

広島県水道広域連合企業団管理規程第14号

広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程の一部を改正する規程を次のように定める。

令和7年7月7日

広島県水道広域連合企業団企業長 湯 崎 英 彦

広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程の一部を改正する規程

(広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程の一部改正)

第1条 広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程(令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第35号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p><u>(給料表)</u> 第1条の2 <u>条例第3条第1項に規定する給料表は、別表のとおりとし、職員に適用する。</u></p> <p><u>(職務の級及び号給の決定)</u> 第3条 (略) 2 (略) 3 <u>新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、企業長が別に定める初任給の基準に従い決定する。</u> 4 <u>職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、企業長が別に定めるところにより決定する。</u></p> <p><u>第3条の2 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。)第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)の給料月額は、当該職員に適用される給料表において当該職員の属する職務の級及び当該職員の受ける号給に応じた額に、広島県水道広域連合企業団就業規則(令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第13号。以下「就業規則」という。)第14条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする。</u></p> <p><u>2 育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員(以下</u></p>	<p>(職務の級の決定) 第3条 (略) 2 (略)</p>

「任期付短時間勤務職員」という。)の給料月額は、前条の規定により決定された号給に  
応じた額に、就業規則第14条第5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。

(昇給の基準)

第3条の3 職員の昇給は、企業長が別に定め  
る日に、同日前1年間における当該職員の勤  
務成績に応じて、行うものとする。

2 前項の規定により職員(給料表の適用を受  
ける職員でその職務の級が5級以上であるも  
の(以下「特定管理職員」という。))を除  
く。)を昇給させるか否か及び昇給させる場  
合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の  
全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号  
給数を4号給(第11条第1項に規定する管理  
監督職員のうち企業長が別に定める職員にあ  
っては、3号給)とすることを標準として企  
業長が別に定める基準に従い決定するもの  
とする。

3 特定管理職員については、第1項の規定に  
よる昇給は、企業長が別に定める。

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 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなけ  
ばならない。

6 前各項に規定するもののほか、職員の昇給  
に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

(復職時等における号給の調整)

第3条の4 休職にされ若しくは地方公営企業  
等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第  
289号。以下「地方公営企業等労働関係法」  
という。)第6条第1項ただし書の許可を受  
けた職員が復職し、自己啓発等休業(広島県  
水道広域連合企業団職員の休業等に関する条  
例(令和5年広島県水道広域連合企業団条例  
第13号。以下「休業等条例」という。))第22  
条の規定による自己啓発等休業をいう。以下  
同じ。)をし、配偶者同行休業(休業等条例  
第30条の規定による配偶者同行休業をいう。  
以下同じ。)をし、育児休業(育児休業法第  
2条の規定による育児休業をいう。以下同  
じ。)をした職員が職務に復帰し、又は休暇  
のため勤務しなかつた職員が再び勤務するに  
至った場合において、事務局内の他の職員と  
の均衡上必要があると認めるときは、復職  
し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至  
った日以後において、企業長が別に定めると  
ころにより、その者の号給を調整することが  
できる。

(給与の口座振り込み)

第7条 任命権者(その委任を受けた者を含

(給与の口座振り込み)

第7条 任命権者は、職員から申出があつた場

む。以下同じ。)は、職員から申出があった場合において、その者に対する給与の全部又は一部をその者の預金への振り込み(以下「振り込み」という。)の方法によって支払うことができる。

2—4 (略)

(勤務1時間当たりの給与額算出の基礎となる給料の月額)

第8条の2 第32条第7項に規定する勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる給料の月額は、地方公務員法第29条第1項の規定によって減給処分を受けている場合又は条例第17条の4若しくは就業規則第35条第7項(就業規則第37条第3項、第39条第5項、第40条第3項又は第42条の4第4項において準用する場合を含む。)の規定によって給与を減額された場合においてもその職員が本来受けるべき給料の月額とする。

(給与の支給日)

第10条 (略)

2 (略)

3 新たに職員となった者にはその日から給料を支給し、昇給、降給等によって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。

4 職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。

5 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

6 第3項又は第4項の規定によって給料を支給する場合であって、その月の1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、その月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

7 職員が職員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために給料の支給を請求したときは、第1項又は第2項の規定による給料の支給日前であつても、請求の日までの給料をその月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎とする日割りによる計算(以下「日割計算」という。)によってその際に支給するものとする。

8 給料の支給日後において新たに職員となった者及び給料の支給日前に退職し、又は死亡した職員の給料は、その際に支給するものとする。

9 職員が給料の支給日前において休職(第36条の5第1項及び第2項の規定による休職を除く。以下この項において同じ。)にされ、専従許可(地方公営企業等労働関係法第6条第1項ただし書に規定する許可をいう。以下

合において、その者に対する給与の全部又は一部をその者の預金への振り込み(以下「振り込み」という。)の方法によって支払うことができる。

2—4 (略)

(給与の支給日)

第10条 (略)

2 (略)

同じ。)を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、育児休業をし、第2号介護休暇(就業規則第35条第3項に規定する第2号介護休暇をいう。以下同じ。)を受け、出生支援休暇(就業規則第42条の2第1項に規定する出生支援休暇をいう。以下同じ。)を受け、又は停職(法第29条第1項の規定による停職をいう。以下同じ。)にされたときは、その月の給料は、日割計算によってその際に支給するものとする。休職中、専従許可の有効期間中、自己啓発等休業の期間中、配偶者同行休業の期間中、育児休業の期間中、第2号介護休暇の期間中、出生支援休暇の期間中又は停職中の職員が給料の支給日後において復職し、職務に復帰し、又は休暇の終了したときも同様とする。

(管理職手当)

第11条 (略)

2 (略)

3 第1項に規定する職を占める職員のうち法第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。)以外の職員に支給する管理職手当の月額は、当該職員の属する職務の級及び当該職に係る第1項の規定による区分に応じ、次の表の管理職手当の額欄に定める額(育児休業法第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員にあってはその額就業規則第14条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を、育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員にあってはその額就業規則第14条第5項の規定により定められたその者の勤務時間を、それぞれ就業規則第14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、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)とする。

4—5 (略)

(扶養手当)

第11条の2 条例第6条第1項ただし書の企業長が別に定める職員は、給料表の適用を受ける職員で特定管理職員とする。

2 扶養手当の月額は、条例第6条第2項第1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13,000円、同条第2項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族た

(管理職手当)

第11条 (略)

2 (略)

3 第1項に規定する職を占める職員のうち地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)以外の職員に支給する管理職手当の月額は、当該職員の属する職務の級及び当該職に係る第1項の規定による区分に応じ、次の表の管理職手当の額欄に定める額(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10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員にあってはその額に広島県水道広域連合企業団就業規則(令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第13号。以下「就業規則」という。)第14条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を、育児休業法第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員にあってはその額就業規則第14条第5項の規定により定められたその者の勤務時間を、それぞれ就業規則第14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、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)とする。

4—5 (略)

る父母等」という。)については1人につき6,500円とする。

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

4 特定管理職員に対する条例第6条第2項及び第2項の規定の適用については、条例第6条第2項中「次に掲げる者」とあるのは「22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」と、「もの」とあるのは「ものが3人以上いる場合におけるそれらの者(それらの者の出生の順序により先順位にある2人を除く。)」と、第2項中「条例第6条第2項第1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13,000円、第2号から第5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」とあるのは「扶養親族1人につき6,500円」とする。

5 新たに条例第6条第1項の職員たる要件を具備するに至った職員は、別記様式第1号の扶養親族届により、その旨を速やかに任命権者に届け出なければならない。扶養手当を受けている職員の届出に係る扶養親族の恒常的な所得の年間の見込額その他の扶養の事実等に変更があった場合についても、同様とする。

6 前項の規定にかかわらず、任命権者において扶養の事実等を認定することができる場合として企業長が別に定める場合には、同項の規定による届出を要しない。

7 任命権者は、第5項に規定する届出があったときは、その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。前項に規定する場合においても、同様とする。

8 任命権者は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を別記様式第2号の扶養手当認定簿に記載するものとする。

9 扶養手当の支給は、職員が新たに条例第6条第1項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、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日(企業長が別に定める場合にあつては、当該要件を欠くに至った日以降の日で企業長が別に定める日)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、扶養手当の支給の開始については、第5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。

10 扶養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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

11 条例第6条第2項に規定する他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている者には、次に掲げる者は含まれないものとする。

(1) 職員の配偶者（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。）、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者

(2) 年額1,300,000円程度以上の恒常的な所得があると見込まれる者

12 職員が他の者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。

13 任命権者は第8項及び前項の認定を行うときその他必要と認めるときは扶養の事実等を証明するに足る証拠書類の提出を求めることができる。

(地域手当)

第12条 (略)

2 (略)

(1) 東京都特別区 100分の20

(2) 広島市 100分の8

(3) 前号の地域を除く広島県内の地域 100分の4

3 前項各号に掲げる地域以外の地域に在勤する職員並びに任用の事情等を考慮して前項各号に掲げる支給地域及び支給割合によるものが相当でない職員として企業長が別に定めるものの地域手当の支給地域及び支給割合については、企業長が別に定める。

(住居手当)

第12条の2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

(1) 条例第8条第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

(地域手当)

第12条 (略)

2 (略)

(1) 広島市及び安芸郡府中町 100分の6.2

(2) 前号の地域を除く広島県内の地域 100分の3.2

- ア 月額25,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から14,000円を控除した額
- イ 月額25,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から25,000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
- (2) 条例第8条第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（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）
- 2 条例第8条第1号の企業長が別に定める職員は、次の各号に掲げる職員とする。
- (1) 国、他の地方公共団体、公共的機関等から貸与された職員住宅に居住している職員
- (2) 職員の扶養親族たる者（職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）で他に生計の途がなく主として当該職員の扶養を受けているもの及び条例第6条第2項に規定する扶養親族をいう。以下この号において同じ。）が所有する住宅及び職員の配偶者、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
- 3 条例第8条第2号の企業長が別に定める住宅は、前項第1号に規定する職員住宅及び同項第2号に規定する住宅とする。
- 4 新たに条例第8条第1号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、別記様式第3号による住居届により、その居住の実情を速やかに任命権者に届け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。
- 5 前項の場合において、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。
- 6 第4項の規定にかかわらず、任命権者において居住の実情を認定することができる場合として企業長が別に定める場合には、同項の規定による届出を要しない。
- 7 任命権者は、職員から第4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確認し、その者が条例第8条第1号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。前項に規定する場合においても、同様とする。
- 8 任命権者は、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記様式第4号による住居手当認定簿に記載するものとする。

9 第4項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いて、家賃の額が明確でないときは、任命権者は、企業長が別に定める基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

10 住居手当の支給は、職員が新たに条例第8条第1号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、職員が同号に規定する要件を欠くに至った日（企業長が別に定める場合にあつては、当該要件を欠くに至った日以降の日で企業長が別に定める日）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。

11 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）からその支給額を改定する。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。

12 任命権者は、現に住居手当の支給を受けている職員が条例第8条第1号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。

13 住居手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までにこの給与に係る事実が確認できない場合等で、その日において支給することができないときは、その日後において支給することができるものとする。

(通勤手当)

第13条 (略)

(1) 条例第9条第1号に掲げる職員 支給単位期間（第17条第1項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。）につき、次に掲げるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤（職員が勤務のため、その者の住居と勤務箇所との間を往復することをいう。）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。）。

(通勤手当)

第13条 (略)

(1) 条例第9条第1号に掲げる職員 支給単位期間（第17条第1項に規定する支給単位期間をいう。以下同じ。）につき、次に掲げるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤（職員が勤務のため、その者の住居と勤務箇所との間を往復することをいう。）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。）ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が98,000円を超える

- アーイ (略)  
(2) (略)  
(3) (略)

ア 条例第9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つて、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、自動車又は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動車又は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動車又は自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員 第1号及び第2号に定める額

イ 条例第9条第3号に掲げる職員のうち、運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額(交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額。以下「1箇月当たりの運賃等相当額等」という。)が第2号に定める額以上である職員(アに掲げる職員を除く。) 第1号に定める額

ウ (略)

2 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額(交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額)及び前項第2号に定める額の合計額が150,000円を超える職員の通勤手当の額は、同項の規定にかかわらず、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給短期間につき、150,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

3 条例第9条第3号に掲げる職員で、自動車

ときは、支給単位期間につき、1箇月当たりの運賃等相当額と98,000円との差額の2分の1を98,000円に加算した額に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が98,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、当該合計額と98,000円との差額の2分の1を98,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

- アーイ (略)  
(2) (略)  
(3) (略)

ア 条例第9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つて、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、自動車又は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動車又は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動車又は自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員 第1号及び第2号に定める額(第1号に規定する1箇月当たりの運賃等相当額及び第2号に定める額の合計額が98,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、1箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額と98,000円との差額の2分の1を98,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

イ 条例第9条第3号に掲げる職員のうち、1箇月当たりの運賃等相当額(2以上の交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額とする。)が第2号に定める額以上である職員(アに掲げる職員を除く。) 第1号に定める額

ウ (略)

2 条例第9条第3号に掲げる職員で、自動車

若しくは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又は自動車及び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のうち、通勤のため、自動車又は自転車等の駐車場（次の各号のいずれにも該当するものに限る。以下「駐車場」という。）を利用し、当該駐車場の利用に係る料金（以下「駐車料金」という。）を負担することを常例とするものには、第1項第3号に定める額のほか、次項から第6項までに定めるところにより、1箇月当たりの駐車料金の2分の1に相当する額（当該額が3,000円を超えるときは、3,000円）を通勤手当として支給する。

(1)―(3) (略)

4―5 (略)

6 第3項に規定する1箇月当たりの駐車料金の額の2分の1に相当する額に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同項に規定する1箇月当たりの駐車料金の2分の1に相当する額とする。

7―10 (略)

(通勤手当に関する届出等)

第14条 職員は、新たに条例第9条の職員又は前条第3項の職員たる要件を具備するに至った場合には、別記様式第5号に定める通勤届により、その通勤の実情を速やかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。条例第9条の職員又は前条第3項の職員が次の各号のいずれかに該当する場合についても同様とする。

(1)―(2) (略)

2 職員は、前項第2号に掲げる変更により条例第9条の職員又は前条第3項の職員でなくなった場合には、前項の例により届け出なければならない。

3 任命権者は、職員から前2項の規定による届出があったときは、その届出にかか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、その者が条例第9条の職員又は前条第3項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額を決定し、又は改定しなければならない。

4 任命権者は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を別記様式第6号に定める通勤手当認定簿に記載するものとする。

5 任命権者は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が条例第9条の職員又は前条第3項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

若しくは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又は自動車及び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のうち、通勤のため、自動車又は自転車等の駐車場（次の各号のいずれかに該当するものに限る。以下「駐車場」という。）を利用し、当該駐車場の利用に係る料金（以下「駐車料金」という。）を負担することを常例とするものには、前項第3号に定める額のほか、次項から第5項までに定めるところにより、1箇月当たりの駐車料金の2分の1に相当する額（当該額が3,000円を超えるときは、3,000円）を通勤手当として支給する。

(1)―(3) (略)

3―4 (略)

5 第2項に規定する1箇月当たりの駐車料金の額の2分の1に相当する額に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同項に規定する1箇月当たりの駐車料金の2分の1に相当する額とする。

6―9 (略)

(通勤手当に関する届出等)

第14条 職員は、新たに条例第9条の職員又は前条第2項の職員たる要件を具備するに至った場合には、別記様式第1号に定める通勤届により、その通勤の実情をすみやかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。条例第9条の職員又は前条第2項の職員が次の各号のいずれかに該当する場合についても同様とする。

(1)―(2) (略)

2 職員は、前項第2号に掲げる変更により条例第9条の職員又は前条第2項の職員でなくなった場合には、前項の例により届け出なければならない。

3 任命権者は、職員から前2項の規定による届出があったときは、その届出にかか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、その者が条例第9条の職員又は前条第2項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額を決定し、又は改定しなければならない。

4 任命権者は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を別記様式第2号に定める通勤手当認定簿に記載するものとする。

5 任命権者は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が条例第9条の職員又は前条第2項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。

(通勤手当の支給)

第15条 通勤手当は、支給単位期間(第1号に掲げる通勤手当に係るものを除く。)又は第2号に定める期間(以下この条において「支給単位期間等」という。)に係る最初の月の第10条第1項に規定する支給日(以下この条において「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日までに前条の規定による届出に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

- (1) 1箇月当たりの運賃等相当額等(第13条第1項第3号ウに掲げる職員に係るものを除く。)、第13条第1項第2号に定める額(第13条第1項第3号イに掲げる職員に係るものを除く。)の合計額(以下「1箇月当たりの通勤手当算出基礎額」という。)が150,000円を超えるときにおける通勤手当
- (2) その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

2—3 (略)

4 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第9条の職員又は第13条第3項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項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)をもって終わる。ただし、通勤手当の支給の開始については、前条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。

5—6 (略)

7 条例第9条の職員又は第13条第3項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等に係る最初の月の初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、当該支給単位期間等に係る通勤手当は支給することができない。

(通勤手当の返納等)

り、随時、確認するものとする。

(通勤手当の支給)

第15条 通勤手当は、支給単位期間(次の各号に掲げる通勤手当に係るものを除く。)又は当該各号に定める期間(以下この条において「支給単位期間等」という。)に係る最初の月の第10条に規定する支給日(以下この条において「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日までに前条の規定による届出に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

- (1) 職員が2以上の交通機関等を利用するものとして第13条第1項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合(次に該当する場合を除く。)において、1箇月当たりの運賃等相当額等が98,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間
- (2) 職員が第13条第1項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1箇月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が98,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間

2—3 (略)

4 通勤手当の支給は、職員に新たに条例第9条の職員又は第13条第2項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項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)をもって終わる。ただし、通勤手当の支給の開始については、前条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。

5—6 (略)

7 条例第9条の職員又は第13条第2項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、支給単位期間等に係る最初の月の初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、当該支給単位期間等に係る通勤手当は支給することができない。

(通勤手当の返納等)

第16条 (略)

(1)―(2) (略)

(3) 月の中途において休職にされ、専従許可を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、育児休業をし、第2号介護休暇を受け、出生支援休暇を受け、又は停職にされた場合（これらの期間の初日の属する月又はその翌月に復職し、職務に復帰し、又は休暇が終了することとなる場合を除く。）

(4) (略)

2 (略)

(1) 1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る交通機関等（同号の改定後に1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円を超えることとなるときは、その者の利用する全ての交通機関等）、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用する全ての交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、企業長が別に定める月（以下この条において「事由発生月」という。）の末日にしたものとして得られる額（次号において「払戻金相当額」という。）

(2) 1箇月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円を超えていた場合 150,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間等に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項各号に掲げる事由に係る交通機関等についての払戻金相当額並びに企業長が別に定める額の合計額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合に合つては、0）

第16条 (略)

(1)―(2) (略)

(3) 月の中途において休職にされ、専従許可（地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する許可をいう。以下同じ。）を受け、自己啓発等休業（広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第13号。以下「休業等条例」という。）第22条の規定による自己啓発等休業をいう。以下同じ。）をし、配偶者同行休業（休業等条例第30条の規定による配偶者同行休業をいう。以下同じ。）をし、育児休業（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）第2条の規定による育児休業をいう。以下同じ。）をし、第2号介護休暇（就業規則第35条第3項に規定する第2号介護休暇をいう。以下同じ。）を受け、出生支援休暇（就業規則第42条の2第1項に規定する出生支援休暇をいう。以下同じ。）を受け、又は停職（地方公務員法第29条第1項の規定による停職をいう。以下同じ。）にされた場合（これらの期間の初日の属する月又はその翌月に復職し、職務に復帰し、又は休暇が終了することとなる場合を除く。）

(4) (略)

2 (略)

(1) 1箇月当たりの運賃等相当額等（第13条第1項第3号アに掲げる職員にあつては、1箇月当たりの運賃等相当額及び第13条第1項第2号に定める額の合計額。以下この項において同じ。）が98,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る交通機関等（同号の改定後に1箇月当たりの運賃等相当額等が98,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての交通機関等）、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、企業長が別に定める月（以下この条において「事由発生月」という。）の末日にしたものとして得られる額（次号において「払戻金相当額」という。）

(2) 1箇月当たりの運賃等相当額等が98,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額  
ア イに掲げる場合以外の場合 前項各号に掲げる事由に係る交通機関等についての払戻金相当額にその者の1箇月当たりの運賃等相当額と98,000円との差額の2分の1を98,000円に加算した額をその者の1箇月当たりの運賃等相当額で除して得た数を乗じて得た額（事由発生月が支

給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

イ 前条第1項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合、その者の利用するすべての交通機関等についての払戻金相当額及び企業長が別に定める額の合計額にその者の1箇月当たりの運賃等相当額等と98,000円との差額の2分の1を98,000円に加算した額をその者の1箇月当たりの運賃等相当額等で除して得た数を乗じて得た額（事由発生月が同項第1号又は第2号に定める期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

3 第1項の規定により職員に前項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の任命権者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の任命権者が同一であるときは、企業長が別に定めるところにより当該給与から当該額を差し引くことができる。

(単身赴任手当)

第17条の2 単身赴任手当の月額は、30,000円（企業長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が100キロメートル以上である職員にあっては、その額に、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額を加算した額）とする。

- (1) 100キロメートル以上300キロメートル未満 8,000円
- (2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 16,000円
- (3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 24,000円
- (4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 32,000円
- (5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 40,000円
- (6) 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 46,000円
- (7) 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 52,000円
- (8) 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 58,000円
- (9) 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 64,000千円
- (10) 2,500キロメートル以上 70,000円

2 条例第10条の企業長が別に定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
- (2) 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26

3 第1項の規定により職員に前項に定める額を返納させる場合において、返納に係る通勤手当の任命権者と事由発生月の翌月以降に支給される給与の任命権者が同一であるときは、当該給与から当該額を差し引くことができる。

(単身赴任手当)

第17条の2 単身赴任手当の月額は、3万円（企業長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が企業長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、7万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて企業長が別に定める額を加算した額）とする。

2 前項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

- 号) 第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
- (3) 配偶者が引き続き就業すること。
- (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（企業長が別に定めるこれに準ずる住宅を含む。）を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- (5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情
- 3 条例第10条本文及びただし書の企業長が別に定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。
- (1) 企業長が別に定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル以上であること。
- (2) 企業長が別に定めるところにより算定した通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。
- 4 職員の配偶者が単身赴任手当又は国、地方公共団体その他のこれに相当する手当の支給を受ける場合には、その間、当該職員には単身赴任手当は支給しない。
- 5 新たに条例第10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、別記様式第7号による単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに任命権者（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。
- 6 前項の場合において、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。
- 7 第5項の規定にかかわらず、任命権者において配偶者等との別居の状況等を確認することができる場合として企業長が別に定める場合には、同項の規定による届出を要しない。
- 8 任命権者は、職員から第5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確認し、その者が条例第10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単身赴任手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。前項に規定する場合においても、同様とする。
- 9 任命権者は、前項の規定により単身赴任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記様式第8号による単身赴任手当認定簿に記載するものとする。
- 10 単身赴任手当の支給は、職員が新たに条例第10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（企業長が別に定める場合にあつては、当該要件を欠くに至った日以降の日で企業長が別に定める日）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、単身赴任手当の支給の開始については、第6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。

11 単身赴任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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

12 任命権者は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が条例第10条の職員たる要件を具備しているかどうか及び単身赴任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。

13 任命権者は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

14 単身赴任手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までにこれらの給与に係る事実が確認できない場合等で、その日において支給することができないときは、その日後において支給することができるものとする。

（高所作業従事職員の特殊勤務手当）

第19条（略）

2 高所作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第9号による高所作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3—4（略）

（深所作業従事職員の特殊勤務手当）

第20条（略）

2 深所作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第10号による深所作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3（略）

（坑内作業従事職員の特殊勤務手当）

第21条（略）

2 坑内作業従事職員の特殊勤務手当の支給に

（高所作業従事職員の特殊勤務手当）

第19条（略）

2 高所作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第3号による高所作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3—4（略）

（深所作業従事職員の特殊勤務手当）

第20条（略）

2 深所作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第4号による深所作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3（略）

（坑内作業従事職員の特殊勤務手当）

第21条（略）

2 坑内作業従事職員の特殊勤務手当の支給に

関しては、別記様式第11号による坑内作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(塩素処理作業従事職員の特殊勤務手当)

第22条 (略)

2 塩素処理作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第12号による塩素処理作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(高圧電気作業従事職員の特殊勤務手当)

第23条 (略)

2 高圧電気作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第13号による高圧電気作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(除塵作業従事職員の特殊勤務手当)

第24条 (略)

2 除塵作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第14号による除塵作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(鋼管内塗装検査従事職員の特殊勤務手当)

第25条 (略)

2 鋼管内塗装検査従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第15号による鋼管内塗装検査従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(充排水作業従事職員の特殊勤務手当)

第26条 (略)

2 充排水作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第16号による充排水作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(用地取得等折衝業務従事職員の特殊勤務手当)

第27条 (略)

2 用地取得等折衝業務従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第17号による用地取得等折衝業務従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(異常気圧内作業従事職員の特殊勤務手当)

関しては、別記様式第5号による坑内作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(塩素処理作業従事職員の特殊勤務手当)

第22条 (略)

2 塩素処理作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第6号による塩素処理作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(高圧電気作業従事職員の特殊勤務手当)

第23条 (略)

2 高圧電気作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第7号による高圧電気作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(除塵作業従事職員の特殊勤務手当)

第24条 (略)

2 除塵作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第8号による除塵作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(鋼管内塗装検査従事職員の特殊勤務手当)

第25条 (略)

2 鋼管内塗装検査従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第9号による鋼管内塗装検査従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(充排水作業従事職員の特殊勤務手当)

第26条 (略)

2 充排水作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第10号による充排水作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(用地取得等折衝業務従事職員の特殊勤務手当)

第27条 (略)

2 用地取得等折衝業務従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第11号による用地取得等折衝業務従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

3 (略)

(異常気圧内作業従事職員の特殊勤務手当)

第28条 (略)

2 (略)

3 異常気圧内作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第18号による異常気圧内作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

4 (略)

(災害応急作業等従事職員の特殊勤務手当)

第29条 (略)

2—3 (略)

4 災害応急作業等従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第19号による災害応急作業等従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

5 (略)

(爆発物取扱作業従事職員の特殊勤務手当)

第30条 (略)

2 (略)

3 爆発物取扱作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第20号による爆発物取扱作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

4 (略)

(時間外勤務手当)

第32条 (略)

2—6 (略)

7 前各項の勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額(企業団の構成団体(以下「構成団体」という。)から派遣された企業職員(以下「派遣職員」という。)にあっては、派遣職員が構成団体から支給される給料の月額)、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額及び次の各号に掲げる手当の月額の合計額に12を乗じて得た額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから7時間45分に18を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

(1)―(2) (略)

(時間外勤務手当等の支給)

第35条 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当(以下「時間外勤務手当等」という。)の支給に関しては、別記様式第21号による時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿によって勤務を命ずるものとし、これによって職員が実際に勤務した時間を基礎として支給するものとする。

2—5 (略)

(管理職員特別勤務手当)

第36条 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額(勤務に従事した時間が6時間を超え

第28条 (略)

2 (略)

3 異常気圧内作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第12号による異常気圧内作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

4 (略)

(災害応急作業等従事職員の特殊勤務手当)

第29条 (略)

2—3 (略)

4 災害応急作業等従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第13号による災害応急作業等従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

5 (略)

(爆発物取扱作業従事職員の特殊勤務手当)

第30条 (略)

2 (略)

3 爆発物取扱作業従事職員の特殊勤務手当の支給に関しては、別記様式第14号による爆発物取扱作業従事実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

4 (略)

(時間外勤務手当)

第32条 (略)

2—6 (略)

7 前各項の勤務1時間当たりの給与額は、企業団の構成団体(以下「構成団体」という。)から派遣された企業職員(以下「派遣職員」という。)が構成団体から支給される給料の月額、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額及び次の各号に掲げる手当の月額の合計額に12を乗じて得た額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから7時間45分に18を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

(1)―(2) (略)

(時間外勤務手当等の支給)

第35条 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当(以下「時間外勤務手当等」という。)の支給に関しては、別記様式第15号による時間外勤務、休日勤務及び夜間勤務命令簿によって勤務を命ずるものとし、これによって職員が実際に勤務した時間を基礎として支給するものとする。

2—5 (略)

(管理職特別勤務手当)

第36条 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

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) 条例第16条第1項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額

ア 管理監督職員（第11条第1項に規定する管理監督職員をいう。以下同じ。）次に掲げる第11条第3項の表に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める額

- (ア) 1種 12,000円
- (イ) 2種 10,000円
- (ウ) 3種 8,000円
- (エ) 4種 6,000円
- (オ) 5種 4,000円

イ 広島県水道広域連合企業団一般職の任期付職員の採用等に関する条例（令和6年広島県水道広域連合企業団条例第2号。以下「任期付職員条例」という。）第2条の規定により任期を定めて採用された職員 次に掲げる当該職員が受ける任期付職員条例第4条第1項の給料表の号給又は同条第3項の規定による給料月額に応じ、それぞれ次に定める額

- (ア) 6号給及び7号給並びに任期付職員条例第4条第3項の規定による給料月額 12,000円
- (イ) 5号給 10,000円
- (ウ) 2号給から4号給 8,000円
- (エ) 1号給 6,000円

(2) 条例第16条第2項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内においてそれぞれ次に定める額

ア 管理監督職員 次に掲げる第11条第3項の表に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める額

- (ア) 1種 6,000円
- (イ) 2種 5,000円
- (ウ) 3種 4,000円
- (エ) 4種 3,000円
- (オ) 5種 2,000円

イ 任期付職員条例第2条の規定により任期を定めて採用された職員 次に掲げる当該職員が受ける任期付職員条例第4条第1項の給料表の号給又は同条第3項の規定による給料月額に応じ、それぞれ次に定める額

- (ア) 6号給及び7号給並びに任期付職員条例第4条第3項の規定による給料月額 6,000円
- (イ) 5号給 5,000円
- (ウ) 2号給から4号給 4,000円
- (エ) 1号給 3,000円

2 次に掲げる場合には、条例第16条第2項の

(1) 条例第16条第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において次に定める額（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）

- ア 1種 12,000円
- イ 2種 10,000円
- ウ 3種 8,000円
- エ 4種 6,000円
- オ 5種 4,000円

(2) 条例第16条第2項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において次に定める額

- ア 1種 6,000円
- イ 2種 5,000円
- ウ 3種 4,000円
- エ 4種 3,000円
- オ 5種 2,000円

2 条例第16条第1項の勤務をした後、引き続

規定による管理職特別勤務手当を支給しない。この場合において、職員がした同条第2項の勤務は、同条第1項の勤務とみなす。

(1) 条例第16条第1項の勤務をした後、引き続いて同条第2項の勤務をした場合

(2) 条例第16条第2項の勤務をした後、引き続いて同条第1項の勤務をした場合

3 管理職員特別勤務手当の支給に関しては、別記様式第22号による管理職員特別勤務実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

4—5 (略)

(期末手当)

第36条の2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、次の各号に掲げる区分に従い、期末手当基準日（条例第16条の2に規定する期末手当基準日をいう。以下同じ）以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日であるときは、6箇月以内）の期間におけるその者の在職期間に応じて、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1) 3月1日に係る期末手当

ア 在職期間が3箇月の場合 100分の35

イ 在職期間が2箇月15日以上3箇月未満の場合 100分の28

ウ 在職期間が1箇月15日以上2箇月15日未満の場合 100分の21

エ 在職期間が1箇月15日未満の場合 100分の10.5

(2) 6月1日に係る期末手当

ア 在職期間が3箇月の場合 100分の107.5（管理職手当区分が1種から4種までの職員のうち、職務の級が5級以上の職員（休職にされている職員のうち、第36条の5第1項に該当する職員以外の職員を除く。）（以下「特定幹部職員」という。））にあつては、100分の87.5

イ 在職期間が2箇月15日以上3箇月未満の場合 100分の86（特定幹部職員にあつては、100分の70）

ウ 在職期間が1箇月15日以上2箇月15日未満の場合 100分の64.5（特定幹部職員にあつては、100分の52.5）

エ 在職期間が1箇月15日未満の場合 100分の32.25（特定幹部職員にあつては、100分の26.25）

(3) 12月1日に係る期末手当

ア 在職期間が6箇月の場合 100分の107.5（特定幹部職員にあつては、100分の87.5）

イ 在職期間が5箇月以上6箇月未満の場合 100分の86（特定幹部職員にあつては、100分の70）

ウ 在職期間が3箇月以上5箇月未満の場合

いて同条第2項の勤務をした管理監督職員には、その引き続く勤務に係る同項の規定による管理職特別勤務手当を支給しない。

3 管理職員特別勤務手当の支給に関しては、別記様式第16号による管理職員特別勤務実績簿に所要事項を記録し、これに基づいて支給するものとする。

4—5 (略)

合 100分の64.5 (特定幹部職員にあつては、100分の52.5)

エ 在職期間が3箇月未満の場合 100分の32.25 (特定幹部職員にあつては、100分の26.25)

2 前項の期末手当基礎額は、それぞれの期末手当基準日現在 (退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在) において職員が受けるべき給料の月額 (育児短時間勤務職員にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額) 及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

3 次の各号に掲げる職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額 (育児短時間勤務職員にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額) 及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職務段階等を考慮して第1号の表に掲げる職員の区分に応じて同表に掲げる割合を乗じて得た額 (第2号に掲げる管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に給料月額 (育児短時間勤務職員にあつては、給料月額を算出率で除して得た額) に同号の表に掲げる職員の区分に応じて同表に掲げる割合を乗じて得た額を加算した額) を加算した額を第1項の期末手当基礎額とする。

(1) 給料表の適用を受ける職員でその職務の級が2級以上であるもの (職務の級が2級である職員にあつては、企業長が別に定めるもの) 及び任期付職員条例第4条第1項の給料表の適用を受ける職員

職員	加算割合
職務の級7級及び6級の職員	100分の20
職務の級5級及び4級の職員	100分の15
職務の級3級の職員	100分の10
職務の級2級の職員のうち企業長が別に定めるもの	100分の5
任期付職員条例第4条第1項の給料表の5号給以上の号給及び同条第3項の規定により決定された給料月額を受ける職員	100分の20
任期付職員条例第4条第1項の給料表の4号給及び3号給を受ける職員	100分の15
任期付職員条例第4条第1項の給料表の2号給及び1号給を受ける職員	100分の10

備考 この表に掲げられている職員のうち、

企業長が特に認めるものについては、別段の定めをすることができる。

- (2) 特定幹部職員及び任期付職員条例第4条第1項の給料表の適用を受ける職員（4号給以下の号給を受ける職員を除く。）（休職にされている職員のうち、第36条の5第1項に該当する職員以外の職員を除く。）

職員	加算割合
特定幹部職員のうち管理職手当区分が1種の職を占める職員	100分の25
任期付職員条例第4条第1項の給料表の6号給以上の号給及び同条第3項の規定により決定された給料月額を受ける職員	100分の25
特定幹部職員のうち管理職手当区分が2種の職を占める職員	100分の15
任期付職員条例第4条第1項の給料表の5号給の号給を受ける職員	100分の15
特定幹部職員のうち管理職手当区分が3種又は4種の職を占める職員	100分の5
上記に掲げる職員以外の職員	0

- 4 期末手当基準日において次の各号のいずれかに該当する職員は、条例第16条の2に規定する職員には含まれないものとする。

(1) 現に休職（第36条の5第1項から第3項までの規定による休職を除く。次条第5項第1号及び第36条の6第1項において同じ。）にされ、専従許可を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、第2号介護休暇を受け、出生支援休暇を受け、又は停職にされている職員

(2) 第10項各号のいずれかに該当する職員

(3) 育児休業をしている職員のうち、第36条の6第1項に規定する職員以外の職員

- 5 第1項に規定する在職期間は、期末手当基準日以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日であるときは、6箇月以内）の期間において、職員として在職した期間のうち、次の各号に掲げる期間を除算した期間とするものとする。

(1) 休職にされ、専従許可を受け、又は停職にされていた期間（第36条の5第1項及び第2項の規定による休職にされていた期間を除く。）

(2) 自己啓発等休業をしている職員、配偶者同行休業をしている職員、育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をしている職

員、第2号介護休暇を受けている職員又は出生支援休暇を受けている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から広島県水道広域連合企業団職員の休業等に関する規程（令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第29号。以下「休業等規程」という。）第5条に規定する期間内にある育児休業であって、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箇月以下である育児休業

イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から休業等規程第5条に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、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箇月以下である育児休業

(3) 育児短時間勤務職員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

(4) 休業等条例第38条第1項の規定による高齢者部分休業（以下「高齢者部分休業」という。）の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間

(5) 就業規則第39条第1項の規定による介護支援部分休暇（以下「介護支援部分休暇」という。）の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間

6 期末手当基準日の前日から前年の12月2日又はその年の3月2日若しくは6月2日までの間において第36条の5第3項に規定する退職の期間があった職員で、前項の規定により算出された在職期間が1箇月15日未満（期末手当基準日が12月1日であるときは、3箇月未満）となるものの当該在職期間は、1箇月15日（期末手当基準日が12月1日であるときは、3箇月）とする。ただし、期末手当基準日の前日から前年の12月2日又はその年の3月2日若しくは6月2日までの間において、第36条の5第3項に規定する退職にされていた期間のほかに専従許可を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、育児休業をし、第2号介護休暇を受け、出生支援休暇を受け、停職にされ、若しくは刑事事件に関し休職にされていた期間があった職員又は採用日以降の期間が1箇月15日未満（期末手当基準日が12月1日であるときは、3箇月未満）である職員にあつては、この限りでない。

7 期末手当基準日以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日であるときは、6箇月以内）の期間において、国又は他の地方公共団体の職員、特別職の職員、地方公営企業等労働

関係法の適用を受ける職員（同法附則第5項の適用を受けるものを含む。以下「企業職員等」という。）その他企業長がこれらに準じると認める者として在職した期間は、その者が引き続いて条例の適用を受ける職員となった場合に限り、これを第5項の在職期間に通算することができるものとする。この場合においては、第5項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

- 8 期末手当の支給日は、次の表に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、支給日欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とする。

基準日	支給日
3月1日	3月15日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

- 9 企業長は、特別の事情により、前項の規定により難いと認めるときは、前項の規定にかかわらず、別に期末手当の支給日を定めることができるものとする。

- 10 次の各号のいずれかに該当する者には、条例第16条の2の規定にかかわらず、当該各号の期末手当基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

(1) 期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日（条例第16条の2に規定する期末手当支給日をいう。以下同じ。）の前日までの間に法第29条第1項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員

(2) 期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に法第28条第4項の規定により失職した職員

(3) 期末手当基準日前1箇月以内又は期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該期末手当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（条例の適用を受ける職員として在職した期間（国又は他の地方公共団体の職員、特別職の職員、企業職員等その他企業長がこれらに準じると認める者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とみなす。）をいう。次項において同じ。）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

11 任命権者は、期末手当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期末手当支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 離職した日から当該期末手当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15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期末手当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、公務に対する住民の信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生じると認めるとき。

12 前項に規定す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。）を行う場合には、別記様式第23号による一時差止処分書により当該一時差止処分を受けべき者に通知しなければならない。

13 任命権者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した別記様式第24号による処分説明書を交付しなければならない。

14 一時差止処分を受けた者は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第18条第1項本文に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、その理由を明示した書面で、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。

15 任命権者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消し、その旨を、当該一時差止処分を受けた者に通知しなければならない。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基準日から起算して1年を経過した場合

16 前項の規定は、任命権者が、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。

17 任命権者は、一時差止処分を行おうとする場合は、あらかじめ、企業長に対して別記様式第27号による一時差止処分の実施に関する通知書により通知しなければならない。一時差止処分を取り消した場合も、同様とし、別記様式第28号による一時差止処分の取消しに関する通知書により、一時差止処分書及び処分説明書の写しを添付して通知するものとする。

#### (勤勉手当)

第36条の3 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額（第3項において準用する前条第3項各号に規定する職員にあつては、同項各号の規定により得られる勤勉手当基礎額）に、その職員の勤務成績による割合（第6項において「成績率」という。）と勤務期間による割合（第7項において「期間率」という。）とを乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の総額は、当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの勤勉手当基準日（条例第16条の3に規定する勤勉手当基準日をいう。以下同じ。）現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の105（特定幹部職員にあつては、100分の125）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

2 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれの勤勉手当基準日現在において職員が受けるべき給料の月額（育児短時間勤務職員にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額）及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

3 前条第3項の規定は、第1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3項中「前項」とあるのは、「第36条の3第2項」と読み替えるものとする。

4 前条第10項から第17項までの規定は、勤勉

手当の支給について準用する。この場合において、同条第10項から第17項中「条例第16条の2」とあるのは「条例第16条の3」と、「期末手当基準日」とあるのは「勤勉手当基準日」と、「期末手当支給日」とあるのは「勤勉手当支給日（条例第16条の3に規定する勤勉手当支給日をいう。）」と読み替えるものとする。

5 勤勉手当基準日において次の各号のいずれかに該当する職員は、条例第16条の3に規定する職員には含まれないものとする。

(1) 現に休職にされ、専従許可を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、第2号介護休暇を受け、出生支援休暇を受け、又は停職にされている職員

(2) 前項において準用する前条第10項各号のいずれかに該当する職員

(3) 育児休業をしている職員のうち、第36条の6第2項に規定する職員以外の職員

6 職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、企業長が別に定めるものとする。

7 第1項の期間率は、次の各号に定めるところによるものとする。ただし、勤務期間のない場合の割合は0とする。

(1) 勤務期間が6箇月の場合 100分の100

(2) 勤務期間が5箇月15日以上6箇月未滿の場合 100分の95

(3) 勤務期間が5箇月以上5箇月15日未滿の場合 100分の90

(4) 勤務期間が4箇月15日以上5箇月未滿の場合 100分の80

(5) 勤務期間が4箇月以上4箇月15日未滿の場合 100分の70

(6) 勤務期間が3箇月15日以上4箇月未滿の場合 100分の60

(7) 勤務期間が3箇月以上3箇月15日未滿の場合 100分の50

(8) 勤務期間が2箇月15日以上3箇月未滿の場合 100分の40

(9) 勤務期間が2箇月以上2箇月15日未滿の場合 100分の30

(10) 勤務期間が1箇月15日以上2箇月未滿の場合 100分の20

(11) 勤務期間が1箇月以上1箇月15日未滿の場合 100分の15

(12) 勤務期間が15日以上1箇月未滿の場合 100分の10

(13) 勤務期間が15日未滿の場合 100分の5

8 前項に規定する勤務期間は、勤勉手当基準日以前6箇月以内の期間において、職員として在職した期間のうち、次の各号に掲げる期間を除算した期間とするものとする。

(1) 休職にされ、専従許可を受け、又は停職にされていた期間（第36条の5第1項の規定による休職にされていた期間を除く。）

- (2) 自己啓発等休業をしている職員、配偶者同行休業をしている職員、育児休業（前条第5項第2号ア及びイに掲げる育児休業を除く。）をしている職員、第2号介護休暇を受けている職員又は出生支援休暇を受けている職員として在職した期間
- (3) 育児短時間勤務職員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) 条例第17条の4の規定により給与を減額された期間（職員が育児休業法第19条第1項の規定による部分休業（以下「部分休業」という。）の承認を受けて勤務しない場合を除く。）
- (5) 部分休業又は就業規則第40条の規定による子育て支援部分休暇の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (6) 負傷又は疾病（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を除く。）により勤務しなかった期間から週休日、就業規則第20条第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日並びに条例第14条第3項に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等（以下「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
- (7) 就業規則第35条第1項第2号に規定する第1号介護休暇により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
- (8) 就業規則第37条第1項に規定する介護時間により勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (9) 介護支援部分休暇の承認を受けて勤務しなかった期間
- (10) 勤勉手当基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合（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より勤務した日がない場合を除く。）には、前各号の規定にかかわらず、その全期間
- 9 勤勉手当基準日以前6箇月以内の期間において、国又は他の地方公共団体の職員、特別職の職員、企業職員等、その他企業長がこれらに準じると認める者としての在職期間は、その者が引き続いて条例の適用を受ける職員となった場合に限り、これを前項の職員として在職した期間として通算することができるものとする。この場合においては、前項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。
- 10 勤勉手当の支給日は、次の表に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、支給日欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるとき

は同欄に定める日の前日とする。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

- 11 企業長は、特別の事情により、前項の規定により難いと認めるときは、前項の規定にかかわらず、別に勤勉手当の支給日を定めることができるものとする。

(給与の減額)

第36条の4 条例第17条の4の企業長が別に定める場合は、次に掲げる場合とする。

- (1) 広島県水道広域連合企業団職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（令和5年広島県水道広域連合企業団条例第14号）第2条の規定によって職務に専念する義務を免除された場合（企業長が別に定める場合を除く。）
  - (2) 広島県水道広域連合企業団職員の職務に専念する義務の特例に関する規程（令和5年広島県水道広域連合企業団管理規程第30号）第2条第6号に規定する場合で勤務しないことについて任命権者の承認があった場合
  - (3) その他法令の規定により勤務しないことについて任命権者の承認があった場合（部分休業及び高齢者部分休業について任命権者の承認があった場合を除く。）
- 2 条例第17条の4及び就業規則第35条第7項（就業規則第37条第3項、第39条第5項、第40条第3項又は第42条の4第4項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第32条第7項に規定する額とする。
- 3 第1項第1号の規定に係る承認があった場合において、職員が国又は他の地方公共団体等の事務に従事したことに対して報酬を受けたときは、当該職員の職務に専念する義務を免除された期間について、1時間につき、前項の規定による勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給するものとする。
- 4 条例第17条の4、就業規則第35条第7項又は前項の規定によって給与を減額する場合においては、給与の減額の基礎となる勤務しない時間数は、その月の全時間数によって計算するものとし、この場合において、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ものとする。
- 5 条例第17条の4、就業規則第35条第7項又は第3項の規定によって給与を減額した場合においては、減額すべき給与額は、減額すべき事由の生じた計算期間の分を次の計算期間以降の給料、初任給調整手当、地域手当及び特勤手当（以下この項においてこれらを「給料等」と総称する。）から差し引くもの

とする。ただし、職員の異動、退職、死亡、休職（次条第1項及び第2項の規定による休職を除く。）、専従許可、自己啓発等休業、配偶者同行休業、育児休業、第2号介護休暇、出生支援休暇、停職等により、減額すべき給与額を給料等から差し引くことができないときは、条例の規定に基づくその他の未支給の給与から差し引くものとする。

（休職者の給与）

第36条の5 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び同条第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、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、又は原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成6年法律第117号）第11条第1項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた負傷若しくは疾病により法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当並びに期末手当及び勤勉手当の全額を支給する。ただし、任命権者は、特に必要があると認めるときは、予算の範囲内において更に1年まで延長して、これを支給することができる。

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

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

5 第3項の規定による休職者の期末手当については、期末手当基準日以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日であるときは、6箇月以内）の期間におけるその者の在職期間から当該在職期間内におけるその者の同項の規定による休職の期間を除いた期間（以下「休職期間を除いた在職期間」という。）に応ずる期末手当を支給するものとする。

6 前項の場合において、休職期間を除いた在職期間が1箇月15日（期末手当基準日が12月1日であるときは、3箇月）に満たない者（期末手当基準日以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日であるときは、6箇月以内）において、第3項に規定する休職にされてい

た期間のほかに専従許可を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、育児休業をし、第2号介護休暇を受け、出生支援休暇を受け、停職にされ、若しくは刑事事件に関し休職にされていた期間があった職員又は採用日以降の期間が1箇月15日未満（期末手当基準日が12月1日であるときは、3箇月未満）である職員を除く。）の期末手当については、第36条の2第1項各号のエの割合はこれらの規定にかかわらずそれぞれ同項各号のアに掲げる割合に100分の48を乗じて得た割合を超えない範囲内において、第36条の2第1項各号のエに規定する期末手当の割合に第36条の3の規定に基づき、その者に支給される勤勉手当の割合を加えた割合が、第36条の2第1項各号のアに規定する期末手当の割合に100分の48を乗じて得た割合に達しないこととなる場合においては、その差に相当する割合を、その者に適用される第36条の2第1項各号のエに規定する割合に加えて得た割合とする。

7 第2項ただし書又は第3項の規定の適用を受ける職員が、第2項ただし書又は第3項に規定する期間内で、期末手当基準日又は勤勉手当基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡したときは、当該各項の例による額の期末手当及び勤勉手当を支給することができる。ただし、その退職し、又は死亡した時が休職中、専従許可の有効期間中、自己啓発等休業中、配偶者同行休業中、第2号介護休暇中、出生支援休暇中又は停職中であつたもの及び育児休業をしている職員のうち次条第2項に規定する職員以外の職員であつたもの並びに第36条の2第11項第1号又は第2号のいずれかに該当する職員については、この限りでない。

8 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当及び勤勉手当の支給については、第36条の2第10項から第17項（第36条の3第4項において準用する場合を含む。）の規定を準用する。この場合において第36条の2第10項中「条例第16条の2」とあるのは、「第36条の5第7項」と読み替えるものとする。

（育児休業を取得している職員の給与）

第36条の6 条例第17条の6第2項の企業長が別に定める職員は、期末手当にあつては、条例第16条の2に規定するそれぞれの期末手当基準日に育児休業をしている職員のうち、期末手当基準日以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日であるときは、6箇月以内）の期間において勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあつた期間のうち、休職にされ、専従許可を受け、自己啓発等休業をし、配偶者同行休業をし、育児休業をし、第2号介護休暇を受け、出生支

援休暇を受け、又は停職にされていた期間以外の期間を含む。)がある職員とし、当該職員には、当該期末手当基準日に係る期末手当を支給する。

2 条例第17条の6第2項の企業長が定める職員は、勤勉手当にあつては、条例第16条の3に規定するそれぞれの勤勉手当基準日に育児休業をしている職員のうち、勤勉手当基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員とし、当該職員には、当該勤勉手当基準日に係る勤勉手当を支給する。

(給与からの控除)

第36条の7 職員の給与の支給に際しては、その給与から次の各号に掲げるものの額に相当する額を控除することができる。

- (1) 企業団が設置する公舎の使用料
- (2) 広島県市町村共済組合の定額積立貯金の積立金
- (3) 広島県市町村共済組合の団体取扱いに係る生命保険の保険料

(特定の職員についての適用除外)

第37条 第12条の2の規定は、特定管理職員には適用しない。

2—3 (略)

4 第11条の2から第12条の2までの規定は、任期付短時間勤務職員には適用しない。

附 則

1—2 (略)

(病気休暇等に関する経過措置)

3 当分の間、条例第17条の4の規定にかかわらず、職員が次の各号に掲げる事由により、それぞれ当該各号に定める日から起算して90日(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)第5条に規定する精神障害者にあつては、180日)を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該事由に係る期間の給与は、1時間につき、勤務1時間当たりの給与額の半額を減額して支給する。

- (1) 負傷(公務上の負傷及び通勤による負傷を除く。)又は疾病(公務上の疾病及び通勤による疾病を除き、予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む。)を原因とする有給休暇 当該有給休暇の開始の日
- (2) 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第68条の規定による就業禁止の措置 当該措置の開始の日

4 前項に規定する勤務しない期間には、病気休暇等(特定病気休暇(就業規則第32条第4項に規定する特定病気休暇をいう。以下同じ。))又は前項第2号に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。)の日(1日の勤務

(特定の職員についての適用除外)

第37条 第16条の規定は、特定管理職には適用しない。

2—3 (略)

附 則

1—2 (略)

時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。)のほか、同項各号に掲げる事由に係る療養期間中の週休日、条例第14条第3項に規定する休日が含まれるものとする。

5 一の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、当該病気休暇等の開始の日から起算して90日(当該病気休暇等が精神疾患による場合にあつては、180日)の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き病気休暇等により勤務しない期間の給与は、1時間につき、第32条第7項に規定する勤務1時間当たりの給与額の半額を減額して支給する。

6 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、次項に規定する場合を除き、当初の病気休暇等の開始の日から起算して90日(当該他の負傷又は疾病による病気休暇等が精神疾患による場合にあつては、180日)の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き病気休暇等により勤務しない期間の給与は、1時間につき、第32条第7項に規定する勤務1時間当たりの給与額の半額を減額して支給する。

7 病気休暇等の開始の日から起算して90日を経過した後180日を経過するまでの間に精神疾患が治癒し、精神疾患以外の疾病又は負傷による病気休暇等が引き続いている場合においては、当該疾病又は負傷による病気休暇等により勤務しない期間の給与は、1時間につき、第32条第7項に規定する勤務1時間当たりの給与額の半額を減額して支給する。

8 前3項の規定の適用については、生理休暇等の期間その他の企業長が定める期間の前後の勤務しない期間は、引き続いているものとする。

9 第4項から前項までに定めるもののほか、第3項の規定による給与の半減に関し必要な事項は、企業長が別に定める。

附則の次に次の別表を加える。

別表（第1条の2関係）

給料表							
職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
号給	給料月 額						
	円	円	円	円	円	円	円
1	185,500	267,300	303,200	357,200	444,800	471,200	520,100
2	186,600	268,300	304,700	358,900	448,800	475,200	524,100
3	187,800	269,300	306,200	360,500	454,800	481,200	530,100
4	188,900	270,300	307,600	362,100	462,800	489,200	538,100
5	190,000	271,300	308,600	363,700			
6	191,700	272,300	309,600	365,500			
7	193,300	273,300	310,600	367,000			
8	194,900	274,300	311,800	368,600			
9	196,600	275,300	313,000	370,000			
10	198,200	276,300	314,600	371,600			
11	199,800	277,300	316,200	373,200			
12	201,400	278,400	317,800	374,700			
13	203,000	279,400	319,100	376,600			
14	204,700	280,700	320,700	378,500			
15	206,400	282,000	322,300	380,400			
16	208,100	283,200	323,900	382,200			
17	209,400	284,500	325,400	383,700			
18	211,000	285,800	327,100	385,500			
19	212,600	287,000	328,700	387,200			
20	214,100	288,200	330,200	388,800			
21	215,600	289,300	331,600	390,500			
22	217,200	290,500	333,300	391,900			
23	218,800	291,800	334,600	393,300			
24	220,400	293,100	336,200	394,700			
25	222,000	294,400	337,400	396,100			
26	223,700	295,400	339,300	397,300			
27	225,000	296,400	340,900	398,500			
28	226,300	297,500	342,500	399,500			
29	227,600	298,600	343,800	400,600			
30	228,700	299,800	345,400	401,800			
31	229,800	300,900	347,000	402,900			
32	230,900	302,100	348,600	404,000			
33	232,000	303,300	350,200	404,700			
34	233,500	304,600	351,900	405,400			

35	235,000	305,900	353,700	406,100
36	236,500	307,200	355,500	406,800
37	238,000	308,500	357,000	407,400
38	239,500	309,800	358,400	408,000
39	241,000	311,100	359,800	408,500
40	242,500	312,400	361,200	408,900
41	244,000	313,700	362,700	409,300
42	245,400	315,000	364,100	409,500
43	246,800	316,300	365,400	409,800
44	248,200	317,400	366,900	410,100
45	249,400	318,300	368,100	410,400
46	250,600	319,600	369,100	410,700
47	251,800	320,900	370,200	411,000
48	253,000	322,200	371,400	411,300
49	254,100	323,400	372,300	411,500
50	255,200	324,700	373,300	411,800
51	256,300	325,900	374,300	412,100
52	257,400	327,100	375,200	412,400
53	258,400	328,400	376,200	412,600
54	259,400	329,500	377,100	412,900
55	260,400	330,600	378,000	413,200
56	261,400	331,700	378,900	413,500
57	262,400	332,400	379,700	413,700
58	263,300	333,300	380,400	414,000
59	264,200	334,000	381,200	414,300
60	265,100	334,800	382,000	414,500
61	265,900	335,600	382,600	414,700
62	266,700	336,000	383,300	415,000
63	267,500	336,600	384,000	415,300
64	268,300	337,300	384,700	415,500
65	269,000	338,100	385,200	415,700
66	269,800	338,800	385,900	416,000
67	270,600	339,500	386,500	416,300
68	271,300	340,100	387,100	416,500
69	272,000	340,600	387,500	416,700
70	272,800	341,200	388,100	417,000
71	273,600	341,700	388,700	417,300
72	274,300	342,300	389,300	417,500
73	275,000	342,600	389,700	417,700
74	275,800	343,100	390,200	
75	276,600	343,500	390,700	
76	277,300	343,900	391,300	

77	278,000	344,300	391,600			
78	278,700	344,800	392,000			
79	279,400	345,300	392,300			
80	280,100	345,800	392,700			
81	280,800	346,100	393,000			
82	281,500	346,500	393,300			
83	282,200	346,900	393,600			
84	282,900	347,300	393,900			
85	283,500	347,600	394,100			
86	284,200	348,000	394,400			
87	284,800	348,400	394,700			
88	285,500	348,800	394,900			
89	286,100	349,000	395,100			
90	286,800	349,400	395,300			
91	287,400	349,800	395,500			
92	288,100	350,200	395,700			
93	288,700	350,400	395,900			
94		350,800	396,100			
95		351,200	396,300			
96		351,500	396,500			
97		351,800	396,700			
98		352,200				
99		352,600				
100		353,000				
101		353,500				
102		353,900				
103		354,300				
104		354,700				
105		355,200				
106		355,600				
107		355,900				
108		356,200				
109		356,700				

別記様式第1号を別記様式第5号とし、附則の次に次の4様式を加える。

別記様式第1号（第11条の2関係）

扶養親族届							年 月 日提出
任命権者	勤務事業所名						
様	職名		氏名				
広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程第11条の2第5項の規定に基づき、次のとおり届け出ます。（証拠書類 通添付）							
届出の理由（該当する□にレ印を付する。） <input type="checkbox"/> 1 新たに職員となった又は新たに給与条例第6条の規定の適用の対象となった <input type="checkbox"/> 2 特定管理職員から特定管理職員以外の職員となった <input type="checkbox"/> 3 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある <input type="checkbox"/> 4 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある ※ 1・3・4については、特定管理職員にあっては子に係る事由が生じた場合に限る。							
扶養親族の名前	続柄	生年月日	同居・別居の別	所得の年額		届出事実の発生日	届出の事由
			（別居の場合は住所）	所得の種類	金額		
(中 略)							
記入上の注意 1 「続柄」欄には、職員との続柄を（重度心身障害者として届け出る場合は、その旨を併せて）記入する。 2 「同居・別居の別」欄で、別居の場合の住所地は市区町村名まで記入する。 3 「所得の年額」欄には、給与所得、事業所得、不動産所得、年金所得等恒常的な所得がある場合に、これらの種類ごとにその年額（見込額）を記入する。 4 「届出の事由」欄には、届出の理由の3又は4に該当する場合にその事由（例えば出生、死亡、満60歳以上等）をそれぞれ記入する。							
参考（上記扶養親族を職員と共同して扶養している者がいる場合、配偶者が給与条例適用職員であって、別途扶養手当を受給している場合等、認定上参考になると思われる事項があれば記入する。）							
※任命権者記入欄							
上記のとおり認定する。 年 月 日				取 扱 者 確 認 欄			
職名	氏名						

別記様式第2号（第11条の2関係）

扶養手当認定簿								
職員の区分	<input type="checkbox"/> 特定管理職員以外の職員 <input type="checkbox"/> 特定管理職員 （      年   月   日から）				氏名			
1 扶養親族の状況								
扶養親族の氏名	続柄	生年月日 (加算開始時期)	届出提出 (受理) 年月日	届出事実 の発生 年月日	届出の事由	支給の始期・ 終期 (満22歳年 度末)		
		年   月   日 (   年4月～)	年 月 日	年 月 日		年月分から		
			年 月 日	年 月 日		年月分まで (   ) (3)		
(中      略)								
		年   月   日 (   年4月～)	年 月 日	年 月 日		年月分から		
			年 月 日	年 月 日		年月分まで (   ) (3)		
2 扶養手当の月額認定（支給額の改定）								
支給開始(終了) ・支給額改定時 期		認定扶 養親族 (子以 外)	認定扶 養親族 (子)	うち加算 措置対象	扶養手当 の月額	認 定 等 の事由	任命権者の認定(確認)欄	
							認定(確認) 年月日	職・氏名
年 月 分	から まで	(人)	(人)	(人)	(円)		年 月 日	
(中      略)								
年 月 分	から まで	(人)	(人)	(人)	(円)		年 月 日	
3 備考								
〈記入上の注意〉 1 「職員区分」欄には、職員の区分に応じ、該当する口にレ印をつける。 2 「生年月日（加算開始時期）」欄には、加算措置の対象となる子について、加算開始の時期を（   ）内に記入する。 3 「届出提出〈受理〉年月日」欄には、届出提出日を記入し、その日が届出受理日と異なる場合にあっては、届出受理日を（   ）書で付記する。 4 「支給の始期・終期〈満22歳年度末〉」欄の（   ）内には、子・孫・弟妹が満22歳年度末により支給要件を喪失する時期を記入する。 5 子・孫・弟妹が満22歳年度末により支給要件を喪失した場合は、「届出提出〈受理〉年月日」欄及び「届出事実の発生前年月日」欄の記入は要しない。なお、「届出の事由」欄には、「満22歳年度末」と記入する。 6 特定管理職員以外の職員が特定管理職員となり支給要件を喪失する扶養親族がいる場合は、「届出提出（受理）年月日」欄及び「届出事実の発生前年月日」欄の記入は要しない。なお、「届出の事由」欄には、「特定管理職員への異動」と記入する。 7 「備考」欄は、扶養親族及び扶養手当額の認定上、特に必要な事項を記入する。								

別記様式第3号（第12条の2関係）

住居届						年 月 日提出
任命権者		勤務事業所名				
様		職名		氏名		
広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程第12条の2第4項の規定に基づき、居住の実情を届け出ます。（契約書等証明書類 通添付）						
届出の理由（該当する□にレ印を付する。）						
<input type="checkbox"/> 1 新規（ <input type="checkbox"/> 第1項第1号 <input type="checkbox"/> 第1項第2号） <input type="checkbox"/> 2 支給要件の喪失（ <input type="checkbox"/> 第1項第1号 <input type="checkbox"/> 第1項第2号） <input type="checkbox"/> 3 転居（1又は2に該当する場合を除く） <input type="checkbox"/> 4 契約関係の変更 <input type="checkbox"/> 5 家賃額の改定（届出の理由が生じた日） <input type="checkbox"/> 6 その他（ ） 年 月 日						
1号 給与 条例第 8条第 1項第 1号	契約開始日	年月日から	住宅への入居日	年月日		
	住宅の所在					
	住宅所有者	続柄（ ）	住所			
	住宅の貸主	続柄（ ）	住所			
	住宅の借主	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 扶養親族 続柄（ ） 共同名義人が <input type="checkbox"/> いない 続柄（ ） <input type="checkbox"/> いる 続柄（ ）				
	家賃等	月額 円 （年月日から）	左記家賃等には <input type="checkbox"/> 電気、ガス又は水道の料金が含まれている。 （光熱費込みの下宿代） <input type="checkbox"/> 食費等が含まれている。（まかない付下宿代）			
2号 給与 条例第 8条第 1項第 2号	契約開始日	年月日から	住宅への入居日	年月日		
	住宅の所在					
	住宅所有者	続柄（ ）	住所			
	住宅の貸主	続柄（ ）	住所			
	住宅の借主	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 扶養親族 続柄（ ） 共同名義人が <input type="checkbox"/> いない 続柄（ ） <input type="checkbox"/> いる 続柄（ ）				
	家賃等	月額 円 （年月日から）	左記家賃等には <input type="checkbox"/> 電気、ガス又は水道の料金が含まれている。 （光熱費込みの下宿代） <input type="checkbox"/> 食費等が含まれている。（まかない付下宿代）			
<input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第1号 <input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第2号 <input type="checkbox"/> 確認する。 上記のとおり <input type="checkbox"/> 確認し、規程第12条の2第9項に規定する家賃の額に相当する額は 円であると算定する。（給与条例第8条第1項第1号） <input type="checkbox"/> 確認し、規程第12条の2第9項に規定する家賃の額に相当する額は 円であると算定する。（給与条例第8条第1項第2号）						
年 月 日		取扱者				
職名 氏名		確認欄				
記入上の注意 1 「届出の理由」欄中新規及び支給要件の喪失については、届出に係る住宅の種類に応じて、職員が居住する借家・借間にあつては第1項第1号、配偶者等が居住する借家・借間にあつては第1項第2号のそれぞれ該当する箇所にレ印を付するものとする。 2 「家賃等」欄には、権利金、敷金、食費、電気代、ガス代、水道代、共益費若しくは店舗付住宅の店舗部分その他これに類するものに係る借料又は借り受けた住宅を他に転貸している場合の転貸部分に係る家賃等を含まない額を記入する。ただし、居住に関する支払額に電気、ガス若しくは水道の料金が含まれている場合（例：光熱費込みの下宿代）又は居住に関する支払額に食費等が含まれている場合（例：まかない付下宿代）で家賃に相当する額の算出が困難なときは、光熱費、食費等を含めた額（光熱費込みの下宿代又はまかない付下宿代）を記入して差し支えない。なお、この場合には該当するものにレ印を付するものとする。						

別記様式第4号（第12条の2関係）

住居手当認定簿							
— 異動後の所属							
所属					氏名		
届出の理由		提出年月日	受理年月日	該当条文（決定家賃等）	支給の始期	支給の金額	備考
発生年月日（改定年月日）	内容						
年月日からまで		年月日	年月日	<input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第1号（円） <input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第2号（円）	年月日からまで	年月日	職名 氏名
年月日からまで		年月日	年月日	<input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第1号（円）	年月日からまで	年月日	職名 氏名
(中略)							
年月日からまで		年月日	年月日	<input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第1号（円）	年月日からまで	年月日	職名 氏名
年月日からまで		年月日	年月日	<input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第1号（円） <input type="checkbox"/> 給与条例第8条第1項第2号（円）	年月日からまで	年月日	職名 氏名
備考							

別記様式第2号を別記様式第6号とし、同様式中「98,000円」を「150,000円」に、「規程第13条第2項」を「規程第13条第3項」に、「規程第13条第5項」を「規程第13条第6項」に改め、同様式の次に次の2様式を加える。

別記様式第7号（第17条の2関係）

単身赴任届				
				年 月 日提出
任命権者	様	職名		氏名
勤務事業所名			所在地	
届出の理由	<input type="checkbox"/> 1 新規 <input type="checkbox"/> 2 異動 <input type="checkbox"/> 3 転居( <input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 配偶者 ) <input type="checkbox"/> 4 その他( ) 上記事実の発生日 年 月 日			
広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程(以下「規程」という。)第17条の2第5項の規定に基づき、次のとおり配偶者等との別居の状況等を届け出ます。(住民票等証明書類 通添付)				
1 異動直前の居住状況等				
異動の発令年月日	年	月	日	
本人の住居				
同居者	<input type="checkbox"/> 配偶者 <input type="checkbox"/> 子(生年月日 ) <input type="checkbox"/> 子(生年月日 ) <input type="checkbox"/> 子(生年月日 ) <input type="checkbox"/> 子(生年月日 )			
2 現在の居住状況等				
配偶者と別居した年月日	年	月	日	
配偶者と別居した事情				
本人の住居		入居年月日	年	月 日
本人の住居における同居者	<input type="checkbox"/> 子(生年月日 ) <input type="checkbox"/> 子(生年月日 ) <input type="checkbox"/> 子(生年月日 ) <input type="checkbox"/> その他(続柄 ) <input type="checkbox"/> その他(続柄 ) <input type="checkbox"/> その他(続柄 ) <input type="checkbox"/> その他(続柄 )			
配偶者の住居	異動直前の本人の住居と <input type="checkbox"/> 同じ。 <input type="checkbox"/> 異なる。(入居年月日)			
異動直前の住居から勤務事業所までの通勤経路及び方法	2号紙の(1)に記入			
配偶者の住居から勤務事業所までの通勤経路及び方法	2号紙の(2)に記入			
配偶者の住居から本人の住居までの交通経路及び方法	2号紙の(3)に記入			
※任命権者記入欄				
上記のとおり <input type="checkbox"/> 確認する。 <input type="checkbox"/> 確認し、 <input type="checkbox"/> 単身赴任手当の月額を 円と決定する。 <input type="checkbox"/> 規程第17条の2第1項の規定による加算額を 円、 <input type="checkbox"/> 単身赴任手当の月額を 円と決定する。				
年 月 日				
職名	氏名	取扱者	確認	欄
(「記入上の注意」については、裏面を参照のこと。)				

〔裏 面〕

記入上の注意

- 1 「届出の理由」欄には、該当する理由の□にレ印を付し(新規の場合は理由の1のみにレ印を付す。)、理由の4に該当する場合は内容を( )内に記入する。
- 2 「届出の理由」欄中「2異動」とは、既に単身赴任手当の支給を受けている者が、さらに事業所を異にする異動をした場合の当該異動をいい、「3転居」とは、既に単身赴任手当の支給を受けている者が、さらに住居を移転した場合の当該転居をいう。
- 3 配偶者のない者にあつては、「配偶者」とあるのを「異動直前に同居していた18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」と読み替えて記入する。
- 4 届出の理由の1以外に該当する場合は「1 異動直前の居住状況等」は記入を要しない。
- 5 「1 異動直前の居住状況等」及び「2 現在の居住状況等」において「異動」とは、別居の原因となった事業所を異にする異動又は企業長が別に定める異動等をいう。
- 6 在勤する事業所が移転した者にあつては、「異動」とあるのを「移転」と読み替えて記入する。
- 7 新たに給料表の適用を受けることとなった者にあつては、「異動」とあるのを「適用」と読み替えて記入する。
- 8 異動に伴い配偶者と別居した場合で、配偶者の住居が異動直前の本人の住居と同じときは、「配偶者の住居から勤務事業所までの通勤経路及び方法」欄は記入を要しない。
- 9 異動に伴って配偶者とともに住居を移転し、その後に配偶者と別居した場合は、「異動直前の住居から勤務事業所までの通勤経路及び方法」欄は記入を要しない。
- 10 「通勤(交通)方法の別」欄には通勤等の順路に従い、徒歩、〇〇線等の別を記入する。
- 11 別居後に配偶者を欠くこととなった場合は、異動直前に配偶者が不在のものとした場合について記入する。
- 12 ※欄は記入しないこと。

(1) 異動直前の住居から勤務事業所までの通勤経路及び方法

順路	通勤方法の別	区間	※ 記入欄	順路	通勤方法の別	区間	距離
1		住居から( 経由)まで	※ 記入欄 者 (中	1		住居から( 経由) まで	・ km
略)							
6		から( ) まで		計(規程第17条の2第3項の規定による通勤距離)			・ km
経路略図(経路朱線)							

(2) 配偶者の住居から勤務事業所までの通勤経路及び方法

順路	通勤方法の別	区間	※ 記入欄	順路	通勤方法の別	区間	距離
1		住居から( 経由)まで	※ 記入欄 者 (中	1		住居から( 経由) まで	・ km
略)							
6		から( ) まで		計(規程第17条の2第3項の規定による通勤距離)			・ km
経路略図(経路朱線)							

(3) 配偶者の住居から本人の住居までの交通経路及び方法

順路	通勤方法の別	区間	※ 記入欄	順路	通勤方法の別	区間	距離
1		住居から( 経由)まで	※ 記入欄 者 (中	1		住居から( 経由) まで	・ km
略)							
6		から( ) まで		計(規程第17条の2第3項の規定による交通距離)			・ km
経路略図(経路朱線)							

別記様式第8号（第17条の2関係）

単身赴任手当認定簿

氏名

届出の理由等		届出提出年月日(受理年月日)	支給の始期(終期)・支給額の改定期	加算額	単身赴任手当の額	任命権者決定(改定)
事実の発生日	内容					
年 月 日		年 月 日	年月分 からまで	円	円	年 月 日 職名 氏名
年 月 日		年 月 日	年月分 からまで	円	円	年 月 日 職名 氏名
年 月 日		年 月 日	年月分 からまで	円	円	年 月 日 職名 氏名
年 月 日		年 月 日	年月分 からまで	円	円	年 月 日 職名 氏名
年 月 日		年 月 日	年月分 からまで	円	円	年 月 日 職名 氏名
年 月 日		年 月 日	年月分 からまで	円	円	年 月 日 職名 氏名

記入上の注意

「届出提出(受理)年月日」欄には、届出提出日を記入し、その日が届出受理日と異なる場合にあっては、届出受理日を( )書で付記する。

別記様式第3号を別記様式第9号と、別記様式第4号を別記様式第10号と、別記様式第5号を別記様式第11号と、別記様式第6号を別記様式第12号と、別記様式第7号を別記様式第13号と、別記様式第8号を別記様式第14号と、別記様式第9号を別記様式第15号と、別記様式第10号を別記様式第16号と、別記様式第11号を別記様式第17号と、別記様式第12号を別記様式第18号と、別記様式第13号を別記様式第19号とし、同様式中「第36条第2項第1号括弧書き」を「第29条第3項各号」に改め、別記様式第14号を別記様式第20号と、別記様式第15号を別記様式第21号と、別記様式第16号を別記様式第22号とし、同様式の次に次の4様式を加える。

別記様式第23号（第36条の2、第36条の3関係）

期末手当・勤勉手当支給一時差止処分書

年 月 日

様

（一時差止処分者） 印

広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程第36条の2第11項及び第36条の3第4項において準用する第36条の2第11項の規定に基づき、期末手当・勤勉手当の支給を一時差止める。

なお、この処分について不服があるときは、行政不服審査法の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して3か月以内に（1）に対し審査請求をすることができる。また、この処分書を受けた日の翌日から起算して3か月が経過した後においては、この処分の後の事情の変化を理由に（2）に対し、この処分の取消しを申し立てることができる。また、この処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して6か月以内に広島県水道広域連合企業団を被告（被告を代表する者は（3））として提起することができる（なお、この処分書を受けた日から6か月以内であっても、処分の日から1年を経過すると処分の取消しの訴えを提起することはできない。）ただし、この処分書を受けた日の翌日から起算して3か月以内に審査請求をした場合には、この処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する判決の送達を受けた日の翌日から起算して6か月以内に提起することができる（なお、その判決の送達を受けた日から6か月以内であっても、判決の日から1年を経過すると処分の取消しの訴えを提起することはできない。）

備考 1 （1）には審査請求をすべき行政庁を、（2）には処分の取消しの申立てをすべき行政庁を、（3）には取消しの訴えの被告とすべき者を代表する者を、それぞれ記載する。  
2 不用の文字は、二重線で消すこと。



別記様式第25号（第36条の2、第36条の3関係）

期末手当・勤勉手当支給一時差止処分の実施に関する通知書

年 月 日

企 業 長 様

（一時差止処分者）

広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程第36条の2第11項及び第36条の3第4項において準用する第36条の2第11項の規定に基づき、一時差止処分を行うので、第36条の2第17項の規定に基づき通知する。

被処分者に関する事項			
氏名		生年月日	年 月 日
住所			
採用年月日		離職年月日	年 月 日
離職時の所属名			
離職時の職名		離職時の号給	職 号給
一時差止処分に関する事項			
被疑事実の要旨	(思料される犯罪に係る罰条： )		
被処分者の供述の要旨	(事情聴取： 年 月 日)		
一時差止処分の発令予定年月日			
処分の対象となる手当			
参考事項			

備考 不用の文字は、二重線で消すこと。

別記様式第26号（第36条の2、第36条の3関係）

期末手当・勤勉手当支給一時差止処分の取消しに関する通知書

年 月 日

企 業 長 様

（一時差止処分者）

広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程第36条の2第15項及び第36条の3第4項において準用する第36条の2第15項の規定に基づき、一時差止処分を取り消したので、第36条の2第17項の規定に基づき通知する。

被処分者の氏名	
一時差止処分の発令年月日	年 月 日
一時差止処分を取り消した年月日	年 月 日
一時差止処分を取り消した理由	
支払った期末手当の額	<p>期末手当 円</p> <p>勤勉手当 円</p> <p>（支払年月日： 年 月 日）</p>
参考事項	

備考 不用の文字は、二重線で消すこと。

(広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程の一部改正)

第2条 広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程の一部を次のように改正する  
 次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に傍線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(期末手当)            第36条の2 (略)            2—9 (略)            10 (略)            (1)—(2) (略)            (3) 期末手当基準日前1箇月以内又は期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に離職した職員(前2号に掲げる者を除く。)で、その離職した日から当該期末手当支給日の前日までの間に<u>拘禁刑</u>以上の刑に処せられたもの            (4) 次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(条例の適用を受ける職員として在職した期間(国又は他の地方公共団体の職員、特別職の職員、企業職員等その他企業長がこれらに準じると認める者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とみなす。)をいう。次項において同じ。)中の行為に係る刑事事件に関し<u>拘禁刑</u>以上の刑に処せられたもの            11 (略)            (1) 離職した日から当該期末手当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<u>拘禁刑</u>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15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) (略)            12—14 (略)            15 (略)            (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<u>拘禁刑</u>以上の刑に処せられなかった場合            (2)—(3) (略)            16—17 (略)</p>	<p>(期末手当)            第36条の2 (略)            2—9 (略)            10 (略)            (1)—(2) (略)            (3) 期末手当基準日前1箇月以内又は期末手当基準日から当該期末手当基準日に対応する期末手当支給日の前日までの間に離職した職員(前2号に掲げる者を除く。)で、その離職した日から当該期末手当支給日の前日までの間に<u>禁錮</u>以上の刑に処せられたもの            (4) 次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(条例の適用を受ける職員として在職した期間(国又は他の地方公共団体の職員、特別職の職員、企業職員等その他企業長がこれらに準じると認める者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とみなす。)をいう。次項において同じ。)中の行為に係る刑事事件に関し<u>禁錮</u>以上の刑に処せられたもの            11 (略)            (1) 離職した日から当該期末手当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<u>禁錮</u>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15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) (略)            12—14 (略)            15 (略)            (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<u>禁錮</u>以上の刑に処せられなかった場合            (2)—(3) (略)            16—17 (略)</p>

別記様式第24号中「禁錮」を「拘禁刑」に改める。

## 附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、公布の日から施行し、令和7年4月1日から適用する。ただし、第2条の規定は令和7年6月1日から施行する。

(令和8年3月31日までの間における職員の給料に関する経過措置)

- 2 第1条の規定による改正後の広島県水道広域連合企業団職員の給与に関する規程（以下「改正後給与規程」という。）第1条の2に定める給料表の規定にかかわらず、別表に掲げる給料月額については、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間、同表に掲げる給料月額に100分の100.5を乗じて得た額（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）を同表に掲げる給料月額とする。

- 3 前項の規定は、次に掲げる給料月額には適用しない。

- (1) 条例第12条に規定する特地勤務手当の算定の基礎となる給料月額
- (2) 改正後給与規程第36条の2第3項第2号（改正後給与規程第36条の3第3項で準用する場合を含む。）に規定する給料月額（改正後給与規程第36条の2第3項第2号で定める特定幹部職員について、加算する額を算定するための給料月額をいう。）

(令和8年3月31日までの間における扶養手当に関する経過措置)

- 4 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間、改正後給与規程第11条の2第2項及び第4項中「13,000円」とあるのは「11,500円」と、同条第2項中「6,500円とする」とあるのは「6,500円、同条第2項第6号に該当する扶養親族については3,000円とする」と、同条第4項中「については1人につき6,500円」とあるのは「については1人につき6,500円、条例第6条第2項第6号に該当する扶養親族については3,000円」とする。

(令和8年3月31日までの間における地域手当に関する経過措置)

- 5 改正後給与規程第12条第2項の規定にかかわらず、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間における地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる地域の区分に応じて、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

- (1) 東京都特別区 100分の19.5
- (2) 広島市 100分の7
- (3) 前号の地域を除く広島県内の地域 100分の3.7