

令和7年2月通常会議 施設常任委員会

議案第42号

大津市公営企業に従事する企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部を改正する条例の制定について



令和7年3月14日

企業局職員の住居手当及び管理職員特別勤務手当等の改定

1 【改正理由】

令和6年度の人事院勧告に準拠し、企業局職員の住居手当の支給対象者の拡大及び管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯の拡大を実施する。また、滋賀県パートナーシップ宣誓制度の開始に伴い、影響箇所の改正を実施する。

2 【改正内容】

(1) 住居手当

新たに暫定再任用（短時間含む）及び定年前再任用短時間職員を対象とする。
（令和7年4月1日より施行）

(2) 管理職員特別勤務手当

平日の支給対象時間帯を2時間早め、午後10時から午前5時までとする。
（令和7年4月1日より施行）

(3) 滋賀県パートナーシップ宣誓制度の開始に伴う改定

介護休暇、介護時間の対象となる配偶者の範囲に「滋賀県パートナーシップ宣誓制度においてパートナーシップを宣誓し、パートナー関係にある者」を含むことを明記
（令和7年4月1日より施行）

【参考】 条例 新旧対照表（抜粋）

改正前	改正後	備考
（給与の種類） 第2条 職員の給与の種類は、給料、管理職手当、管理職員特別勤務手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。 2 前項の規定にかかわらず、会計年度任用職員のうち、地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる職員に該当する者（以下「フルタイム会計年度任用職員」という。）の給与の種類は、給料、地域手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。 3 第1項の規定にかかわらず、会計年度任用職員のうち、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員に該当する者（以下「パートタイム会計年度任用職員」という。）の給与の種類は、給料、地域手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。 4 第1項の規定にかかわらず、地方公務員法第22条の4第1項若しくは第22条の5第1項又は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18条第1項の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）の給与の種類は、給料、管理職手当、管理職員特別勤務手当、地域手当、<u>通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。</u> <u>（新設）</u>	（給与の種類） 第2条 （略） 2 及び 3 （略） 4 第1項の規定にかかわらず、地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。）の給与の種類は、給料、管理職手当、管理職員特別勤務手当、地域手当、<u>住居手当</u>、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。 <u>5 第1項の規定にかかわらず、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18条第1項の規定により採用された職員の給与の種類は、給料、管理職手当、管理職員特別勤務手当、地域手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、特殊勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。</u>	改正

【参考】 条例 新旧対照表（抜粋）

改正前	改正後	備考
（管理職員特別勤務手当） 第3条の3 管理職員特別勤務手当は、臨時又は緊急の必要その他の企業の運営の必要により週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）又は祝日法による休日等（正規の勤務時間においても<u>勤務する</u>ことを要しないとされている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。）（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<u>を勤務した</u>職員にあっては、当該休日に代わる代休日）をいう。以下同じ。）若しくは年末年始の休日等（正規の勤務時間においても<u>勤務する</u>ことを要しないとされている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。）（代休日を指定されて、これらの日に割り振られた勤務時間の全部<u>を勤務した</u>職員にあっては、これらの日に代わる代休日）をいう。以下同じ。）<u>に勤務した</u>管理職員に対して支給する。 2 前項に規定する場合のほか、管理職員特別勤務手当は、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により<u>週休日等（週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等をいう。）以外の日の午前0時から午前5時までの間</u>であって正規の勤務時間以外の時間<u>に勤務した</u>管理職員に対して支給する。	（管理職員特別勤務手当） 第3条の3 管理職員特別勤務手当は、臨時又は緊急の必要その他の企業の運営の必要により週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）又は祝日法による休日等（正規の勤務時間においても<u>勤務をする</u>ことを要しないとされている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。）（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<u>につき勤務をした</u>職員にあっては、当該休日に代わる代休日）をいう。以下同じ。）若しくは年末年始の休日等（正規の勤務時間においても<u>勤務をする</u>ことを要しないとされている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。）（代休日を指定されて、これらの日に割り振られた勤務時間の全部<u>につき勤務をした</u>職員にあっては、これらの日に代わる代休日）をいう。以下同じ。）<u>に勤務を</u>した管理職員に対して支給する。 2 前項に規定する場合のほか、管理職員特別勤務手当は、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により<u>午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等（週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等をいう。）に含まれる時間を除く。）</u>であって正規の勤務時間以外の時間<u>に勤務を</u>した管理職員に対して支給する。	<u>改正</u>

【参考】 条例 新旧対照表（抜粋）

改正前	改正後	備考
（給与の減額） 第13条 職員が勤務しないときは、祝日法による休日等又は年末年始の休日等である場合、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を得た場合を除き、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 職員が修学部分休業（当該職員が大学その他の公営企業管理者が定める教育施設における修学のため、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。）、高齢者部分休業（高年齢として公営企業管理者が定める年齢に達した当該職員が当該年齢に達した日以後の日で公営企業管理者が認める日から当該職員に係る定年退職日（定年に達した日以後における最初の3月31日をいう。）までの期間中、1週間の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）、育児部分休業（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（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことをいう。）、介護休暇（当該職員が要介護者（配偶者（届出を<u>しないが</u>事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他公営企業管理者が定める者で負傷、疾病又は老齢により公営企業管理者が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、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。）、介護時間（当該職員が要介護者の介護をするため、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）又は子育て支援時間（当該職員がその小学校（これに準ずる学校を含む。）に就学している子（第1学年から第3学年までの子に限る。）を養育するため、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）の承認を受けて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。	（給与の減額） 第13条 （略） 2 職員が修学部分休業（当該職員が大学その他の公営企業管理者が定める教育施設における修学のため、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。）、高齢者部分休業（高年齢として公営企業管理者が定める年齢に達した当該職員が当該年齢に達した日以後の日で公営企業管理者が認める日から当該職員に係る定年退職日（定年に達した日以後における最初の3月31日をいう。）までの期間中、1週間の勤務時間の一部を勤務しないことをいう。）、育児部分休業（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（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことをいう。）、介護休暇（当該職員が要介護者（配偶者（届出を<u>していないが</u>事実上婚姻関係と同様の事情にある者又はパートナー関係（当事者の一方又は双方が、<u>性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）第2条第1項に規定する性的指向が異性に限られない者又は同条第2項に規定するジェンダーアイデンティティが出生時の性と異なる者であり、人生において互いに協力して継続的に生活を共にすることを約したと認められる二者の関係</u>をいう。）にある者を含む。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他公営企業管理者が定める者で負傷、疾病又は老齢により公営企業管理者が定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、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。）、介護時間（当該職員が要介護者の介護をするため、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）又は子育て支援時間（当該職員がその小学校（これに準ずる学校を含む。）に就学している子（第1学年から第3学年までの子に限る。）を養育するため、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。）の承認を受けて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。	改正