

目 次

規 則	ページ
1 新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	1
2 新潟県市町村総合事務組合職員の扶養手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	14
3 新潟県市町村総合事務組合職員の地域手当に関する規則の一部を改正する規則	16
4 新潟県市町村総合事務組合職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則	17
5 新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則	18
6 新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則	20
7 新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則	29

規 則

新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成 29 年 2 月 16 日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第 1 号

新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

第 1 条 新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（平成 16 年規則第 10 号）の一部を次のように改正する。

改正後		改正前	
別表第 8 休職期間等換算表（第 36 条関係）		別表第 8 休職期間等換算表（第 36 条関係）	
休業等の期間	換算率	休業等の期間	換算率
<u>条例第 28 条第 1 項の休職及び新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 16 年規則第 8 号、以下「勤務時間規則」という。）第 15 条第 1 項第 1 号に定める休暇の期間</u>	$\frac{3}{3}$ 以下	<u>条例第 28 条第 1 項の休職及び新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間規則」という。第 15 条第 1 項第 1 号に定める休暇の期間）</u>	$\frac{3}{3}$ 以下
<u>勤務時間条例（第 16 条に定める休暇の期間</u>			

(略)	(略)
条例第 28 条第 2 項の休職及び勤務時間条例第 14 条に定める休暇（結核性疾患によるものに限る。）の期間	$\frac{1}{2}$ 以下
(略)	(略)

(略)	(略)
条例第 28 条第 2 項の休職及び勤務時間条例第 14 条に定める休暇（結核性疾患によるものに限る。）の期間	$\frac{1}{2}$ 以下
<u>勤務時間条例第 16 条に定める休暇の期間</u>	$\frac{1}{2}$ 以下
(略)	(略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

第 2 条 新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第 1 章～第 7 章 (略)</p> <p><u>第 7 章の 2 降号 (第 31 条の 2)</u></p> <p>第 8 章・第 9 章 (略)</p> <p>(目的)</p> <p>第 1 条 この規則は、新潟県市町村総合事務組合職員の給与に関する条例（平成 16 年条例第 13 号。以下「条例」という。）<u>第 33 条</u>の規定に基づき、職員の初任給、昇格、昇給等の基準等に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>(定義)</p> <p>第 2 条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p><u>(4) 降号 職員の号給を同一の職務の級の</u> <u>下位の号給に変更することをいう。</u></p> <p>(4)～(7) (略)</p> <p><u>(9) 正規の試験 職員を採用するための競争試験をいう。</u></p> <p>(10)～(12) (略)</p>	<p>目次</p> <p>第 1 章～第 7 章 (略)</p> <p>第 8 章・第 9 章 (略)</p> <p>(目的)</p> <p>第 1 条 この規則は、新潟県市町村総合事務組合職員の給与に関する条例（平成 16 年条例第 13 号。以下「条例」という。）<u>第 32 条</u>の規定に基づき、職員の初任給、昇格、昇給等の基準等に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>(定義)</p> <p>第 2 条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4)～(7) (略)</p> <p><u>(8) 正規の試験 新潟県市町村総合事務組合管理者（以下「管理者」という。）の行う試験をいう。</u></p> <p>(9)～(11) (略)</p>

(新たに職員となった者の号給)

第 10 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が別表第 5 に定める初任給基準表（以下「初任給基準表」という。）に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第 21 条第 1 項又は第 22 条の 2 第 1 項の規定により得られる号給とする。ただし、初任給基準表の職種欄にその者に適用される区分の定めのない者又はその者に適用される同表の職種欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等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者の号給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。

2 (略)

(昇格)

第 18 条 (略)

2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、次の各号のいずれかに掲げる要件を満たさなければならない。

(1) 職員を昇格させようとする日に当該職員が昇任したこと。

(2) 前号に掲げる要件に準ずるものとして管理者の定める要件

(3) 昇格させようとする日以前 2 年間に於いて同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員が次に掲げる要件を満たし、かつ、昇格させようとする日以前 2 年間に於ける人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められること。

(新たに職員となった者の号給)

第 10 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が別表第 5 に定める初任給基準表（以下「初任給基準表」という。）に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第 21 条第 1 項又は第 22 条第 1 項の規定により得られる号給とする。ただし、初任給基準表の職種欄にその者に適用される区分の定めのない者又はその者に適用される同表の職種欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等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者の号給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。

2 (略)

(昇格)

第 18 条 (略)

2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、その者の勤務成績が良好であることが明らかでなければならない。

ア 職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価（管理者の定めるものに限る。以下この条において同じ。）の全体評点（確認者による確認が行われた全体評点をいう。以下同じ。）が上位又は中位の段階であること。

イ 職員を昇格させようとする日以前における能力評価及び業績評価の全体評点のうち、直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評点を総合的に勘案して発揮した能力の程度及び役割を果たした程度が通常のものを超えるものとして管理者の定める要件（行政職給料表の3級又は2級に昇格させる場合その他の管理者の定める場合にあつては、当該通常のものを超えるものに準ずるものとして管理者の定める要件を含む。）

ウ 職員を昇格させようとする日以前1年以内に、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条の規定による懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）又はこれに相当する処分を受けていないこと及び同日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づきこれらの処分を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

3 職員が派遣されていたこと等の事情により前項第3号に規定する全体評点の全部若しくは一部がない場合又は昇格させようとする日以前2年内において同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員について昇格させようとする日以前2年内における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合には、同号の規定にかかわらず、管理者の定めるところにより、職員を昇格させることができる。

4 昇格させようとする日以前における直近の能力評価の全体評点が最上位の段階であり、かつ、同日以前における直近の業績評価の全体評点が上位の段階であるときその他勤務成績が特に良好である職員に対する第1項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経年数又は必要在級年数に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つて、それぞれ同表の必要経年数又は必要在級年数とすることができる。

5 (略)

(昇格の場合の号給)

第21条 (略)

2・3 (略)

4 降格した職員を当該降格後最初に昇格させる場合において、前3項の規定により決定される号給が他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、前3項の規定にかかわらず、管理者の定めるところにより、その者の号給を決定することができる。

(降格)

第22条 職員を降格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。

2 前項の規定により職員を降格させる場合には、当該職員の人事評価の結果又は勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づきその職務の級より下位の職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。

3 職員から書面による同意を得た場合には、第1項の規定により当該職員を降格させることができる。

3 勤務成績が特に良好である職員に対する第1項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経年数又は必要在級年数に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つて、それぞれ同表の必要経年数又は必要在級年数とすることができる。

4 (略)

(昇格の場合の号給)

第21条 (略)

2・3 (略)

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3項の規定にかかわらず、管理者の定める号給とする。

(降格の場合の号給)

第 22 条の 2 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第 6 の 2 に定める降格時号給対応表の降格後の号給欄に定める号給とする。

2 (略)

3 前 2 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、その者の号給を決定することができる。この場合において、当該号給は、当該職員が降格した日の前日に受けていた給料月額に達しない額の号給でなければならない。

(昇給日及び評価終了日)

第 25 条 条例第 5 条第 4 項の規定により昇給を行う同項の規則で定める日は、第 29 条又は第 30 条に定めるものを除き、毎年 1 月 1 日 (以下「昇給日」という。) とし、昇給日前における同項の規則で定める日は、昇給日前 1 年間における 3 月 31 日 (以下「評価終了日」という。) とする。

(評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間において併せて考慮する事由)

第 26 条 条例第 5 条第 4 項の規則で定める事由は、懲戒処分を受けることが相当とされる行為をしたことその他管理者が定める事由とする。

(昇給区分及び昇給の号給数)

第 27 条 評価終了日以前における直近の能力評価及び直近の連続した 2 回の業績評価の全体評点 (以下この条において「昇給評点」という。) がある職員の勤務成績に応

(降格の場合の号給)

第 22 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、直近下位の額の号給) とする。

2 (略)

3 前 2 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、その者の号給を決定することができる。

(昇給日)

第 25 条 条例第 5 条第 4 項の規則で定める日は、第 29 条又は第 30 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 26 条 条例第 5 条第 4 項の規定による昇給 (第 29 条又は第 30 条に定めるところにより行うものを除く。次条において同じ。) 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。

(昇給区分及び昇給の号給数)

第 27 条 職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分 (以下「昇給区分」という。) は、前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

じて決定される昇給の区分（以下「昇給区分」という。）は、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、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。この場合において、第1号ア若しくはイ又は第3号ア若しくはイに掲げる職員に該当するか否かの判断は、管理者の定めるところにより行うものとする。

- (1) 昇給評点が上位又は中位の段階である職員（当該昇給評点がいずれも中位の段階である職員及び業績評価の全体評点が上位の段階（最上位の段階を除く。）であり、かつ、他の昇給評点が中位の段階である職員にあつては、管理者の定める者に限る。）のうち、勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

ア・イ（略）

- (2) 前号及び次号に掲げる職員以外の職員 C
- (3) 昇給評点のいずれかが下位の段階である職員、評価終了日以前1年間において懲戒処分を受けた職員及び第26条に規定する事由に該当した職員並びに条例第5条第4項後段の適用を受けることとなった職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

ア 勤務成績がやや良好でない職員

D

イ 勤務成績が良好でない職員 E

- 2 前項の場合において、同項第3号に掲げる職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に同号に定める昇給区分に決定することが著しく不相当であると認められるときは、同号の規定にかかわらず、管理者の定めるところにより、同号

ずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。この場合において、第3号又は第4号に掲げる職員に該当するか否かの判断は、管理者の定めるところにより行うものとする。

- (1) 勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

ア・イ（略）

- (2) 勤務成績が良好である職員 C

- (3) 勤務成績がやや良好でない職員 D

- (4) 勤務成績が良好でない職員 E

アに掲げる職員にあってはCの昇給区分に、同号イに掲げる職員にあってはC又はDの昇給区分に決定することができる。

3 職員が派遣されていたこと等の事情により、昇給評点の全部又は一部がない場合には、第1項の規定にかかわらず、管理者の定めるところにより、同項に定める昇給区分のいずれかに決定するものとする。

4 次の各号に掲げる職員の昇給区分は、前3項の規定にかかわらず、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。

(1) 管理者の定める事由以外の事由によって評価終了日以前1年間（当該期間の中途において新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日から評価終了日までの期間。次号において「基準期間」という。）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（第1項第3号イに掲げる職員に該当する職員及び次号に掲げる職員を除く。）

D

(2) (略)

5 (略)

6 前各項の規定により昇給区分を決定する職員の総数に占めるA又はBの昇給区分に決定する職員の数の割合は、これらの昇給区分に決定すべき職員が少数である場合その他の管理者の定める場合を除き、管理者が別に定める。

7 条例第5条第4項の規定による昇給の号給数は、昇給区分に応じて別表第7に定める昇給号給数表（次項において「昇給号給数表」という。）に定める号給数とする。

8 前年の昇給日後に昇格した職員の昇給の号給数は、前項の規定にかかわらず、他の職員との均衡を考慮して昇給号給数表のC欄に定める号給数以下の号給数とする。ただし、その者の昇給について、当該号給数とすることが不相当であると認められる特別の事情がある場合は、この限りでない。

2 次の各号に掲げる職員の昇給区分は、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。

(1) 管理者の定める事由以外の事由によって昇給日前1年間（当該期間の中途において新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間。次号において「基準期間」という。）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（前項第4号に掲げる職員に該当する職員及び次号に掲げる職員を除く。）

D

(2) (略)

3 (略)

4 前3項の規定により昇給区分を決定する職員の総数に占めるA又はBの昇給区分に決定する職員の数の割合は、管理者が別に定める。

5 条例第5条第4項の規定による昇給の号給数は、昇給区分に応じて別表第7に定める昇給号給数表に定める号給数とする。

9 前年の昇給日後に、新たに職員となった者又は第 21 条第 3 項若しくは第 35 条の規定により号給を決定された者の昇給の号給数は、前 2 項の規定にかかわらず、これらの規定による号給数に相当する数（評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間に新たに職員となった者又は当該号給を決定された者にあつては、管理者の定める数）に、その者の新たに職員となった日又は当該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 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（管理者の定める職員にあつては、前各項の規定を適用したものとした場合に得られる号給数を超えない範囲内で管理者が定め号給数）とする。

10 前 3 項の規定による号給数が零となる職員は、昇給しない。

11 第 7 項から第 9 項まで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をした職員にあつては、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、第 7 項から第 9 項までの規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。

12 一の昇給日において第 1 項又は第 3 項の規定により昇給区分を A 又は B に決定する職員の昇給の号給数の合計は、職員の定員、第 6 項の管理者の定める割合等を考慮して管理者の定める号給数を超えてはならない。

第 7 章の 2 降号

6 前年の昇給日後に新たに職員となった者又は同日後に第 21 条第 3 項若しくは第 35 条の規定により号給を決定された者の昇給の号給数は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による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 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（管理者の定める職員にあつては、第 1 項から前項までの規定を適用したものとした場合に得られる号給数を超えない範囲内で管理者が定める号給数）とする。

7 前 2 項の規定による号給数が零となる職員は、昇給しない。

8 第 5 項又は第 6 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をした職員にあつては、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、第 5 項又は第 6 項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。

9 一の昇給日において第 1 項の規定により昇給区分を A 又は B に決定する職員の昇給の号給数の合計は、職員の定員、第 4 項の管理者の定める割合等を考慮して管理者の定める号給数を超えてはならない。

第31条の2 新潟県市町村総合事務組合職員
の降給に関する条例（平成29年第2号）第
4条の規定により職員を降号させる場合
におけるその者の号給は、降号した日の前日
に受けていた号給より2号給下位の号給
（当該受けていた号給が職員の属する職務
の級の最低の号給の直近上位の号給である
場合にあっては、当該最低の号給）とする。

（復職時等における号給の調整）

第36条 休職にされ、若しくは法第55条の
 2第1項ただし書に規定する許可（以下こ
 の条において「専従許可」という。）を受け
 た職員が復職し、又は休暇のため引き続き
 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、他の職員との均衡上必要
 があると認められるときは、休職期間、専
 従許可の有効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、若しくは再び勤務する
 に至った日、同日後における最初の昇給日
 又はその次の昇給日に管理者の定めると
 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。

（復職時等における号給の調整）

第36条 休職にされ、若しくは地方公務員法
（昭和25年法律第261号）第55条の2
第1項ただし書に規定する許可（以下この条
において「専従許可」という。）を受けた職
員が復職し、又は休暇のため引き続き勤務
しなかつた職員が再び勤務するに至った場
合において、他の職員との均衡上必要があ
ると認められるときは、休職期間、専従許
可の有効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、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そ
のいずれかの日に管理者の定めるところに
 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。

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

別表第6の次に次の1表を加える。

別表第6の2 行政職給料表降格時号給対応表（第22条の2関係）

降格した日 の前日に受 けていた号 給	降 格 後 の 号 給				
	1級	2級	3級	4級	5級
1	33	17	17	9	9
2	33	18	18	10	10
3	33	19	19	11	11
4	34	20	20	12	12

5	35	21	21	13	13
6	36	22	22	14	14
7	37	23	23	51	15
8	39	24	24	16	16
9	40	25	25	17	17
10	42	26	26	18	18
11	43	27	27	19	19
12	44	28	28	20	20
13	45	29	29	21	21
14	46	30	30	22	22
15	47	31	31	23	23
16	48	32	32	24	24
17	49	33	33	25	25
18	50	34	34	26	26
19	51	35	35	27	27
20	52	36	36	28	28
21	53	37	37	29	29
22	54	38	38	30	30
23	55	39	39	31	31
24	56	40	40	32	32
25	58	41	41	33	33
26	60	42	42	34	34
27	62	43	43	35	35
28	64	44	44	36	36
29	66	45	45	37	37
30	68	46	46	38	38
31	70	47	47	39	39
32	72	48	48	40	40
33	74	49	49	41	41
34	76	50	51	42	42
35	78	51	51	43	43
36	80	52	52	44	44
37	81	53	53	45	45
38	82	54	54	46	46
39	83	55	55	47	47
40	84	56	56	48	48
41	86	58	57	49	50
42	88	60	58	50	52
43	90	62	59	51	54
44	92	64	60	52	56
45	93	66	63	53	58
46	93	68	66	54	60
47	93	70	69	55	62
48	93	72	72	56	64
49	93	76	75	57	66

50	93	80	78	58	76
51	93	84	81	59	88
52	93	88	84	60	92
53	93	93	88	61	93
54	93	98	92	62	93
55	93	103	97	63	93
56	93	109	102	64	93
57	93	115	107	65	93
58	93	121	112	66	93
59	93	125	113	67	93
60	93	125	113	68	93
61	93	125	113	69	93
62	93	125	113	70	93
63	93	125	113	71	93
64	93	125	113	72	93
65	93	125	113	73	93
66	93	125	113	74	93
67	93	125	113	75	93
68	93	125	113	80	93
69	93	125	113	85	93
70	93	125	113	88	93
71	93	125	113	89	93
72	93	125	113	90	93
73	93	125	113	91	93
74	93	125	113	92	93
75	93	125	113	93	93
76	93	125	113	93	93
77	93	125	113	93	93
78	93	125	113	93	93
79	93	125	113	93	93
80	93	125	113	93	93
81	93	125	113	93	93
82	93	125	113	93	93
83	93	125	113	93	93
84	93	125	113	93	93
85	93	125	113	93	93
86	93	125	113	93	
87	93	125	113	93	
88	93	125	113	93	
89	93	125	113	93	
90	93	125	113	93	
91	93	125	113	93	
92	93	125	113	93	
93	93	125	113	93	
94	93	125			

95	93	125			
96	93	125			
97	93	125			
98	93	125			
99	93	125			
100	93	125			
101	93	125			
102	93	125			
103	93	125			
104	93	125			
105	93	125			
106	93	125			
107	93	125			
108	93	125			
109	93	125			
110	93	125			
111	93	125			
112	93	125			
113	93	125			
114	93				
115	93				
116	93				
117	93				
118	93				
119	93				
120	93				
121	93				
122	93				
123	93				
124	93				
125	93				

附 則

(施行期日等)

- 1 この条例中第1条の規定は公布の日から、第2条の規定は平成29年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の規定は、平成29年1月1日から適用する。
(平成31年3月31日までににおける昇格に関する経過措置)
- 3 職員の昇格については、この規則の施行の日から起算して2年間は、改正後の新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則(次項において「改正後の規則」という。)第18条第2項第3号イの規定は、適用しない。
(平成30年1月1日に行われる昇給に関する経過措置)
- 4 平成30年1月1日に行われる新潟県市町村総合事務組合職員の給与に関する条例(平成16年条例第13号)第5条第4項の規定による昇給については、改正後の規則第25条中「日

は、昇給日前1年間における3月31日（以下「評価終了日」という。）とあるのは、「期間は、平成29年1月1日から同年3月31日までの期間」とする。

5 前項に規定する昇給に関する勤務成績の証明並びに昇給区分及び昇給の号給数については、なお従前の例による。この場合において、第2条の規定による改正前の新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則第27条第1項中「前条に規定する」とあるのは「新潟県市町村総合事務組合職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則（平成29年規則第1号）附則第4項の規定によりなお従前の例によるものとされた」と、同条第2項第1号中「昇給日前1年間」とあるのは「平成29年1月1日から同年3月31日までの期間」と、「昇給日の前日」とあるのは「平成29年3月31日」とする。

（雑則）

6 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、管理者が定める。

新潟県市町村総合事務組合職員の扶養手当の支給に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成29年2月16日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第2号

新潟県市町村総合事務組合職員の扶養手当の支給に関する規則の一部を改正する規則
新潟県市町村総合事務組合職員の扶養手当の支給に関する規則（平成16年規則第11号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p><u>（扶養親族の範囲）</u> 第2条 条例第11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。</p> <p>(1) 職員の配偶者、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</p> <p>(2) 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者</p> <p>(3) 重度心身障害者の場合は前2号によるほか、心身の障害の程度が終身労務に服することができない程度でない者</p> <p><u>（届出）</u> 第3条 （略）</p>	<p><u>（扶養親族の届出及び要件）</u> 第2条 （略）</p>

- 2 管理者は、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条例に定める要件を備えているかどうか又は配偶者のない旨を確かめて認定し、その認定に係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。
- 3 管理者は、次に掲げる者を扶養親族として認定することができない。
 - (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) その者の勤労所得、資産所得、事業所得の合計額が年額130万円程度以上である者
 - (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
- 4 管理者は、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。
- 5 管理者は、第2項から前項までの認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

(認定)

第4条 管理者は、前条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。

- 2 管理者は、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。
- 3 管理者は、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。
- 4 管理者は、第1項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

<p>(事後の確認)</p> <p><u>第5条</u> 管理者は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が条例第11条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養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。この場合においては、前条<u>第4項</u>の規定を準用する。</p> <p><u>第6条</u> (略)</p> <p>(雑則)</p> <p><u>第7条</u> この規則の実施に関し必要な事項は、<u>管理者が定める。</u></p>	<p>(事後の確認)</p> <p><u>第3条</u> 管理者は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が条例第11条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養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。この場合においては、前条<u>第5項</u>の規定を準用する。</p> <p><u>第4条</u> (略)</p>
--	---

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。
(平成29年改正条例附則第2項の規定が適用される間の読替え)
- 2 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第3条中「条例第12条第1項」とあるのは、「新潟県市町村総合事務組合職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(平成29年条例第 号)附則第2項の規定により読み替えられた条例第12条第1項」とする。

新潟県市町村総合事務組合職員の地域手当に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成29年2月16日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第3号

新潟県市町村総合事務組合職員の地域手当に関する規則の一部を改正する規則

新潟県市町村総合事務組合職員の地域手当に関する規則(平成27年規則第2号)の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>附 則</p> <p>1 (略) (平成30年3月31日までの間における第2条の規定による地域手当の支給割合)</p> <p>2 平成30年3月31日までの間における第2条の規則で定める割合は、<u>100分の1.1</u>とする。</p>	<p>附 則</p> <p>1 (略) (平成30年3月31日までの間における第2条の規定による地域手当の支給割合)</p> <p>2 平成30年3月31日までの間における第2条の規則で定める割合は、<u>100分の1.0</u>とする。</p>

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

新潟県市町村総合事務組合職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成 29 年 2 月 16 日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第 4 号

新潟県市町村総合事務組合職員の住居手当に関する規則の一部を改正する規則

新潟県市町村総合事務組合職員の住居手当に関する規則（平成 16 年規則第 12 号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(適用除外職員)</p> <p>第 2 条 条例第 13 条第 1 項の別に規則で定める職員は、職員の扶養親族たる者（条例第 11 条に規定する扶養親族で条例第 12 条第 1 項の規定による届出がされている者に限る。以下この条において同じ。）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。以下この条において同じ。）、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管理者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とする。</p> <p>第 3 条～第 9 条 （略）</p> <p><u>（平成 29 年改正条例附則第 2 項の規定が適用される間の読替え）</u></p> <p>第 10 条 <u>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 条中「条例第 12 条第 1 項」とあるのは、新潟県市町村総合事務組合職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成 29 年条例第 号）附則第 2 項の規定により読み替えられた条例第 12 条第 1 項」とする。</u></p>	<p>(適用除外職員)</p> <p>第 2 条 条例第 13 条第 1 項第 1 号の別に規則で定める職員は、職員の扶養親族たる者（条例第 11 条に規定する扶養親族で条例第 12 条第 1 項の規定による届出がされている者に限る。以下この条において同じ。）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。以下この条において同じ。）、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管理者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とする。</p> <p>第 3 条～第 9 条 （略）</p>

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成 29 年 2 月 16 日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第 5 号

新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則

第 1 条 新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成 16 年規則第 15 号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
(勤勉手当に係る勤務期間) 第 18 条 (略) 2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。 (1)～(4) (略) (5) 給与条例第 15 条の規定により給与額を減額された期間 (6)～(7) (略) (8) <u>勤務時間条例第 16 条の 2 の規定による介護時間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</u> (9) <u>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</u> (10) (略)	(勤勉手当に係る勤務期間) 第 18 条 (略) 2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。 (1)～(4) (略) (5) 給与条例第 15 条の規定により給与額を減額された期間 <u>(第 6 号に該当する場合及び新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 16 年条例第 11 号。以下「勤務時間条例」という。）第 17 条の規定による組合休暇の許可を受けた期間を除く。)</u> (6)～(7) (略) (8) 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 <u>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</u> (9) (略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

第 2 条 新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(勤勉手当の成績率)</p> <p>第20条 再任用職員以外の職員の成績率は、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、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。ただし、管理者は、給与条例第26条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>(1) <u>直近の業績評価(基準日以前における直近の業績評価をいう。以下同じ。)の全体評点(確認者による確認が行われた全体評点をいう。以下同じ。)が上位の段階である職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員 100分の105以上100分の170以下</u></p> <p>(2) <u>直近の業績評価の全体評点が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 100分の93.5以上100分の105未満</u></p> <p>(3) <u>直近の業績評価の全体評点が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の業績評価の全体評点が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員(次号の管理者の定める職員を除く。) 100分の82</u></p> <p>(4) <u>直近の業績評価の全体評点が下位の段階である職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の管理者の定める職員 100分の82未満</u></p> <p>2～3 (略)</p> <p>第20条の2 再任用職員の成績率は、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、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。</p>	<p>(勤勉手当の成績率)</p> <p>第20条 再任用職員以外の職員の成績率は、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、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。ただし、管理者は、給与条例第26条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>(1) 勤務成績が特に優秀な職員 <u>100分の108.5以上100分の180以下</u></p> <p>(2) 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の98.5以上100分の108.5未満</u></p> <p>(3) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の88.5</u></p> <p>(4) <u>勤務成績が良好でない職員 100分の88.5未満</u></p> <p>2～3 (略)</p> <p>第20条の2 再任用職員の成績率は、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、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。</p>

<p>(1) <u>直近の業績評価の全体評点が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員</u> 100分の42以上</p> <p>(2) <u>直近の業績評価の全体評点が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の業績評価の全体評点が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員（次号の長の定める職員を除く。）</u> 100分の38.5</p> <p>(3) <u>直近の業績評価の全体評点が下位の段階である職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の長の定める職員</u> 100分の38.5未滿</p>	<p>(1) 勤務成績が優秀な職員 100分の42以上</p> <p>(2) 勤務成績が良好な職員 100分の38.5</p> <p>(3) 勤務成績が良好でない職員 100分の38.5未滿</p>
--	---

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

- この条例中第1条の規定は公布の日から、第2条の規定は平成29年4月1日から施行する。
- 第1条の規定による改正後の新潟県市町村総合事務組合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定は、平成29年1月1日から適用する。

新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成29年2月16日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第6号

新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則
 新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年規則第8号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(週休日の振替等)</p> <p>第3条 (略)</p> <p><u>2 条例第5条の規則で定める勤務時間は、3時間30分から4時間15分までの間の時間とする。</u></p> <p><u>3 管理者は、週休日の振替（条例第5条の規定に基づき勤務日を週休日に変更して当</u></p>	<p>(週休日の振替等)</p> <p>第3条 (略)</p> <p><u>2 管理者は、週休日の振替（条例第5条の規定に基づき勤務日を週休日に変更して当</u></p>

該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。)又は半日勤務時間の割振り変更(同条の規定に基づき勤務日(半日勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。)のうち半日勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を条例第5条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。)を行う場合には、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更(以下「週休日の振替等」という。)を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等(条例第8条の2第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。)が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

- 4 管理者は、半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

(休憩時間の短縮)

第3条の2 管理者は、条例第6条第2項の規定に基づき、次に掲げる場合に該当する職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、同条第1項の休憩時間を45分以上1時間未満に短縮することができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子(条例第8条の3第1項において子に含まれるものとされる者(以下「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。)を含む。以下同じ。)のある職員が当該子を養育する場合

(2) (略)

該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。)又は4時間の勤務時間の割振り変更(同条の規定に基づき勤務日(4時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。)のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を条例第5条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。)を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更(以下「週休日の振替等」という。)を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等(条例第8条の2第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。)が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

- 3 管理者は、4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

(休憩時間の短縮)

第3条の2 管理者は、条例第6条第2項の規定に基づき、次に掲げる場合に該当する職員から申出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、同条第1項の休憩時間を45分以上1時間未満に短縮することができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合

(2) (略)

(3) 条例第 16 条第 1 項に規定する要介護者（以下「要介護者」という。）を介護する職員が要介護者を介護する場合

(4)・(5) (略)

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第 8 条 (略)

2～3 (略)

4 早出遅出勤務の請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)・(2) (略)

(3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

(4) 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法(明治 29 年法律第 89 号) 第 817 条の 2 第 1 項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号) 第 27 条第 1 項第 3 号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

(5) 第 1 号、第 2 号又は第 4 号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第 8 条の 3 第 1 項に規定する職員に該当しなくなった場合

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第 8 条の 2 (略)

2～4 (略)

5 深夜勤務の制限の請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(3) 条例第 16 条第 1 項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）を介護する職員が要介護者を介護する場合

(4)・(5) (略)

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第 8 条 (略)

2～3 (略)

4 早出遅出勤務の請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)・(2) (略)

(3) 前 2 号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第 8 条の 3 第 1 項に規定する職員に該当しなくなった場合

(4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第 8 条の 2 (略)

2～4 (略)

5 深夜勤務の制限の請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)・(2) (略)

(3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

(4) 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第 817 条の 2 第 1 項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第 27 条第 1 項第 3 号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

(5) 第 1 号、第 2 号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第 9 条第 2 項に規定する職員に該当しなくなった場合

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第 9 条 (略)

1～5 (略)

6 時間外勤務の制限の請求がされた後時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)～(3) (略)

(4) 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第 817 条の 2 第 1 項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第 27 条第 1 項第 3 号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

(5) 第 1 号、第 2 号又は前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員がそれぞれ条例第 9 条第 2 項又は第 9 条第 3 項に規定する職員に該当しなくなった場合

7～9 (略)

(1)・(2) (略)

(3) 前 2 号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が条例第 9 条第 2 項に規定する職員に該当しなくなった場合

(4) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第 9 条 (略)

1～5 (略)

6 時間外勤務の制限の請求がされた後時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

(1)～(3) (略)

7～9 (略)

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第10条 前3条の規定(第8条第4項第3号から第5号まで並びに第8条の2第1項、第5項第3号から第5号まで並びに前条第6項第3号から第5号までを除く。)は、条例第16条第1項に規定する要介護者(以下「要介護者」という。)を介護する職員について準用する。この場合において、第8条第4項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第8条の2第5項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、前条第6項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第2項中「条例第9条第2項又は」とあるのは「それぞれ条例第9条第4項の規定により読み替えられた同条第2項に規定する公務の運営に支障があるかどうか又は同条」と、同条第3項中「条例第9条第2項又は第3項とあるのは」とあるのは「条例第9条第3項」と、同条第7項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

(年次有給休暇の単位)

第14条 年次有給休暇の単位は1日又は1時間とする。

2～4 (略)

(介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第10条 前3条の規定(第8条第4項第3号及び第4号並びに第8条の2第1項、第5項第3号及び第4号並びに前条第6項第3号を除く。)は、条例第16条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下「要介護者」という。)を介護する職員について準用する。この場合において、第8条第4項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、第8条の2第5項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、前条第6項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第1項から第3項までの規定中「条例第9条第2項又は第3項とあるのは」とあるのは「条例第9条第3項」と、同条第1項中「ならない。この場合において、同条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない」とあるのは「ならない」と、同条第7項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

(年次有給休暇の単位)

第14条 年次有給休暇の単位は1日又は半日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。

2～4 (略)

(特別休暇)

第 16 条 条例第 15 条の規則で定める場合は、次の各号に定める場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

(1)～(7) (略)

(8) 生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間 (男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親 (当該子について民法第 817 条の 2 第 1 項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者 (当該請求に係る家事審判事件が裁判所に継続している場合に限る。) であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第 27 条第 1 項第 3 号の規定により当該子を委託されている同法第 6 条の 4 第 2 号に規定する里親であって、養子縁組によって養親となることを希望している者若しくは同条第 1 号に規定する養育里親である者 (同法第 27 条第 4 項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組によって養親となることを希望している者として委託することができない者に限る。))を含む。)が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇 (これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 30 分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

(9)～(14) (略)

(15) 条例第 16 条第 1 項に規定する要介護者の介護その他の管理者が定める世話を行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において 5 日 (要介護者が 2 人

(特別休暇)

第 16 条 条例第 15 条の規則で定める場合は、次の各号に定める場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

(1)～(7) (略)

(8) 生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間 (男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇 (これに相当する休暇を含む。))を承認され、又は労働基準法第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 30 分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

(9)～(14) (略)

(15) 条例第 16 条第 1 項に規定する日常生活を営むのに支障がある者 (以下この号において「要介護者」という。)の介護その他の管理者が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないこと

以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(介護休暇)

第17条 条例第16条第1項の規則で定める者(第2号から第5号までに掲げる者にあつては、職員と同居している者に限る。)

は、次に掲げる者とする。

(1)～(5) 略

2 (略)

3 条例第16条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間(以下「指定期間」という。)の指定を希望する期間の初日及び末日を休暇簿に記入して、管理者に対し行わなければならない。

4 管理者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があつた場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間(第7項において「申出の期間」という。)の指定期間を指定するものとする。

5 職員は、第3項の申出に基づき前項若しくは第7項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出(短縮の指定の申出に限る。)に基づき次項若しくは第7項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を休暇簿に記入して、管理者に対し申し出なければならない。

6 管理者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の指定の申出があつた場合には、第4項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

7 第4項又は前項の規定にかかわらず、管理者は、それぞれ、申出の期間又は第3項

が相当であると認められる場合 一の年において5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間(介護休暇)

第17条 条例第16条第1項の規則で定める者は、次に掲げる者であつて職員と同居しているものとする。

(1)～(5) 略

2 (略)

3 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

4 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内とする。

の申出に基づき第4項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第5項の規定による指定期間の延長の指定の申出があった場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長申出の期間」という。）の全期間にわたり第21条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

8 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

第17条の2 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

（介護時間）

第17条の3 介護時間の単位は、30分とする。

2 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（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勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

(介護休暇及び介護時間の承認)

第 21 条 管理者は、介護休暇及び介護時間の請求について、条例第 16 条第 1 項又は第 16 条の 2 第 1 項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。

(介護休暇及び介護時間の請求)

第 24 条 介護休暇及び介護時間の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して管理者に請求しなければならない。

2 前項の介護休暇の承認を受けようとする場合において、1 回の指定期間について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2 週間以上の期間(当該指定期間が 2 週間未満である場合その他の管理者が定める場合には、管理者が定める期間)について一括して請求しなければならない。

(休暇の承認の決定等)

第 26 条 (略)

2 第 23 条第 1 項、第 24 条第 1 項又は前条の請求があった場合においては、管理者は速やかに承認又は許可するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。ただし、第 24 条第 1 項の規定により介護休暇の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうち当該請求があった日から起算して 1 週間を経過する日(以下この項において「1 週間経過日」という。)後の期間が含まれているときにおける当該期間については、1 週間経過日まで承認することができる。

3 (略)

(介護休暇の承認)

第 21 条 管理者は、介護休暇の請求について、条例第 16 条第 1 項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。

(介護休暇の請求)

第 24 条 介護休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して管理者に請求しなければならない。

2 前項の場合において、条例第 16 条第 2 項に規定する介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2 週間以上の期間について一括して請求しなければならない。

(休暇の承認の決定等)

第 26 条 (略)

2 第 23 条第 1 項、第 24 条第 1 項又は前条の請求があった場合においては、管理者は速やかに承認又は許可するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。ただし、第 24 条第 1 項の請求があった場合において、当該請求に係る期間のうち当該請求があった日から起算して 1 週間を経過する日(以下この項において「1 週間経過日」という。)後の期間が含まれているときにおける当該期間については、1 週間経過日まで承認することができる。

3 (略)

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

(施行期日等)

1 この条例は、公布の日から施行し、改正後の新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の規定は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。

(経過措置)

- 2 改正後の新潟県市町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則の適用の日から平成 29 年 3 月 31 日までの間は、第 16 条第 8 号中「同法第 6 条の 4 第 2 号」とあるのは、「同法第 6 条の 4 第 1 項」と、「同条第 1 号」とあるのは、「同条第 2 項」とする。

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則を次のとおり公布する。

平成 29 年 2 月 16 日

新潟県市町村総合事務組合管理者職務代理者

副管理者 渡 邊 廣 吉

新潟県市町村総合事務組合規則第 7 号

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則

新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則（平成 16 年規則第 38 号）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>(育児休業の承認の請求手続)</p> <p>第 2 条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第 3 条第 8 号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の 1 月（育児休業条例第 2 条の 3 第 3 号に掲げる場合にあつては、2 週間）前までに行うものとする。</p> <p>2 管理者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。ただし、非常勤職員が育児休業条例第 3 条第 8 号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。</p>	<p>(育児休業の承認の請求手続)</p> <p>第 2 条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書により行い、育児休業条例第 3 条第 7 号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の 1 月（育児休業条例第 2 条の 2 第 3 号に掲げる場合にあつては、2 週間）前までに行うものとする。</p> <p>2 管理者は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。ただし、非常勤職員が育児休業条例第 3 条第 7 号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。</p>

備考 改正箇所は、下線が引かれた部分である。

附 則

この規則は、公布の日から施行し、改正後の新潟県市町村総合事務組合職員の育児休業等に関する規則の規定は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。