

奈良県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準等に関する条例をここに公布する。

令和7年2月21日

奈良県広域水道企業団企業長 山下 真

奈良県広域水道企業団条例第32号

奈良県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準等に関する条例
(趣旨)

第1条 この条例は、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。以下「法」という。）第38条第4項の規定に基づき奈良県広域水道企業団（以下「企業団」という。）の企業職員の給与の種類及び基準を、地方自治法（昭和22年法律第67号）第203条の2第5項の規定に基づき地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に掲げる職員（以下「第1号会計年度任用職員」という。）の費用弁償に関し必要な事項を定めるものとする。

(給与の種類)

第2条 企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「職員」という。）の給与の種類は、給料及び手当とする。

2 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、手当を除いた全額とする。

3 手当の種類は、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び特定新型インフルエンザ等対策派遣手当を含む。以下同じ。）及び退職手当とする。

(給料表)

第3条 給料については、職員の職務の種類に応じ、必要な種類の給料表を設けるものとする。

2 給料表の給料額は、職務の級及び当該職務の級ごとの号給を設けて定めるものとする。

3 給料表の種類、給料表に定める職務の級及び号給の数並びに各職務の級における最低の号給の給料額及び号給間の給料額の差額は、法第38条第2項及び第3項の規定の趣旨に従って定めなければならない。

(管理職手当)

第4条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち、その特殊性に

基づき企業長が指定する職にある者に対して支給する。

2 第13条から第15条までの規定は、前項に規定する企業長が指定する職にある者には適用しない。

(初任給調整手当)

第5条 初任給調整手当は、専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる職に新たに採用された職員に対して支給する。

(扶養手当)

第6条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族に係る扶養手当は、企業長が定める職員に対しては、支給しない。

2 扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものを扶養親族とする。

- (1) 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
- (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
- (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

(地域手当)

第7条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して企業長が定める地域に在勤する職員に対して支給する。

(住居手当)

第8条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に対して支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、家賃（使用料を含む。同号において同じ。）を支払っている職員（企業長が定める職員を除く。）
- (2) 第10条の規定により単身赴任手当を支給される職員で、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。）が居住するための住宅（企業長が定める住宅を除く。）を借り受け、家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして企業長が定めるもの

(通勤手当)

第9条 通勤手当は、次に掲げる職員に対して支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を

利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員

(2) 通勤のため自動車（道路交通法（昭和35年法律第105号）第2条第1項第9号に規定する自動車で、同法第3条に規定する自動二輪車以外のものをいう。以下同じ。）又は自転車その他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員

(3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車又は自転車等を使用することを常例とする職員

（単身赴任手当）

第10条 単身赴任手当は、公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の企業長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は公署の移転の直前の住居から当該異動又は公署の移転の直後に在勤する公署に通勤することが通勤距離等を考慮して企業長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員に対して支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する公署に通勤することが、通勤距離等を考慮して企業長が定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

（在宅勤務等手当）

第11条 在宅勤務等手当は、住居その他これに準ずるものとして企業長が定める場所において、正規の勤務時間（休暇により勤務しない時間その他企業長が定める時間を除く。）の全部を勤務することを、企業長が定める期間以上の期間について1月当たり平均10日を超えて命ぜられた職員に対して支給する。

（特殊勤務手当）

第12条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないとして認められるものに従事する職員に対して支給する。

（時間外勤務手当）

第13条 時間外勤務手当は、正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員に対して、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間について支給する。

2 前項の規定にかかわらず、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）の振替等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（以下この項において「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（企業長が定める時間を除く。）について、時間外勤務手当を支給する。

（休日勤務手当）

第14条 休日勤務手当は、休日等（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）（毎日を週休日と定められている職員以外の職員にあつては、祝日法による休日が週休日に当たるときは、企業長が定める日）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）をいい、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つては当該休日に代わる代休日をいう。以下同じ。）において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対して、当該勤務した全時間について支給する。休日等に準ずるものとして企業長が定める日において勤務した職員についても、同様とする。

（夜間勤務手当）

第15条 夜間勤務手当は、正規の勤務時間として午後10時から翌日午前5時までの間に勤務することを命ぜられた職員に対して、その間に勤務した全時間について支給する。

（宿日直手当）

第16条 宿日直手当は、宿日直勤務を命ぜられた職員に対して、当該勤務について支給する。

2 前項の勤務は、第13条から第15条までの勤務には含まれないものとする。

（管理職員特別勤務手当）

第17条 管理職員特別勤務手当は、第4条第1項に規定する企業長が指定する職にある者（次項において「管理職員」という。）が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により週休日若しくは勤務時間を割り振らない日又は休日等（同項において「週休日等」という。）において勤務をした場合に、当該職員に対して支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員に対して、管理職員特別勤務手当を支給する。

（期末手当）

第18条 期末手当は、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て、その在職期間に応じて支給する。これらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡した者についても、同様とする。

(勤勉手当)

第19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て、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6月以内の期間における勤務の状況に応じて支給する。これらの基準日前1月以内に退職し、又は死亡した者についても、同様とする。

(災害派遣手当)

第20条 災害派遣手当は、災害対策基本法(昭和36年法律第223号)第32条第1項(武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律(平成16年法律第112号)第154条(同法第183条において準用する場合を含む。))及び新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)第26条の8において準用する場合を含む。)及び大規模災害からの復興に関する法律(平成25年法律第55号)第56条に規定する職員で、住所又は居所を離れて企業団の区域に滞在することを要するものに支給する。

(退職手当)

第21条 退職手当は、職員が勤続期間6月以上で退職したとき又は勤続期間6月未満で退職した場合で次に掲げる事由により退職したときは、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に対して支給する。

- (1) 職制若しくは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ため退職した場合
- (2) 傷い疾病によりその職に堪えず退職した場合
- (3) 前2号に掲げる事由以外の事由により本人の意に反して退職した場合
- (4) 在職中に死亡した場合

2 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、企業長は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る退職手当の全部又は一部を支給しないこととすることができる。

- (1) 地方公務員法第29条の規定により懲戒免職の処分を受けた者
- (2) 地方公務員法第28条第4項の規定による失職をした者
- (3) 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)第11条の規定に該当し退職させられた者

3 在職期間中に地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分を受ける

べき行為をしたと認められる者に係る退職手当については、企業長が定める手続を経て、支払われる前にあってはその全部又は一部を支給しないこととし、支払われた後にあっては返納させ、又は納付させることとすることができる。

- 4 労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条及び第21条の規定により解雇予告手当を支払う場合においては、これに相当する額を減額して退職手当を支給するものとする。
- 5 勤続期間12月以上（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして企業長が定める者にあっては、6月以上）で退職した職員が退職の日の翌日から起算して1年の期間（企業長が指定する者については、企業長が指定する期間）内に失業している場合において、その者が同法に規定する基本手当の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による基本手当の支給の条件に従い、退職手当として支給する。
- 6 前項に定めるもののほか、同項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で企業長が指定するものに対しては、雇用保険法に規定する技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費に相当する金額を同法の規定による当該手当の支給の条件に従い、退職手当として支給する。
- 7 職員が退職した場合において、引き続いて職員以外の企業団職員又は国若しくは他の地方公共団体の職員（以下「団体職員等」という。）となり、かつ、その者の職員としての在職期間が当該団体職員等としての勤続期間に通算されることと定められているときは、前各項の規定にかかわらず、退職手当は、支給しない。

（給与の減額）

第22条 職員が勤務しないときは、休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、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 職員が部分休業（当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。）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その他企業長が定める事由により勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、

その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(休職者の給与)

第23条 職員が休職にされたときは、企業長が定めるところにより給与を支給することができる。

(育児休業の承認を受けた職員の給与)

第24条 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条第1項の承認を受けた職員には、育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしている職員には、期末手当又は勤勉手当を支給する。

(自己啓発等休業の承認を受けた職員の給与)

第25条 地方公務員法第26条の5第1項の承認を受けた職員には、自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(配偶者同行休業の承認を受けた職員の給与)

第26条 地方公務員法第26条の6第1項の承認を受けた職員には、配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)

第27条 第5条、第6条及び第21条の規定は、奈良県広域水道企業団の職員の定年等に関する条例（令和7年2月条例第20号）第12条の規定により採用された職員には適用しない。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員についての適用除外)

第28条 第4条から第6条まで、第8条、第10条、第17条及び第21条の規定は、地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項の規定により採用された職員には適用しない。

(第1号会計年度任用職員の給与等)

第29条 第1号会計年度任用職員の給与の種類は、報酬、期末手当及び勤勉手当とする。

2 前項の報酬の額は、報酬基礎額に、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当に相当する額を加えた額を基準とする。

3 前項の報酬基礎額は、地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる者（以下「第2号会計年度任用職員」という。）に支給する給料の月額並びに初任給調整手当及び地域手当に相当する額との権衡を考慮して企業長の定めるところにより日額に算定した額とする。ただし、企業長が特に必要と認め

るときは、企業長の定めるところにより時間額又は月額で算定することができる。

4 報酬基礎額を日額又は時間額によって算定する場合は月の1日から末日までの期間の勤務日数又は勤務時間に応じ企業長が定める日までに、報酬基礎額を月額によって算定する場合は職員の例により、報酬を支給する。

5 第1号会計年度任用職員に支給する期末手当及び勤勉手当の基準は、第2号会計年度任用職員に支給する期末手当及び勤勉手当との権衡を考慮して企業長が定め、その支給方法は、職員の例による。

6 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する第1号会計年度任用職員には、期末手当及び勤勉手当を支給しない。ただし、第2号会計年度任用職員との権衡上必要があると認められる者として企業長が定めるものについては、この限りでない。

(1) 任期の定めが6月に満たない者

(2) 勤務時間が、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分未満の者

7 第1号会計年度任用職員には、職員に支給する通勤手当との権衡を考慮して企業長が定めるところにより費用弁償を支給する。

(第2号会計年度任用職員の給与)

第30条 第2号会計年度任用職員の給与の種類は、給料及び手当とする。

2 第2号会計年度任用職員に支給する給料は、その職務の複雑、困難、責任の度及び特殊性並びに職員との権衡を考慮して、企業長が基準を定める。

3 第2号会計年度任用職員に支給する手当の種類は、初任給調整手当、地域手当、通勤手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とし、その基準は、企業長が定める。

4 前項の規定にかかわらず、任期の定めが6月に満たない第2号会計年度任用職員には、期末手当及び勤勉手当を支給しない。ただし、職員との権衡上必要があると認められる者として企業長が定めるものについては、この限りでない。

(会計年度任用職員の給与の減額)

第31条 第1号会計年度任用職員及び第2号会計年度任用職員（以下「会計年度任用職員」という。）が勤務しないときは、時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間、休日等である場合、年次有給休暇によ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のあった場合を除き、給与額を減額して給与を支給する。

(会計年度任用職員の給与の特例)

第32条 前3条の規定にかかわらず、企業長は、職務の特殊性その他特別の事情がある会計年度任用職員の給与については、別に定めることができる。

(非常勤職員の給与等)

第33条 企業職員で職員以外のもの(会計年度任用職員を除く。)については、職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給する。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和7年4月1日から施行する。

(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)

2 令和8年3月31日までの間における第6条の規定の適用については、同条第1項ただし書中「次項第2号から第5号まで」とあるのは「次項第2号から第6号まで」と、同条第2項中「(5) 重度心身障害者」とあるのは「(5) 重度心身障害者
(6) 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)

とする。

」

(暫定再任用職員に関する特例措置)

3 奈良県広域水道企業団の職員の定年等に関する条例附則第9項に規定する暫定再任用職員は、第27条に規定する職員とみなして、同条の規定を適用する。