

# ○東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程

〔昭和56年4月1日〕  
規程第5号

改正	昭和56年12月26日規程第9号	昭和57年4月1日規程第1号
	昭和57年7月1日規程第2号	昭和59年3月30日規程第1号
	昭和59年6月16日規程第1号	昭和60年3月4日規程第2号
	昭和60年12月27日規程第3号	昭和61年12月25日規程第1号
	昭和62年4月1日規程第5号	昭和62年12月24日規程第9号
	昭和63年3月30日規程第2号	昭和63年4月15日規程第3号
	平成元年3月20日規程第2号	平成元年12月26日規程第4号
	平成3年3月31日規程第1号	平成3年3月31日規程第2号
	平成3年4月1日規程第3号	平成3年9月17日規程第5号
	平成3年12月25日規程第6号	平成4年3月31日規程第1号
	平成4年4月1日規程第3号	平成4年12月24日規程第4号
	平成5年3月25日規程第1号	平成5年12月24日規程第3号
	平成6年3月3日規程第1号	平成6年3月31日規程第2号
	平成6年12月20日規程第3号	平成7年3月31日規程第1号
	平成7年12月22日規程第2号	平成8年12月24日規程第2号
	平成9年12月22日規程第2号	平成10年3月31日規程第1号
	平成11年3月11日規程第1号	平成11年12月24日規程第2号
	平成12年3月22日規程第1号	平成12年12月25日規程第2号
	平成14年2月28日規程第1号	平成14年12月26日規程第4号
	平成15年3月27日規程第2号	平成15年6月30日規程第3号
	平成15年11月27日規程第4号	平成15年12月25日規程第5号
	平成17年3月31日規程第1号	平成17年11月25日規程第3号
	平成18年3月28日規程第1号	平成18年9月28日規程第5号
	平成19年3月30日規程第2号	平成19年12月25日規程第4号
	平成20年3月26日規程第2号	平成21年2月19日規程第2号
	平成21年5月29日規程第4号	平成21年11月30日規程第6号
	平成22年3月31日規程第1号	平成22年11月30日規程第3号
	平成23年3月4日規程第1号	平成23年11月30日規程第2号
	平成24年3月31日規程第1号	平成25年3月22日規程第2号
	平成25年3月25日規程第4号	平成26年3月27日規程第1号
	平成26年11月28日規程第3号	平成27年3月23日規程第1号
	平成28年3月7日規程第1号	平成29年2月13日規程第1号
	平成29年12月27日規程第4号	平成30年12月21日規程第2号
	令和元年12月23日規程第2号	令和2年12月1日規程第1号

## 目次

- 第1章 総則（第1条－第11条）
- 第2章 初任給（第12条－第17条）
- 第3章 昇格その他の異動（第18条－第24条）
- 第4章 昇給（第25条－第34条）
- 第5章 諸手当（第35条－第47条の2）
- 第6章 補則（第48条・第49条）

## 附則

### 第1章 総則

#### (趣旨)

第1条 この規程は、東総広域水道企業団企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和56年東総広域水道企業団条例第6号。以下「給与条例」という。)に基づき、東総広域水道企業団企業職員(以下「職員」という。)に対して支給する給与に関する事項を定めるものとする。

#### (給与の支払)

第2条 職員の給与は、直接本人に現金で支払うものとする。ただし、職員から自己名義の預金口座への振替えの申出があるときは、口座振替の方法により支給することができる。

2 給与の支払に当たっては、法令又は書面による協定がある場合においては、給与の一部を控除して支払うことができる。

#### (給料の支給)

第3条 給料は、毎月21日に支給する。ただし、その日が国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「休日」という。)、土曜日又は日曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、土曜日又は日曜日でない日を支給日とする。

2 時宜により、企業長が必要と認めたときは、前項の規定にかかわらず支給日を繰り上げて支給することができる。

3 給料を支給した後において新たに職員となった者及び給料を支給する前に退職し若しくは死亡した場合には、その際これを支給する。

第4条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給又は降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項及び第2項の規定により給料を支給する場合は、月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その月の現日数から東総広域水道企業団企業職員就業規則(昭和62年東総広域水道企業団規則第3号。以下「就業規則」という。)第9条第1項の規定による週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。)の日数を差し引いた日数を基礎として日割によって計算する。

5 給料を支給する場合に1円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てるものとする。

#### (非常時払)

第5条 職員が、職員又は職員の収入によって生計を維持する者の結婚、出産、疾病、災

害、葬儀その他これに準ずる非常の場合の費用に充てるため、当該職員から給料の支給日以外の日給料の支払を受けることを請求があったときは、請求の日までの分を、日割によって計算し、支払うことができる。

(給与の減額)

第6条 職員が正規の勤務時間に勤務しないときは、就業規則第8条の4に規定する時間外勤務代休時間である場合、就業規則第10条第2項に規定する休日(就業規則第10条の2の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「休日等」という。)である場合、就業規則第12条第2項に規定する有給休暇である場合その他その勤務しないことにつき特に企業長の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、次条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

2 給与の減額の基礎となる時間数は、その月の勤務しなかった全時間数によって計算するものとし、この場合においてその時間数に1時間未満の端数を生じたときは、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。

3 減額すべき給与額は、減額すべき理由の生じた月以降の給料から差し引くものとし、退職、休職等の場合において減額すべき給与額が、給料から差し引くことができないときは、その他の未支給の給与から差し引くものとする。

4 職員が部分休業(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。)第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。)又は介護休暇(当該職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他企業長が指定する者で負傷、疾病又は老齢により企業長が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、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をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第14条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第6条の2 給与条例第14条第1項及び第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額とする。

2 第40条から第42条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、前条の規定にかかわらず、給料の月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから、毎年4月1日から翌年の3月31日までの間における就業規則第10条第2項に規定する祝日法による休日(土曜日に当たる日を除く。)及び同条同項に規定する12月29日から翌年の1月3日までの日(日曜日又は土曜日に当たる日を除く。)の日数の合計に7時間45分(地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」と

いう。) 第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員にあつては7時間45分に就業規則第4条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を、育児休業法第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員及び同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員にあつては7時間45分に就業規則第4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それぞれ乗じて得た時間) を乗じて得た時間を減じたもので除して得た額とする。

- 3 前2項に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、当該額に50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

(給料表)

第7条 給料表は、次に掲げるとおりとする。

給料表(別表第1)(以下「給料表」という。)

(再任用職員等の給料月額)

第7条の2 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)の給料月額は、給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

- 2 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「短時間勤務職員」という。)で再任用職員であるものの給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、就業規則第4条第3項又は第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。
- 3 短時間勤務職員について、前項の規定による給料月額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額をもって当該職員の給料月額とする。

(職務の級及び級別資格基準表)

第8条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、給料表に定める職務の級に分類するものとし、その標準的な職務の内容は、級別職務区分表(別表第2)(以下「級別職務区分表」という。)に定めるとおりとする。

- 2 職員の職務の級は、前項に規定する級別職務区分表及びこの規程において別に定める場合を除き、級別資格基準表(別表第3)(以下「級別資格基準表」という。)により決定する。
- 3 前項に規定する級別資格基準表は、その名称に表示されている給料表の適用を受ける職員に適用する。

(級別資格基準表の適用方法)

第9条 級別資格基準表は、試験欄に掲げる試験の区分に応じて適用するものとする。

2 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分の適用については、職員の有する最も新しい学歴免許等の資格に応じ、学歴免許等資格区分表（別表第4）（以下「学歴免許等資格区分表」という。）に定める区分によるものとする。ただし、職員の有する最も新しい学歴免許等の資格以外の資格の区分によることがその者に有利である場合には、その区分によることができる。

3 前項の規定によって適用される級別資格基準表の試験欄に対応する学歴免許等欄に掲げる最も低い学歴免許等の資格の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する職員の学歴免許等欄の区分は、その最も低い学歴免許等の資格区分とする。

（経験年数の換算及び修学年数の調整）

第10条 級別資格基準表を適用する場合における職員の経験年数は、同表の学歴免許等欄の区分の適用に当たって用いるその者の学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数による。

2 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分の適用に当たって用いる学歴免許等の資格を取得した時以後の職員の経歴のうち、職員として同種の職務に在職した年数以外の年数については、経験年数換算表（別表第5）により職員として同種の職務に在職した年数に換算することができる。

3 職員に適用される級別資格基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の資格に対して修学年数調整表（別表第6）（以下「修学年数調整表」という。）に加える年数又は減ずる年数が定められている学歴免許等の資格を有する者の経験年数は、級別資格基準表において別に定めるもののほか、前2項の規定によるその者の経験年数に加える年数又は減ずる年数を加減した年数とする。

（正規の試験の行われる職の在級年数）

第11条 正規の試験の行われる職の属する職務の級における在級年数は、職員が、その試験の結果に基づいて当該職務の級の資格を取得した時以後の在級年数とする。

## 第2章 初任給

（職務の級の決定）

第12条 新たに職員となる者の職務の級は、次の各号のいずれか一の基準により決定するものとする。

(1) その者の職務の級を正規の試験の行われる職の属する職務の級に決定しようとする場合は、その試験の結果に基づき選択されること。

(2) その者の職務の級を特殊の知識を必要とし、かつ、その職務の複雑、困難及び責任の度が前号の試験の行われる職と同等と認められる職の属する職務の級に決定しようとする場合は、別に定める方法により選択されること。

(3) その者の経験年数が決定しようとする職務の級について級別資格基準表に掲げる必要

経験年数に達していること。

(初任給基準表)

第13条 初任給基準表は、次に掲げるとおりとする。

初任給基準表(別表第7)(以下「初任給基準表」という。)

2 初任給基準表は、試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に対応するそれぞれの初任給欄を適用するものとし、同表の学歴免許等欄の区分の適用については、職員の有する資格に応じ、同表において別に定めるもののほか、学歴免許等資格区分表に定める区分によるものとする。

3 前条第2号に該当する職員は初任給基準表を適用する場合は、同表において別に定めるもののほか、同条第1号に該当する職員に準じて取り扱うものとする。

(初任給の決定)

第14条 新たに職員となった者の号給は、前条の規定により決定された職務の級の号給のうち、その者の資格に応じて初任給基準表に掲げる額と同じ額の号給とし、その者に適用しようとする同表の額がその者の属する職務の級における最低の号給の額に達しないときは、その最低の号給とする。ただし、その職員がその職務について有用な学歴、免許、経験等をその職務の最低限度の資格を超えて有する場合においては、この規程の定めるところによりそれより上位の号給とすることができる。

(学歴免許等の資格による号給の調整)

第15条 新たに職員となった者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の資格又は同表の備考に定める基準学歴(以下「基準学歴」という。)に対して修学年数調整表に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者の初任給基準表の適用については、その者に適用される同表の初任給欄に定める号給の号数にその加える年数(1年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数)の数に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもって、同欄の号給とする。

(経験年数による調整)

第16条 新たに職員となった次の各号に掲げる者のうちそれぞれ当該各号に定める経験年数を有する者の号給は、第14条の規定による号給(前条の規定による号給を含む。以下この項において「基準号給」という。)の号数に、当該経験年数の月数を12月(その者の経験年数のうち5年を超える経験年数(第3号に掲げる者で必要経験年数が5年以上とされている職務の級に決定されたものにあつては同号に定める経験年数とし、職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であつて企業長が定めるものに従事した期間のある職員の経験年数のうち他の職員との均衡を考慮して企業長が相当と認める年数を除く。)の月数にあつては、18月)で除した数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもってその者の初任給として受けるべき号給とすることができる。

- (1) 第12条第1号に掲げる者 その者の任用の基礎となった試験に合格した時以後の経験年数又はその者に適用される初任給基準表の試験欄の「正規の試験」の区分に応じた基準学歴の区分に属する学歴免許等の資格（前条の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数
  - (2) 第12条第2号に掲げる者 その者の職務に有用な免許その他の資格（前条の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数
  - (3) 第12条第3号に掲げる者 初任給基準表の適用に際して用いられるその者の学歴免許等の資格（前条の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数
- 2 前項の規定により切り捨てられた1未満の端数については、当該端数に12を乗じて得た額(未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)を3で除した数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)を、前項の規定により決定された号給の号数に加えることができる。
- 3 第1項の規定を適用する場合における職員の経験年数の取扱いについては、同項に定めるもののほか、第10条の規定を準用する。

(人事交流等により異動した場合等の号給)

第17条 次の各号に掲げる者から引き続いて新たに職員となった者の号給の決定について、前2条の規定による場合には、著しく他の職員との均衡を失すると企業長が認めるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

- (1) 国又は他の地方公共団体に勤務する者
  - (2) 公共企業体に勤務する者
  - (3) 同一又は類似の民間企業に勤務する者
  - (4) その他企業長が前各号に準ずると認める者
- 2 新たに職員を特殊の技術、経験等を必要とする職に採用しようとする場合において、その者の号給の決定について、前2条の規定によるときはその採用が著しく困難になると認められるときは、これらの規定にかかわらず、他の職員との均衡を考慮し、その者の号給を決定することができる。

### 第3章 昇格その他の異動

(昇格)

第18条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、その職務の級について級別資格基準表に定める必要在級年数又は必要経験年数を有していることを基準として、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級に決定するものとする。ただし、勤務成績が特に良好である職員については、同表に定める必要在級年数又は必要経験年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ

同表の必要在職年数又は必要経験年数とすることができる。

(上位資格取得等による昇格)

第18条の2 職員が第9条第1項に該当することとなり、又は級別資格基準表の学歴免許等欄の区分を異にする学歴免許等の資格を取得し、若しくは同表に異なる資格基準の定めのある試験欄の区分の適用を受けることとなった等の結果、上位の職務の級に決定される資格を有するに至った場合には、前条の規定にかかわらず、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

(特別の場合の昇格)

第18条の3 職員が生命をとしてその職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合には、第18条の規定にかかわらず、あらかじめ企業長の承認を得て昇格させることができる。

(昇格の場合の号給)

第19条 職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する昇格時号給対応表(別表第7の2)の昇格後の号給欄に定める号給とする。

2 前2条の規定により職員を昇格させた場合で当該昇格が2級以上上位の職務の級への昇格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

3 第18条の2の規定により職員を昇格させた場合において、前各項の規定によるその者の号給が新たに職員となったものとした場合に初任給として受けるべき号給に達しないときは、前各項の規定にかかわらず、その者の号給を当該初任給として受けるべき号給とすることができる。

4 降格した職員を当該降格後最初に昇格させた場合におけるその者の号給は、前各項の規定にかかわらず、企業長の定める号給とする。

(降格の場合の号給)

第20条 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給(同じ額の号給がないときは、直近下位の号給)とする。

2 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。

3 前各項の規定により職員の号給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、これらの規定にかかわらず、あらかじめ企業長の承認を得て、その者の号給を決定することができる。

(初任給基準を異にする異動の場合の職務の級)

第21条 職員を給料表の適用を異にすることなく初任給基準表に異なる初任給の定めが

ある他の職種に属する職務に異動させる場合には、その異動後の職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い、それぞれ昇格させ、降格させ、又は引き続き従前の職務の級にとどまらせるものとする。

- 2 勤務成績が特に良好である職員に対する前項の適用については、級別資格基準表に定める必要在級年数又は必要経験年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要在級年数又は必要経験年数とすることができる。

(給料表の適用を異にする異動の場合の職務の級)

第22条 職員を給料表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い決定するものとする。

- 2 勤務成績が特に良好である職員に対する前項の適用については、級別資格基準表に定める必要在級年数又は必要経験年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要在級年数又は必要経験年数とすることができる。

(初任給基準又は給料表の適用を異にする異動をした職員の号給)

第23条 前2条に規定する異動をした職員の当該異動後の号給は、新たに職員となったとき(免許等を必要とする職務に異動した者であつては、その免許等を取得したとき)から異動後の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなしてそのときの初任給を基礎とし、かつ、他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して昇格、昇給等の規定を適用した場合に異動の日に受けることとなる号給とする。

- 2 前項の規定によるその者の号給が新たに職員となったものとした場合に初任給として受けるべき号給をもって、その者の異動後の号給とすることができる。
- 3 第19条及び第20条の規定は、前条第1項に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。

第24条 削除

#### 第4章 昇給

(昇給等の基準)

第25条 職員の昇給は、次条に定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

- 2 前項の規定により職員(次項の規定の適用を受ける職員を除く。以下この項において同じ。)を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、前項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給(給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上である職員にあつては、3号給)とすることを標準として企業長が定める基準に従い決定するものとする。

3 55歳に達した日後最初に到来する1月1日以降に在職する職員の第1項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて企業長が定める基準に従い決定するものとする。

4 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。

5 公務上の負傷又は疾病その他企業長が定める理由により勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、企業長の定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

6 職員の昇給及び前項に規定する号給の調整は、予算の範囲内で行わなければならない。  
(昇給日)

第26条 前条第1項の規定による昇給の日は、第28条又は第29条に定めるものを除き、毎年1月1日(以下「昇給日」という。)とする。

(勤務成績の証明)

第27条 第25条の規定による昇給(次条又は第29条に定めるところにより行うものを除く。)は、当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならない。この場合において、当該証明が得られない職員は昇給しない。

(研修、表彰等による昇給)

第28条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、企業長が定めるところにより、当該各号に定める日に、第25条第1項の規定による昇給をさせることができる。

(1) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日

(2) 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により、職務上特に功績があったことにより、公務のため顕著な功労があったことにより表彰等を受けた場合 表彰等を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日

(3) 職制若しくは職員定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職する場合 退職の日

(特別の場合の昇給)

第29条 勤務成績が良好である職員が生命をとして職を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、企業長の定める日に、第25条第1項の規定による昇給をさせることができる。

(最高号給を受ける職員についての適用除外)

第30条 第25条から前条までの規定は、職務の級の最高の号給を受ける職員には、適用しない。

(上位資格の取得等の場合の号給の決定)

第31条 職員が新たに職員となったものとした場合に現に受ける号給より上位の号給を初任給として受けるべき資格を取得した場合(第19条第3項又は第23条第2項の規定を受ける場合を除く。)は、その者の号給を企業長の定めるところにより上位の号給に決定することができる。

(復職時等における号給の調整)

第32条 休職(法第55条の2第1項ただし書に規定する許可(以下「専従休職」という。)を含む。以下この項において同じ。)にされた職員が復職し、派遣職員が職務に復帰し、又は休暇のため引き続き勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、休職の期間、派遣期間又は休暇の期間(以下「休職等の期間」という。)を別表第8に定める休職期間等換算表に定めるところにより換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、若しくは再び勤務するに至った日(以下「復職等の日」という。)及び復職等の日後における最初の昇給日又はいずれかの日に企業長の定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第33条 育児休業法第2条第1項の承認を受けて育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、企業長が別に定めるところにより、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給の日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(号給の訂正)

第34条 職員の給料の決定に誤りがあり、これを訂正しようとする場合企業長は、その訂正を将来に向かって行うことができる。

## 第5章 諸手当

(管理職手当)

第35条 給与条例第4条の規定により管理職手当の支給を受ける者は、管理職手当支給区分表(別表第9)(以下「管理職手当支給区分表」という。)職の欄に掲げる職を占める職員とし、その者が受ける手当の月額は、同欄の区分に応じ、同表手当の額の欄に定める額とする。

2 短時間勤務職員及び育児休業法第10条第1項本文に規定する育児短時間勤務又は同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。)が受ける手当の月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による月額に、就業規則第4条第2項から第4項まで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し、当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

- 3 管理職手当支給区分表職の欄に掲げる職を占める職員が、同欄に掲げる他の職の兼務又は事務取扱を命ぜられた場合においては、当該兼務又は事務取扱を命ぜられた職に係る管理職手当は、支給しない。
- 4 管理職手当支給区分表職の欄に掲げる職を占める職員が、同欄に掲げる他の職について心得又は代理としてその職務を行う場合においては、企業長が認める場合に限り、その者が当該心得又は代理に係る職を占めるものとみなして管理職手当を支給する。
- 5 管理職手当支給区分表職の欄に掲げる職を占める職員以外の職員が、同欄に掲げる職について心得又は代理としてその職務を行う場合においては、企業長が認める場合に限り、その者が当該心得又は代理に係る職を占めるものとみなして管理職手当を支給する。
- 6 管理職手当は、職員が月の初日から末日までの期間に全日数にわたって、次の各号のいずれかに該当する場合は、これを支給しないものとする。

(1) 東総広域水道企業団職員の職務に専念する義務の特例に関する条例(昭和48年東総広域水道企業団条例第8号)第2条の規定により、職務に専念する義務を免除された場合

(2) 次に掲げる場合を除き、勤務しなかった場合

ア 第48条第1項の規定に該当する場合

イ 公務上の負傷若しくは疾病又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。)による負傷若しくは疾病により、療養休暇(規則第14条に規定する療養休暇をいう。)を与えられた場合

(扶養手当)

第36条 扶養手当の月額は、給与条例第5条第2項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)については1人につき6,500円(給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの(以下「8級職員」という。)にあつては3,500円)、同項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。)については1人につき10,000円とする。

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

3 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちに別に定める扶養親族届によりその旨を企業長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
  - (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は給与条例第5条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）
- 4 企業長は、職員から前項の届出を受けたときは、扶養親族届記載の扶養親族が給与条例に定める要件を備えているかどうかを確かめて認定し、その認定に係る事項を別に定める扶養親族簿により整理しなければならない。
- 5 次に掲げる者を扶養親族とすることはできない。
- (1) 民間その他から扶養手当に相当する手当の支給を受けている者
  - (2) その他の勤労所得、資産所得、事業所得等の合計額が企業長が別に定める額を超える者
  - (3) 重度心身障害者の場合は前2号によるほか、終身労務に服することができない程度でない者
- 6 職員が他の職員と共同して同一人を扶養する場合には、その職員が主たる扶養者である場合に限り、その者の扶養親族として認定することができる。
- 7 職員は、第3項、第5項及び前項の認定を受けようとするとき、又は企業長が必要と認めるときは、次の各号に掲げる書類を当該届に添付しなければならない。
- (1) 給与条例第5条第2項第1号から第5号まで並びに前項の場合には、申請者の居住地の市町村長の発行した扶養事実の証明書及び戸籍抄本
  - (2) 給与条例第5条第2項第6号の場合には、前号に規定する書類と終身労務に服することができないことを証する書類（医師の診断書又は身体障害者手帳の提示）
- 8 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、職員に扶養親族で前項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に第3項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 9 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じ

た場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

- (1) 扶養手当を受けている職員に更に第3項第1号に掲げる事実が生じた場合
- (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族で第3項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
- (3) 扶養親族たる配偶者、父母等で第3項の規定による届出に係るものがある8級職員が8級職員以外の職員となった場合
- (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第3項の規定による届出に係るものがある職員で8級職員以外のものが8級職員となった場合
- (5) 職員の扶養親族たる子で第3項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合

### 第36条の2 削除

(住居手当)

第37条 給与条例第6条の規定により企業長の定める額は、月額16,000円とし、企業長の定める職員は、職員の扶養親族たる者（給与条例第5条に規定する扶養親族で第36条第3項の規定による届出がされている者に限る。以下この項において同じ。）が所有する住宅及び職員の配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅並びに企業長がこれらに準ずると認める住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員をいう。

- 2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（その額に100円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額とする。
  - (1) 月額27,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から16,000円を控除した額
  - (2) 月額27,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から27,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が17,000円を超えるときは、17,000円）を11,000円に加算した額
- 3 新たに給与条例第6条の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、別に定める住居届により、その居住の実情を速やかに企業長（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする。ただし、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。
- 4 企業長は、職員から前項本文の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が給与条例第6条の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

- 5 企業長は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を別に定める住居手当認定簿に記載するものとする。
- 6 第3項本文の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合における家賃に相当する額の算定は、企業長が定める。
- 7 住居手当の支給は、職員が新たに給与条例第6条の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同条に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、住居手当の支給の開始については、第3項本文の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後に行われたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 8 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。
- 9 企業長は、現に住居手当の支給を受けている職員が給与条例第6条の職員たる要件を具備しているかどうか及び住居手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

（通勤手当）

第38条 通勤手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、第1号及び第3号に掲げる職員にあっては月の1日からその月以後の月の末日までの期間として企業長が定める期間（以下「支給対象期間」という。）、第2号に掲げる職員にあっては月の1日から末日までの期間につき、当該各号に掲げる額とする。

(1) 給与条例第7条第1号に掲げる職員 第7項から第9項までに定めるところにより算出したその者の支給対象期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）

(2) 給与条例第7条第2号に掲げる職員

ア 自転車を使用する職員（ウに掲げる職員を除く。） 自転車の使用距離が、片道5キロメートル未満である職員にあっては2,000円、片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員にあっては3,800円、その他の職員にあっては5,000円

イ 普通自動車等（道路交通法（昭和35年法律第105号）第3条に規定する自動車のうち、自動二輪車以外の自動車をいう。以下同じ。）又は原動機付自転車等（自転車等のうち、自転車及び普通自動車等以外のものをいう。以下同じ。）を使用する職員（ウに掲げる職員を除く。） 別表第11に掲げる額

ウ 自転車、普通自動車等及び原動機付自転車等を併せて使用する職員又はこれらのうちいずれか2つを併せて使用する職員 それぞれの片道使用距離に応じてア及びイに掲げる額を合計した額。ただし、その合計した額がその職員の自転車等の片道の使用距離に応じた普通自動車等使用者（普通自動車等を併せて使用しない場合にあっては、原動機付自転車等使用者）に係る額を超える場合にあっては、当該額

(3) 給与条例第7条第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自転車等の使用距離等の事情を考慮して次項に定める区分に応じ、第1号に掲げる額及び前号に掲げる額にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額の合計額、第1号に掲げる額又は前号に掲げる額にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額

2 前項第3号に規定する給与条例第7条第3号に掲げる職員の区分及びこれに対応する前項第3号に規定する通勤手当の額は、次の各号に掲げる額とする。

(1) 給与条例第7条第3号に掲げる職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、その利用する交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除く。）のうち、自転車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自転車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員 前項第1号に掲げる額及び前項第2号に掲げる額にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額の合計額

(2) 給与条例第7条第3号に掲げる職員のうち、運賃等相当額が前項第2号に掲げる額にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額以上である職員（前号に掲げる職員を除く。） 前項第1号に掲げる額

(3) 給与条例第7条第3号に掲げる職員のうち、運賃等相当額が前項第2号に掲げる額にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額未満である職員（第1号に掲げる職員を除く。） 前項第2号に掲げる額にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額

3 給与条例第7条及びこの規程に規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居と勤務所との間を往復することをいう。

4 職員は、新たに給与条例第7条の職員たる要件を具備するに至った場合には、別に定める通勤届により、その通勤の実情を速やかに企業長に届け出なければならない。同条の職員が、住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合についても同様とする。

5 企業長は、職員から前項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を通勤用定期乗車券（これに準ずるものを含む。以下「定期券」という。）の提示を求める等の方法により確認し、その者が給与条例第7条の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき通勤手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

- 6 給与条例第7条各号に規定する「通勤することが著しく困難である職員」は、地方公務員災害補償法別表に掲げる程度の障害のため歩行することが著しく困難である職員で、交通機関等を利用し、又は自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難であると企業長が認めるものとする。
- 7 第1項に規定する支給対象期間は、5月1日及び10月1日以降それぞれ6箇月の期間とする。ただし、これにより難い場合は、企業長が別に定める支給対象期間とし、これらの日以外の日以降6箇月の期間とすることができる。
- 8 第1項第1号に規定する支給対象期間の通勤に要する運賃等相当額の算出は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額によるものとする。
- 9 前項の通勤の経路又は方法は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、就業規則第4条に規定する正規の勤務時間が深夜に及ぶためこれにより難い場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 10 運賃等相当額は、第3号に該当する場合を除くほか、第1号による額の総額及び第2号による額の総額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額の総額とする。ただし、第7項ただし書に規定する場合の運賃等相当額については、企業長が別に定める。
  - (1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等を利用する区間については、通用期間6箇月の定期券の価額（通用期間6箇月の定期券が発売されていない交通機関等にあつては通用期間3箇月の定期券の価額に2を乗じて得た額、通用期間6箇月の定期券及び通用期間3箇月の定期券が発売されていない交通機関等にあつては通用期間1箇月の定期券の価額に6を乗じて得た額）
  - (2) 前号に掲げる区間以外の交通機関等を利用する区間については、その使用が最も経済的かつ合理的であると認められる回数乗車券等の通勤21回分（交替制勤務に従事する職員等にあつては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分、短時間勤務職員にあつては、平均1箇月当たりの通勤所要回数分）の運賃等の額
  - (3) 前項ただし書に該当する場合の運賃等相当額は、往路及び帰路の交通機関等を利用するそれぞれの区間について、前2号による額との均衡を考慮し、第1号による額の算出方法に準じて算出した額の総額及び前号による額の算出方法に準じて算出した額の総額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）にその者の支給対象期間の月数を乗じて得た額の総額とする。
- 11 給与条例第7条第2号に規定する交通の用具は、次の各号に掲げるものとする。ただし、地方公共団体又は国の所有に属するものを除く。
  - (1) 自転車及び船艇。ただし、原動機付のものを除く。

(2) 原動機付自転車、自動車その他の原動機付の交通用具

- 1 2 通勤手当の支給は、職員に新たに給与条例第7条の職員たる要件が具備されるに至った場合においてはその日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、通勤手当を支給されている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、通勤手当を支給されている職員が同条の職員たる要件を欠くに至った場合においてはその事実の生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終る。ただし、通勤手当の支給の開始については、第4項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 1 3 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。
- 1 4 給与条例第7条の職員が、出張、休暇、欠勤その他の理由により、月の1日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなるときは、その月に係る通勤手当は支給することができない。ただし、企業長が別に定める場合は、この限りでない。
- 1 5 企業長は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が給与条例第7条の職員たる要件を具備するかどうか及び通勤手当の額が適正であるかどうかを当該職員に定期券等の提示を求め、又は通勤の実情を実地に調査する等の方法により、随時確認するものとする。

(特殊勤務手当)

第39条 特殊勤務手当の種類、支給を受ける者の範囲及び手当の額は、次の表のとおりとする。

種 類	支給を受ける者の範囲	手 当 の 額
危険作業手当	電気主任技術者として高圧電気保安業務に従事したとき。 浄水施設の維持管理に係る塩素劇物の取り扱い、汚泥処理及び高圧電気操作等の作業に従事したとき。 劇物等を使用して、水質検査作業に従事したとき。	日額 400円
復旧出勤手当	水道施設の故障を修理するため、正規の勤務時間外に自宅から直接出勤を命ぜられ、現場において修理作業に従事したとき。	1回 2,000円

2 日額の特種勤務手当を支給する場合において、業務又は作業に従事した時間が4時間に満たないときの当該手当の額は、受けるべき日額の100分の50に相当する額とする。

(時間外勤務手当)

第40条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して勤務1時間につき第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で企業長が定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(第41条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。)における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で企業長が定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 第1項の規定にかかわらず、就業規則第9条の2第1項の規定により、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(企業長が別に定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で企業長が定める割合を乗じて得た額を支給する。

4 正規の勤務時間又は割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務(就業規則第9条及び第9条の2の規定による週休日における勤務のうち企業長が定めるものを除く。)の時間と割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(前項に規定する企業長が別に定める時間を除く。)との合計が1箇月につき60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間を超えてした勤務 100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務 100分の50

5 就業規則第8条の4に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(1) 正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項に規定する企業長が定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合

(2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間 100分の50から第3項に規定する企業長が定める割合を減じた割合

6 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間については、同項第1号中「企業長が定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

（時間外勤務手当の支給割合）

第40条の2 前条第1項及び第3項の規定による企業長が定める割合は、次の各号に掲げる勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。

(1) 前条第1項第1号に掲げる勤務 100分の125

(2) 前条第1項第2号に掲げる勤務 100分の135

(3) 前条第3項に掲げる勤務 100分の25

（休日勤務手当）

第41条 給与条例第10条における「休日」とは、就業規則第10条に定める日とする。

2 休日勤務手当の額は、勤務1時間につき、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を支給する。

（夜間勤務手当）

第42条 夜間勤務手当の額は、勤務1時間につき、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を支給する。

（管理職員特別勤務手当）

第42条の2 給与条例第11条の2第1項に規定する管理職員特別勤務手当の支給を受ける者は、管理職手当支給区分表職の欄に掲げる職を占める職員（第35条第4項の規定により管理職手当の支給を受ける職員を含む。以下この条において同じ。）とし、次

の各号に掲げる当該職員の属する職務の級に応じ、それぞれ次の各号に掲げる額とする。ただし、当該勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額とする。

- (1) 職務の級が8級の場合 8, 500円
- (2) 職務の級が7級の場合 7, 000円
- (3) 職務の級が6級の場合 6, 000円

2 給与条例第11条の2第2項に規定する管理職員特別勤務手当の支給を受ける者は、管理職手当支給区分表（別表第9）職の欄に掲げる職を占める職員とし、次の各号に掲げる当該職員の属する職務の級に応じ、それぞれ次の各号に掲げる額とする。

- (1) 職務の級が8級の場合 4, 300円
- (2) 職務の級が7級の場合 3, 500円
- (3) 職務の級が6級の場合 3, 000円

3 給与条例第11条の2第1項の勤務をした後、引き続いて同条第2項の勤務をした管理職手当支給区分表（別表第9）職の欄に掲げる職を占める職員には、その引き続く勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

（端数計算）

第43条 第40条から第42条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

（期末手当）

第44条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第44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のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員に対して、それぞれ6月30日及び12月10日（土曜日又は日曜日に該当するときは、その前日において、その日に最も近い土曜日又は日曜日でない日）に支給する。ただし、企業長が必要と認める場合は、支給日を変更することができる。

- (1) 無給休職者（法第28条第2項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち、給料の支給を受けていない職員をいう。）
- (2) 刑事休職者（法第28条第2項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。）
- (3) 停職者（法第29条第1項から第3項までの規定により停職にされている職員をいう。以下同じ。）
- (4) 専従休職者（法第55条の2第1項ただし書の許可を受けている職員をいう。以下同じ。）
- (5) 育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員（以下「育児休業職員」と

いう。)のうち、次項に規定する職員以外の職員

2 前項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（就業規則第12条に規定する休暇の期間その他勤務しないことにつき特に企業長の承認のあった期間のうち、次の各号に掲げる期間以外の期間とする。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

- (1) 育児休業法第2条の規定により育児休業をしていた期間
- (2) 前項第3号及び第5号に掲げる職員として在職した期間
- (3) 休職にされていた期間（第11項に規定する期間を除く。）

3 前2項に定めるもののほか、これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員についても期末手当を支給する。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において第1項各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) その退職又は失職の後、基準日までの間において給与条例の適用を受ける職員又は市町村費支弁の常勤の職員となった者
- (3) その退職に引き続き、次に掲げる者（非常勤である者にあつては、短時間勤務職員その他企業長の定める者に限る。）となった者

ア 国家公務員（企業長の定める者に限る。）

イ 他の地方公共団体の職員（期末手当及び勤勉手当の支給について給与条例の適用を受ける職員としての在職期間を当該地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の職員をいう。以下同じ。）のうち企業長の定める者

4 基準日前1箇月以内において給与条例の適用を受ける常勤の職員又は短時間勤務職員としての退職が2回以上ある者について前項の規定を適用する場合には、基準日に最も近い日の退職のみをもって、当該退職とする。

5 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の127.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (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

6 再任用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127.5」とあるのは「100分の72.5」とする。

7 第5項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又

は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額合計額とする。

8 給料表の適用を受ける職員でその属する職務の級が4級以上の職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、当該職員がそれぞれその基準日現在において受けるべき給料の月額に別表第12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同表で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第5項の期末手当基礎額とする。

9 第5項の期末手当基礎額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

10 第5項に規定する在職期間は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。ただし、次の各号に掲げる期間を除算する。

(1) 停職者又は専従休職者として在職した期間については、その全期間

(2) 育児休業職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1箇月以下である職員を除く。)として在職した期間については、その2分の1の期間

(3) 休職にされていた期間については、その2分の1の期間

(4) 育児短時間勤務職員等として在職した期間については、当該期間から、当該期間に算出率(育児短時間勤務職員等の1週間当たりの勤務時間を就業規則第4条第2項に規定する勤務時間で除して得た数をいう。以下同じ。)を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間

11 公務傷病等による休職者(第48条第1項の規定の適用を受ける職員をいう。以下同じ。)であった期間については、前項の規定にかかわらず、除算は、行わない。

12 基準日以前6箇月以内の期間において、次の各号に掲げる者が給与条例の適用を受ける職員となった場合(第2号に掲げる者については、引き続き給与条例の適用を受ける職員となった場合に限る。)は、その期間内においてそれらの者として在職した期間は、第5項の在職期間に算入する。

(1) 給与条例の適用を受けない市町費支弁の常勤の職員

(2) 国又は他の地方公共団体の常勤の職員(企業長の定める者に限る。)

13 前項の期間の算定については、第10項及び第11項の規定を準用する。

第44条の2 次の各号の一に該当する者には、前条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号に掲げる者については、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（法第16条第1号に該当して失職した職員を除く。）

(3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前各号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第44条の3 企業長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号の一に該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、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が生ずると認めるとき。

2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第18条第1項本文に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

3 企業長は、一時差止処分について、次の各号の一に該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合

(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、企業長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 企業長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

(勤勉手当)

第45条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、それぞれ6月30日及び12月10日（土曜日又は日曜日に該当するときは、その前日において、その日に最も近い土曜日又は日曜日でない日）に支給する。ただし、企業長が必要と認める場合は、支給日を変更することができる。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

2 前項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員のうち、次の各号に掲げる職員には勤勉手当を支給しない。

- (1) 休職者。ただし、専従休職者及び公務傷病等による休職者を除く。
- (2) 停職者
- (3) 専従休職者
- (4) 育児休業職員のうち、次項に規定する職員以外の職員
- (5) 派遣職員

3 第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

4 第1項の規定にかかわらず、これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員のうち、次の各号に掲げる職員には勤勉手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において第2項各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 第44条第3項第2号及び第3号に掲げる者

5 第44条第4項の規定は、前項の場合に準用する。

6 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、その職員の勤務期間による割合（以下「期間率」という。）と勤務成績による割合（以下「成績率」という。）を乗じて得た率を乗じて得

た額とする。この場合において、次の各号に掲げる職員の区分ごとの勤勉手当の総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

(1) 第1項の職員のうち再任用職員以外の職員 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、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額を加算した額に100分の95を乗じて得た額の総額

(2) 第1項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

7 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とする。

8 第44条第8項の規定は、第6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8項中「前項」とあるのは「第45条第7項」と、「第5項の期末手当基礎額」とあるのは「同条第6項の勤勉手当基礎額」と、同条第8項中「第5項の期末手当基礎額」とあるのは「同条第6項の勤勉手当基礎額」と読み替えるものとする。

9 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44条の2中「第44条」とあるのは「第45条第1項」と、第44条の2第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第45条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条第3項第3号において同じ。)から」と、「支給日」とあるのは「支給日(第45条第1項に規定する規程で定める日をいう。以下この条及び次条第1項において同じ。)」と読み替えるものとする。

10 期間率は、基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、次の表に定める割合とする。

勤 務 期 間	割 合
6 箇月	100分の100
5 箇月15日以上6 箇月未満	100分の 95
5 箇月以上5 箇月15日未満	100分の 90
4 箇月15日以上5 箇月未満	100分の 80
4 箇月以上4 箇月15日未満	100分の 70
3 箇月15日以上4 箇月未満	100分の 60
3 箇月以上3 箇月15日未満	100分の 50
2 箇月15日以上3 箇月未満	100分の 40
2 箇月以上2 箇月15日未満	100分の 30
1 箇月15日以上2 箇月未満	100分の 20
1 箇月以上1 箇月15日未満	100分の 15
15日以上1 箇月未満	100分の 10

15日未満	100分の5
零	零

1.1 前項に規定する勤務期間は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。ただし、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 停職者、専従休職者又は育児休業職員として在職した期間
- (2) 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）
- (3) 育児短時間勤務職員等として在職した期間から、当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
- (4) 第6条第1項の規定により給与を減額された期間
- (5) 就業規則第14条の規定により療養休暇の承認を受けて勤務しなかった期間から就業規則第9条第1項に規定する週休日及び第6条第1項に規定する休日等（次号において「週休日等」という。）を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間。ただし、企業長の定める期間を除く。
- (6) 就業規則第15条の2の規定により介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間から週休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (7) 育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間
- (8) 基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

1.2 第44条第12項の規定は、前項に規定する給与条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定に準用する。この場合の期間の算定については、前項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

1.3 勤勉手当の成績率は、企業長が定めるものとする。

（諸手当の支給日等）

第46条 管理職手当、扶養手当及び通勤手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

2 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は、その月の分を翌月の給料の支給日に支給する。ただし、職員が退職し、又は死亡したときは、その日までの分を速やかに支給する。

3 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の算出の基礎となる勤務時間数の計算については、第6条第4項の規定を準用する。

（時間外勤務手当等に関する規定の適用除外）

第47条 第40条から第42条までの規定は、第35条第1項の規定により指定する職にある職員には適用しない。

（再任用職員についての適用除外）

第47条の2 第36条及び第37条の規定は、再任用職員には適用しない。

## 第6章 補則

- 第48条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる理由に該当して休職されたときは、その休職期間中、これに給与の全額を支給する。
- 2 職員が結核性疾患にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の発令の日から満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 3 職員が前2項以外の心身の故障により、法第28条第2項第1号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の発令の日から満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 職員が法第28条第2項第2号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
- 5 第2項又は第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で期末手当の基準日前1箇月以内に退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡したときは、その支給日に当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、第44条第2項第2号及び第3号に定める職員については、この限りでない。
- 6 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第44条の2及び第44条の3の規定を準用する。この場合において、第44条の2中「第44条」とあるのは「第48条第5項」と読み替えるものとする。
- 7 育児短時間勤務職員等に関する第14条、第25条第2項、第40条第1項、第4項及び第5項、第44条第7項、第44条第8項並びに第45条第7項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第14条	できる	できるものとし、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25条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第40条第1項各号列記以外の部分	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時

		間45分に達するまでの間の勤務にあつては、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする
第40条第4項各号列記以外の部分	第2項の規定	第48条第7項の規定
第40条第5項各号列記以外の部分	要しない	要しない。ただし、当該時間が第48条第7項の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあつては、第6条の2第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする
第44条第7項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第44条第8項及び第45条第7項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額

(非常勤職員の給与)

第49条 非常勤職員の給与は、給与条例の適用を受ける職員の給与との権衡を考慮し、予算の定めるところにより、日額又は月額をもって支給する。

2 前項の常勤を用しない職員には、前項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この規程施行の際、従前の規定によつてなされた職員の給与に関する決定及び手続きは、この規程の各相当規定によつてなされたものとみなす。

附 則 (昭和56年12月26日規程第9号)

(施行期日等)

1 この規程は、公布の日から施行する。

2 この規程（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程第36条第5項第2号の改正規定を除く。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和56年4月1日から適用する。

（切替期間における異動者の号給等）

3 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間（以下「切替期間」という。）において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の等級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

（切替日前の異動者の号給等の調整）

4 切替日前に職務の等級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の等級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（旧号給等の基礎）

5 前2項の規定の適用については、改正前の規程の規定の適用により職員が属していた職務の等級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

（住居手当に関する経過措置）

6 切替期間において、改正前の規程第37条の規定により住居手当を支給されていた期間のうち、改正後の規程第37条の規定による住居手当を支給されないこととなる期間又は同条の規定による住居手当の額が改正前の規程第37条の規定による住居手当の額に達しないこととなる期間がある職員のそれぞれの支給されないこととなる期間又は達しないこととなる期間の住居手当については、改正後の規程第37条の規定にかかわらず、なお従前の例による。この規程の施行の際改正前の規程第37条の規定によりこの規程の施行の日を含む引き続いた期間の住居手当を支給することとされていた職員のうち、改正後の規程第37条の規定による住居手当を支給されないこととなり、又は同条の規定による住居手当の額が改正前の規程第37条の規定による住居手当の額に達しないこととなる職員のこの規程の施行の日から昭和57年3月31日（同日前に企業長の定める事由が生じた職員にあっては、企業長の定める日）までの間の住居手当についても、同様とする。

（期末手当及び勤勉手当の額の特例）

7 昭和56年6月、同年12月及び昭和57年3月に支給すべき期末手当又は勤勉手当

に係る改正後の規程第44条第4項及び第45条第5項の規定の適用については、同規程第44条第4項中「受けるべき給料及び扶養手当の月額」とあるのは「東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（昭和56年東総広域水道企業団規程第9号）による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定による受けるべき給料及び扶養手当の月額」とし、同規程第45条第5項中「受けるべき給料の月額」とあるのは「東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（昭和56年東総広域水道企業団規程第9号）による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定による受けるべき給料の月額」と、「受けるべき給料及び扶養手当の月額」とあるのは「改正前の規程の規定による受けるべき給料及び扶養手当の月額」とする。

（給与の内払）

- 8 職員が、改正前の規程の規定に基づいて、切替日以後の分として支給を受けた給与は、改正後の規程（住居手当については、改正後の規程第37条又は附則第6項）の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

- 9 第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則（昭和57年4月1日規程第1号）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（昭和57年7月1日規程第2号）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（昭和59年3月30日規程第1号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第36条第5項、第39条第1項、第44条第1項、第45条第1項及び別表第7の改正規定は、昭和59年4月1日から施行する。
- 2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第3項において同じ。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和58年4月1日（以下「切替日」という。）から適用する。

（切替期間における異動者の号給等）

- 3 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の等級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の

規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

(給与の内払)

- 4 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(経過措置)

- 5 昭和59年度から昭和61年度までにおいて、新たに職員となつた者の初任給決定後の次期昇給に係る昇給期間については、第26条第1項の規定にかかわらず次の各号に定めるとおりとする。

(1) 昭和59年度 昇給期間「12月」を「3月」とする。

(2) 昭和60年度 昇給期間「12月」を「6月」とする。

(3) 昭和61年度 昇給期間「12月」を「9月」とする。

(委任)

- 6 附則第3項及び第4項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (昭和59年6月16日規程第1号)

この規程は、公布の日から施行する。

附 則 (昭和60年3月4日規程第2号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。
- 2 この規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和59年4月1日（以下「切替日」という。）から適用する。

(切替期間における異動者の号給等)

- 3 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の等級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

(給与の内払)

- 4 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 5 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定め

る。

附 則（昭和60年12月27日規程第3号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、昭和61年1月1日から施行する。ただし、第36条第2項の改正規定は、昭和61年6月1日から施行する。
- 2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第6項において同じ。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和60年7月1日から適用する。

（職務の級への切替え）

- 3 昭和60年7月1日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き在職する職員の切替日における職務の級は、切替日の前日においてその者が属していた職務の等級（以下「旧等級」という。）に対応する附則別表第1の職務の級の欄に定める職務の級とする。この場合において、同欄にこの職務の級が掲げられているときは、企業長の定めるところにより、そのいずれかの職務の級とする。

（号給の切替え等）

- 4 前項の規定により切替日における職務の級を定められる職員の切替日における号給（以下「新号給」という。）は、切替日の前日においてその者が受けていた号給（以下「旧号給」という。）に対応する附則別表第2の新号給の欄に定める号給とする。
- 5 前項の規定により新号給を定められる職員に対する切替日以後における最初の改正後の規程第26条第1項又は第27条ただし書の規定の適用については、旧号給を受けていた期間（企業長の定める職員にあつては、企業長の定める期間。）を新号給を受ける期間に通算する。

（切替期間における異動者の職務の級及び号給等）

- 6 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間（以下「切替期間」という。）において、この規程による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の等級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における職務の級及び号給又は給料月額並びにこれらを受けることとなる期間は、企業長が別に定める。

（給与の内払）

- 7 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定により支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

- 8 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附則別表第1（附則第3項）

職務の級への切替表

旧 等 級	職 務 の 級
6 等 級	1 級
5 等 級	2 級
4 等 級	3 級
	4 級
3 等 級	5 級
	6 級
2 等 級	7 級
1 等 級	8 級

附則別表第2（附則第4項）

号 給 の 切 替 表

旧号給	新 号 給							
	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
1		1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	1	1	1
3	2	3	3	1	2	1	1	1
4	3	4	4	2	3	2	2	1
5	4	5	5	3	4	3	3	1
6	5	6	6	4	5	4	4	1
7	6	7	7	5	6	5	5	2
8	7	8	8	6	7	6	6	3
9	8	9	9	7	8	7	7	4
10	9	10	10	8	9	8	8	5
11	10	11	11	9	10	9	9	6
12	11	12	12	10	11	10	10	7
13	12	13	13	11	12	11	11	8
14	13	14	14	12	13	12	12	9
15	14	15	15	13	14	13	13	10
16	15	16	16	14	15	14	14	11
17	16	17	17	15	16	15	15	12
18	17	18	18	16	17	16	16	13
19	18	19	19	17	18	17	17	14
20	19	20	20	18	19	18	18	15

21	20	21	21	19	20	19	19	
22	21	22	22	20	21	20	20	
23	22	23	23	21	22	21	21	
24	23	24	24	22	23	22	22	
25	24	25	25	23	24	23	23	
26	25		26	24	25	24		
27			27	25				
28			28	26				

附 則（昭和61年12月25日規程第1号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。
- 2 この規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和61年4月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

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

附 則（昭和62年4月1日規程第5号）

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（昭和62年12月24日規程第9号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。
- 2 この規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和62年4月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

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

附 則（昭和63年3月30日規程第2号）

この規程は、昭和63年4月1日から施行する。

附 則（昭和63年4月15日規程第3号）

(施行期日)

- 1 この規程は、昭和63年4月17日から施行する。

(経過措置等)

- 2 東総広域水道企業団企業職員就業規則の一部を改正する規則（昭和63年東総広域水道企業団規則第1号。以下「改正後の就業規則」という。）附則第2項の規定による指定が行われる間、当該指定の行われる職員に対する改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）第6条第2項の規程の適用については、改正後の規程第6条第2項中「就業規則第4条に定める1週間の勤務時間」とあるのは「就業規則第4条に定める1週間の勤務時間のうち東総広域水道企業団企業職員就業規則の一部を改正する規則（昭和63年東総広域水道企業団規則第1号）附則第2項の規定による勤務を要しない時間を除いた時間」とする。
- 3 改正後の就業規則による改正前の東総広域水道企業団企業職員就業規則附則第5項から第7項までの規定又は改正後の就業規則附則第2項の規定により1日の勤務時間のすべてが勤務を要しない時間として指定された日は、改正後の規程第30条第2項第2号及び第45条第7項第4号に規定する指定週休日に含まれるものとする。

(委任)

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

附 則（平成元年3月20日規程第2号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第3条第1項、第37条第4項第2号、第44条第1項各号列記以外の部分、第45条第1項及び附則第4項の改正規定は、平成元年4月1日から施行する。
- 2 この規程（前項ただし書の改正規定を除く。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、昭和63年4月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

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

附 則（平成元年12月26日規程第4号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。

2 この規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成元年4月1日から適用する。

（切替期間における異動者の号給等）

3 平成元年4月1日（以下「切替日」という。）からこの規程の施行の日の前日までの間（以下「切替期間」という。）において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなつた職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長が別に定める。

（切替日前の異動者の号給等の調整）

4 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（旧号給等の基礎）

5 前2項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従つて定められたものでなければならない。

（通勤手当に関する経過措置）

6 切替期間において、改正前の規程第38条の規定により通勤手当を支給されていた期間のうちに、改正後の規程第38条の規定による通勤手当の額が改正前の規程第38条の規定による通勤手当の額に達しないこととなる期間がある職員のその達しないこととなる期間の通勤手当については、改正後の規程第38条の規定にかかわらず、なお従前の例による。この規程の施行の際改正前の規程第38条の規定によりこの規程の施行の日を含む引き続いた期間の通勤手当を支給することとされていた職員のうち、改正後の規程第38条の規定による通勤手当の額が改正前の規程第38条の規定による通勤手当の額に達しないこととなる職員のこの規程の施行の日からその日の属する月の末日までの間の通勤手当についても、同様とする。

（給与の内払）

7 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

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

附 則（平成3年3月31日規程第1号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第37条第4項第2号の改正規定は、平成3年4月1日から施行する。
- 2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成2年4月1日から、改正後の規程第45条第2項第1号、同条第9項第2号及び第4号並びに第48条第1項の規定及び附則第3項の規定は平成3年1月1日から適用する。

(休職者の給与に関する経過措置)

- 3 改正後の規程第48条第1項の規定は、平成3年1月1日（以下「適用日」という。）に通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷又は疾病のため地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して現に休職にされている職員の適用日以後の休職期間に係る給与についても適用する。

(給与の内払)

- 4 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 5 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則（平成3年3月31日規程第2号）

この規程は、平成3年4月1日から施行する。

附 則（平成3年4月1日規程第3号）

この規程は、公布の日から施行する。ただし、第39条第1項及び同条第5項の改正規定は、平成3年4月1日から適用する。

附 則（平成3年9月17日規程第5号）

この規程は、公布の日から施行し、平成3年4月1日から適用する。

附 則（平成3年12月25日規程第6号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第35条の次に1条を加える改正規定及び第36条第2項を削る改正規定は、平成4年1月1日から施行する。
- 2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成3年4月1日から適用する。

(給与の内払)

3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

4 この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成4年3月31日規程第1号)

この規程は、公布の日から施行する。

附 則 (平成4年4月1日規程第3号)

(施行期日)

1 この規程は、平成4年4月1日から施行する。

(昇格等に関する平成7年度までの間の経過措置)

2 平成4年4月1日から平成7年3月31日までの間に職員をこの規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)により3級以上の職務の級(以下「対象級」という。)に昇格させた場合におけるその者の給料月額、改正後の規程第19条第1項の規定にかかわらず、その者が昇格する時期の別により、附則別表対象職員の欄及び経過期間の欄に掲げる区分(経過期間の欄に定めのないときは、対象職員の欄に掲げる区分)に対応する同表昇格後の号給等の欄に定める給料月額とし、当該昇格後の最初の昇給に係る昇給期間については、当該昇格後の号給等の欄の区分に対応する同表の短縮期間の欄に定める期間短縮することができる。

3 前項若しくは次項の規定又は改正後の規程第19条第1項の規定の適用を受けた職員を平成4年4月1日から平成8年3月31日までの間(以下「調整期間」という。)に昇格させた場合には、前項及び次項並びに改正後の規程第19条及び第24条の規定の適用がなく、かつ、この規程による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)第19条及び第24条の規定の適用があるものとして、昇給等の規定を適用した場合に当該昇格の日の前日に受けることとなる給料月額及びこれを受けることとなったとみなすことのできる日から当該昇格の日の前日までの期間に相当する期間を基礎として、前項の規定(平成7年4月1日から平成8年3月31日までの間にあっては、改正後の規程第19条及び第24条の規定)を適用するものとする。

4 平成4年4月1日、平成5年4月1日、平成6年4月1日又は平成7年4月1日(以下この項において「各調整日」という。)において、当該各調整日の前日から引き続き対象級に在職する職員(当該各調整日に対象級に昇格する職員を除く。)の当該各調整日における給料月額及びこれを受けることとなる期間については、その者が当該各調整日に属する職務の級の1級下位の職務の級からの昇格が当該各調整日に行われたものと

した場合との均衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

- 5 58歳に達した日後に附則第2項の規定の適用を受けた職員（改正後の規程第26条第2項本文の規定により、昇給期間が18月とされている職員（以下この項において「18月職員」という。）に限る。）で当該昇格後の号給が改正前の規程第19条の規定を適用したものとした場合に得られる号給の1号給上位の号給となるもの及び同日後に前項の規定の適用を受けた職員（18月職員に限る。）で企業長の定めるこれに準ずるものの当該昇格又は調整後の最初の昇給に係る昇給期間は、改正後の規程第26条第2項本文の規定にかかわらず、24月とする。

（平成8年4月1日における給料月額等の調整）

- 6 調整期間中に対象級に2回以上昇格した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の平成8年4月1日における給料月額及びこれを受けることとなる期間については、その者が同日に属する職務の級の1級下位の職務の級からの昇格が同日に行われたものとした場合との均衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（昇格に関する平成13年度までの間の経過措置）

- 7 調整期間中に昇格をしなかった職員で附則第4項の規定の適用を受けたもの及び企業長の定めるこれに準じる職員を平成8年4月1日から平成14年3月31日までの間に最初に昇格させた場合には、同項の規定の適用がないものとした場合に当該昇格の日の前日に受けることとなる給料月額及びこれを受けることとなったとみなすことのできる日から当該昇格の日の前日までの期間に相当する期間を基礎として、改正後の規程第19条又は第24条の規定を適用するものとする。

- 8 降格した職員を平成4年4月1日から平成14年3月31日までの間に対象級に昇格（当該降格の日の前日においてその者が属していた職務の級の1級上位の職務の級までの昇格に限る。）させた場合におけるその者の給料月額及び当該昇格後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる期間については、附則第2項の規定並びに改正後の規程第19条第1項及び第24条第1項の規定にかかわらず、他の職員との均衡を考慮してあらかじめ企業長の承認を得て定めるものとする。

附則別表（附則第2項）

ア 平成4年4月1日から平成5年3月31日までの間に昇格する職員

対象職員	経過期間	昇格後の昇給等	短縮期間
改正後の規程第19条第1項を適用したものとした場合に同項第1号に該当し、かつ、改		昇格後の職務の級の最低の号給	0

正後の規程第24条第2号に該当しないこととなる職員（以下「第1号職員」という。）			
改正後の規程第19条第1項を適用したものとした場合に改正後の規程第24条第2号に該当することとなる職員（以下「第2号職員」という。）	9月以上のとき	昇格後の職務の級の最低の号給	経過期間から9月を減じた期間（その期間が3月を超えるときは3月。以下同じ。）
	9月未満のとき	昇格後の職務の級の最低の号給	0
改正後の規程第19条第1項を適用したものとした場合に改正後の規程第24条第3号に該当することとなる職員（以下「第3号職員」という。）	9月以上のとき	対応号給（改正後の規程第19条第1項第2号に定める対応号給をいう。以下同じ。）の1号給上位の号給	経過期間から9月を減じた期間
	9月未満のとき	対応号給	経過期間に3月を加えた期間
改正後の規程第19条第1項を適用したものとした場合に改正後の規程第24条第4号又は第5号に該当することとなる職員（以下「第4号等職員」という。）	9月以上のとき	対応号給の2号給上位の号給	経過期間から9月を減じた期間
	9月未満のとき	対応号給の1号給上位の号給	経過期間に3月を加えた期間
改正後の規程第19条第1項を適用したものとした場合に改正後の規程第24条第6号に該当することとなる職員（以下「第6号職員」という。）	6月を超えるとき	対応号給の1号給上位の号給	6月
	6月以下のとき	対応号給の1号給上位の号給	3月
改正後の規程第19条第1項を適用したもの	3月以上のとき	対応号給の1号給上位の号給	6月

とした場合に改正後の 規程第24条第7号に 該当することとなる職 員（以下「第7号職員」 という。）	3月未満 のとき	対応号給の1号給上位 の号給	経過期間に3月を加え た期間
改正後の規程第19条 第1項を適用したもの とした場合に昇格した 日の前日における給料 月額が当該昇格後の給 料月額に決定されるこ ととなる給料月額が3 あるとき（当該昇格後 の給料月額に決定され ることとなる給料月額 が4以上ある場合を除 く。）の最下位の号給 となる職員（同項第4 号に該当することとな る職員を除く。）以下 「第24条適用除外職 員」という。）		対応号給の1号給上位 の号給	3月
その他の職員		あらかじめ企業長の承 認を得て定める給料月 額	あらかじめ企業長の承 認を得て定める期間

#### 備考

- この表において「経過期間」とは、昇格した日の前日における給料月額を受けていた期間に相当する期間をいう（イの表及びウの表において同じ。）。
- 改正後の規程第26条第2項本文の規定により昇給期間が18月とされている職員（以下「18月職員」という。）及び同項本文の規定により昇給期間が24月とされている職員（以下「24月職員」という。）に対するこの表の適用については、経過期間の欄の区分中「9月」とあるのは、18月職員にあつては「15月」と、24月職員にあつては「21月」とし、同欄の区分中「6月」とあるのは、18月職員にあつては「9月」と、24月職員にあつては「12月」とし、短縮期間の欄の区分中「9月を減じた期間」とあるのは、18月職員にあつては「15月を減じ

た期間」と、24月職員にあっては「21月を減じた期間」とする。

イ 平成5年4月1日から平成6年3月31日までの間に昇格する職員

対象職員	経過期間	昇格後の昇給等	短縮期間
第1号職員		昇格後の職務の級の最低の号給	0
第2号職員	6月以上のとき	昇格後の職務の級の最低の号給	経過期間から6月を減じた期間（その期間が6月を超えるときは6月。以下同じ。）
	6月未満のとき	昇格後の職務の級の最低の号給	0
第3号職員	6月以上のとき	対応号給の1号給上位の号給	経過期間から6月を減じた期間
	6月未満のとき	対応号給	経過期間に6月を加えた期間
第4号等職員	6月以上のとき	対応号給の2号給上位の号給	経過期間から6月を減じた期間
	6月未満のとき	対応号給の1号給上位の号給	経過期間に6月を加えた期間
第6号職員	6月を超えるとき	対応号給の1号給上位の号給	9月
	6月以下のとき	対応号給の1号給上位の号給	6月
第7号職員	3月以上のとき	対応号給の1号給上位の号給	9月
	3月未満のとき	対応号給の1号給上位の号給	経過期間に6月を加えた期間
第24条適用除外職員		対応号給の1号給上位の号給	6月
その他の職員		あらかじめ企業長の承認を得て定める給料月額	あらかじめ企業長の承認を得て定める期間

備考 18月職員及び24月職員に対するこの表の適用については、対象職員の欄の第2号職員の区分、第3号職員の区分及び第4号等職員の区分に対応する経過期間の欄の区分中「6月」とあるのは、18月職員にあっては「12月」と、24月職員

にあつては「18月」とし、対象職員の欄の第6号職員の区分に対応する経過期間の欄の区分中「6月」とあるのは、18月職員にあつては「9月」と、24月職員にあつては「12月」とし、短縮期間の欄の区分中「6月を減じた期間」とあるのは、18月職員にあつては「12月を減じた期間」と、24月職員にあつては「18月を減じた期間」とする。

ウ 平成6年4月1日から平成7年3月31日までの間に昇格する職員

対 象 職 員	経過期間	昇格後の昇給等	短 縮 期 間
第1号職員		昇格後の職務の級の最低の号給	0
第2号職員	3月以上のとき	昇格後の職務の級の最低の号給	経過期間から3月を減じた期間（その期間が9月を超えるときは9月。以下同じ。）
	3月未満のとき	昇格後の職務の級の最低の号給	0
第3号職員	3月以上のとき	対応号給の1号給上位の号給	経過期間から3月を減じた期間
	3月未満のとき	対応号給	経過期間に9月を加えた期間
第4号等職員	3月以上のとき	対応号給の2号給上位の号給	経過期間から3月を減じた期間
	3月未満のとき	対応号給の1号給上位の号給	経過期間に9月を加えた期間
第6号職員	6月を超えるとき	対応号給の2号給上位の号給（18月職員及び24月職員にあつては、対応号給の1号給上位の号給）	0（18月職員及び24月職員にあつては、12月）
	6月以下のとき	対応号給の1号給上位の号給	9月
第7号職員	3月以上のとき	対応号給の2号給上位の号給（18月職員及び24月職員にあつては、対応号給の1号給上位の号給）	0（18月職員及び24月職員にあつては、12月）

	3月未満 のとき	対応号給の1号給上位 の号給	経過期間に9月を加え た期間
第24条適用除外職員		対応号給の1号給上位 の号給	9月
その他の職員		あらかじめ企業長の承 認を得て定める給料月 額	あらかじめ企業長の承 認を得て定める期間

備考 1 8月職員及び24月職員に対するこの表の適用については、対象職員の欄の第2号職員の区分、第3号職員の区分及び第4号等職員の区分に対応する経過期間の欄の区分中「3月」とあるのは、18月職員にあつては「9月」と、24月職員にあつては「15月」とし、対象職員の欄の第6号職員の区分に対応する経過期間の欄の区分中「6月」とあるのは、18月職員にあつては「9月」と、24月職員にあつては「12月」とし、短縮期間の欄の区分中「3月を減じた期間」とあるのは、18月職員にあつては「9月を減じた期間」と、24月職員にあつては「15月を減じた期間」とする。

附 則（平成4年12月24日規程第4号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。
- 2 この規程（第4項及び第10項において同じ。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成4年4月1日から適用する。

（最高号給等の切替え等）

- 3 平成4年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において職務の級の最高の号給又は最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

（切替期間における異動者の号給等）

- 4 切替日からこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間（以下「切替期間」という。）において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあった職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

（切替日前の異動者の号給等の調整）

- 5 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の

切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(旧号給等の基礎)

6 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(扶養手当に関する経過措置)

7 次の各号の一に該当する者は、速やかにその旨（第1号に該当する者にあつてはその者が職員となった日において、第2号に該当する者にあつては切替日において、第3号に該当する者にあつてはその者が同号に該当する者となった日において、これらの者に配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）がなく、かつ、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（以下「改正前の給与条例」という。）第5条第2項第2号から第5号までの扶養親族がなかったときは、配偶者がなかった旨を含む。）を企業長に届け出なければならない。

(1) 切替期間において新たに職員となった者であつて、その者が職員となった日に、昭和49年4月1日以前に生まれた者で改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）第5条第2項第2号又は第4号の扶養親族たる要件を具備するもの（以下「新規扶養親族たる子等」という。）を有していたもの

(2) 切替日において、その前日から引き続き、新規扶養親族たる子等がある職員であつた者

(3) 切替期間において、新たに新規扶養親族たる子等を有する職員となった者

(4) 切替期間において、新規扶養親族たる子等で扶養親族たる要件を欠くに至ったものがある職員であつた者

(5) 新規扶養親族たる子等があり、かつ、配偶者（改正前の規程第36条第7項の規定による届出がされた扶養親族である配偶者を除く。）があつた職員であつて、切替期間において配偶者がいない職員となり、かつ、その配偶者がいない職員となった日に改正前の給与条例第5条第2項第2号から第5号までの扶養親族がなかったもの

(6) 新規扶養親族たる子等があり、かつ、配偶者がなかった職員であつて、切替期間において扶養親族でない配偶者がある職員となり、かつ、その配偶者がある職員となった日に改正前の給与条例第5条第2項第2号から第5号までの扶養親族がなかったもの

8 前項の規定による届出を行った者に対する改正後の規程第36条第7項及び第8項の規定の適用については、同条第7項中「同項の規定による届出に」とあるのは「同項又

は、東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成4年東総広域水道企業団規程第1号。以下「改正規程」という。）附則第7項の規定による届出に」と、「同項第2号」とあるのは「前項第2号」と、「届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その」とあるのは「届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたとき、又は改正規程附則第7項の規定による届出が改正規程の施行の日から30日を経過した後にされたときは、それぞれその」とし、同条第8項中「扶養親族で同項」とあるのは「扶養親族で同項又は改正規程附則第7項」と、「同項第2号」とあるのは「第1項第2号」と、「(子、父母等で同項」とあるのは「(子、父母等で同項又は改正規程附則第7項」と、「のうち子、父母等で同項」とあるのは「のうち子、父母等で第1項又は改正規程附則第7項」とする。

9 職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合における改正後の規程第36条第7項ただし書（同条第8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、同条第7項ただし書中「これに係る事実の生じた日から15日」とあるのは、「東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成4年東総広域水道企業団規程第1号）施行の日から30日」とする。

(1) 施行日から15日以内に新たに職員となった者に新規扶養親族たる子等がある場合

(2) 施行日から15日以内に新たに新規扶養親族たる子等を有するに至った場合

(3) 施行日から15日以内に新規扶養親族たる子等がある職員が配偶者のない職員となり、かつ、その配偶者のない職員となった日に改正前の給与条例第5条第2項第2号から第5号までの扶養親族がない場合  
(住居手当に関する経過措置)

10 切替期間において改正前の規程第37条の規定により住居手当を支給されていた期間のうちに、改正後の規程第37条の規定による住居手当を支給されないこととなる期間又は同条の規定による住居手当の額が改正前の規程第37条の規定による住居手当の額に達しないこととなる期間がある職員のそれぞれその支給されないこととなる期間又は達しないこととなる期間の住居手当については、改正後の規程第37条の規定にかかわらず、なお従前の例による。この規程の施行の際改正前の規程第37条の規定により施行日を含む引き続いた期間の住居手当を支給することとされていた職員のうち、改正後の規程第37条の規定による住居手当を支給されないこととなり、又は同条の規定による住居手当の額が改正前の規程第37条の規定による住居手当の額に達しないこととなる職員の施行日から平成5年3月31日（同日前に企業長が別に定める事由が生じた職員にあつては、企業長が別に定める日）までの間の住居手当についても、同様とする。

(給与の内払)

11 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 1 2 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成5年3月25日規程第1号)

この規程は、平成5年4月1日から施行する。

附 則 (平成5年12月24日規程第3号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第37条第4項第2号、第40条、第41条及び第43条の改正規定は、平成6年4月1日から施行する。
- 2 この規程 (前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第4項において同じ。) による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程 (以下「改正後の規程」という。) の規定は、平成5年4月1日から適用する。

(最高号給等の切替え等)

- 3 平成5年4月1日 (以下「切替日」という。) の前日において職務の級の最高の号給又は最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

(切替期間における異動者の号給等)

- 4 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程 (以下「改正前の規程」という。) の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあった職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

(切替日前の異動者の号給等の調整)

- 5 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(旧号給等の基礎)

- 6 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(期末手当の額の特例)

- 7 平成5年12月の期末手当を支給されることとなる職員の同月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第4項の規定にかかわらず、同月1日 (退職し、又は死亡した職員

にあつては、退職し、又は死亡した日)におけるその者の改正後の規程の規定(附則第3項から第5項までの規定を含む。次項において同じ。)により計算して得た期末手当基礎額を基礎にして、改正前の規程第44条第4項の規定により計算して得た額とする。

- 8 前項の規定の適用を受ける職員の平成6年3月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第4項の規定にかかわらず、同項の規定により同月にその者に支給されることとなる期末手当の額(以下「期末手当額」という。)から前項の規定によりその者に支給される額と改正後の規程の規定を適用した場合において平成5年12月の期末手当としてその者に支給されることとなる額との差額(その差額が期末手当額を超えるときは、期末手当額)を控除して得た額とする。

(給与の内払)

- 9 改正後の規程の規定(附則第3項から第5項まで及び第7項の規定を含む。以下この項において同じ。)を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 10 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成6年3月3日規程第1号)

この規程は、平成6年4月1日から施行する。

附 則 (平成6年3月31日規程第2号)

この規程は、平成6年4月1日から施行する。

附 則 (平成6年12月20日規程第3号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。
- 2 この規程(附則第4項において同じ。)による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)の規定は、平成6年4月1日から適用する。

(最高号給等の切替え等)

- 3 平成6年4月1日(以下「切替日」という。)の前日において職務の級の最高の号給又は最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

(切替期間における異動者の号給等)

- 4 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の

規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

(切替日前の異動者の号給等の調整)

- 5 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(旧号給等の基礎)

- 6 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(期末手当の額の特例)

- 7 平成6年12月の期末手当を支給されることとなる職員の同月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第4項の規定にかかわらず、同月1日(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)におけるその者の改正後の規程の規定(附則第3項から第5項までの規定を含む。次項において同じ。)により計算して得た期末手当基礎額を基礎にして、改正前の規程第44条第4項の規定により計算して得た額とする。

- 8 前項の規定の適用を受ける職員の平成7年3月の期末手当の額は改正後の規程第44条第4項の規定にかかわらず、同項の規定により同月にその者に支給されることとなる期末手当の額(以下「期末手当額」という。)から前項の規定によりその者に支給される額と改正後の規程の規定を適用した場合において平成6年12月の期末手当としてその者に支給されることとなる額との差額(その差額が期末手当額を超えるときは、期末手当額)を控除して得た額とする。

(給与の内払)

- 9 改正後の規程の規定(附則第3項から第5項まで及び第7項の規定を含む。以下この項において同じ。)を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 10 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成7年3月31日規程第1号)

この規程は、平成7年4月1日から施行する。

附 則 (平成7年12月22日規程第2号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。

2 この規程（附則第4項において同じ。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成7年4月1日から適用する。

（最高号給等の切替え等）

3 平成7年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において職務の級の最高の号給又は最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

（切替期間における異動者の号給等）

4 切替日からこの規程の施行の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長が別に定めるところによる。

（切替日前の異動者の号給等の調整）

5 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（旧号給等の基礎）

6 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

（給与の内払）

7 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

8 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則（平成8年12月24日規程第2号）

（施行期日等）

1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第37条第4項第2号の改正規定は、平成9年4月1日から施行する。

2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第4項において同じ。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」

という。)の規定は、平成8年4月1日から適用する。

(最高号給等の切替え等)

- 3 平成8年4月1日(以下「切替日」という。)の前日において職務の級の最高の号給又は最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受け取る期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

(切替期間における異動者の号給等)

- 4 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長が別に定めるところによる。

(切替日前の異動者の号給等の調整)

- 5 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(旧号給等の基礎)

- 6 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(給与の内払)

- 7 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 8 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成9年12月22日規程第2号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第37条第4項第2号及び第44条第6項の改正規定は、平成10年4月1日から施行する。
- 2 この規程(第44条の改正規定、同条の次に2条を加える改正規定、第45条の改正規定、第48条の改正規定及び前項ただし書に規定する改正規定を除く。附則第4項において同じ。)による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)の規定は、平成9年4月1日から適用する。

(最高号給等の切替え等)

- 3 平成9年4月1日(以下「切替日」という。)の前日において職務の級の最高の号給又は最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

(切替期間における異動者の号給等)

- 4 切替日からこの規程の施行の日の前日までの間において、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給若しくは給料月額に異動のあつた職員のうち、企業長の定める職員の改正後の規程の規定による当該適用又は異動の日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間は、企業長が別に定めるところによる。

(切替日前の異動者の号給等の調整)

- 5 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(旧号給等の基礎)

- 6 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(給与の内払)

- 7 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 8 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成10年3月31日規程第1号)

この規程は、平成10年4月1日から施行する。

附 則 (平成11年3月11日規程第1号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第39条の改正規定は、平成11年4月1日から施行する。
- 2 この規程(前項ただし書に規定する改正規定を除く。)による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)の規定は、平成10年4月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 4 この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成11年12月24日規程第2号)

(施行期日等)

- 1 この規程中第1条の規定は公布の日から、第2条の規定は平成12年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「第1条の規定による改正後の規程」という。)の規定は、平成11年4月1日から適用する。

(期末手当の額の特例)

- 3 第1条の規定による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)の規定により平成11年12月の期末手当の支給を受けた職員の同月の期末手当の額は、第1条の規定による改正後の規程第44条第4項の規定にかかわらず、同月1日(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)におけるその者の第1条の規定による改正後の規程の規定により計算して得た期末手当基礎額を基礎にして、改正前の規程第44条第4項の規定により計算して得た額とする。
- 4 前項の規定の適用を受ける職員の平成12年3月の期末手当の額は、第1条の規定による改正後の規程第44条第4項の規定にかかわらず、同項の規定により同月にその者に支給されることとなる期末手当の額(以下「期末手当額」という。)から前項の規定によりその者に支給された額と第1条の規定による改正後の規程の規定を適用した場合において平成11年12月の期末手当としてその者に支給されることとなる額との差額(その差額が期末手当額を超えるときは、期末手当額)を控除して得た額とする。

(給与の内払)

- 5 第1条の規定による改正後の規程の規定(第3項の規定を含む。以下この項において同じ。)を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、第1条の規定による改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

- 6 この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成12年3月22日規程第1号)

この規程は、公布の日から施行する。

附 則（平成12年12月25日規程第2号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
  - (1) 附則に8項及び附則別表を加える改正規定並びに別表第1から別表第3までの改正規定並びに別表第7及び別表第12の改正規定及び附則第7項から第12項までの規定 平成13年1月1日
  - (2) 第26条の改正規定及び附則第3項の規定 平成13年4月1日
- 2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成12年4月1日から適用する。

（昇給停止に関する経過措置）
- 3 平成13年4月1日（以下「基準日」という。）前から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、基準日において58歳以上の年齢を超えている職員の昇給については、なお従前の例による。

（期末手当及び勤勉手当の額の特例）
- 4 平成12年12月の期末手当の支給を受けた職員の同月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、同月1日（退職し、若しくは地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日）におけるその者の改正後の規程の規定により計算して得た期末手当基礎額を基礎にして、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）第44条第5項の規定により計算して得た額とする。
- 5 平成12年12月の勤勉手当の支給を受けた職員の同月の勤勉手当の額は、改正後の規程第45条第6項の規定にかかわらず、同月1日（退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日）におけるその者の改正後の規程の規定により計算して得た勤勉手当基礎額を基礎にして、改正前の規程第45条第6項の規定により計算して得た額とする。
- 6 附則第4項の規定の適用を受ける職員（前項の規定の適用を受ける者を除く。）の平成13年3月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、同項の規定により同月にその者に支給されることとなる期末手当の額（以下「期末手当額」という。）から附則第4項の規定によりその者に支給される額と改正後の規程の規定を適用した場合において平成12年12月の期末手当としてその者に支給されることとなる額との差額（その差額が期末手当額を超えるときは、期末手当額）を控除して得た額

とする。

7 附則第5項の規定の適用を受ける職員の平成13年3月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、前項の規定により計算して得た額（以下「控除後の期末手当額」という。）から附則第5項の規定によりその者に支給される額と改正後の規程の規定を適用した場合において平成12年12月の勤勉手当としてその者に支給されることとなる額との差額（その差額が控除後の期末手当額を超えるときは、控除後の期末手当額）を控除して得た額とする。

8 平成13年3月の期末手当を支給されることとなる職員のうち、前2項の規定により同月の期末手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員として企業長の承認を得て定める職員の同月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、企業長の承認を得て定めるところにより、前2項の規定に準じて計算して得た額とする。

（特定の職務の級への切替え）

9 平成13年1月1日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き在職する職員であって切替日の前日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が附則別表第1に掲げられているものの切替日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級の欄に定める職務の級（当該職務の級が2以上ある場合は、当該職務の級のうち企業長が別に定めるところにより決定される職務の級）とする。

（特定の職務の級への切替えに伴う号給等の切替え等）

10 前項の規定により新級を定められる職員（附則第13項に規定する職員を除く。）の切替日における号給（以下「新号給」という。）は、旧級及び切替日の前日においてその者が受けていた号給（以下「旧号給」という。）に対応する附則別表第2の新号給の欄に定める号給とする。

11 前項の規定により新号給を定められる職員に対する切替日以後における最初の附則に8項及び附則別表を加える改正規定及び別表第1の改正規定による改正後の規程第26条又は第27条の規定の適用については、旧号給を受けていた期間（企業長の定める職員にあっては企業長の定める期間）を新号給を受ける期間に通算する。

12 前2項の規定により新号給等を決定する場合において、他の職員との権衡上必要と認めるときは、前2項の規定にかかわらず、企業長の承認を得て定めるところにより、その者の新号給等を決定することができる。

13 附則第9項の規定により新級を定められる職員のうち、旧号給に対応する号給が附則別表第2の新号給の欄に定めのない職員及び切替日の前日において職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間に通算されることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

(切替日前の異動者の号給等の調整)

1 4 切替日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

1 5 附則第6項の規定により新級を定められる職員（以下「特定職員」という。）のうち、旧号給に対応する号給が附則別表第2の新号給の欄に定めのない職員及び切替日の前日において職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間に通算されることとなる期間は、企業長の定めるところによる。

(給料月額の額の特例)

1 6 特定職員のうち、附則第10項、第13項又は前項の規定により定められる号給に対応する給料月額又は給料月額の額（以下この項において「新給料月額の額」という。）が切替日の前日においてその者が受けていた号給に対応する給料月額又は給料月額の額（以下この項において「旧給料月額の額」という。）に達しないこととなる職員の、その達しないこととなる期間における新給料月額の額は、別表第1の改正規定による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程及び附則第10項、第13項又は前項の規定にかかわらず、新給料月額の額に旧給料月額の額と新給料月額の額との差額を加算した額とする。

1 7 附則第2項の規定により切替日における職務の級を定められた職員のうち、次の各号に掲げる職員に対する改正後の規程別表第3の規定の適用については、当該各号に定める期間を、その者の同項の規定により定められた職務の級（以下「切替後の職務の級」という。）に在級する期間に通算する。

(1) 切替後の職務の級が5級、3級（旧級が3級であった職員に限る。）、2級及び1級に定められた職員 旧級に切替日の前日まで引き続き在職していた期間

(2) 切替後の職務の級が4級（旧級が3級であった職員に限る。）に定められた職員のうち、旧級に切替日の前日まで引き続き在職していた期間が改正後の規程別表第3に定める当該切替後の職務の級に決定するための必要在級年数を超える職員 当該超える期間

(給与の内払)

1 8 改正後の規程の規定（この規程附則第4項から第8項までの規定を含む。以下この項に同じ。）を適用する場合においては、改正前の規程の規定により支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

19 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附則別表第1（附則第9項関係）

特定の職務の級への切替

旧	級	新	級
1	級	1	級
2	級	2	級
3	級	3	級
		4	級
4	級	5	級
5	級	6	級
6	級	7	級
7	級	8	級
8	級	9	級

附則別表第2（附則第10項関係）

切 替 表

旧級	1級	2級		3級				4級	5級			6級	7級	8級	
新級	1級	2級		3級		4級		5級	6級			7級	8級	9級	
旧号給	新号給	新号給	暫定給料月額	新号給	暫定給料月額	新号給	暫定給料月額	新号給	新号給	暫定給料月額	新号給	新号給	新号給	暫定給料月額	
1	2	1	円	1	円	1	円	1	1	円	1	1	1	円	
1	2	1		1		1		1	1		1	1	1	382,800	
2	3	2		1		1		1	1		1	1	2	395,700	
3	4	3		2		1		1	1		1	1	3	408,500	
4	5	4		3		2		2	2		1	1	4	421,500	
5	6	5		4		3		3	3		2	1	5	435,200	
6	7	6		5		4		4	4		3	1	6	450,800	
7	8	7		6		5		5	5		4	2	7	466,100	
8	9	8		7	278,300	6		6	6		5	3	8	481,600	
9	10	9		8	287,600	7		7	7		6	4	9	496,800	
10	11	10		9	297,000	8		8	8		7	5	10	510,700	
11	12	11	243,400	10	305,700	9		9	9		8	6	11	525,100	
12	13	12	250,300	11	315,100	10		10	10		9	7	12	539,400	
13	14	13	257,100	12	323,200	11		11	11		10	8	13	554,200	
14	15	14	263,900	13	331,400	12		12	12		11	9	14	565,600	
15	16	15	270,100	14	339,500	13		13	13		12	10	15	573,500	
16	17	16	276,400	15	347,300	14		14	14		13	11	16	580,400	
17	18	17	282,400	16	355,200	15		14	15		14	12	17	585,100	
18	19	18	288,300	17	363,200	16		15	16	418,300	15	12			
19	20	19	294,200	18	368,500	17	371,000	16	17	426,000	15	13			
20	21	20	300,100	19	371,900	18	378,900	17	18	432,400	16	14			
21	22	21	305,900	20	374,900	19	386,700	18	19	437,300	17	15			
22	23	22	311,600	21	377,800	20	394,500	19	20	442,100	18	16			
23	24	23	316,700	22	380,400	21	400,500	20	21	446,700	19	17			
24	25	24	321,700	23	383,000	22	405,300	21	22	451,000	20	18			
25	26	25	324,900	24	385,600	23	408,800	22	23	455,500	21	19			
26				25	388,200	24	412,400	23	24	460,500	22				
27				26	390,900	25	415,900	24	25	464,100					
28				27	393,700	26	419,400	25							
29				28	396,500	27	422,900	26							
30						28	426,800								
31						29	430,200								

附 則（平成14年2月28日規程第1号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。
- 2 この規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成13年4月1日から適用する。  
（期末手当の額の特例）
- 3 平成13年12月の職員の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程第44条第5項の規定により算出して得た額とする。
- 4 平成14年3月の職員の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、同項の規定により同月にその者に支給されることとなる期末手当の額（以下「期末手当額」という。）から平成13年12月にその者に支給された期末手当の額と改正後の規程の規定を適用した場合において同月の期末手当としてその者に支給されることとなる額との差額（その差額が期末手当額を超えるときは、期末手当額）を控除して得た額とする。
- 5 平成14年3月の期末手当を支給されることとなる職員のうち、前項の規定により同月の期末手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員として企業長の承認を得て定める職員の同月の期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、企業長の承認を得て定めるところにより、前項の規定に準じて計算して得た額とする。  
（委任）
- 6 第3項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則（平成14年12月26日規程第4号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成15年1月1日から施行する。ただし、第2条及び附則第8項の規定は、平成15年4月1日から施行する。  
（職務の級における最高の号給を超える給料月額等の切替え等）
- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の施行日における給料月額及びこれを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。  
（改正後の規程附則別表第1の給料表に級号給の定めのない職員）
- 3 施行日の前日において、第1条の規定による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「改正前の規程」という。）附則第6項又は第7項の規定の適用を受ける職員のうち同条の規定による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に

関する規程（以下「改正後の規程」という。）附則別表第1の給料表にその者の同日における職務の級及び号給（以下この項において「級号給」という。）に対応する級号給の定めのない職員については、施行日以後これらの規定は、適用しない。

（施行日前の異動者の号給等の調整）

- 4 施行日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の施行日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が施行日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（職員が受けていた号給等の基礎）

- 5 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

（平成15年3月に支給する期末手当の額の特例措置）

- 6 平成15年3月に支給する期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、同項の規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から、第1号に掲げる額から第2号に掲げる額を減じた額に相当する額を減じた額（同号に掲げる額が第1号に掲げる額を超える場合には、その超える額に相当する額を基準額に加えた額）とする。この場合において、第1号に掲げる額から第2号に掲げる額を減じた額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成15年3月1日（期末手当について改正後の規程第44条第3項又は第48条第5項の規定の適用を受ける職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日。以下この号において「基準日」という。）まで引き続いて在職した期間で平成14年4月1日から施行日の前日までのもの（当該引き続いて在職した期間以外の在職した期間で同月1日から施行日の前日までのものであって、それ以後の基準日までの期間における任用の事情を考慮して企業長が別に定めるものを含む。次号において「継続在職期間」という。）について支給される給与のうち給料、扶養手当及びこれらの額の改定により額が変動することとなる給与（次号において「給料等」という。）の額の合計額

(2) 継続在職期間について改正後の規程の規定による給料月額（継続在職期間において附則第2項に掲げる給料月額を受けていた期間がある職員にあっては、当該期間について企業長が別に定める給料月額）及び扶養手当の額により算定した場合の給料等の額の合計額

（平成15年6月に支給する期末手当に関する経過措置）

- 7 平成15年6月に支給する期末手当に関する第2条の規定による改正後の規程第44条第5項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「6箇月以内」とあるの

は「3箇月以内」と、同項第1号中「6箇月」とあるのは「3箇月」と、同項第2号中「5箇月以上6箇月未満」とあるのは「2箇月15日以上3箇月未満」と、同項第3号中「3箇月以上5箇月未満」とあるのは「1箇月15日以上2箇月15日未満」と、同項第4号中「3箇月未満」とあるのは「1箇月15日未満」とする。

(育児休業をしている職員に関する経過措置)

- 8 平成15年6月1日に育児休業をしている職員の同日に係る期末手当に関する第2条の規定による改正後の規程第44条第2項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「6箇月以内」とあるのは「3箇月以内」とする。

(委任)

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

附 則 (平成15年3月27日規程第2号)

この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則 (平成15年6月30日規程第3号)

この規程は、平成15年7月1日から施行する。

附 則 (平成15年11月27日規程第4号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成15年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成16年4月1日から施行する。

(職務の級における最高の号給を超える給料月額等の切替え等)

- 2 この規程の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の施行日における給料月額及びこれを受け期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

(改正後の規程附則別表第1の給料表に級号給の定めのない職員)

- 3 施行日の前日において、第1条の規定による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)附則第6項又は第7項の規定の適用を受ける職員のうち同条の規定による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)附則別表第1の給料表にその者の同日における職務の級及び号給(以下この項において「級号給」という。)に対応する級号給の定めのない職員については、施行日以後これらの規定は、適用しない。

(施行日前の異動者の号給等の調整)

- 4 施行日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の施行日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が施行日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができ

る。

(職員が受けていた号給等の基礎)

- 5 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(平成15年12月に支給する期末手当の額の特例措置)

- 6 平成15年12月に支給する期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、同項の規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次の各号に掲げる額の合計額(企業長が別に定める職員にあつては、第1号に掲げる額。以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成15年4月1日(同月2日から同年12月1日までの間に新たに職員となった者(同年4月1日に在職していた職員で任用の事情を考慮して企業長が別に定めるものを除く。)にあつては、新たに職員となった日)において職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、調整手当、住居手当及び通勤手当の月額の合計額に100分の1.07を乗じて得た額に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数(同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間その他企業長が別に定める期間がある職員については、当該月数から当該期間を考慮して企業長が別に定める月数を減じた月数)を乗じて得た額

(2) 平成15年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の1.07を乗じて得た額

(委任)

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

附 則 (平成15年12月25日規程第5号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程による改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程第26条第2項の規定にかかわらず、次の表の左欄に掲げる期間における同項の規定の適用については、同項中「55歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間	57歳
平成17年4月1日から平成18年3月31日までの間	56歳

附 則 (平成17年3月31日規程第1号)

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年11月25日規程第3号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成17年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成18年4月1日から施行する。

（職務の級における最高の号給を超える給料月額等の切替え等）

- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「規程」という。）附則別表第1及び別表第1の給料表に定める職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の施行日における給料月額及びこれを受ける期間に通算されることとなる期間は、企業長が別に定める。

（改正後の規程附則別表第1の給料表に級号給の定めのない職員）

- 3 施行日の前日において、第1条の規定による改正前の規程（以下「改正前の規程」という。）附則第6項又は第7項の規定の適用を受けていた職員のうち同条の規定による改正後の規程（以下「改正後の規程」という。）附則別表第1の給料表にその者の同日における職務の級及び号給（以下この項において「級号給」という。）に対応する級号給の定めのない職員については、施行日以後これらの規定は、適用しない。

（施行日前の異動者の号給等の調整）

- 4 施行日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の施行日における号給又は給料月額及びこれらを受けることとなる期間については、その者が施行日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長が別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（職員が受けていた号給等の基礎）

- 5 前3項の規定の適用については、職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

（平成17年12月に支給する期末手当の額の特例措置）

- 6 平成17年12月に支給する期末手当の額は、改正後の規程第44条第5項の規定にかかわらず、改正後の規程第44条第5項の規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次の各号に掲げる額の合計額（企業長が別に定める職員にあっては、第1号に掲げる額。以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成17年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に新たに職員となった者（同年4月1日に在職していた職員で任用の事情を考慮して企業長が別に定めるものを除く。）にあっては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき給料、

管理職手当、扶養手当、調整手当及び住居手当の月額合計額に100分の0.36を乗じて得た額に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間その他の企業長が別に定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して企業長が別に定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

(2) 平成17年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.36を乗じて得た額

(委任)

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

附 則（平成18年3月28日規程第1号）

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18年9月28日規程第5号）

(施行期日)

1 この規程は、平成18年10月1日から施行する。ただし、第44条第7項の改正規定は、平成19年4月1日から施行する。

(特定の職務の級の切替え)

2 平成18年10月1日（以下「切替日」という。）の前日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が附則別表第1に掲げられている職務の級であった職員の切替日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。この場合において、同欄に2の職務の級が掲げられているときは、企業長の定めるところにより、そのいずれかの職務の級とする。

3 前項の規定によりその者の平成18年10月1日（以下「切替日」という。）における職務の級を定められた職員のうち、次の各号に掲げる職員に対する改正後の規程別表第3級別資格基準表の規定の適用については、当該各号に定める期間を、その者の当該規定により定められた職務の級に在級する期間に通算する。

(1) 切替日の前日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が給料表の2級又は4級であった職員 旧級及び旧級の1級下位の職務の級に切替日の前日まで引き続き在職していた期間

(2) 前号に掲げる職員以外の職員 旧級に切替日の前日まで引き続き在職していた期間  
(号給の切替え)

4 切替日の前日において東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（昭和56年東総広域水道企業団規程第5号。以下「規程」という。）別表第1の給料表の適用を受けていた職員の切替日における号給（以下「新号給」という。）は、附則第5項に規定する職員を除き、旧級、切替日の前日においてその者が受けていた号給（以下「旧号

給」という。)及びその者が旧号給を受けていた期間(以下「経過期間」という。)に応じて附則別表第2に定める号給とする。

(職務の級における最高の号給を超える給料月額等の切替え)

5 切替日前の前日において職務の級における最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の切替日における号給又は給料月額は、企業長が別に定める。

(切替日前の異動者の号給の調整)

6 切替日前に職務の級を異にして異動した職員の新号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(職員が受けていた号給等の基礎)

7 附則第2項から前項までの規定の適用については、これらの規定に規定する職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号給又は給料月額は、改正前の規程の規定に従って定められたものでなければならない。

(号給の切替えに伴う経過措置)

8 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額(東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程等の一部を改正する規程(平成21年東総広域水道企業団規程第6号。以下この項において「平成21年改正規程」という。)の施行の日において平成21年改正規程附則第2項第1号に規定する減額改定対象職員にあつては、当該給料月額に100分の99.1を乗じて得た額とし、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ものには、平成26年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額(規程附則第14項の規定により給料が減ぜられて支給される職員にあつては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額)を給料として支給する。

9 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、前項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、前項の規定を参酌して企業長の定めるところにより、給料を支給する。

10 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、企業長の定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給する。

11 附則第8項から前項までの規定による給料を支給される職員に関する規程第35条第1項及び第44条第7項(規程第45条第9項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。)の規定の適用については、規程第35条第1項及び第44条第7

項中「給料月額」とあるのは「給料月額と東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成18年東総広域水道企業団規程第5号）附則第8項から第10項までの規定による給料の額との合計額」とする。

（平成19年12月31日までの間における規程の適用に関する特例）

- 1.2 平成19年12月31日までの間における改正後の規程第25条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」と、「2号給」とあるのは「1号給」とする。

（職員の昇給の号給数等）

- 1.3 職員を改正後の規程第25条第1項の規定による昇給（改正後の規程第28条又は第29条に定めるところにより行うものを除く。）をさせる場合の号給数は、次項に規定するその者の勤務成績に応じて定める基準となる号給数（この項及び次項において「基準号給数」という。）とする。ただし、前年の昇給日（改正後の規程第26条に規定する昇給日をいう。以下同じ。）後に新たに職員となった職員又は同日後に改正後の規程第14条、第19条第3項若しくは第23条第2項の規定により号給を決定された職員の号給数は、基準号給数に相当する数に、その者の新たに職員となった日又は号給を決定された日から昇給日の前日までの期間の月数（1月未満の端数があるときは、これを1月とする。）を12月で除した数を乗じて得た数（1月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に相当する号給数（企業長の定める職員にあっては、企業長の定める号給数）とする。この場合において、次に掲げる職員は、昇給しない。

(1) この項の規定による号給数が0となる職員

(2) 次項第3号に掲げる職員で企業長が昇給させることが相当でないと認めるもの

- 1.4 基準号給数は、改正後の規程第27条に規定する勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とする。ただし、当分の間、第1号中「1号給以上」とあるのは「2号給以上」と、第2号中「その号給数は0」とあるのは「1号給」とする。

(1) 勤務成績が特に良好である職員 5号給以上（規程第25条第3項の規定の適用を受ける職員（以下この項において「第25条第3項適用職員」という。）にあっては、1号給以上）

(2) 勤務成績が良好である職員 4号給（第25条第3項適用職員にあっては、その号給数は0）

(3) 勤務成績が良好であると認められない職員 3号給以下（第25条第3項適用職員にあっては、その号給数は0）

- 1.5 企業長の定める事由以外の事由によって一の昇給日から次の昇給日の前日までの期間（当該期間の中途において新たに職員となった職員にあっては、新たに職員となった日から最初に到来する昇給日の前日までの期間）の6分の1に相当する期間の日数以上

の日数を勤務していない職員その他企業長の定める職員については、前項第3号に掲げる職員に該当するものとみなして、前2項の規定を適用する。

16 附則第13項の規定による昇給の号給数が昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は改正後の規程第21条に規定する異動をした職員にあっては、当該異動後の号給）の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、同項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。

17 附則第14項第1号に掲げる職員に該当するものとして決定する職員の昇給の号給数から4（第25条第3項適用職員にあっては、0）を減じた号給数の合計は、一の昇給日において、職員定数に100分の15を乗じて得た数（その数が1に満たないときは、1）に4を乗じて得た数を超えない範囲内で、企業長が定めるものとする。ただし、第25条第3項適用職員の当該昇給の号給数から減じる号給数については、当分の間、1とする。

（改正後の規程第26条の規定の適用の特例）

18 改正後の規程第26条の規定は、切替日においては、この規程による改正前の規程第26条第3項に規定する勤務成績の証明に基づき、附則第14項第1号に掲げる職員に該当するものとして決定する職員に限り、適用する。この場合において、当該勤務成績の証明は、改正後の規程第27条に規定する勤務成績の証明とみなす。

（切替日における職員の昇給の号給数の特例）

19 附則第14項の規定にかかわらず、切替日において、前項に規定する職員を規程第25条第1項の規定による昇給（改正後の規程第28条又は第29条に定めるところにより行うものを除く。）をさせる場合の号給数は、1号給以上とする。この場合において、当該昇給の号給数の合計は、職員定数に100分の15を乗じて得た数（その数が1に満たないときは、1）に4を乗じて得た数を超えない範囲内で、企業長が定めるものとする。

（委任）

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

附則別表第1（附則第2項関係）

職務の級の切替表

	旧 級	新 級
給 料 表	1 級	1 級
	2 級	2 級
	3 級	3 級
	4 級	
	5 級	4 級
	6 級	5 級
	7 級	6 級
	8 級	7 級
	9 級	8 級

附則別表第2（附則第4項関係）

号給の切替表

旧号給	旧 級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
	新 級 経過期間	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	8 級
1	3月未満		21		1	5	1	1	1	1
	3月以上6月未満		22		1	6	1	1	1	1
	6月以上9月未満		23		1	7	1	1	1	1
	9月以上12月未満		24		1	8	1	1	1	1
	12月以上		25		1	9	1	1	1	1
2	3月未満	1	25		1	9	1	1	1	1
	3月以上6月未満	2	26		2	10	1	1	1	1
	6月以上9月未満	3	27		3	11	1	1	1	1
	9月以上12月未満	4	28		4	12	1	1	1	1
	12月以上	5	29		5	13	1	1	1	1
3	3月未満	5	29		5	13	1	1	1	1
	3月以上6月未満	6	30		6	14	2	1	1	1
	6月以上9月未満	7	31		7	15	3	1	1	1
	9月以上12月未満	8	32		8	16	4	1	1	1
	12月以上	9	33		9	17	5	1	1	1
4	3月未満	9		1	9	17	5	1	1	1
	3月以上6月未満	10		2	10	18	6	2	1	1
	6月以上9月未満	11		3	11	19	7	3	1	1
	9月以上12月未満	12		4	12	20	8	4	1	1
	12月以上	13		5	13	21	9	5	1	1
5	3月未満	13		5	13	21	9	5	1	1
	3月以上6月未満	14		6	14	22	10	6	2	1
	6月以上9月未満	15		7	15	23	11	7	3	1
	9月以上12月未満	16		8	16	24	12	8	4	1
	12月以上	17		9	17	25	13	9	5	1
6	3月未満	17		9	17	25	13	9	5	1
	3月以上6月未満	18		10	18	26	14	10	6	2
	6月以上9月未満	19		11	19	27	15	11	7	3
	9月以上12月未満	20		12	20	28	16	12	8	4
	12月以上	21		13	21	29	17	13	9	5
7	3月未満	21		13	21	29	17	13	9	5
	3月以上6月未満	22		14	22	30	18	14	10	6
	6月以上9月未満	23		15	23	31	19	15	11	7
	9月以上12月未満	24		16	24	32	20	16	12	8
	12月以上	25		17	25	33	21	17	13	9
	3月未満	25		17	25	33	21	17	13	9
	3月以上6月未満	26		18	26	34	22	18	14	10

8	6月以上9月未滿	27		19	27	35	23	19	15	11	7
	9月以上12月未滿	28		20	28	36	24	20	16	12	8
	12月以上	29		21	29	37	25	21	17	13	9
9	3月未滿	29		21	29	37	25	21	17	13	9
	3月以上6月未滿	30		22	30	38	26	22	18	14	10
	6月以上9月未滿	31		23	31	39	27	23	19	15	11
	9月以上12月未滿	32		24	32	40	28	24	20	16	12
	12月以上	33		25	33	41	29	25	21	17	13
1 0	3月未滿	33		25	33	41	29	25	21	17	13
	3月以上6月未滿	34		26	34	42	30	26	22	18	14
	6月以上9月未滿	35		27	35	43	31	27	23	19	15
	9月以上12月未滿	36		28	36	44	32	28	24	20	16
	12月以上	37		29	37	45	33	29	25	21	17
1 1	3月未滿	37		29	37	45	33	29	25	21	17
	3月以上6月未滿	38		30	38	46	34	30	26	22	18
	6月以上9月未滿	39		31	39	47	35	31	27	23	19
	9月以上12月未滿	40		32	40	48	36	32	28	24	20
	12月以上	41		33	41	49	37	33	29	25	21
1 2	3月未滿	41		33	41	49	37	33	29	25	21
	3月以上6月未滿	42		34	42	50	38	34	30	26	22
	6月以上9月未滿	43		35	43	51	39	35	31	27	23
	9月以上12月未滿	44		36	44	52	40	36	32	28	24
	12月以上	45		37	45	53	41	37	33	29	25
1 3	3月未滿	45		37	45	53	41	37	33	29	25
	3月以上6月未滿	46		38	46	54	42	38	34	30	26
	6月以上9月未滿	47		39	47	55	43	39	35	31	27
	9月以上12月未滿	48		40	48	56	44	40	36	32	28
	12月以上	49		41	49	57	45	41	37	33	29
1 4	3月未滿	49		41	49	57	45	41	37	33	29
	3月以上6月未滿	50		42	49	58	46	42	38	34	30
	6月以上9月未滿	51		43	50	59	47	43	39	35	31
	9月以上12月未滿	52		44	50	60	48	44	40	36	32
	12月以上	53		45	51	61	49	45	41	37	33
1 5	3月未滿	53		45	51	61	49	45	41	37	33
	3月以上6月未滿	54		46	51	62	50	46	42	38	34
	6月以上9月未滿	55		47	52	63	51	47	43	39	35
	9月以上12月未滿	56		48	52	64	52	48	44	40	36
	12月以上	57		49	53	65	53	49	45	41	37
1 6	3月未滿	57		49	53	65	53	49	45	41	37
	3月以上6月未滿	58		50	54	66	54	50	46	42	38
	6月以上9月未滿	59		51	55	67	55	51	47	43	39
	9月以上12月未滿	60		52	56	68	56	52	48	44	40

	12月以上	61		53	57	69	57	53	49	45	41
1 7	3月未滿	61		53	57	69	57	53	49	45	41
	3月以上6月未滿	62		54	57	70	58	54	50	46	42
	6月以上9月未滿	63		55	58	71	59	55	51	47	43
	9月以上12月未滿	64		56	58	72	60	56	52	48	44
	12月以上	65		57	59	73	61	57	53	49	45
1 8	3月未滿	65		57	59	73	61	57	53	49	
	3月以上6月未滿	66		58	59	74	62	58	54	50	
	6月以上9月未滿	67		59	60	75	63	59	55	51	
	9月以上12月未滿	68		60	60	76	64	60	56	52	
	12月以上	69		61	61	77	65	61	57	53	
1 9	3月未滿	69		61	61	77	65	61	57	53	
	3月以上6月未滿	70		62	61	78	66	62	58	54	
	6月以上9月未滿	71		63	61	79	67	63	59	55	
	9月以上12月未滿	72		64	62	80	68	64	60	56	
	12月以上	73		65	62	81	69	65	61	57	
2 0	3月未滿	73		65	62	81	69	65	61	57	
	3月以上6月未滿	74		66	62	82	70	66	62	58	
	6月以上9月未滿	75		67	63	83	71	67	63	59	
	9月以上12月未滿	76		68	63	84	72	68	64	60	
	12月以上	77		69	63	85	73	69	65	61	
2 1	3月未滿	77		69	63	85	73	69	65	61	
	3月以上6月未滿	78		70	64	86	74	70	66	61	
	6月以上9月未滿	79		71	64	87	75	71	67	61	
	9月以上12月未滿	80		72	64	88	76	72	68	61	
	12月以上	81		73	65	89	77	73	69	61	
2 2	3月未滿	81		73	65	89	77	73	69	61	
	3月以上6月未滿	82		74	65	90	78	74	70	61	
	6月以上9月未滿	83		75	66	91	79	75	71	61	
	9月以上12月未滿	84		76	66	92	80	76	72	61	
	12月以上	85		77	67	93	81	77	73	61	
2 3	3月未滿	85		77	67	93	81	77	73	61	
	3月以上6月未滿	86		78	67	94	82	78	74	61	
	6月以上9月未滿	87		79	68	95	83	79	75	61	
	9月以上12月未滿	88		80	68	96	84	80	76	61	
	12月以上	89		81	69	97	85	81	77	61	
2 4	3月未滿	89		81	69	97	85	81	77		
	3月以上6月未滿	90		82	70	98	86	82	77		
	6月以上9月未滿	91		83	71	99	87	83	77		
	9月以上12月未滿	92		84	72	100	88	84	77		
	12月以上	93		85	73	101	89	85	77		

2 5	3月未滿	93		85	73	101	89	85	77		
	3月以上6月未滿	93		86	73	102	90	85	77		
	6月以上9月未滿	93		87	74	103	91	85	77		
	9月以上12月未滿	93		88	74	104	92	85	77		
	12月以上	93		89	75	105	93	85	77		
2 6	3月未滿	93		89	75	105	93	85	77		
	3月以上6月未滿	93		90	75	106	93	85	77		
	6月以上9月未滿	93		91	76	107	93	85	77		
	9月以上12月未滿	93		92	76	108	93	85	77		
	12月以上	93		93	77	109	93	85	77		
2 7	3月未滿				77	109	93	85	77		
	3月以上6月未滿				78	110	93	85	77		
	6月以上9月未滿				79	111	93	85	77		
	9月以上12月未滿				80	112	93	85	77		
	12月以上				81	113	93	85	77		
2 8	3月未滿				81	113	93	85	77		
	3月以上6月未滿				82	113	93	85	77		
	6月以上9月未滿				83	113	93	85	77		
	9月以上12月未滿				84	113	93	85	77		
	12月以上				85	113	93	85	77		
2 9	3月未滿					113	93	85	77		
	3月以上6月未滿					113	93	85	77		
	6月以上9月未滿					113	93	85	77		
	9月以上12月未滿					113	93	85	77		
	12月以上					113	93	85	77		
3 0	3月未滿						93	85			
	3月以上6月未滿						93	85			
	6月以上9月未滿						93	85			
	9月以上12月未滿						93	85			
	12月以上						93	85			
3 1	3月未滿						93				
	3月以上6月未滿						93				
	6月以上9月未滿						93				
	9月以上12月未滿						93				
	12月以上						93				
3 2	3月未滿						93				
	3月以上6月未滿						93				
	6月以上9月未滿						93				
	9月以上12月未滿						93				
	12月以上						93				

附 則（平成19年3月30日規程第2号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の規定は、この規程の施行の日以後に開始される勤務における業務又は作業から適用し、同日前に開始された勤務における業務又は作業については、なお従前の例による。

附 則（平成19年12月25日規程第4号）

（施行期日）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成20年4月1日から施行する。

- 2 第1条の規定（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「規程」という。）第45条第6項の改正規定を除く。）による改正後の規程の規定は平成19年4月1日から、第1条の規定（規程第45条第6項の改正規定に限る。）による改正後の規程の規定は同年12月1日から適用する。

（平成19年4月1日から施行日の前日までの間における異動者の号給）

- 3 平成19年4月1日からこの規程の施行の日（次項において「施行日」という。）の前日までの間において、第1条の規定による改正前の規程（以下「改正前の規程」という。）の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員のうち、企業長が別に定める職員に係る同条の規定による改正後の規程（以下「改正後の規程」という。）の規定に基づく当該適用又は異動の日における号給は、企業長が別に定めるところによる。

（施行日から平成20年3月31日までの間における異動者の号給の調整）

- 4 施行日から平成20年3月31日までの間において、改正後の規程の規定に基づき、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員に係る当該適用又は異動の日における号給については、当該適用又は異動について、まず改正前の規程の規定が適用され、次いで当該適用又は異動の日から改正後の規程の規定が適用されるものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長が別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（給与の内払）

- 5 改正後の規程の規定を適用する場合においては、改正前の規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

（委任）

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

(東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正)

- 7 東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程(平成18年東総広域水道企業団規程第5号)の一部を次のように改正する。

附則第12項(見出しを含む。)中「平成22年3月31日」を「平成19年12月31日」に改める。

附 則(平成20年3月26日規程第2号)  
(施行期日)

- 1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程による改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正前の規程」という。)第39条第1項の規定は、この規程の施行の日から平成21年3月31日までの間、なおその効力を有する。この場合において、改正前の規程第39条第1項の表中「3,700円」とあるのは「1,850円」とする。

附 則(平成21年2月19日規程第2号)  
この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年5月29日規程第4号)  
この規程は、公布の日から施行する。

附 則(平成21年11月30日規程第6号)  
(施行期日)

- 1 この規程は、平成21年12月1日(以下「施行日」という。)から施行する。ただし、第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

(平成21年12月に支給する期末手当の額の特例措置)

- 2 平成21年12月に支給する期末手当の額は、改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)第44条第5項の規定にかかわらず、改正後の規程第44条第5項の規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次の各号に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成21年4月1日(同月2日から施行日までの間に職員以外の者又は職員であつて給料表の職務の級及び号級が次の表の職務の級欄及び号級欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)となった者にあつては、その減額改定対象職員となった日)において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当及び住居手当の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数(同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給

されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して企業長が別に定める月数を減じた月数) を乗じて得た額

職務の級	号給
1級	1号給から56号給まで
2級	1号給から24号給まで
3級	1号給から8号給まで

(2) 平成21年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.24を乗じて得た額

(委任)

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

附則(平成22年3月31日規程第1号)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附則(平成22年11月30日規程第3号)

(施行期日)

1 この規程は、平成22年12月1日(以下「施行日」という。)から施行する。ただし、第2条の規定は、平成23年4月1日から施行する。

(平成22年12月に支給する期末手当の額の特例措置)

2 平成22年12月に支給する期末手当の額は、改正後の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「改正後の規程」という。)第44条第5項及から第11項又は第48条第1項から第3項まで、第5項若しくは附則第14項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次の各号に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成22年4月1日(同月2日から施行日までの間に職員以外の者又は職員であつて給料表の職務の級及び号級が次の表の職務の級欄及び号級欄に掲げるものであるもの(改正後の規程附則第14項の規定が施行されていたとした場合においても同項の規定の適用を受けず、かつ、東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程(平成18年東総広域水道企業団規程第5号)附則第8項の適用を受けない職員に限る。)からこれらの職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)となった者にあつては、その減額改定対象職員となった日)において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当及び住居手当の月額合計額に100分の0.28を乗じて得た額に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数(同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しな

った期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して企業長が別に定める月数を減じた月数) を乗じて得た額

職 務 の 級	号 給
1 級	1 号給から 9 3 号給まで
2 級	1 号給から 6 4 号給まで
3 級	1 号給から 4 8 号給まで
4 級	1 号給から 3 2 号給まで
5 級	1 号給から 2 4 号給まで
6 級	1 号給から 1 6 号給まで
7 級	1 号給から 4 号給まで

(2) 平成 2 2 年 6 月 1 日において減額改定対象職員であつた者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に 1 0 0 分の 0 . 2 8 を乗じて得た額

(平成 2 2 年 4 月 1 日前に 5 5 歳に達した職員に関する読替え)

- 3 平成 2 2 年 4 月 1 日前に 5 5 歳に達した職員に対する改正後の規程附則第 1 4 項の規定の適用については、同項中「当該特定職員が 5 5 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日」とあるのは、「東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程等の一部を改正する管理規程（平成 2 2 年東総広域水道企業団規程第 3 号）の施行の日」と、「5 5 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後」とあるのは「同日後」とする。

(委任)

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

附 則（平成 2 3 年 3 月 4 日規程第 1 号）

(施行期日)

- 1 この規程は、平成 2 3 年 4 月 1 日（以下「施行日」という。）から施行する。

(住居手当に関する経過措置)

- 2 東総広域水道企業団企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（平成 2 3 年東総広域水道企業団条例第 1 号）附則第 2 項（同条例附則第 3 項の規定によりみなして適用される場合を含む。）の規定の適用を受ける職員については、改正前の東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程第 3 7 条第 2 項から第 5 項までの規定は、平成 2 5 年 3 月 3 1 日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、平成 2 3 年 4 月 1 日から平成 2 4 年 3 月 3 1 日までの間にあつては同条第 2 項各号列記以外の部分及び第 3 項中「給与条例」とあるのは「東総広域水道企業団企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（平成 2 3 年東総広域水道企業団条例第 1 号）附則第 2 項（同条例附則第 3 項の規定によりみなして適用される場合を含む。）

の規定によりなお効力を有することとされる同給与条例による改正前の給与条例（以下「改正前の給与条例」という。）と、同条第4項第2号中「給与条例」とあるのは「改正前の給与条例」と、「4, 300円」とあるのは「3, 000円」と、同条第5項中「給与条例」とあるのは「改正前の給与条例」と、平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間にあっては同条第2項各号列記以外の部分及び第3項中「給与条例」とあるのは「東総広域水道企業団企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例（平成23年東総広域水道企業団条例第1号）附則第2項（同条例附則第3項の規定によりみなして適用される場合を含む。）の規定によりなお効力を有することとされる同給与条例による改正前の給与条例（以下「改正前の給与条例」という。）と、同条第4項第2号中「給与条例」とあるのは「改正前の給与条例」と、「4, 300円」とあるのは「1, 500円」と、同条第5項中「給与条例」とあるのは「改正前の給与条例」とする。

附 則（平成23年11月30日規程第2号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成23年12月1日（以下「施行日」という。）から施行する。  
（平成23年12月に支給する期末手当の額の特例措置）
- 2 平成23年12月に支給する期末手当の額は、東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程第44条第5項及から第11項又は第48条第1項から第3項まで、第5項若しくは附則第14項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次の各号に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
  - (1) 平成23年4月1日（同月2日から施行日までの間に職員以外の者又は職員であつて給料表の職務の級及び号級が次の表の職務の級欄及び号級欄に掲げるものであるもの（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成18年東総広域水道企業団規程第5号）附則第8項の適用を受けない職員に限る。）からこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者にあつては、その減額改定対象職員となった日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当及び住居手当の月額合計額に100分の0.37を乗じて得た額に、同年4月から施行日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から施行日の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して企業長が別に定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

職 務 の 級	号 給
---------	-----

1級	1号給から93号給まで
2級	1号給から76号給まで
3級	1号給から60号給まで
4級	1号給から44号給まで
5級	1号給から36号給まで
6級	1号給から28号給まで
7級	1号給から16号給まで
8級	1号給から4号給まで

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

(委任)

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

附 則 (平成24年3月31日規程第1号)

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年3月22日規程第2号) 抄

(施行期日)

1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年3月25日規程第4号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年3月27日規程第1号)

(施行期日)

1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

(規程第25条の特例)

2 当分の間、第1条の規定（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「規程」という。）第25条第2項及び第3項の改正規定に限る。）による改正後の規程第25条第2項及び第3項の規定の適用については、同条第2項中「職員（次項の規定の適用を受ける職員を除く。以下この項において同じ。）」とあるのは「職員」と、「前項に」とあるのは「同項に」と、同条第3項中「職員の第1項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて企業長が定める基準に従い決定するものとする」とあるのは「職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給（給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上である職員にあっては、3号給）」とあるのは「1号給」とする。

附 則 (平成26年11月28日規程第3号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）別表第1の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は平成26年4月1日から、第1条の規定（給与規程別表第1の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は同年12月1日から適用する。  
（平成26年4月1日前の異動者の号給の調整）
- 3 平成26年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。  
（給与の内払）
- 4 第1条の規定による改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定により支給された給与は、第1条の規定による改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。  
（委任）
- 5 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

#### 附 則（平成27年3月23日規程第1号）

##### （施行期日）

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。  
（切替日前の異動者の号給の調整）
- 2 この規程の施行の日（以下「切替日」という。）前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。  
（給料の切替えに伴う経過措置）
- 3 切替日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（企業長が定める職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程附則第14項の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあっては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を給料として支給する。
- 4 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、前項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる

ときは、当該職員には、企業長の定めるところにより、前項の規定に準じて、給料を支給する。

- 5 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、企業長の定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給する。

(委任)

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

附 則 (平成28年3月7日規程第1号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定(東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「給与規程」という。)別表第1の改正規定に限る。)による改正後の給与規程の規定は平成27年4月1日から、第1条の規定(給与規程別表第1の改正規定を除く。)による改正後の給与規程の規定は同年12月1日から適用する。

(平成27年4月1日前の異動者の号給の調整)

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

(給与の内払)

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

(委任)

- 5 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成29年2月13日規程第1号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定(東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「給与規程」という。)第45条第6項及び附則第17項の改正規定を除く。)による改正後の給与規

程の規定は平成28年4月1日から、第1条の規定（給与規程第45条第6項及び附則第17項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は同年12月1日から適用する。

（平成28年4月1日前の異動者の号給の調整）

- 3 平成28年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び企業長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、企業長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（給与の内払）

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

（平成29年度における扶養手当に関する特例）

- 5 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第2条の規定による改正後の給与規程（以下「改正後の規程」という。）第36条第9項第3号及び第4号の規定は適用せず、改正後の規程第36条の規定の適用については、同条第1項中「及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）については1人につき6,500円（給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの（以下「8級職員」という。）にあつては3,500円）、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円」とあるのは「に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職員に配偶者がない場合にあつては、そのうち1人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がいない場合にあつては、そのうち1人については9,000円）」と、同条第3項中「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（給与条例第5条第2項第2号又は第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合  
「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（給与条例を除く。）」とあるのは (3) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員と  
(4) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至  
第5条第2項第2号又は第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初  
なった場合（前号に該当する場合を除く。）  
った場合（第1号に該当する場合を除く。）

の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。)

と、同条

」

第9項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号若しくは第5号」と、「においては、その」とあるのは「又は扶養手当を受けている職員について第3項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第3項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者のある職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子のある職員となった場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第3項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

（平成30年度における扶養手当に関する特例）

- 6 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後の規程第36条第9項第3号及び第4号の規定は適用せず、改正後の規程第36条第1項の規定の適用については、同項中「(給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの（以下「8級職員」という。）にあつては3,500円)、」とあるのは「、」とする。

（委任）

- 7 前4項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則（平成29年12月27日規程第4号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）第45条第6項及び附則第17項の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は平成29年4月1日から、第1条の規定（給与規程第45条第6項及び附則第17項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は同年12月1日から適

用する。

(平成29年4月1日前の異動者の号給の調整)

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

(給与の内払)

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

(委任)

- 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (平成30年12月21日規程第2号)

(施行期日等)

- この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成31年4月1日から施行する。
- 第1条の規定(東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程(以下「給与規程」という。)第45条の改正規定を除く。)による改正後の給与規程の規定は平成30年4月1日から、第1条の規定(給与規程第45条第6項の改正規定に限る。)による改正後の給与規程の規定は同年12月1日から適用する。

(平成30年4月1日前の異動者の号給の調整)

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

(給与の内払)

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

(委任)

- 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則 (令和元年12月23日規程第2号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（東総広域水道企業団企業職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）第45条第6項の改正規定を除く。）による改正後の給与規程の規定は平成31年4月1日から、第1条の規定（給与規程第45条第6項の改正規定に限る。）による改正後の給与規程の規定は令和元年12月1日から適用する。  
（給与の内払）
- 3 第1条の規定による改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の給与規程の規定により支給された給与は、第1条の規定による改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。  
（住居手当に関する経過措置）
- 4 第2条の規定の施行の日（以下この項において「一部施行日」という。）の前日において同条の規定による改正前の給与規程第37条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であって、一部施行日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するもの（企業長の定める職員を除く。）に対しては、一部施行日から令和3年3月31日までの間、第2条の規定による改正後の給与規程第37条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で企業長が別に定める額。第2号において「旧手当額」という。）から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。
  - (1) 第2条の規定による改正後の給与規程第37条第2項の規定に該当しないこととなる職員
  - (2) 旧手当額から第2条の規定による改正後の給与規程第37条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が2,000円を超えることとなる職員
- 5 前項に定めるもののほか、同項の規定による住居手当の支給に関し必要な事項は、企業長が別に定める。  
（委任）
- 6 前3項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附 則（令和2年12月1日規程第1号）

この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和3年4月1日から施行する。

別表第1（第7条関係）

## 給 料 表

職員の 区分	職務 級の	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
	号給	給料月額							
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	146,100	195,500	231,500	264,200	289,700	319,200	362,900	408,100
	2	147,200	197,300	233,100	266,000	291,900	321,400	365,500	410,500
	3	148,400	199,100	234,600	267,800	294,000	323,700	367,900	413,000
	4	149,500	200,900	236,200	269,900	296,000	325,900	370,500	415,400
	5	150,600	202,400	237,600	271,600	297,900	328,100	372,400	417,300
	6	151,700	204,200	239,300	273,400	300,000	330,100	374,900	419,600
	7	152,800	206,000	240,800	275,200	302,200	332,300	377,200	421,700
	8	153,900	207,800	242,400	277,200	304,200	334,500	379,700	423,900
	9	154,900	209,400	243,500	279,200	306,100	336,400	382,100	425,900
	10	156,300	211,200	245,000	281,200	308,400	338,600	384,800	428,000
	11	157,600	213,000	246,600	283,100	310,600	340,600	387,400	430,100
	12	158,900	214,800	247,900	285,000	312,900	342,800	390,100	432,200
	13	160,100	216,200	249,400	287,000	315,000	344,600	392,500	433,900
	14	161,600	218,000	250,800	288,900	317,100	346,600	394,800	435,700
	15	163,100	219,700	252,100	290,800	319,300	348,600	397,000	437,700
	16	164,700	221,500	253,500	292,600	321,400	350,600	399,400	439,700
	17	165,900	223,200	255,000	294,400	323,300	352,300	401,200	441,600
	18	167,400	224,900	256,500	296,400	325,300	354,300	403,200	443,400
	19	168,900	226,500	258,200	298,500	327,300	356,100	405,100	445,200
	20	170,400	228,100	260,000	300,500	329,300	358,000	406,900	446,900
	21	171,700	229,500	261,600	302,400	331,000	359,900	408,800	448,700
	22	174,400	231,200	263,300	304,500	333,100	361,800	410,600	450,200
	23	177,000	232,800	264,900	306,500	335,100	363,800	412,400	451,600
	24	179,600	234,400	266,500	308,600	337,200	365,700	414,300	453,100
	25	182,200	235,400	268,400	310,300	338,600	367,700	416,100	454,500
	26	183,900	236,900	270,200	312,400	340,500	369,600	417,600	455,800
	27	185,500	238,300	271,900	314,400	342,400	371,600	419,100	457,100
	28	187,200	239,500	273,600	316,400	344,300	373,600	420,700	458,300
	29	188,700	240,700	275,300	318,100	345,900	375,100	422,300	459,300
	30	190,400	241,900	277,000	320,100	347,800	376,900	423,600	460,000
	31	192,200	242,900	278,800	322,200	349,700	378,700	424,900	460,800
	32	193,900	244,100	280,300	324,300	351,500	380,300	426,100	461,500
	33	195,500	245,400	281,800	325,500	353,400	382,100	427,300	462,200
34	196,900	246,400	283,700	327,500	355,200	383,500	428,600	463,000	

35	198,400	247,600	285,500	329,400	357,000	385,000	429,900	463,700
36	199,900	248,900	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100	464,300
37	201,200	249,800	289,000	333,400	360,100	388,000	432,300	464,800
38	202,500	251,100	290,700	335,300	361,400	389,200	433,100	465,400
39	203,700	252,300	292,500	337,300	362,800	390,400	433,900	466,000
40	205,000	253,600	294,300	339,200	364,200	391,500	434,700	466,600
41	206,300	255,000	295,800	341,100	365,500	392,600	435,300	467,100
42	207,600	256,400	297,500	343,000	366,400	393,800	436,000	467,600
43	208,900	257,600	299,000	344,800	367,500	395,000	436,700	468,000
44	210,200	258,800	300,600	346,700	368,600	396,100	437,400	468,300
45	211,300	260,000	302,200	348,200	369,400	396,800	438,200	468,600
46	212,600	261,200	303,900	349,600	370,300	397,500	439,000	
47	213,900	262,500	305,500	351,100	371,200	398,200	439,400	
48	215,200	263,600	307,200	352,600	372,100	398,900	440,100	
49	216,300	264,700	308,100	354,200	373,000	399,500	440,600	
50	217,400	265,800	309,600	355,000	373,800	400,100	441,000	
51	218,400	267,100	311,100	356,200	374,600	400,600	441,400	
52	219,500	268,400	312,700	357,200	375,400	401,000	441,800	
53	220,600	269,400	314,300	358,100	376,100	401,400	442,200	
54	221,600	270,500	315,900	359,200	376,800	401,700	442,600	
55	222,500	271,800	317,500	360,100	377,500	402,000	443,000	
56	223,500	273,100	319,000	361,200	378,200	402,300	443,300	
57	223,800	274,000	320,500	362,100	378,700	402,600	443,600	
58	224,600	275,000	321,700	362,800	379,300	402,900	444,000	
59	225,400	275,900	322,900	363,500	379,900	403,200	444,300	
60	226,100	277,000	324,100	364,200	380,600	403,500	444,600	
61	226,800	278,100	324,800	364,600	381,000	403,800	444,900	
62	227,800	279,100	325,700	365,200	381,700	404,100		
63	228,600	280,000	326,500	365,900	382,300	404,400		
64	229,400	281,000	327,300	366,600	382,900	404,700		
65	230,100	281,500	328,200	366,900	383,300	405,000		
66	230,800	282,400	328,600	367,600	383,900	405,300		
67	231,700	283,100	329,300	368,300	384,500	405,600		
68	232,700	284,000	330,100	369,000	385,100	405,900		
69	233,400	285,000	330,900	369,300	385,500	406,100		
70	234,000	285,800	331,600	369,900	386,000	406,400		
71	234,500	286,600	332,300	370,600	386,500	406,700		
72	235,200	287,400	333,000	371,200	387,100	407,000		
73	236,000	288,200	333,500	371,500	387,400	407,200		
74	236,600	288,700	334,100	372,100	387,800	407,500		

75	237,200	289,100	334,600	372,800	388,200	407,800
76	237,700	289,600	335,200	373,400	388,600	408,000
77	238,400	289,800	335,500	373,800	388,900	408,200
78	239,100	290,100	336,000	374,300	389,200	408,500
79	239,800	290,300	336,400	374,900	389,500	408,800
80	240,300	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000
81	240,800	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200
82	241,500	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500
83	242,200	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800
84	242,900	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000
85	243,500	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200
86	244,200	292,400	339,500	378,200	391,300	
87	244,900	292,700	340,000	378,600	391,600	
88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800	
89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000	
90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300	
91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600	
92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800	
93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000	
94		294,900	342,600			
95		295,200	343,100			
96		295,600	343,500			
97		295,800	343,700			
98		296,100	344,100			
99		296,500	344,500			
100		296,900	344,800			
101		297,100	345,100			
102		297,400	345,500			
103		297,800	345,900			
104		298,100	346,300			
105		298,300	346,800			
106		298,600	347,200			
107		299,000	347,600			
108		299,300	348,000			
109		299,500	348,500			
110		299,900	348,900			
111		300,300	349,200			
112		300,600	349,500			
113		300,800	350,000			
114		301,000				

	115		301,300						
	116		301,700						
	117		301,900						
	118		302,100						
	119		302,400						
	120		302,700						
	121		303,100						
	122		303,300						
	123		303,600						
	124		303,900						
	125		304,200						
再任用 職員		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900

## 別表第2(第8条第1項関係)

## 級別職務区分表

級	職務
1 級	主事又は技師の職務
2 級	高度の知識又は経験を必要とする主事又は技師の職務
3 級	主任主事又は主任技師の職務
4 級	副主査の職務
5 級	1 係長の職務 2 主査の職務
6 級	課長補佐の職務
7 級	1 課長の職務 2 主幹の職務
8 級	事務局長の職務

別表第3(第8条第2項関係)

級別資格基準表

試験		学歴免許等	職務の級					
			1級	2級	3級	4級	5級	6級以上
正規の試験	上級	大学卒		3	5	5	4	別に定める
			0	3	8	13	17	
	中級	短大卒		6	5	5	4	別に定める
			0	6	11	16	20	
	初級	高校卒		8	5	5	4	別に定める
			0	8	13	18	22	
その他		高校卒		8	5	5	4	別に定める
			0	8	13	18	22	

備考

- 1 職務の級欄の上段に掲げる数字は、当該職務の級に決定されるための1級下位における必要在級年数を示し、下段に掲げる数字は、学歴免許欄に掲げるそれぞれの学歴免許等の資格を有する者が当該職務の級に決定されるための必要経過年数を示す。
- 2 試験欄の正規の試験の区分に掲げる上級は、職員採用上級試験及びこれに準ずる試験を示し、中級は、職員採用中級試験及びこれに準ずる試験を示し、初級は、職員採用初級試験及びこれに準ずる試験を示す。

別表第4(第9条第2項関係)

人事院規則9-8 別表第3学歴免許等資格区分表を準用する。

別表第5(第10条第2項関係)

人事院規則9-8 別表第4経験年数換算表を準用する。

別表第6(第10条第3項関係)

人事院規則9-8 別表第5修学年数調整表を準用する。

別表第7(第13条第1項関係)

初任給基準表

試 験	学歴免許等	初 任 給
正規の試験	上 級	1級29号給
	中 級	1級19号給
	初 級	1級 9号給
そ の 他	高 校 卒	1級 1号給

備考 試験欄の正規の試験の区分に掲げる上級、中級及び初級の区分は、級別資格基準表の備考2に定めるところによるものとし、その基準学歴は、上級は大学卒、中級は短大卒、初級は高校卒とする。

## 別表第7の2(第19条第1項関係)

昇格時号給対応表

昇格した日の 前日に受けて いた号給	昇格後の号給						
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	2	1	1
11	1	1	1	3	3	1	1
12	1	1	1	4	4	1	1
13	1	1	1	5	5	1	1
14	1	1	1	6	6	2	2
15	1	1	1	7	7	3	3
16	1	1	1	8	8	4	4
17	1	1	1	9	9	5	5
18	1	2	2	10	10	6	6
19	1	3	3	11	11	7	7
20	1	4	4	12	12	8	8
21	1	5	5	13	13	9	9
22	1	6	6	14	14	10	10
23	1	7	7	15	15	11	11
24	1	8	8	16	16	12	12
25	1	9	9	17	17	13	13
26	1	10	10	18	18	14	14
27	1	11	11	19	19	15	15
28	1	12	12	20	20	16	16
29	1	13	13	21	21	17	17
30	1	14	14	22	22	18	18

3 1	1	1 5	1 5	2 3	2 3	1 9	1 9
3 2	1	1 6	1 6	2 4	2 4	2 0	2 0
3 3	1	1 7	1 7	2 5	2 5	2 1	2 1
3 4	2	1 8	1 8	2 6	2 6	2 1	2 2
3 5	3	1 9	1 9	2 7	2 7	2 2	2 3
3 6	4	2 0	2 0	2 8	2 8	2 2	2 4
3 7	5	2 1	2 1	2 9	2 9	2 3	2 5
3 8	6	2 2	2 2	3 0	3 0	2 3	2 5
3 9	7	2 3	2 3	3 1	3 1	2 4	2 6
4 0	8	2 4	2 4	3 2	3 2	2 4	2 6
4 1	9	2 5	2 5	3 3	3 3	2 5	2 7
4 2	1 0	2 6	2 6	3 4	3 4	2 5	2 7
4 3	1 1	2 7	2 7	3 5	3 5	2 6	2 8
4 4	1 2	2 8	2 8	3 6	3 6	2 6	2 8
4 5	1 3	2 9	2 9	3 7	3 7	2 7	2 8
4 6	1 4	3 0	3 0	3 8	3 8	2 7	2 8
4 7	1 5	3 1	3 1	3 9	3 9	2 8	2 8
4 8	1 6	3 2	3 2	4 0	4 0	2 8	2 9
4 9	1 7	3 3	3 3	4 1	4 1	2 9	2 9
5 0	1 8	3 4	3 4	4 2	4 1	2 9	2 9
5 1	1 9	3 5	3 5	4 3	4 2	2 9	2 9
5 2	2 0	3 6	3 6	4 4	4 2	2 9	2 9
5 3	2 1	3 7	3 7	4 5	4 3	3 0	3 0
5 4	2 2	3 8	3 8	4 6	4 3	3 0	3 0
5 5	2 3	3 9	3 9	4 7	4 4	3 0	3 0
5 6	2 4	4 0	4 0	4 8	4 4	3 0	3 0
5 7	2 5	4 1	4 1	4 9	4 5	3 1	3 0
5 8	2 5	4 1	4 2	5 0	4 5	3 1	3 1
5 9	2 6	4 2	4 3	5 1	4 6	3 1	3 1
6 0	2 6	4 2	4 4	5 2	4 6	3 1	3 1
6 1	2 7	4 3	4 5	5 3	4 7	3 1	3 1
6 2	2 7	4 3	4 5	5 4	4 7	3 1	
6 3	2 8	4 4	4 5	5 5	4 8	3 1	
6 4	2 8	4 4	4 6	5 6	4 8	3 1	
6 5	2 9	4 5	4 6	5 7	4 9	3 1	

6 6	2 9	4 5	4 6	5 8	4 9	3 1	
6 7	3 0	4 6	4 7	5 9	5 0	3 1	
6 8	3 0	4 6	4 7	6 0	5 0	3 2	
6 9	3 1	4 7	4 7	6 1	5 0	3 2	
7 0	3 1	4 7	4 8	6 2	5 0	3 2	
7 1	3 2	4 8	4 8	6 3	5 0	3 2	
7 2	3 2	4 8	4 8	6 4	5 0	3 2	
7 3	3 3	4 9	4 9	6 5	5 0	3 2	
7 4	3 3	4 9	4 9	6 6	5 0	3 2	
7 5	3 4	4 9	4 9	6 7	5 0	3 2	
7 6	3 4	4 9	5 0	6 8	5 0	3 2	
7 7	3 5	5 0	5 0	6 8	5 1	3 2	
7 8	3 5	5 0	5 0	6 8	5 1	3 2	
7 9	3 6	5 0	5 1	6 8	5 1	3 2	
8 0	3 6	5 0	5 1	6 8	5 1	3 2	
8 1	3 7	5 1	5 1	6 9	5 1	3 3	
8 2	3 7	5 1	5 2	6 9	5 1	3 3	
8 3	3 8	5 1	5 2	6 9	5 1	3 4	
8 4	3 8	5 1	5 2	6 9	5 1	3 4	
8 5	3 9	5 2	5 3	6 9	5 1	3 5	
8 6	3 9	5 2	5 3	7 0	5 1		
8 7	4 0	5 2	5 3	7 0	5 1		
8 8	4 0	5 2	5 3	7 0	5 1		
8 9	4 1	5 3	5 4	7 1	5 2		
9 0	4 1	5 3	5 4	7 2	5 2		
9 1	4 2	5 3	5 4	7 3	5 2		
9 2	4 2	5 3	5 4	7 4	5 2		
9 3	4 3	5 3	5 5	7 5	5 3		
9 4		5 4	5 5				
9 5		5 4	5 5				
9 6		5 4	5 5				
9 7		5 4	5 5				
9 8		5 4	5 6				
9 9		5 5	5 6				
1 0 0		5 5	5 6				

1 0 1		5 5	5 6				
1 0 2		5 5	5 6				
1 0 3		5 5	5 7				
1 0 4		5 6	5 7				
1 0 5		5 6	5 7				
1 0 6		5 6	5 7				
1 0 7		5 6	5 7				
1 0 8		5 6	5 8				
1 0 9		5 6	5 8				
1 1 0		5 7	5 8				
1 1 1		5 7	5 8				
1 1 2		5 7	5 8				
1 1 3		5 7	5 9				
1 1 4		5 7					
1 1 5		5 7					
1 1 6		5 8					
1 1 7		5 8					
1 1 8		5 8					
1 1 9		5 8					
1 2 0		5 8					
1 2 1		5 8					
1 2 2		5 9					
1 2 3		5 9					
1 2 4		5 9					
1 2 5		5 9					

別表第8(第32条関係)

休 職 期 間 等 換 算 表

法第28条第2項第1号の規定による休職（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下この表において同じ。）による負傷若しくは疾病に係るものに限る。）又は公務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤による負傷若しくは疾病に係る休暇の期間	3分の3以下
派遣職員の派遣の期間	
専従休職の有効期間	3分の2以下
就業規則第15条の2に規定する介護休暇の期間	2分の1以下
法第28条第2項第1号の規定による休職（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係るものを除く。）又は公務外の負傷若しくは疾病による休暇（通勤による負傷又は疾病に係るものを除く。）の期間	3分の1以下（結核性疾患にあつては2分の1以下）
法第28条第2項第2号の規定による休職の期間（無罪判決を受けた場合の休職の期間に限る。）	3分の3以下

備考 この表により換算する休職等の期間は、復職等の日において受ける号給を受け  
るに至った日以後の休職等の期間に限るものとする。

別表第9(第35条第1項関係)

管理職手当支給区分表

職	手 当 の 額
事 務 局 長	75,200円
課 長	57,500
主 幹	50,900
課 長 補 佐	41,600

備考 この表の職の欄に掲げる職のうち、当該手当の額欄に定められていない手当の額を定める特段の事情があると企業長が認める職を占める職員に支給する手当の額については、企業長が別に定める。

別表第10 削除

別表第11(第38条第1項第2号関係)

普通自動車等使用者等に係る通勤手当の月額表

片道の使用距離 職員の区分	普通自動車等使用者	原動機付自転車等使用者
	円	円
4 km未満	2,000	2,000
4 km以上 6 km未満	4,170	4,170
6 km以上 8 km未満	5,230	5,060
8 km以上 10 km未満	6,290	5,950
10 km以上 12 km未満	7,340	6,840
12 km以上 14 km未満	8,570	8,060
14 km以上 16 km未満	9,800	9,280
16 km以上 18 km未満	11,020	10,490
18 km以上 20 km未満	12,240	11,700
20 km以上 22 km未満	13,460	12,910
22 km以上 24 km未満	14,640	14,080
24 km以上 26 km未満	15,820	15,260
26 km以上 28 km未満	17,000	16,430
28 km以上 30 km未満	18,170	17,600
30 km以上 32 km未満	19,340	18,780
32 km以上 34 km未満	20,430	19,790
34 km以上 36 km未満	21,520	20,810
36 km以上 38 km未満	22,610	21,820
38 km以上 40 km未満	23,700	22,830
40 km以上 42 km未満	24,790	23,840
42 km以上 44 km未満	25,710	23,840
44 km以上 46 km未満	26,640	23,840
46 km以上 48 km未満	27,570	23,840
48 km以上 50 km未満	28,500	23,840
50 km以上 52 km未満	29,430	23,840
52 km以上 54 km未満	30,160	23,840
54 km以上 56 km未満	30,890	23,840
56 km以上 58 km未満	31,630	23,840
58 km以上 60 km未満	32,370	23,840

6 0 k m以上 6 2 k m未滿	3 3, 1 0 0	2 3, 8 4 0
6 2 k m以上 6 4 k m未滿	3 4, 1 6 0	2 3, 8 4 0
6 4 k m以上 6 6 k m未滿	3 5, 2 2 0	2 3, 8 4 0
6 6 k m以上 6 8 k m未滿	3 6, 2 8 0	2 3, 8 4 0
6 8 k m以上 7 0 k m未滿	3 7, 3 4 0	2 3, 8 4 0
7 0 k m以上 7 2 k m未滿	3 8, 4 0 0	2 3, 8 4 0
7 2 k m以上 7 4 k m未滿	3 9, 4 6 0	2 3, 8 4 0
7 4 k m以上 7 6 k m未滿	4 0, 5 2 0	2 3, 8 4 0
7 6 k m以上 7 8 k m未滿	4 1, 5 8 0	2 3, 8 4 0
7 8 k m以上 8 0 k m未滿	4 2, 6 4 0	2 3, 8 4 0
8 0 k m以上 8 2 k m未滿	4 3, 7 0 0	2 3, 8 4 0
8 2 k m以上 8 4 k m未滿	4 4, 7 6 0	2 3, 8 4 0
8 4 k m以上 8 6 k m未滿	4 5, 8 2 0	2 3, 8 4 0
8 6 k m以上 8 8 k m未滿	4 6, 8 8 0	2 3, 8 4 0
8 8 k m以上 9 0 k m未滿	4 7, 9 4 0	2 3, 8 4 0
9 0 k m以上 9 2 k m未滿	4 9, 0 0 0	2 3, 8 4 0
9 2 k m以上 9 4 k m未滿	5 0, 0 6 0	2 3, 8 4 0
9 4 k m以上 9 6 k m未滿	5 1, 1 2 0	2 3, 8 4 0
9 6 k m以上 9 8 k m未滿	5 2, 1 8 0	2 3, 8 4 0
9 8 k m以上 1 0 0 k m未滿	5 3, 2 4 0	2 3, 8 4 0
1 0 0 k m以上	5 4, 3 0 0	2 3, 8 4 0

別表第12(第44条第8項及び第45条第8項関係)

職	加算割合
職務の級が8級の職員	100分の20
職務の級が7級の職員	100分の15
職務の級が6級及び5級の職員	100分の10
職務の級が4級の職員	100分の5