例は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成 14 年法律第 48 号。以下「法」という。）第 3 条第 1 項及び第 2 項、第 4 条、第 5 条、第 6 条第 2 項並びに第 7 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき、職員の任期を定めた採用等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（職員の任期を定めた採用）</p> <p>第 2 条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員を選考により任期を定めて採用することができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を</p>	

確保するために必要であるときは、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

- (1) 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (2) 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合
- (3) 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (4) 当該業務が公務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的な知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

第3条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、職員を任期を定めて採用することができる。

確保するために必要であるときは、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

- (1) 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (2) 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合
- (3) 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (4) 当該業務が公務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的な知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

第3条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、職員を任期を定めて採用することができる。

- (1) 一定の期間内に終了することが見込まれる業務
- (2) 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を任期を定めて採用することができる。

(短時間勤務職員の任期を定めた採用)

第4条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第1項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務

- (1) 一定の期間内に終了することが見込まれる業務
- (2) 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を任期を定めて採用することができる。

(短時間勤務職員の任期を定めた採用)

第4条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第1項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務

職員を任期を定めて採用することができる。

- (1) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の2第1項又は第26条の3第1項の規定による承認
- (2) 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号。以下「勤務時間条例」という。)第18条の規定による介護休暇の承認
- (3) 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19条第1項の規定による承認  
(任期の特例)

第5条 法第6条第2項に規定する条例で定める場合は、第3条第1項第1号に掲げる業務の終了の時期が当初の見込みを超えて更に一定の期間延期された場合その他やむを得ない事情により同条又は前条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期を延長することが必要な場合であって、第3条又は前条の規定により任期を定めて採用した趣旨に反しないときとする。

(任期の更新)

第6条 任命権者は、第2条から第4条までの規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

(給与の特例)

第7条 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。)に適用する給料表は、別表第1のとおりとする。

職員を任期を定めて採用することができる。

- (1) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の2第1項又は第26条の3第1項の規定による承認
- (2) 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号。以下「勤務時間条例」という。)第18条の規定による介護休暇の承認
- (3) 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19条第1項の規定による承認  
(任期の特例)

第5条 法第6条第2項に規定する条例で定める場合は、第3条第1項第1号に掲げる業務の終了の時期が当初の見込みを超えて更に一定の期間延期された場合その他やむを得ない事情により同条又は前条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期を延長することが必要な場合であって、第3条又は前条の規定により任期を定めて採用した趣旨に反しないときとする。

(任期の更新)

第6条 任命権者は、第2条から第4条までの規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

(給与の特例)

第7条 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。)に適用する給料表は、別表第1のとおりとする。

2 任命権者は、特定任期付職員の号給を、別表第2の等級別基準職務表に従い決定する。

3 前項の規定による号給の決定は、予算の範囲内で行わなければならない。

第8条 第4条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額については、その者に適用される給料表に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級及び号給に応じた額に、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を乗じて得た額とする。

（一般職給与条例の適用除外等）

第9条 熊本市一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年条例第5号。以下「一般職給与条例」という。）第3条、第4条、第9条、第13条、第14条及び第21条から第24条までの規定は、特定任期付職員には適用しない。

2 特定任期付職員に対する一般職給与条例第11条第1項（熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和29年条例第18号。以下「教育職給与条例」という。）第6条の3の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）、第28条第1項及び第2項、第30条第2項並びに第31条第2項第1号の規定の適用については、一般職給与条例第11条第1項中「及び消防職員給料表」とあるのは「、消防職員給料表及び熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条

2 任命権者は、特定任期付職員の号給を、別表第2の等級別基準職務表に従い決定する。

3 前項の規定による号給の決定は、予算の範囲内で行わなければならない。

第8条 第4条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）の給料月額については、その者に適用される給料表に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級及び号給に応じた額に、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を乗じて得た額とする。

（一般職給与条例の適用除外等）

第9条 熊本市一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年条例第5号。以下「一般職給与条例」という。）第3条、第4条、第9条、第13条、第14条及び第21条から第24条までの規定は、特定任期付職員には適用しない。

2 特定任期付職員に対する一般職給与条例第11条第1項（熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和29年条例第18号。以下「教育職給与条例」という。）第6条の3の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）、第28条第1項及び第2項、第30条第2項並びに第31条第2項第1号の規定の適用については、一般職給与条例第11条第1項中「及び消防職員給料表」とあるのは「、消防職員給料表及び熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条

例（平成19年条例第8号。以下「任期付職員条例」という。）別表第1の特定任期付職員給料表」と、一般職給与条例第28条第1項及び第2項中「受ける職員」とあるのは「受ける職員及び任期付職員条例第7条第1項に規定する特定任期付職員」と、一般職給与条例第30条第2項中「100分の125」とあるのは「100分の95」と、一般職給与条例第31条第2項第1号中「100分の105」とあるのは「100分の87.5」とする。

第10条 一般職給与条例第9条、第10条、第13条、第14条及び第18条の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

2 任期付短時間勤務職員に対する一般職給与条例第15条第2項第2号（教育職給与条例第6条の3の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）、第21条第2項（**教育職給与条例第16条の2の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。**）及び第26条第2項（教育職給与条例第6条第3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、同号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再任用短時間勤務職員及び熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成19年条例第8号）第8条に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）」と、一般職給与条例第21条第2項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「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」と、一般職給与

例（平成19年条例第8号。以下「任期付職員条例」という。）別表第1の特定任期付職員給料表」と、一般職給与条例第28条第1項及び第2項中「受ける職員」とあるのは「受ける職員及び任期付職員条例第7条第1項に規定する特定任期付職員」と、一般職給与条例第30条第2項中「100分の125」とあるのは「100分の95」と、一般職給与条例第31条第2項第1号中「100分の105」とあるのは「100分の87.5」とする。

第10条 一般職給与条例第9条、第10条、第13条、第14条及び第18条の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

2 任期付短時間勤務職員に対する一般職給与条例第15条第2項第2号（教育職給与条例第6条の3の規定により行政職員給料表適用者の例によることとされる場合を含む。）、第21条第2項及び第26条第2項（教育職給与条例第6条第3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、同号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再任用短時間勤務職員及び熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成19年条例第8号）第8条に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）」と、一般職給与条例第21条第2項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「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」と、一般職給与条例第26条第2項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「任期付短時間勤務職員」と、「同条第3項」

条例第26条第2項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「任期付短時間勤務職員」と、「同条第3項」とあるのは「同条第4項」とする。

(教育職給与条例の適用除外等)

第11条 教育職給与条例第4条、第5条、第6条の2、第6条の3(扶養手当及び住居手当に関する部分に限る。)、第9条、第16条及び第16条の2の規定は、特定任期付職員には適用しない。

2 特定任期付職員に対する教育職給与条例第7条第2項並びに第10条第1項及び第2項の規定の適用については、教育職給与条例第7条第2項中「100分の125」とあるのは「100分の95」と、教育職給与条例第8条第2項第1号中「100分の105」とあるのは「100分の87.5」と、教育職給与条例第10条第1項中「受ける職員」とあるのは「受ける職員及び熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成19年条例第8号。以下「任期付職員条例」という。)第7条第1項に規定する特定任期付職員」と、教育職給与条例第10条第2項中「受ける職員」とあるのは「受ける職員及び任期付職員条例第7条第1項に規定する特定任期付職員」とする。

第11条の2 教育職給与条例第6条の3(扶養手当及び住居手当に関する部分に限る。)の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

(熊本市業務職員の給与の種類及び基準を定める条例の適用除外)

とあるのは「同条第4項」とする。

(教育職給与条例の適用除外等)

第11条 教育職給与条例第4条、第5条、第6条の2、第6条の3(扶養手当及び住居手当に関する部分に限る。)、第9条及び第16条の規定は、特定任期付職員には適用しない。

2 特定任期付職員に対する教育職給与条例第7条第2項並びに第10条第1項及び第2項の規定の適用については、教育職給与条例第7条第2項中「100分の125」とあるのは「100分の95」と、教育職給与条例第8条第2項第1号中「100分の105」とあるのは「100分の87.5」と、教育職給与条例第10条第1項中「受ける職員」とあるのは「受ける職員及び熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成19年条例第8号。以下「任期付職員条例」という。)第7条第1項に規定する特定任期付職員」と、教育職給与条例第10条第2項中「受ける職員」とあるのは「受ける職員及び任期付職員条例第7条第1項に規定する特定任期付職員」とする。

第11条の2 教育職給与条例第6条の3(扶養手当及び住居手当に関する部分に限る。)の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

(熊本市業務職員の給与の種類及び基準を定める条例の適用除外)

第12条 熊本市業務職員の給与の種類及び基準を定める  
条例（平成19年条例第11号）第2条第2項（扶養手  
当、住居手当及び特勤手当に関する部分に限る。）  
の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。  
（委任）

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会  
規則で定める。

第12条 熊本市業務職員の給与の種類及び基準を定める  
条例（平成19年条例第11号）第2条第2項（扶養手  
当、住居手当及び特勤手当に関する部分に限る。）  
の規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。  
（委任）

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会  
規則で定める。

## 熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例及び熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例の一部改正について（概要）

### 1 概要

今回の条例改正は、(1)公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号）の施行等に伴う教育職員の処遇改善(2)市立総合ビジネス専門学校（以下「ビジ専」という。）の職員に係る給与制度の見直しの2点を目的としたもの。

### 2 改正内容

#### (1) 処遇改善について

処遇改善については、以下のとおり行うもの。

項目	内容	実施時期
教職調整額の引上げ	令和12年度まで段階的に引上げ 現行の4%から最終的に10%に。 ※幼稚園は4%で据え置き また、指導改善研修被認定者には教職調整額を支給しないこととする。	R8.1.1～ (5%)
管理職の本給加算	・令和12年度まで段階的に引上げ 最終的に24,200円/月を加算 (教育職員給料表(1)は23,000円/月)	R8.1.1～ (4,000円) (教(1)は 3,800円)
学級担任への手当の加算	義務教育等教員特別手当に3,000円/月を加算 ※特別支援学級は給料の調整額が支給されるため対象外 ※幼稚園は対象外	R8.1.1～
特殊勤務手当（非常災害時等の緊急業務）の改善	支給要件の緩和（週休日等に8時間程度→4時間程度） 救急業務・補導業務の支給額の引上げ (7,500円→8,000円)	R8.1.1～

※ 令和8年4月1日から、主幹教諭と教諭の間に、新たな職として主務教諭を置くことが可能となったが、設置の有無・時期については継続検討とし、次年度の設置は見送り。

※ 処遇改善と併せて、義務教育等教員特別手当の額の縮減（本給の1.5%程度→1.0%程度。幼稚園は対象外。）・多学年学級担当手当の廃止も行う（R8.1.1～）。給料の調整額についても引下げが予定されている（本給の3%程度→2.25%程度→1.5%程度。R9.1.1～。）。

## (2) ビジ専の職員の給与制度の見直しについて

- ・義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号。）において、義務教育諸学校等の教育職員については時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給せず、教職調整額を支給しなければならないと規定されていることを踏まえ、本市においては、義務教育諸学校等の教育職員には教職調整額を支給し、時間外勤務を命じない旨を条例で定めており、昭和47年以降この規定をビジ専の教員にも準用している。
- ・また、義務教育諸学校等の教育職員に対して支給している義務教育等教員特別手当、教員特殊業務手当といった手当についても、条例や規則に基づき、義務教育諸学校等の教育職員同様にビジ専の教員にも支給してきたところである。
- ・しかしながら、専修学校であるビジ専の教員については、義務教育諸学校等の教育職員とは異なり、法律上は時間外勤務をさせることが可能であることから、今後、ビジ専の教員については必要に応じ時間外勤務を命じることができるとし、時間外勤務を命じた場合には時間外勤務手当を支給することとする。また、このことに伴い、これまで義務教育諸学校等の教育職員に合わせて支給してきた教職調整額、義務教育等教員特別手当、教員特殊業務手当については廃止することとする。
- ・令和8年1月1日を施行期日とする。

### 3 影響のある例規

今回の改正に伴う影響がある条例は以下のとおり。

- (1) 熊本市職員の分限及び懲戒等に関する条例（昭和28年条例第6号）  
⇒ 特別措置条例の準用規定の削除に伴うもの
- (2) 熊本市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第3号）  
⇒ 時間外勤務手当等に係る規定の新設に伴うもの及び軽微な文言の修正
- (3) 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第2号）  
⇒ 時間外勤務手当等に係る規定の新設に伴うもの
- (4) 熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成19年条例第8号）  
⇒ 時間外勤務手当等に係る規定の新設に伴うもの

また、以下の人事委員会規則及び要綱についても改正が必要。

（12月16日又は23日の人事委員会定例会において改正予定。）

- (5) 熊本市職員特殊勤務手当支給規則（平成6年人事委員会規則第28号）  
⇒ 多学年学級担当手当の廃止に伴うもの
- (6) 熊本市立学校の教育職員の義務教育等教員特別手当に関する規則（平成6年人事委員会規則第29号）  
⇒ ビジ専を対象から除外し、担任への手当加算、月額引下げを行うもの
- (7) 熊本市教職調整額支給規則（平成6年人事委員会規則第30号）  
⇒ 特別措置条例の準用規定の削除に伴うもの
- (8) 熊本市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（平成7年人事委員会規則第2号）  
⇒ 時間外勤務手当等に係る規定の新設に伴うもの
- (9) 熊本市一般職の任期付職員の採用等に関する規則（平成19年人事委員会規則第1号）  
⇒ 義特手当規則の改正に伴うもの及び軽微な文言の修正
- (10) 教員特殊業務手当の運用について（平成11年人委令達第5号）  
⇒ 支給要件の緩和に伴うもの
- (11) 多学年学級担当手当の運用について（平成29年人委令達第11号）  
⇒ 多学年学級担当手当の廃止に伴うもの