

宮代町職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例

第1条による改正 宮代町職員の定年等に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 定年制度（第2条―第5条）</p> <p>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条―第11条）</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条・第13条）</p> <p>第5章 雑則（第14条）</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し、必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2章 定年制度</p> <p>（定年による退職）</p> <p>第2条 （略）</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由がある<u> </u>と認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項</p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号<u> </u>）第28条の2第1項から3項まで及び第28条の3</p> <p><u> </u>の規定に基づき、職員の定年等に関し、必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（定年による退職）</p> <p>第2条 （略）</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは<u> </u>、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務<u> </u>に従事させるため<u>引き続き</u>勤務させることができる。</p>

改正案	現案
<p>又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて町長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日(同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日)の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。</p> <p>5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、町長が定める。 (定年に関する施策の調査等)</p>	<p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>その職員</u>の退職により _____ 公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>その職員</u>の退職による欠員を容易に補充することができないとき _____。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>その職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由 _____ が引き続き存すると認めるときは、 _____ 1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、<u>その期限</u>は、<u>その職員</u>に係る定年退職日 _____ の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続いて</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は _____、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>第1項の事由</u>が<u>存しなくなった</u> _____ と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて<u>その期限</u>を繰り上げて退職させることができる。</p> <p>5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、町長が定める。 (定年に関する施策の調査等)</p>

改 正 案	現 行
<p>第5条 (略)</p> <p>第3章 管理監督職勤務上限年齢制 <u>(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)</u></p> <p>第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次に掲げる職とする。 <u>(1) 宮代町職員の給与に関する条例(昭和30年宮代町条例第6号)第7条の2第1項に規定する管理職手当を支給される職</u> <u>(2) 宮代町企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和42年宮代町条例第9号)第3条の2に規定する管理職手当を支給される職</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p> <p>第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。 <u>(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)</u></p> <p>第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下この章において「他の職への降任等」という。)を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。 <u>(1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第10条において「降任等」という。)をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。</u> <u>(2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。</u> <u>(3) 当該職員の他の職への降任等を行う際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段</u></p>	<p>第5条 (略)</p>

改 正 案	現 行
<p><u>階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をする。</u></p> <p><u>（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）</u></p> <p><u>第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。</u></p> <p><u>（1）当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>（2）当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>（3）当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占め</u></p>	

改 正 案	現 行
<p>る職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、町長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として規則で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。</p> <p>4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長すること</p>	

改 正 案	現 行
<p>ができるときを除く。)、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間(前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。))が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、町長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。</p> <p>(異動期間の延長等に係る職員の同意)</p> <p>第10条 任命権者は、前条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</p> <p>(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)</p> <p>第11条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員の任用)</p> <p>第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職(臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。)をした者(以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条及び次条において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。</p>	

改 正 案	現 行								
<p><u>第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、組合（町が加入する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項に規定する一部事務組合及び広域連合をいう。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。</u></p> <p><u>2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>第5章 雑則</u> <u>（委任）</u></p> <p><u>第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>附 則</u> <u>（施行期日）</u></p> <p>1 <u>（略）</u> <u>（経過措置）</u></p> <p>2 <u>（略）</u> <u>（定年に関する経過措置）</u></p> <p><u>3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</u></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;"><u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u></td> <td style="text-align: center;"><u>61年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u></td> <td style="text-align: center;"><u>62年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u></td> <td style="text-align: center;"><u>63年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u></td> <td style="text-align: center;"><u>64年</u></td> </tr> </table> <p><u>（情報の提供及び勤務の意思の確認）</u></p> <p><u>4 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務</u></p>	<u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u>	<u>61年</u>	<u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u>	<u>62年</u>	<u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u>	<u>63年</u>	<u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u>	<u>64年</u>	<p style="text-align: center;"><u>附 則</u> <u>（施行期日）</u></p> <p>1 <u>（略）</u> <u>（経過措置）</u></p> <p>2 <u>（略）</u></p>
<u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u>	<u>61年</u>								
<u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u>	<u>62年</u>								
<u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u>	<u>63年</u>								
<u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u>	<u>64年</u>								

改 正 案	現 行
<p><u>務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）</u>にあつては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、<u>末日経過職員にあつては、当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度）</u>において、当該職員に対し、<u>当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとする</u>とともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。</p>	

第2条による改正 宮代町職員の給与に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>6 職員の昇給は、町規則で定める日に、同日の属する年度の前年度における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>7～11 (略)</p> <p>12 <u>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「定年前再任用短時間勤務職員」という。)</u>の給料月額は、<u>当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、第2項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成7年宮代町条例第6号)第2条第3項の規定により定められた当該定年前再任用短時間勤務職員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。</u></p>	<p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>6 職員の昇給は、町規則で定める日に、同日の属する年度の前年度における<u>その者</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>7～11 (略)</p> <p>12 <u>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。)</u>の給料月額は、<u>その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。</u></p>
<p>(通勤手当)</p> <p>第9条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下<u>この項及び次項において「交通機関等」という。</u>)を利用して、かつ、その運賃又は料金(以下<u>この項及び次項において「運賃等」という。</u>)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の</p>	<p>第4条の2 <u>再任用職員で地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「再任用短時間勤務職員」という。)</u>の給料月額は、<u>前条第11項の規定にかかわらず、この規定による給料月額に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成7年宮代町条例第6号)第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>(通勤手当)</p> <p>第9条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下<u>「交通機関等」という。</u>)を利用して、かつ、その運賃又は料金(以下<u>「運賃等」という。</u>)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の</p>

改 正 案	現 行
<p>通勤距離が片道2キロメートル未満である者及び第3号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で町規則で定めるもの(以下この条において「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動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以外の職員であって、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、町規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下この号及び第3号において「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(以下この号及び第3号において「1箇月当たりの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(当該職員が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55,000円を超えるときは、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単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)</p> <p>(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(定年前再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して町規則で定める職員にあっては、その額から、その額に町規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)ア～ス (略)</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等</p>	<p>通勤距離が片道2キロメートル未満である者及び第3号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で町規則で定めるもの(以下_____「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動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以外の職員であって、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、町規則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下_____「運賃等相当額」という。)。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55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円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55,000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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)</p> <p>(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(再任用短時間勤務職員_____のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して町規則で定める職員にあっては、その額から、その額に町規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)ア～ス (略)</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等</p>

改 正 案	現 行
<p>の使用距離等の事情を考慮して町規則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3～6 （略） （超過勤務手当）</p> <p>第12条 正規の勤務時間以外に勤務することを命じられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で町規則で定める割合（その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>（1）及び（2） （略）</p> <p>2 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で町規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>3 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第5条の規定により、あらかじめ同条例第3条第2項若しくは第3項又は第4条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（町規則で定める時間を除く。）に対して、第1項</p>	<p>の使用距離等の事情を考慮して町規則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者</u>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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3～6 （略） （超過勤務手当）</p> <p>第12条 正規の勤務時間以外に勤務することを命じられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で町規則で定める割合（その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>（1）及び（2） （略）</p> <p>2 <u>再任用短時間勤務職員</u>が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で町規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>3 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第5条の規定により、あらかじめ同条例第3条第2項若しくは第3項又は第4条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（町規則で定める時間を除く。）に対して、第1項（前項の規定により読み替えて適用す</p>

改 正 案	現 行
<p>_____の規定にかかわらず、勤務1時間につき第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で町規則で定める割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ正規の勤務時間外にした勤務(週休日における勤務のうち町規則で定めるものを除く。)の時間と割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(町規則で定める時間を除く。)との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項_____又は前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務の時間にあつては100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、100分の175)、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>5 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第8条の2第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務の時間にあつては100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、100分の175)から第1項に規定する町規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50から第3項に規定する町</p>	<p><u>る場合を含む。)</u>の規定にかかわらず、勤務1時間につき第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で町規則で定める割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ正規の勤務時間外にした勤務(週休日における勤務のうち町規則で定めるものを除く。)の時間と割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(町規則で定める時間を除く。)との合計が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項<u>(第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)</u>又は前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務の時間にあつては100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、100分の175)、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>5 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第8条の2第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第15条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間外にした勤務の時間にあつては100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、100分の175)から第1項に規定する町規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50から第3項に規定する町</p>

改 正 案	現 行
<p>規則で定める割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。</p> <p>6 (略)</p> <p>(勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第15条 (略)</p> <p>2 第12条、第13条第2項及び第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから4月1日から翌年の3月31日までの間における休日(土曜日にあたる日を除く。)及び12月29日から翌年の1月3日までの日(休日及び日曜日又は土曜日に当たる日を除く。)の日数の合計に7時間45分(定年前再任用短時間勤務職員)にあつては職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を、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1項に規定する育児短時間勤務をしている職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員にあつては職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2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項に規定する短時間勤務職員及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成17年宮代町条例第35号)第4条に規定する短時間勤務職員にあつては職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2条第4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5で除して得た時間)を乗じて得た時間を減じたもので除して得た額とする。</p> <p>(期末手当)</p> <p>第17条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員のの在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前</p>	<p>規則で定める割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。</p> <p>6 (略)</p> <p>(勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第15条 (略)</p> <p>2 第12条、第13条第2項及び第14条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから4月1日から翌年の3月31日までの間における休日(土曜日にあたる日を除く。)及び12月29日から翌年の1月3日までの日(休日及び日曜日又は土曜日に当たる日を除く。)の日数の合計に7時間45分(再任用短時間勤務職員)にあつては職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を、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1項に規定する育児短時間勤務をしている職員及び育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員にあつては職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2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項に規定する短時間勤務職員及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成17年宮代町条例第35号)第4条に規定する短時間勤務職員にあつては職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2条第4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5で除して得た時間)を乗じて得た時間を減じたもので除して得た額とする。</p> <p>(期末手当)</p> <p>第17条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者のの在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 再任用職員 に対する前</p>

改正案	現行
<p>項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。</p> <p>4～6 (略)</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第18条の3 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この項から第3項まで及び附則第3項第4号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、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の町規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(町規則で定める職員を除く。)についても同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、町規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第3項第4号において同じ。)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95を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 (略)</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)</p> <p>第18条の5 第4条第3項から第11項まで、第8条、第9条及び第9条の3の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>1～6 (略)</p> <p>7 <u>当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1</u></p>	<p>項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。</p> <p>4～6 (略)</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第18条の3 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条 _____ 及び附則第3項第4号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、基準日以前6箇月以内の期間における<u>その者</u>の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の町規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(町規則で定める職員を除く。)についても同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、町規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち再任用職員 _____ 以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第3項第4号において同じ。)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95を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 _____ 当該再任用職員 _____ の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 (略)</p> <p>(再任用職員 _____ についての適用除外)</p> <p>第18条の5 第8条 _____、第9条及び第9条の3の規定は、<u>再任用職員 _____</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>1～6 (略)</p>

改 正 案	現 行
<p>日（附則第9項において「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第3項、第4項及び第7項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。）とする。</p> <p>8 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</p> <p>（1）臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員</p> <p>（2）宮代町職員の定年等に関する条例（昭和59年宮代町条例第11号）第9条第1項又は第2項の規定により地方公務員法第28条の2第1項に規定する異動期間（同条例第9条第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第6条に規定する職を占める職員</p> <p>（3）宮代町職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）</p> <p>9 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であつて、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び附則第11項において「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第7項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第7項の規定により当該職員の受ける給料月額のほ</p>	

改正案	現 行
<p>か、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。</p> <p>1 0 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。</p> <p>1 1 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第7項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第9項に規定する職員を除く。）であって、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p> <p>1 2 附則第9項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第7項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p> <p>1 3 附則第9項又は前2項の規定による給料を支給される職員に対する第17条第5項（第18条の3第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、同項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第9項、第11項又は第12項の規定による給料の額との合計額」とする。</p> <p>1 4 附則第7項から前項までに定めるもののほか、附則第7項の規定による給料月額、附則第9項の規定による給料その他附則第7項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p>	
<p>別表第1（第3条関係） 行政職給料表</p>	<p>別表第1（第3条関係） 行政職給料表</p>

改 正 案								現 行							
職員の区分	号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	職員の区分	号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	再任用 以外の職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
	定年前再任用短時間勤務職員	料月額	基準給	料月額	基準給	料月額	基準給		料月額	基準給	料月額	基準給	料月額	基準給	料月額
		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	215,200	255,200	274,600	289,700	314,700	356,800			215,200	255,200	274,600	289,700	314,700	356,800	

第3条による改正 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(この条例の目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第3項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職、<u>休職及び降給</u>の手続及び効果に関し規定することを目的とする。</p> <p>附 則</p> <p><u>(施行期日)</u></p> <p>1 この条例は、昭和30年7月20日から施行する。</p> <p><u>(降給に関する経過措置)</u></p> <p>2 <u>宮代町職員の給与に関する条例（昭和30年宮代町条例第6号）附則第7項の規定に基づく措置は、法第27条第2項に規定する降給とみなす。</u></p> <p>3 <u>前項に規定する措置の適用を受ける職員には、任命権者が定めるところにより、当該措置の適用により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。</u></p>	<p>(この条例の目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第3項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職 _____ の手続及び効果に関し規定することを目的とする。</p> <p>附 則</p> <p>_____ この条例は、昭和30年7月20日から施行する。</p>

第4条による改正 職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(この条例の目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条第4項の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果に関し規定することを目的とする。</p> <p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、<u>その発令の日に受ける給料の月額</u>（法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、宮代町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年宮代町条例第17号）第17条第1項から第3項までに規定する報酬の額）の10分の1以下を減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の月額の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>(この条例の目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条第2項の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果に関し規定することを目的とする。</p> <p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、<u>給料の額</u>（法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、宮代町会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年宮代町条例第17号）第17条第1項から第3項までに規定する報酬の額）の10分の1以下を減ずるものとする。</p>

第6条による改正 職員の特殊勤務手当に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(定年前再任用短時間勤務職員に支給する手当の額)</p> <p>第4条 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</p> <hr/> <p>が、第2条に掲げる特殊勤務手当の支給される業務に従事したときに支給する手当の額は、当該規定に定める額に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成7年宮代町条例第6号)第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を、同条例第2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。</p>	<p>(再任用短時間勤務職員に支給する手当の額)</p> <p>第4条 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で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものが、第2条に掲げる特殊勤務手当の支給される業務に従事したときに支給する手当の額は、当該規定に定める額に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成7年宮代町条例第6号)第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を、同条例第2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。</p>

第7条による改正 職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行									
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 宮代町職員の定年等に関する条例(昭和59年宮代町条例第11号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) 宮代町職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>(4) 及び (5) (略)</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 宮代町職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項 _____ の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) 宮代町職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)</p> <p>第16条 育児短時間勤務の承認を受けた職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 宮代町職員の定年等に関する条例(昭和59年宮代町条例第11号)第4条 _____ の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(3) 及び (4) (略)</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 職員の定年等に関する条例(昭和59年宮代町条例第11号)第4条の規定により引き続いて勤務している職員</p> <p>(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)</p> <p>第16条 育児短時間勤務の承認を受けた職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>									
<table border="1"> <tr> <td>(略)</td> <td>(略)</td> <td>(略)</td> </tr> </table>	(略)	(略)	(略)	<table border="1"> <tr> <td>(略)</td> <td>(略)</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td>第4条第12項</td> <td>とす る</td> <td>に、算出率を乗じて得た額とする。</td> </tr> </table>	(略)	(略)	(略)	第4条第12項	とす る	に、算出率を乗じて得た額とする。
(略)	(略)	(略)								
(略)	(略)	(略)								
第4条第12項	とす る	に、算出率を乗じて得た額とする。								

改 正 案			現 行		
第9条の4第2項第2号	定年前任用短時間勤務職員	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10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（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）	第9条の4第2項第2号	再任用短時間勤務職員	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10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（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）
第12条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の125）を乗じて得た額とする。	第12条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする。
			第12条第4項	第2項	職員の育児休業等に関する条例（平成4年宮代町条例第13号）第16条の
第12条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が職員の育児休業等に関する条例（平成4年宮代町条例第13号）第16条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合においては、第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする	第12条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が第16条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合においては、第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)

改 正 案			現 行		
<p>(育児短時間勤務職員等についての職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務職員等についての職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和56年宮代町条例第3号)の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>			<p>(育児短時間勤務職員等についての職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務職員等についての職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和56年宮代町条例第3号)の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>		
第4条	<p>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</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>第2条第3項</p>	<p>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10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(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。)</p> <p>第2条第2項</p>	第4条	<p>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で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの</p> <p>第2条第3項</p>	<p>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10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(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。)</p> <p>第2条第2項</p>
<p>(短時間勤務職員についての給与条例の特例)</p> <p>第19条 短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>			<p>(短時間勤務職員についての給与条例の特例)</p> <p>第19条 短時間勤務職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>		
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
第9条の4第2項第2号	<p>定 年 前 再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員</p>	<p>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18条第1項に規定する短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)</p>	第9条の4第2項第2号	<p>再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員</p>	<p>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18条第1項に規定する短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)</p>
第12条第1項	支 給 する	<p>支給する。ただし、短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額</p>	第12条第1項	支 給 する	<p>支給する。ただし、短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあっては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額</p>

改 正 案			現 行		
		に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の125）を乗じて得た額とする。			に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする。
			<u>第12条第4項</u>	<u>第2項</u>	<u>職員の育児休業等に関する条例（平成4年宮代町条例第13号）第19条の</u>
第12条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が職員の育児休業等に関する条例（平成4年宮代町条例第13号）第19条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする	第12条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が職員の育児休業等に関する条例 <u>第19条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を減じた割合を乗じて得た額とする</u>
<u>第18条の5</u>	<u>第4条第3項から第1項まで、第8条、第9条及び第9条の3</u>	<u>第8条、第9条及び第9条の3</u>	<u>第18条の5</u>	<u>再任用職員</u>	<u>短時間勤務職員</u>
	定年再任用短時間勤務職員	短時間勤務職員			

改 正 案			現 行		
<p>(短時間勤務職員についての職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)</p> <p>第20条 短時間勤務職員についての職員の特殊勤務手当に関する条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>			<p>(短時間勤務職員についての職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)</p> <p>第20条 短時間勤務職員についての職員の特殊勤務手当に関する条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>		
第4条	<p>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</p>	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律(平成30年法律第110号)第18条第1項に規定する短時間勤務職員</p>	第4条	<p>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で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの</p>	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律(平成30年法律第110号)第18条第1項に規定する短時間勤務職員</p>
	第2条第3項	第2条第4項		第2条第3項	第2条第4項
<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第21条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(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「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。))を除く。)</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第22条 部分休業(育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。)の承認は、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>を除く。以下この条において同じ。))にあつては、当該非常勤職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2及び3 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1及び2 (略)</p> <p>3 <u>育児短時間勤務職員等に対する給与条例附則第7項の規定の適用については、同項中「)とする」とあるのは、「)に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。</u></p>			<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第21条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「<u>再任用短時間勤務職員等</u>」という。))を除く。)</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第22条 部分休業(育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。)の承認は、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(<u>再任用短時間勤務職員等</u>を除く。以下この条において同じ。))にあつては、当該非常勤職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2及び3 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1及び2 (略)</p>		

第8条による改正 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項</u>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。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、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分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4及び5 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員</u>については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員</u>については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>3 任命権者は、試験研究に関する業務に従事する職員で町規則で定めるものについて、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合には、前項の規定にかかわらず、町規則の定</p>	<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第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</u>で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、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分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4及び5 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>3 任命権者は、試験研究に関する業務に従事する職員で町規則で定めるものについて、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の能率の向上に資すると認める場合には、前項の規定にかかわらず、町規則の定</p>

改 正 案	現 案 行
<p>めるところにより、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、4週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い勤務時間を割り振るものとし、当該職員が<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>又は任期付短時間勤務職員である場合にあつては、それぞれ前条第3項又は第4項の規定に基づき定める時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。</p>	<p>めるところにより、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、4週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い勤務時間を割り振るものとし、当該職員が<u>再任用短時間勤務職員</u>又は任期付短時間勤務職員である場合にあつては、それぞれ前条第3項又は第4項の規定に基づき定める時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。</p>
<p>第4条 (略)</p>	<p>第4条 (略)</p>
<p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、町規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上(週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、町規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。</p>	<p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、町規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上(週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、町規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合には、この限りでない。</p>
<p>(年次有給休暇)</p>	<p>(年次有給休暇)</p>
<p>第12条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p>	<p>第12条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p>
<p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等</p>	<p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等</p>

第9条による改正 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5) 宮代町職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p><u>(6)</u> (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5)</u> (略)</p> <p>3 (略)</p>

第10条による改正

宮代町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(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及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))を除く。以下同じ。)に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(11) (略)</p>	<p>(報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))を除く。以下同じ。)に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(11) (略)</p>

第 1 1 条 一般職の任期付職員の採用等に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第 9 条 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>5 任期付短時間勤務職員に対する給与条例第 9 条の 4 第 2 項第 2 号 (通勤手当) 及び第 1 2 条第 2 項 (時間外勤務手当) の規定の適用については、給与条例第 9 条の 4 第 2 項第 2 号中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは「一般職の任期付職員の採用に関する条例 (平成 1 7 年宮代町条例第 3 5 号) 第 9 条に規定する任期付短時間勤務職員 (以下「任期付短時間勤務職員」という。)」と、給与条例第 1 2 条第 2 項中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは「任期付短時間勤務職員」とする。</p>	<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第 9 条 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>5 任期付短時間勤務職員に対する給与条例第 9 条の 4 第 2 項第 2 号 (通勤手当) 及び第 1 2 条第 2 項 (時間外勤務手当) の規定の適用については、給与条例第 9 条の 4 第 2 項第 2 号中「<u>再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは「一般職の任期付職員の採用に関する条例 (平成 1 7 年宮代町条例第 3 5 号) 第 9 条に規定する任期付短時間勤務職員 (以下「任期付短時間勤務職員」という。)」と、給与条例第 1 2 条第 2 項中「<u>再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは「任期付短時間勤務職員」とする。</p>

宮代町情報公開・個人情報保護審査会条例等の一部を改正する条例

第1条による改正 宮代町情報公開・個人情報保護審査会条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(設置)</p> <p>第1条 宮代町情報公開条例(平成11年宮代町条例第16号。以下「公開条例」という。)</p> <p>第16条及び<u>個人情報保護に関する法律(平成15年法律第57号。以下「法」という。)</u>第105条第3項において準用する同条第1項の規定に基づく諮問に応じて審議するため、宮代町情報公開・個人情報保護審査会(以下「審査会」という。)を置く。</p> <p>(審査会の調査権限)</p> <p>第6条 審査会は、必要があると認めるときは、公開条例第16条の2及び<u>法第105条第3項において準用する同条第1項の規定</u>により審査会に諮問をした実施機関(以下「諮問実施機関」という。)に対し、審査請求のあった公開条例第11条第1項若しくは第2項<u>の決定に係る公文書(公開条例第2条第2号に規定する公文書をいう。以下同じ。)</u>又は<u>法第78条第1項第4号、第94条第1項若しくは第102条第1項に規定する開示決定等、訂正決定等若しくは利用停止決定等に係る地方公共団体等行政文書(法第60条第1項に規定する地方公共団体等行政文書をいう。以下同じ。)</u>の提示を求めることができる。この場合においては、何人も、審査会に対し、その提示された公文書又は<u>地方公共団体等行政文書の公開</u>を求められない。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 審査会は、必要があると認めるときは、諮問実施機関に対し、審査請求のあった第1項の決定に係る公文書又は第1項の決定等に係る<u>地方公共団体等行政文書</u>に記録されている情報の内容を審査会の指定する方法により分類又は整理した資料を作成し、審査会に提出するよう求めることができる。</p> <p>4 (略)</p>	<p>(設置)</p> <p>第1条 宮代町情報公開条例(平成11年宮代町条例第16号。以下「公開条例」という。)</p> <p>第16条及び宮代町個人情報保護条例(平成11年宮代町条例第17号。以下「保護条例」という。)第26条<u>の</u>規定に基づく諮問に応じて審議するため、宮代町情報公開・個人情報保護審査会(以下「審査会」という。)を置く。</p> <p>(審査会の調査権限)</p> <p>第6条 審査会は、必要があると認めるときは、公開条例第16条の2及び<u>保護条例第26条の2</u>の規定により審査会に諮問をした実施機関(以下「諮問実施機関」という。)に対し、審査請求のあった公開条例第11条第1項若しくは第2項又は<u>保護条例第16条第1項若しくは第23条第1項の決定に係る公文書</u>の提示を求めることができる。この場合においては、何人も、審査会に対し、その提示された公文書<u>の</u>公開を求められない。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 審査会は、必要があると認めるときは、諮問実施機関に対し、審査請求のあった第1項の決定に係る公文書<u>に</u>記録されている情報の内容を審査会の指定する方法により分類又は整理した資料を作成し、審査会に提出するよう求めることができる。</p> <p>4 (略)</p>

第2条による改正 宮代町情報公開・個人情報保護審議会条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(設置)</p> <p>第1条 宮代町情報公開条例(平成11年宮代町条例第16号)に基づく情報公開制度及び<u>個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)</u>に基づく個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を図るため、宮代町情報公開・個人情報保護審議会(以下「審議会」という。)を置く。</p> <p>(所掌事務)</p> <p>第2条 審議会は、宮代町情報公開条例第19条第2項及び宮代町個人情報保護法施行条例(令和 年宮代町条例第 号)第9条の規定により実施機関が意見を聴くこととされている事項のほか、情報公開制度及び個人情報保護制度の運営に関する重要な事項について、審議し、又は実施機関に意見を述べることができる。</p>	<p>(設置)</p> <p>第1条 宮代町情報公開条例(平成11年宮代町条例第16号)に基づく情報公開制度及び<u>宮代町個人情報保護条例(平成11年宮代町条例第17号)</u>に基づく個人情報保護制度の適正かつ円滑な運営を図るため、宮代町情報公開・個人情報保護審議会(以下「審議会」という。)を置く。</p> <p>(所掌事務)</p> <p>第2条 審議会は、宮代町情報公開条例第19条第2項及び宮代町個人情報保護条例 _____ の規定により実施機関が意見を聴くこととされている事項のほか、情報公開制度及び個人情報保護制度の運営に関する重要な事項について、審議し、又は実施機関に意見を述べることができる。</p>

第3条による改正

宮代町公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(個人情報の取扱い)</p> <p>第11条 指定管理者は、公の施設を管理するに当たって知り得た個人情報を取り扱う場合については、<u>個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)第66条第1項</u>の規定に基づき、必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>(個人情報の取扱い)</p> <p>第11条 指定管理者は、公の施設を管理するに当たって知り得た個人情報を取り扱う場合については、<u>宮代町個人情報保護条例(平成11年宮代町条例第17号)第11条の2</u>の規定に基づき、必要な措置を講じなければならない。</p>

宮代町職員の給与に関する条例 新旧対照表（第1条による改正）

（下線部分が改正部分）

改 正 案	現 行																																																																																																																																																																												
<p>（勤勉手当）</p> <p>第18条の3 （略）</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、町規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>（1）前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第3項第4号において同じ。）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、<u>6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の105</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>（2）前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、<u>6月に支給する場合には100分の45、12月に支給する場合には100分の50</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 （略）</p> <p>別表第1（第3条関係）</p> <p>行政職給料表</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職員の区分</th> <th>号給</th> <th>1級</th> <th>2級</th> <th>3級</th> <th>4級</th> <th>5級</th> <th>6級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">再任用以外の職員</td> <td></td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td><u>152,400</u></td> <td><u>198,500</u></td> <td><u>220,600</u></td> <td><u>251,700</u></td> <td><u>285,400</u></td> <td><u>319,600</u></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td><u>154,000</u></td> <td><u>200,300</u></td> <td><u>222,700</u></td> <td><u>253,800</u></td> <td><u>287,900</u></td> <td><u>322,300</u></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td><u>155,700</u></td> <td><u>202,100</u></td> <td><u>224,800</u></td> <td><u>255,900</u></td> <td><u>290,400</u></td> <td><u>325,000</u></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td><u>157,300</u></td> <td><u>203,900</u></td> <td><u>226,900</u></td> <td><u>258,000</u></td> <td><u>292,900</u></td> <td><u>327,700</u></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td><u>159,000</u></td> <td><u>205,400</u></td> <td><u>229,200</u></td> <td><u>260,000</u></td> <td><u>295,400</u></td> <td><u>330,300</u></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td><u>160,300</u></td> <td><u>207,200</u></td> <td><u>231,000</u></td> <td><u>262,300</u></td> <td><u>297,900</u></td> <td><u>333,000</u></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td><u>161,600</u></td> <td><u>209,000</u></td> <td><u>232,800</u></td> <td><u>264,600</u></td> <td><u>300,400</u></td> <td><u>335,700</u></td> </tr> <tr> <td>8</td> <td><u>162,900</u></td> <td><u>210,800</u></td> <td><u>234,600</u></td> <td><u>266,900</u></td> <td><u>302,900</u></td> <td><u>338,400</u></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td><u>164,100</u></td> <td><u>212,400</u></td> <td><u>236,200</u></td> <td><u>269,000</u></td> <td><u>305,600</u></td> <td><u>341,000</u></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td><u>165,600</u></td> <td><u>214,200</u></td> <td><u>238,100</u></td> <td><u>271,300</u></td> <td><u>308,300</u></td> <td><u>343,700</u></td> </tr> </tbody> </table>	職員の区分	号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	再任用以外の職員		円	円	円	円	円	円	1	<u>152,400</u>	<u>198,500</u>	<u>220,600</u>	<u>251,700</u>	<u>285,400</u>	<u>319,600</u>	2	<u>154,000</u>	<u>200,300</u>	<u>222,700</u>	<u>253,800</u>	<u>287,900</u>	<u>322,300</u>	3	<u>155,700</u>	<u>202,100</u>	<u>224,800</u>	<u>255,900</u>	<u>290,400</u>	<u>325,000</u>	4	<u>157,300</u>	<u>203,900</u>	<u>226,900</u>	<u>258,000</u>	<u>292,900</u>	<u>327,700</u>	5	<u>159,000</u>	<u>205,400</u>	<u>229,200</u>	<u>260,000</u>	<u>295,400</u>	<u>330,300</u>	6	<u>160,300</u>	<u>207,200</u>	<u>231,000</u>	<u>262,300</u>	<u>297,900</u>	<u>333,000</u>	7	<u>161,600</u>	<u>209,000</u>	<u>232,800</u>	<u>264,600</u>	<u>300,400</u>	<u>335,700</u>	8	<u>162,900</u>	<u>210,800</u>	<u>234,600</u>	<u>266,900</u>	<u>302,900</u>	<u>338,400</u>	9	<u>164,100</u>	<u>212,400</u>	<u>236,200</u>	<u>269,000</u>	<u>305,600</u>	<u>341,000</u>	10	<u>165,600</u>	<u>214,200</u>	<u>238,100</u>	<u>271,300</u>	<u>308,300</u>	<u>343,700</u>	<p>（勤勉手当）</p> <p>第18条の3 （略）</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、町規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>（1）前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第3項第4号において同じ。）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<u>100分の95</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>（2）前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に<u>100分の45</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 （略）</p> <p>別表第1（第3条関係）</p> <p>行政職給料表</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職員の区分</th> <th>号給</th> <th>1級</th> <th>2級</th> <th>3級</th> <th>4級</th> <th>5級</th> <th>6級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">再任用以外の職員</td> <td></td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td><u>148,500</u></td> <td><u>195,000</u></td> <td><u>220,600</u></td> <td><u>251,700</u></td> <td><u>285,400</u></td> <td><u>319,600</u></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td><u>150,100</u></td> <td><u>196,700</u></td> <td><u>222,700</u></td> <td><u>253,800</u></td> <td><u>287,900</u></td> <td><u>322,300</u></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td><u>151,700</u></td> <td><u>198,400</u></td> <td><u>224,800</u></td> <td><u>255,900</u></td> <td><u>290,400</u></td> <td><u>325,000</u></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td><u>153,300</u></td> <td><u>200,100</u></td> <td><u>226,900</u></td> <td><u>258,000</u></td> <td><u>292,900</u></td> <td><u>327,700</u></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td><u>155,000</u></td> <td><u>201,900</u></td> <td><u>229,200</u></td> <td><u>260,000</u></td> <td><u>295,400</u></td> <td><u>330,300</u></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td><u>156,700</u></td> <td><u>203,600</u></td> <td><u>231,000</u></td> <td><u>262,300</u></td> <td><u>297,900</u></td> <td><u>333,000</u></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td><u>158,400</u></td> <td><u>205,400</u></td> <td><u>232,800</u></td> <td><u>264,600</u></td> <td><u>300,400</u></td> <td><u>335,700</u></td> </tr> <tr> <td>8</td> <td><u>160,100</u></td> <td><u>207,200</u></td> <td><u>234,600</u></td> <td><u>266,900</u></td> <td><u>302,900</u></td> <td><u>338,400</u></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td><u>161,700</u></td> <td><u>208,700</u></td> <td><u>236,200</u></td> <td><u>269,000</u></td> <td><u>303,800</u></td> <td><u>341,000</u></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td><u>163,400</u></td> <td><u>210,500</u></td> <td><u>238,100</u></td> <td><u>271,300</u></td> <td><u>308,300</u></td> <td><u>343,700</u></td> </tr> </tbody> </table>	職員の区分	号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	再任用以外の職員		円	円	円	円	円	円	1	<u>148,500</u>	<u>195,000</u>	<u>220,600</u>	<u>251,700</u>	<u>285,400</u>	<u>319,600</u>	2	<u>150,100</u>	<u>196,700</u>	<u>222,700</u>	<u>253,800</u>	<u>287,900</u>	<u>322,300</u>	3	<u>151,700</u>	<u>198,400</u>	<u>224,800</u>	<u>255,900</u>	<u>290,400</u>	<u>325,000</u>	4	<u>153,300</u>	<u>200,100</u>	<u>226,900</u>	<u>258,000</u>	<u>292,900</u>	<u>327,700</u>	5	<u>155,000</u>	<u>201,900</u>	<u>229,200</u>	<u>260,000</u>	<u>295,400</u>	<u>330,300</u>	6	<u>156,700</u>	<u>203,600</u>	<u>231,000</u>	<u>262,300</u>	<u>297,900</u>	<u>333,000</u>	7	<u>158,400</u>	<u>205,400</u>	<u>232,800</u>	<u>264,600</u>	<u>300,400</u>	<u>335,700</u>	8	<u>160,100</u>	<u>207,200</u>	<u>234,600</u>	<u>266,900</u>	<u>302,900</u>	<u>338,400</u>	9	<u>161,700</u>	<u>208,700</u>	<u>236,200</u>	<u>269,000</u>	<u>303,800</u>	<u>341,000</u>	10	<u>163,400</u>	<u>210,500</u>	<u>238,100</u>	<u>271,300</u>	<u>308,300</u>	<u>343,700</u>
職員の区分	号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級																																																																																																																																																																						
再任用以外の職員		円	円	円	円	円	円																																																																																																																																																																						
	1	<u>152,400</u>	<u>198,500</u>	<u>220,600</u>	<u>251,700</u>	<u>285,400</u>	<u>319,600</u>																																																																																																																																																																						
	2	<u>154,000</u>	<u>200,300</u>	<u>222,700</u>	<u>253,800</u>	<u>287,900</u>	<u>322,300</u>																																																																																																																																																																						
	3	<u>155,700</u>	<u>202,100</u>	<u>224,800</u>	<u>255,900</u>	<u>290,400</u>	<u>325,000</u>																																																																																																																																																																						
	4	<u>157,300</u>	<u>203,900</u>	<u>226,900</u>	<u>258,000</u>	<u>292,900</u>	<u>327,700</u>																																																																																																																																																																						
	5	<u>159,000</u>	<u>205,400</u>	<u>229,200</u>	<u>260,000</u>	<u>295,400</u>	<u>330,300</u>																																																																																																																																																																						
	6	<u>160,300</u>	<u>207,200</u>	<u>231,000</u>	<u>262,300</u>	<u>297,900</u>	<u>333,000</u>																																																																																																																																																																						
	7	<u>161,600</u>	<u>209,000</u>	<u>232,800</u>	<u>264,600</u>	<u>300,400</u>	<u>335,700</u>																																																																																																																																																																						
	8	<u>162,900</u>	<u>210,800</u>	<u>234,600</u>	<u>266,900</u>	<u>302,900</u>	<u>338,400</u>																																																																																																																																																																						
	9	<u>164,100</u>	<u>212,400</u>	<u>236,200</u>	<u>269,000</u>	<u>305,600</u>	<u>341,000</u>																																																																																																																																																																						
10	<u>165,600</u>	<u>214,200</u>	<u>238,100</u>	<u>271,300</u>	<u>308,300</u>	<u>343,700</u>																																																																																																																																																																							
職員の区分	号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級																																																																																																																																																																						
再任用以外の職員		円	円	円	円	円	円																																																																																																																																																																						
	1	<u>148,500</u>	<u>195,000</u>	<u>220,600</u>	<u>251,700</u>	<u>285,400</u>	<u>319,600</u>																																																																																																																																																																						
	2	<u>150,100</u>	<u>196,700</u>	<u>222,700</u>	<u>253,800</u>	<u>287,900</u>	<u>322,300</u>																																																																																																																																																																						
	3	<u>151,700</u>	<u>198,400</u>	<u>224,800</u>	<u>255,900</u>	<u>290,400</u>	<u>325,000</u>																																																																																																																																																																						
	4	<u>153,300</u>	<u>200,100</u>	<u>226,900</u>	<u>258,000</u>	<u>292,900</u>	<u>327,700</u>																																																																																																																																																																						
	5	<u>155,000</u>	<u>201,900</u>	<u>229,200</u>	<u>260,000</u>	<u>295,400</u>	<u>330,300</u>																																																																																																																																																																						
	6	<u>156,700</u>	<u>203,600</u>	<u>231,000</u>	<u>262,300</u>	<u>297,900</u>	<u>333,000</u>																																																																																																																																																																						
	7	<u>158,400</u>	<u>205,400</u>	<u>232,800</u>	<u>264,600</u>	<u>300,400</u>	<u>335,700</u>																																																																																																																																																																						
	8	<u>160,100</u>	<u>207,200</u>	<u>234,600</u>	<u>266,900</u>	<u>302,900</u>	<u>338,400</u>																																																																																																																																																																						
	9	<u>161,700</u>	<u>208,700</u>	<u>236,200</u>	<u>269,000</u>	<u>303,800</u>	<u>341,000</u>																																																																																																																																																																						
10	<u>163,400</u>	<u>210,500</u>	<u>238,100</u>	<u>271,300</u>	<u>308,300</u>	<u>343,700</u>																																																																																																																																																																							

<u>11</u>	<u>167,100</u>	<u>216,000</u>	<u>240,000</u>	<u>273,600</u>	<u>311,000</u>	<u>346,400</u>
<u>12</u>	<u>168,700</u>	<u>217,800</u>	<u>241,800</u>	<u>275,900</u>	<u>313,500</u>	<u>349,100</u>
<u>13</u>	<u>169,800</u>	<u>219,200</u>	<u>243,600</u>	<u>278,200</u>	<u>316,100</u>	<u>351,800</u>
<u>14</u>	<u>171,200</u>	<u>221,000</u>	<u>245,300</u>	<u>280,600</u>	<u>318,700</u>	<u>354,500</u>
<u>15</u>	<u>172,600</u>	<u>222,700</u>	<u>247,100</u>	<u>283,000</u>	<u>321,300</u>	<u>357,200</u>
<u>16</u>	<u>174,000</u>	<u>224,500</u>	<u>248,900</u>	<u>285,400</u>	<u>323,800</u>	<u>359,900</u>
<u>17</u>	<u>175,300</u>	<u>226,100</u>	<u>250,800</u>	<u>287,600</u>	<u>326,300</u>	<u>362,500</u>
<u>18</u>	<u>177,800</u>	<u>227,800</u>	<u>252,600</u>	<u>289,900</u>	<u>328,800</u>	<u>365,100</u>
<u>19</u>	<u>180,300</u>	<u>229,400</u>	<u>254,600</u>	<u>292,200</u>	<u>331,100</u>	<u>367,700</u>
<u>20</u>	<u>182,800</u>	<u>230,900</u>	<u>256,600</u>	<u>294,500</u>	<u>333,600</u>	<u>370,300</u>
<u>21</u>	<u>185,200</u>	<u>232,200</u>	<u>258,700</u>	<u>296,600</u>	<u>336,000</u>	<u>373,000</u>
<u>22</u>	<u>186,900</u>	<u>233,800</u>	<u>260,700</u>	<u>298,900</u>	<u>338,300</u>	<u>375,500</u>
<u>23</u>	<u>188,500</u>	<u>235,400</u>	<u>262,700</u>	<u>301,200</u>	<u>340,500</u>	<u>378,000</u>
<u>24</u>	<u>190,200</u>	<u>236,900</u>	<u>264,700</u>	<u>303,500</u>	<u>342,900</u>	<u>380,500</u>
<u>25</u>	<u>191,800</u>	<u>238,000</u>	<u>267,300</u>	<u>305,900</u>	<u>345,100</u>	<u>383,100</u>
<u>26</u>	<u>193,400</u>	<u>239,500</u>	<u>269,400</u>	<u>308,200</u>	<u>347,300</u>	<u>385,400</u>
<u>27</u>	<u>195,200</u>	<u>241,000</u>	<u>271,500</u>	<u>310,500</u>	<u>349,400</u>	<u>387,700</u>
<u>28</u>	<u>196,900</u>	<u>242,300</u>	<u>273,700</u>	<u>312,800</u>	<u>351,600</u>	<u>390,000</u>
<u>29</u>	<u>198,500</u>	<u>243,800</u>	<u>275,700</u>	<u>315,100</u>	<u>353,700</u>	<u>392,200</u>
<u>30</u>	<u>199,900</u>	<u>245,000</u>	<u>277,600</u>	<u>317,400</u>	<u>355,800</u>	<u>394,200</u>
<u>31</u>	<u>201,400</u>	<u>246,300</u>	<u>279,600</u>	<u>319,700</u>	<u>357,800</u>	<u>396,200</u>
<u>32</u>	<u>202,900</u>	<u>247,500</u>	<u>281,500</u>	<u>322,000</u>	<u>360,000</u>	<u>398,200</u>
<u>33</u>	<u>204,200</u>	<u>248,600</u>	<u>283,400</u>	<u>324,200</u>	<u>362,100</u>	<u>400,300</u>
<u>34</u>	<u>205,500</u>	<u>249,700</u>	<u>285,500</u>	<u>326,500</u>	<u>364,000</u>	<u>402,200</u>
<u>35</u>	<u>206,700</u>	<u>251,100</u>	<u>287,500</u>	<u>328,800</u>	<u>365,600</u>	<u>404,100</u>
<u>36</u>	<u>208,000</u>	<u>252,600</u>	<u>289,600</u>	<u>331,100</u>	<u>367,500</u>	<u>406,400</u>
<u>37</u>	<u>212,100</u>	<u>254,200</u>	<u>291,600</u>	<u>333,700</u>	<u>369,300</u>	<u>408,100</u>
<u>38</u>	<u>213,900</u>	<u>255,600</u>	<u>293,600</u>	<u>335,900</u>	<u>371,100</u>	<u>409,800</u>
<u>39</u>	<u>215,700</u>	<u>257,000</u>	<u>295,500</u>	<u>338,100</u>	<u>372,900</u>	<u>411,500</u>
<u>40</u>	<u>217,500</u>	<u>258,600</u>	<u>297,500</u>	<u>340,500</u>	<u>374,700</u>	<u>413,400</u>
<u>41</u>	<u>218,900</u>	<u>260,300</u>	<u>299,600</u>	<u>343,200</u>	<u>376,800</u>	<u>415,000</u>
<u>42</u>	<u>220,700</u>	<u>261,900</u>	<u>301,600</u>	<u>345,200</u>	<u>378,500</u>	<u>416,700</u>
<u>43</u>	<u>222,400</u>	<u>263,400</u>	<u>303,600</u>	<u>347,400</u>	<u>380,300</u>	<u>418,400</u>
<u>44</u>	<u>224,200</u>	<u>265,100</u>	<u>305,600</u>	<u>349,600</u>	<u>381,900</u>	<u>420,100</u>
<u>45</u>	<u>225,800</u>	<u>266,500</u>	<u>307,500</u>	<u>351,800</u>	<u>383,700</u>	<u>421,800</u>
<u>46</u>	<u>227,500</u>	<u>267,800</u>	<u>309,500</u>	<u>353,800</u>	<u>385,300</u>	<u>423,200</u>
<u>47</u>	<u>229,100</u>	<u>269,200</u>	<u>311,400</u>	<u>355,800</u>	<u>386,800</u>	<u>424,600</u>
<u>48</u>	<u>230,600</u>	<u>270,600</u>	<u>313,400</u>	<u>357,800</u>	<u>388,300</u>	<u>425,900</u>
<u>49</u>	<u>231,900</u>	<u>271,800</u>	<u>315,200</u>	<u>359,600</u>	<u>389,700</u>	<u>427,400</u>
<u>50</u>	<u>233,500</u>	<u>273,500</u>	<u>317,000</u>	<u>361,300</u>	<u>391,200</u>	<u>428,700</u>

<u>11</u>	<u>165,100</u>	<u>212,200</u>	<u>240,000</u>	<u>273,600</u>	<u>311,000</u>	<u>346,400</u>
<u>12</u>	<u>166,800</u>	<u>214,000</u>	<u>241,800</u>	<u>275,900</u>	<u>313,500</u>	<u>349,100</u>
<u>13</u>	<u>168,300</u>	<u>215,600</u>	<u>243,600</u>	<u>278,200</u>	<u>316,100</u>	<u>351,800</u>
<u>14</u>	<u>170,000</u>	<u>217,300</u>	<u>245,300</u>	<u>280,600</u>	<u>318,700</u>	<u>354,500</u>
<u>15</u>	<u>171,700</u>	<u>219,000</u>	<u>247,100</u>	<u>283,000</u>	<u>321,300</u>	<u>357,200</u>
<u>16</u>	<u>173,400</u>	<u>220,700</u>	<u>248,900</u>	<u>285,400</u>	<u>323,800</u>	<u>359,900</u>
<u>17</u>	<u>175,100</u>	<u>222,300</u>	<u>250,800</u>	<u>287,600</u>	<u>326,300</u>	<u>362,500</u>
<u>18</u>	<u>176,800</u>	<u>223,800</u>	<u>252,600</u>	<u>289,900</u>	<u>328,800</u>	<u>365,100</u>
<u>19</u>	<u>178,500</u>	<u>225,400</u>	<u>254,600</u>	<u>292,200</u>	<u>331,100</u>	<u>367,700</u>
<u>20</u>	<u>180,200</u>	<u>227,000</u>	<u>256,600</u>	<u>294,500</u>	<u>333,600</u>	<u>370,300</u>
<u>21</u>	<u>181,900</u>	<u>228,600</u>	<u>258,700</u>	<u>296,600</u>	<u>336,000</u>	<u>373,000</u>
<u>22</u>	<u>183,600</u>	<u>230,200</u>	<u>260,700</u>	<u>298,900</u>	<u>338,300</u>	<u>375,500</u>
<u>23</u>	<u>185,300</u>	<u>231,800</u>	<u>262,700</u>	<u>301,200</u>	<u>340,500</u>	<u>378,000</u>
<u>24</u>	<u>187,000</u>	<u>233,500</u>	<u>264,700</u>	<u>303,500</u>	<u>342,900</u>	<u>380,500</u>
<u>25</u>	<u>188,800</u>	<u>235,000</u>	<u>267,300</u>	<u>305,900</u>	<u>345,100</u>	<u>383,100</u>
<u>26</u>	<u>190,500</u>	<u>236,600</u>	<u>269,400</u>	<u>308,200</u>	<u>347,300</u>	<u>385,400</u>
<u>27</u>	<u>192,200</u>	<u>238,200</u>	<u>271,500</u>	<u>310,500</u>	<u>349,400</u>	<u>387,700</u>
<u>28</u>	<u>193,900</u>	<u>239,500</u>	<u>273,700</u>	<u>312,800</u>	<u>351,600</u>	<u>390,000</u>
<u>29</u>	<u>195,400</u>	<u>241,000</u>	<u>275,700</u>	<u>315,100</u>	<u>353,700</u>	<u>392,200</u>
<u>30</u>	<u>197,200</u>	<u>242,600</u>	<u>277,600</u>	<u>317,400</u>	<u>355,800</u>	<u>394,200</u>
<u>31</u>	<u>199,000</u>	<u>244,100</u>	<u>279,600</u>	<u>319,700</u>	<u>357,800</u>	<u>396,200</u>
<u>32</u>	<u>200,800</u>	<u>245,600</u>	<u>281,500</u>	<u>322,000</u>	<u>360,000</u>	<u>398,200</u>
<u>33</u>	<u>202,400</u>	<u>247,000</u>	<u>283,400</u>	<u>324,200</u>	<u>362,100</u>	<u>400,300</u>
<u>34</u>	<u>204,100</u>	<u>248,400</u>	<u>285,500</u>	<u>326,500</u>	<u>364,000</u>	<u>402,200</u>
<u>35</u>	<u>205,800</u>	<u>249,900</u>	<u>287,500</u>	<u>328,800</u>	<u>365,600</u>	<u>404,100</u>
<u>36</u>	<u>207,500</u>	<u>251,300</u>	<u>289,600</u>	<u>331,100</u>	<u>367,500</u>	<u>406,400</u>
<u>37</u>	<u>209,100</u>	<u>252,900</u>	<u>291,600</u>	<u>333,700</u>	<u>369,300</u>	<u>408,100</u>
<u>38</u>	<u>210,800</u>	<u>254,500</u>	<u>293,600</u>	<u>335,900</u>	<u>371,100</u>	<u>409,800</u>
<u>39</u>	<u>212,500</u>	<u>256,000</u>	<u>295,500</u>	<u>338,100</u>	<u>372,900</u>	<u>411,500</u>
<u>40</u>	<u>214,200</u>	<u>257,600</u>	<u>297,500</u>	<u>340,500</u>	<u>374,700</u>	<u>413,400</u>
<u>41</u>	<u>215,900</u>	<u>259,300</u>	<u>299,600</u>	<u>343,200</u>	<u>376,800</u>	<u>415,000</u>
<u>42</u>	<u>217,500</u>	<u>260,900</u>	<u>301,600</u>	<u>345,200</u>	<u>378,500</u>	<u>416,700</u>
<u>43</u>	<u>219,100</u>	<u>262,400</u>	<u>303,600</u>	<u>347,400</u>	<u>380,300</u>	<u>418,400</u>
<u>44</u>	<u>220,700</u>	<u>264,000</u>	<u>305,600</u>	<u>349,600</u>	<u>381,900</u>	<u>420,100</u>
<u>45</u>	<u>222,400</u>	<u>265,500</u>	<u>307,500</u>	<u>351,800</u>	<u>383,700</u>	<u>421,800</u>
<u>46</u>	<u>223,900</u>	<u>267,100</u>	<u>309,500</u>	<u>353,800</u>	<u>385,300</u>	<u>423,200</u>
<u>47</u>	<u>225,400</u>	<u>268,700</u>	<u>311,400</u>	<u>355,800</u>	<u>386,800</u>	<u>424,600</u>
<u>48</u>	<u>226,900</u>	<u>270,200</u>	<u>313,400</u>	<u>357,800</u>	<u>388,300</u>	<u>425,900</u>
<u>49</u>	<u>228,300</u>	<u>271,800</u>	<u>315,200</u>	<u>359,600</u>	<u>389,700</u>	<u>427,400</u>
<u>50</u>	<u>229,800</u>	<u>273,500</u>	<u>317,000</u>	<u>361,300</u>	<u>391,200</u>	<u>428,700</u>

51	<u>235,100</u>	<u>275,100</u>	<u>318,900</u>	<u>363,000</u>	<u>392,600</u>	<u>430,000</u>
52	<u>236,600</u>	<u>276,800</u>	<u>320,800</u>	<u>364,700</u>	<u>393,900</u>	<u>431,300</u>
53	<u>237,600</u>	<u>278,500</u>	<u>322,500</u>	<u>366,100</u>	<u>394,900</u>	<u>432,400</u>
54	<u>239,100</u>	<u>280,100</u>	<u>324,200</u>	<u>367,800</u>	<u>396,300</u>	<u>433,400</u>
55	<u>240,400</u>	<u>281,700</u>	<u>325,900</u>	<u>369,500</u>	<u>397,500</u>	<u>434,400</u>
56	<u>241,600</u>	<u>283,300</u>	<u>327,600</u>	<u>371,200</u>	<u>398,600</u>	<u>435,400</u>
57	<u>242,800</u>	<u>285,000</u>	<u>329,300</u>	<u>372,800</u>	<u>399,600</u>	<u>436,400</u>
58	<u>243,800</u>	<u>286,500</u>	<u>331,000</u>	<u>374,400</u>	<u>400,800</u>	<u>437,300</u>
59	<u>244,800</u>	<u>288,100</u>	<u>332,700</u>	<u>376,000</u>	<u>401,900</u>	<u>438,200</u>
60	<u>245,800</u>	<u>289,700</u>	<u>334,400</u>	<u>377,600</u>	<u>402,900</u>	<u>439,100</u>
61	<u>246,900</u>	<u>291,100</u>	<u>335,900</u>	<u>379,100</u>	<u>403,900</u>	<u>439,900</u>
62	<u>247,800</u>	<u>292,400</u>	<u>337,500</u>	<u>380,600</u>	<u>404,900</u>	<u>440,700</u>
63	<u>248,700</u>	<u>293,700</u>	<u>339,100</u>	<u>382,000</u>	<u>405,800</u>	<u>441,500</u>
64	<u>249,700</u>	<u>294,900</u>	<u>340,700</u>	<u>383,500</u>	<u>406,600</u>	<u>442,300</u>
65	<u>250,400</u>	<u>296,100</u>	<u>342,200</u>	<u>384,800</u>	<u>407,600</u>	<u>442,900</u>
66	<u>251,700</u>	<u>297,500</u>	<u>343,700</u>	<u>386,100</u>	<u>408,200</u>	<u>443,500</u>
67	<u>252,900</u>	<u>298,900</u>	<u>345,200</u>	<u>387,400</u>	<u>409,200</u>	<u>444,100</u>
68	<u>254,200</u>	<u>300,300</u>	<u>346,700</u>	<u>388,700</u>	<u>409,900</u>	<u>444,400</u>
69	<u>255,500</u>	<u>301,500</u>	<u>348,200</u>	<u>390,000</u>	<u>410,500</u>	<u>445,100</u>
70	<u>256,900</u>	<u>302,900</u>	<u>349,700</u>	<u>391,200</u>	<u>411,000</u>	<u>445,600</u>
71	<u>258,300</u>	<u>304,100</u>	<u>351,200</u>	<u>392,200</u>	<u>411,900</u>	<u>446,100</u>
72	<u>259,700</u>	<u>305,500</u>	<u>352,700</u>	<u>393,400</u>	<u>412,500</u>	<u>446,600</u>
73	<u>261,100</u>	<u>306,300</u>	<u>353,900</u>	<u>394,500</u>	<u>412,900</u>	<u>447,000</u>
74	<u>262,500</u>	<u>307,600</u>	<u>355,000</u>	<u>395,500</u>	<u>413,500</u>	<u>447,400</u>
75	<u>263,900</u>	<u>308,900</u>	<u>356,100</u>	<u>396,500</u>	<u>414,100</u>	<u>447,800</u>
76	<u>265,300</u>	<u>310,200</u>	<u>357,200</u>	<u>397,500</u>	<u>414,700</u>	<u>448,200</u>
77	<u>266,500</u>	<u>311,400</u>	<u>358,200</u>	<u>398,400</u>	<u>414,900</u>	<u>448,700</u>
78	<u>267,800</u>	<u>312,600</u>	<u>359,300</u>	<u>399,200</u>	<u>415,200</u>	<u>449,000</u>
79	<u>269,100</u>	<u>313,800</u>	<u>360,400</u>	<u>400,000</u>	<u>415,800</u>	<u>449,300</u>
80	<u>270,400</u>	<u>315,000</u>	<u>361,500</u>	<u>400,800</u>	<u>416,300</u>	<u>449,600</u>
81	<u>271,600</u>	<u>316,100</u>	<u>362,600</u>	<u>401,700</u>	<u>416,800</u>	<u>450,000</u>
82	<u>272,900</u>	<u>317,200</u>	<u>363,600</u>	<u>402,500</u>	<u>417,300</u>	<u>450,200</u>
83	<u>274,200</u>	<u>318,300</u>	<u>364,600</u>	<u>403,300</u>	<u>417,800</u>	<u>450,300</u>
84	<u>275,500</u>	<u>319,400</u>	<u>365,600</u>	<u>404,100</u>	<u>418,300</u>	<u>450,400</u>
85	<u>276,700</u>	<u>320,300</u>	<u>366,400</u>	<u>404,700</u>	<u>418,800</u>	<u>450,700</u>
86	<u>277,900</u>	<u>321,300</u>	<u>367,200</u>	<u>405,200</u>	<u>419,300</u>	<u>450,900</u>
87	<u>279,100</u>	<u>322,300</u>	<u>368,000</u>	<u>405,700</u>	<u>420,100</u>	<u>451,100</u>
88	<u>280,300</u>	<u>323,300</u>	<u>368,800</u>	<u>406,200</u>	<u>420,600</u>	<u>451,300</u>
89	<u>281,400</u>	<u>324,100</u>	<u>369,600</u>	<u>406,800</u>	<u>421,100</u>	<u>451,500</u>
90	<u>282,300</u>	<u>325,000</u>	<u>370,300</u>	<u>407,200</u>	<u>421,400</u>	<u>451,600</u>

51	<u>231,300</u>	<u>275,100</u>	<u>318,900</u>	<u>363,000</u>	<u>392,600</u>	<u>430,000</u>
52	<u>232,800</u>	<u>276,800</u>	<u>320,800</u>	<u>364,700</u>	<u>393,900</u>	<u>431,300</u>
53	<u>234,400</u>	<u>278,500</u>	<u>322,500</u>	<u>366,100</u>	<u>394,900</u>	<u>432,400</u>
54	<u>235,700</u>	<u>280,100</u>	<u>324,200</u>	<u>367,800</u>	<u>396,300</u>	<u>433,400</u>
55	<u>237,000</u>	<u>281,700</u>	<u>325,900</u>	<u>369,500</u>	<u>397,500</u>	<u>434,400</u>
56	<u>238,300</u>	<u>283,300</u>	<u>327,600</u>	<u>371,200</u>	<u>398,600</u>	<u>435,400</u>
57	<u>239,700</u>	<u>285,000</u>	<u>329,300</u>	<u>372,800</u>	<u>399,600</u>	<u>436,400</u>
58	<u>241,100</u>	<u>286,500</u>	<u>331,000</u>	<u>374,400</u>	<u>400,800</u>	<u>437,300</u>
59	<u>242,500</u>	<u>288,100</u>	<u>332,700</u>	<u>376,000</u>	<u>401,900</u>	<u>438,200</u>
60	<u>243,900</u>	<u>289,700</u>	<u>334,400</u>	<u>377,600</u>	<u>402,900</u>	<u>439,100</u>
61	<u>245,100</u>	<u>291,100</u>	<u>335,900</u>	<u>379,100</u>	<u>403,900</u>	<u>439,900</u>
62	<u>246,400</u>	<u>292,400</u>	<u>337,500</u>	<u>380,600</u>	<u>404,900</u>	<u>440,700</u>
63	<u>247,700</u>	<u>293,700</u>	<u>339,100</u>	<u>382,000</u>	<u>405,800</u>	<u>441,500</u>
64	<u>248,900</u>	<u>294,900</u>	<u>340,700</u>	<u>383,500</u>	<u>406,600</u>	<u>442,300</u>
65	<u>250,000</u>	<u>296,100</u>	<u>342,200</u>	<u>384,800</u>	<u>407,600</u>	<u>442,900</u>
66	<u>251,400</u>	<u>297,500</u>	<u>343,700</u>	<u>386,100</u>	<u>408,200</u>	<u>443,500</u>
67	<u>252,800</u>	<u>298,900</u>	<u>345,200</u>	<u>387,400</u>	<u>409,200</u>	<u>444,100</u>
68	<u>254,200</u>	<u>300,300</u>	<u>346,700</u>	<u>388,700</u>	<u>409,900</u>	<u>444,400</u>
69	<u>255,500</u>	<u>301,500</u>	<u>348,200</u>	<u>390,000</u>	<u>410,500</u>	<u>445,100</u>
70	<u>256,900</u>	<u>302,900</u>	<u>349,700</u>	<u>391,200</u>	<u>411,000</u>	<u>445,600</u>
71	<u>258,300</u>	<u>304,100</u>	<u>351,200</u>	<u>392,200</u>	<u>411,900</u>	<u>446,100</u>
72	<u>259,700</u>	<u>305,500</u>	<u>352,700</u>	<u>393,400</u>	<u>412,500</u>	<u>446,600</u>
73	<u>261,100</u>	<u>306,300</u>	<u>353,900</u>	<u>394,500</u>	<u>412,900</u>	<u>447,000</u>
74	<u>262,500</u>	<u>307,600</u>	<u>355,000</u>	<u>395,500</u>	<u>413,500</u>	<u>447,400</u>
75	<u>263,900</u>	<u>308,900</u>	<u>356,100</u>	<u>396,500</u>	<u>414,100</u>	<u>447,800</u>
76	<u>265,300</u>	<u>310,200</u>	<u>357,200</u>	<u>397,500</u>	<u>414,700</u>	<u>448,200</u>
77	<u>266,500</u>	<u>311,400</u>	<u>358,200</u>	<u>398,400</u>	<u>414,900</u>	<u>448,700</u>
78	<u>267,800</u>	<u>312,600</u>	<u>359,300</u>	<u>399,200</u>	<u>415,200</u>	<u>449,000</u>
79	<u>269,100</u>	<u>313,800</u>	<u>360,400</u>	<u>400,000</u>	<u>415,800</u>	<u>449,300</u>
80	<u>270,400</u>	<u>315,000</u>	<u>361,500</u>	<u>400,800</u>	<u>416,300</u>	<u>449,600</u>
81	<u>271,600</u>	<u>316,100</u>	<u>362,600</u>	<u>401,700</u>	<u>416,800</u>	<u>450,000</u>
82	<u>272,900</u>	<u>317,200</u>	<u>363,600</u>	<u>402,500</u>	<u>417,300</u>	<u>450,200</u>
83	<u>274,200</u>	<u>318,300</u>	<u>364,600</u>	<u>403,300</u>	<u>417,800</u>	<u>450,300</u>
84	<u>275,500</u>	<u>319,400</u>	<u>365,600</u>	<u>404,100</u>	<u>418,300</u>	<u>450,400</u>
85	<u>276,700</u>	<u>320,300</u>	<u>366,400</u>	<u>404,700</u>	<u>418,800</u>	<u>450,700</u>
86	<u>277,900</u>	<u>321,300</u>	<u>367,200</u>	<u>405,200</u>	<u>419,300</u>	<u>450,900</u>
87	<u>279,100</u>	<u>322,300</u>	<u>368,000</u>	<u>405,700</u>	<u>420,100</u>	<u>451,100</u>
88	<u>280,300</u>	<u>323,300</u>	<u>368,800</u>	<u>406,200</u>	<u>420,600</u>	<u>451,300</u>
89	<u>281,400</u>	<u>324,100</u>	<u>369,600</u>	<u>406,800</u>	<u>421,100</u>	<u>451,500</u>
90	<u>282,300</u>	<u>325,000</u>	<u>370,300</u>	<u>407,200</u>	<u>421,400</u>	<u>451,600</u>

91	<u>283,200</u>	<u>325,800</u>	<u>370,900</u>	<u>407,500</u>	<u>421,900</u>	<u>451,700</u>
92	<u>284,100</u>	<u>326,700</u>	<u>371,600</u>	<u>407,900</u>	<u>422,400</u>	<u>451,800</u>
93	<u>285,100</u>	<u>327,400</u>	<u>372,200</u>	<u>408,300</u>	<u>422,900</u>	<u>452,000</u>
94	<u>285,600</u>	<u>328,100</u>	<u>372,800</u>	<u>408,700</u>	<u>423,300</u>	<u>452,100</u>
95	<u>286,200</u>	<u>328,800</u>	<u>373,400</u>	<u>409,100</u>	<u>423,700</u>	<u>452,200</u>
96	<u>286,800</u>	<u>329,500</u>	<u>374,000</u>	<u>409,500</u>	<u>424,200</u>	<u>452,300</u>
97	<u>287,500</u>	<u>330,100</u>	<u>374,500</u>	<u>409,600</u>	<u>424,600</u>	<u>452,400</u>
98	<u>288,100</u>	<u>330,800</u>	<u>374,900</u>	<u>409,800</u>	<u>425,000</u>	<u>452,500</u>
99	<u>288,700</u>	<u>331,500</u>	<u>375,400</u>	<u>410,100</u>	<u>425,200</u>	<u>452,600</u>
100	<u>289,300</u>	<u>332,200</u>	<u>375,900</u>	<u>410,400</u>	<u>425,600</u>	<u>452,700</u>
101	<u>289,800</u>	<u>332,700</u>	<u>376,200</u>	<u>410,600</u>	<u>426,000</u>	<u>452,800</u>
102	<u>290,300</u>	<u>333,200</u>	<u>376,600</u>	<u>411,000</u>	<u>426,400</u>	<u>452,900</u>
103	<u>290,800</u>	<u>333,700</u>	<u>377,000</u>	<u>411,400</u>	<u>426,800</u>	<u>453,000</u>
104	<u>291,300</u>	<u>334,200</u>	<u>377,400</u>	<u>411,800</u>	<u>427,100</u>	<u>453,100</u>
105	<u>291,700</u>	<u>334,700</u>	<u>377,900</u>	<u>412,100</u>	<u>427,500</u>	<u>453,200</u>
106	<u>292,100</u>	<u>335,100</u>	<u>378,200</u>	<u>412,400</u>	<u>427,900</u>	<u>453,300</u>
107	<u>292,500</u>	<u>335,500</u>	<u>378,500</u>	<u>412,800</u>	<u>428,300</u>	<u>453,400</u>
108	<u>292,900</u>	<u>335,900</u>	<u>378,800</u>	<u>413,200</u>	<u>428,700</u>	<u>453,500</u>
109	<u>293,100</u>	<u>336,300</u>	<u>379,000</u>	<u>413,400</u>	<u>429,100</u>	<u>453,600</u>
110	<u>293,400</u>	<u>336,700</u>	<u>379,300</u>	<u>413,700</u>	<u>429,500</u>	<u>453,700</u>
111	<u>293,700</u>	<u>337,000</u>	<u>379,600</u>	<u>414,000</u>	<u>429,900</u>	<u>453,800</u>
112	<u>294,000</u>	<u>337,400</u>	<u>379,900</u>	<u>414,400</u>	<u>430,300</u>	<u>453,900</u>
113	<u>294,100</u>	<u>337,600</u>	<u>380,200</u>	<u>414,600</u>	<u>430,700</u>	<u>454,000</u>
114	<u>294,400</u>	<u>338,000</u>	<u>380,500</u>	<u>414,800</u>	<u>430,900</u>	
115	<u>294,700</u>	<u>338,400</u>	<u>380,800</u>	<u>415,000</u>	<u>431,200</u>	
116	<u>295,000</u>	<u>338,800</u>	<u>381,100</u>	<u>415,500</u>	<u>431,500</u>	
117	<u>295,100</u>	<u>339,000</u>	<u>381,200</u>	<u>415,800</u>	<u>431,800</u>	
118	<u>295,300</u>	<u>339,400</u>	<u>381,500</u>	<u>416,100</u>	<u>432,100</u>	
119	<u>295,500</u>	<u>339,800</u>	<u>381,800</u>	<u>416,400</u>	<u>432,400</u>	
120	<u>295,700</u>	<u>340,200</u>	<u>382,000</u>	<u>416,600</u>	<u>432,700</u>	
121	<u>295,800</u>	<u>340,400</u>	<u>382,100</u>	<u>416,700</u>	<u>433,000</u>	
122	<u>296,100</u>	<u>340,700</u>	<u>382,400</u>	<u>416,900</u>		
123	<u>296,400</u>	<u>341,000</u>	<u>382,700</u>	<u>417,100</u>		
124	<u>296,700</u>	<u>341,300</u>	<u>383,000</u>	<u>417,300</u>		
125	<u>296,800</u>	<u>341,600</u>	<u>383,100</u>	<u>417,400</u>		
126	<u>297,000</u>	<u>341,900</u>	<u>383,300</u>	<u>417,500</u>		
127	<u>297,200</u>	<u>342,200</u>	<u>383,500</u>	<u>417,600</u>		
128	<u>297,400</u>	<u>342,500</u>	<u>383,700</u>	<u>417,700</u>		
129	<u>297,600</u>	<u>342,700</u>	<u>383,800</u>	<u>417,800</u>		
130		<u>343,000</u>	<u>384,000</u>			

91	<u>283,200</u>	<u>325,800</u>	<u>370,900</u>	<u>407,500</u>	<u>421,900</u>	<u>451,700</u>
92	<u>284,100</u>	<u>326,700</u>	<u>371,600</u>	<u>407,900</u>	<u>422,400</u>	<u>451,800</u>
93	<u>285,000</u>	<u>327,400</u>	<u>372,200</u>	<u>408,300</u>	<u>422,900</u>	<u>452,000</u>
94	<u>285,600</u>	<u>328,100</u>	<u>372,800</u>	<u>408,700</u>	<u>423,300</u>	<u>452,100</u>
95	<u>286,200</u>	<u>328,800</u>	<u>373,400</u>	<u>409,100</u>	<u>423,700</u>	<u>452,200</u>
96	<u>286,800</u>	<u>329,500</u>	<u>374,000</u>	<u>409,500</u>	<u>424,200</u>	<u>452,300</u>
97	<u>287,500</u>	<u>330,100</u>	<u>374,500</u>	<u>409,600</u>	<u>424,600</u>	<u>452,400</u>
98	<u>288,100</u>	<u>330,800</u>	<u>374,900</u>	<u>409,800</u>	<u>425,000</u>	<u>452,500</u>
99	<u>288,700</u>	<u>331,500</u>	<u>375,400</u>	<u>410,100</u>	<u>425,200</u>	<u>452,600</u>
100	<u>289,300</u>	<u>332,200</u>	<u>375,900</u>	<u>410,400</u>	<u>425,600</u>	<u>452,700</u>
101	<u>289,800</u>	<u>332,700</u>	<u>376,200</u>	<u>410,600</u>	<u>426,000</u>	<u>452,800</u>
102	<u>290,300</u>	<u>333,200</u>	<u>376,600</u>	<u>411,000</u>	<u>426,400</u>	<u>452,900</u>
103	<u>290,800</u>	<u>333,700</u>	<u>377,000</u>	<u>411,400</u>	<u>426,800</u>	<u>453,000</u>
104	<u>291,300</u>	<u>334,200</u>	<u>377,400</u>	<u>411,800</u>	<u>427,100</u>	<u>453,100</u>
105	<u>291,700</u>	<u>334,700</u>	<u>377,900</u>	<u>412,100</u>	<u>427,500</u>	<u>453,200</u>
106	<u>292,100</u>	<u>335,100</u>	<u>378,200</u>	<u>412,400</u>	<u>427,900</u>	<u>453,300</u>
107	<u>292,500</u>	<u>335,500</u>	<u>378,500</u>	<u>412,800</u>	<u>428,300</u>	<u>453,400</u>
108	<u>292,900</u>	<u>335,900</u>	<u>378,800</u>	<u>413,200</u>	<u>428,700</u>	<u>453,500</u>
109	<u>293,100</u>	<u>336,300</u>	<u>379,000</u>	<u>413,400</u>	<u>429,100</u>	<u>453,600</u>
110	<u>293,400</u>	<u>336,700</u>	<u>379,300</u>	<u>413,700</u>	<u>429,500</u>	<u>453,700</u>
111	<u>293,700</u>	<u>337,000</u>	<u>379,600</u>	<u>414,000</u>	<u>429,900</u>	<u>453,800</u>
112	<u>294,000</u>	<u>337,400</u>	<u>379,900</u>	<u>414,400</u>	<u>430,300</u>	<u>453,900</u>
113	<u>294,100</u>	<u>337,600</u>	<u>380,200</u>	<u>414,600</u>	<u>430,700</u>	<u>454,000</u>
114	<u>294,400</u>	<u>338,000</u>	<u>380,500</u>	<u>414,800</u>	<u>430,900</u>	
115	<u>294,700</u>	<u>338,400</u>	<u>380,800</u>	<u>415,000</u>	<u>431,200</u>	
116	<u>295,000</u>	<u>338,800</u>	<u>381,100</u>	<u>415,500</u>	<u>431,500</u>	
117	<u>294,900</u>	<u>339,000</u>	<u>381,200</u>	<u>415,800</u>	<u>431,800</u>	
118	<u>295,100</u>	<u>339,400</u>	<u>381,500</u>	<u>416,100</u>	<u>432,100</u>	
119	<u>295,300</u>	<u>339,800</u>	<u>381,800</u>	<u>416,400</u>	<u>432,400</u>	
120	<u>295,500</u>	<u>340,200</u>	<u>382,000</u>	<u>416,600</u>	<u>432,700</u>	
121	<u>295,800</u>	<u>340,400</u>	<u>382,100</u>	<u>416,700</u>	<u>433,000</u>	
122	<u>296,100</u>	<u>340,700</u>	<u>382,400</u>	<u>416,900</u>		
123	<u>296,400</u>	<u>341,000</u>	<u>382,700</u>	<u>417,100</u>		
124	<u>296,700</u>	<u>341,300</u>	<u>383,000</u>	<u>417,300</u>		
125	<u>296,800</u>	<u>341,600</u>	<u>383,100</u>	<u>417,400</u>		
126	<u>297,000</u>	<u>341,900</u>	<u>383,300</u>	<u>417,500</u>		
127	<u>297,200</u>	<u>342,200</u>	<u>383,500</u>	<u>417,600</u>		
128	<u>297,400</u>	<u>342,500</u>	<u>383,700</u>	<u>417,700</u>		
129	<u>297,600</u>	<u>342,700</u>	<u>383,800</u>	<u>417,800</u>		
130		<u>343,000</u>	<u>384,000</u>			

	<u>131</u>		<u>343,100</u>	<u>384,200</u>					<u>131</u>		<u>343,100</u>	<u>384,200</u>				
	<u>132</u>		<u>343,400</u>	<u>384,400</u>					<u>132</u>		<u>343,400</u>	<u>384,400</u>				
	<u>133</u>		<u>343,500</u>	<u>384,500</u>					<u>133</u>		<u>343,500</u>	<u>384,500</u>				
	<u>134</u>		<u>343,800</u>	<u>384,600</u>					<u>134</u>		<u>343,800</u>	<u>384,600</u>				
	<u>135</u>		<u>344,100</u>	<u>384,700</u>					<u>135</u>		<u>344,100</u>	<u>384,700</u>				
	<u>136</u>		<u>344,400</u>	<u>384,800</u>					<u>136</u>		<u>344,400</u>	<u>384,800</u>				
	<u>137</u>		<u>344,500</u>	<u>384,900</u>					<u>137</u>		<u>344,500</u>	<u>384,900</u>				
	<u>138</u>		<u>344,700</u>						<u>138</u>		<u>344,700</u>					
	<u>139</u>		<u>344,900</u>						<u>139</u>		<u>344,900</u>					
	<u>140</u>		<u>345,100</u>						<u>140</u>		<u>345,100</u>					
	<u>141</u>		<u>345,200</u>						<u>141</u>		<u>345,200</u>					
	<u>142</u>		<u>345,500</u>						<u>142</u>		<u>345,500</u>					
	<u>143</u>		<u>345,800</u>						<u>143</u>		<u>345,800</u>					
	<u>144</u>		<u>346,100</u>						<u>144</u>		<u>346,100</u>					
	<u>145</u>		<u>346,200</u>						<u>145</u>		<u>346,200</u>					
再任用職員		<u>215,200</u>	<u>255,200</u>	<u>274,600</u>	<u>289,700</u>	<u>314,700</u>	<u>356,800</u>		再任用職員		<u>215,200</u>	<u>255,200</u>	<u>274,600</u>	<u>289,700</u>	<u>314,700</u>	<u>356,800</u>

宮代町職員の給与に関する条例 新旧対照表（第2条による改正）

（下線部分が改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（勤勉手当）</p> <p>第18条の3 （略）</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、町規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>（1）前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第3項第4号において同じ。）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<u>100分の100</u></p> <p>_____を乗じて得た額の総額</p> <p>（2）前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に<u>100分の47.5</u></p> <p>_____を乗じて得た額の総額</p> <p>3及び4 （略）</p>	<p>（勤勉手当）</p> <p>第18条の3 （略）</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、町規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>（1）前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第3項第4号において同じ。）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、<u>6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の105</u>を乗じて得た額の総額は</p> <p>_____を乗じて得た額の総額</p> <p>（2）前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、<u>6月に支給する場合には100分の45、12月に支給する場合には100分の50</u>を乗じて得た額の総額は</p> <p>_____を乗じて得た額の総額</p> <p>3及び4 （略）</p>

宮代町議会議員の議員報酬及び費用弁償等に関する条例 新旧対照表
(第1条による改正)

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(期末手当) 第5条 (略) 2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、除名され、死亡し、又は議会の解散により任期が終了した日現在)において議長、副議長、常任委員長、議会運営委員長及び議員が受けるべき議員報酬月額及びその議員報酬月額に100分の15を乗じて得た額の合計額<u>に、6月に支給する場合には100分の215、12月に支給する場合には100分の225</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略) 3 (略)</p>	<p>(期末手当) 第5条 (略) 2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、除名され、死亡し、又は議会の解散により任期が終了した日現在)において議長、副議長、常任委員長、議会運営委員長及び議員が受けるべき議員報酬月額及びその議員報酬月額に100分の15を乗じて得た額の合計額<u>に100分の215</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略) 3 (略)</p>

宮代町議会議員の議員報酬及び費用弁償等に関する条例 新旧対照表
(第2条による改正)

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(期末手当) 第5条 (略) 2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、除名され、死亡し、又は議会の解散により任期が終了した日現在)において議長、副議長、常任委員長、議会運営委員長及び議員が受けるべき議員報酬月額及びその議員報酬月額に100分の15を乗じて得た額の合計額<u>に100分の220</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略) 3 (略)</p>	<p>(期末手当) 第5条 (略) 2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、除名され、死亡し、又は議会の解散により任期が終了した日現在)において議長、副議長、常任委員長、議会運営委員長及び議員が受けるべき議員報酬月額及びその議員報酬月額に100分の15を乗じて得た額の合計額<u>に、6月に支給する場合には100分の215、12月に支給する場合には100分の225</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。 (1)～(4) (略) 3 (略)</p>

町長及び副町長の給与等に関する条例 新旧対照表（第1条による改正）

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、又は死亡した日現在)において町長等が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に、<u>6月に支給する場合には100分の215、12月に支給する場合には100分の225</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、又は死亡した日現在)において町長等が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に<u>100分の215</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>

町長及び副町長の給与等に関する条例 新旧対照表（第2条による改正）

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、又は死亡した日現在)において町長等が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に<u>100分の220</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、又は死亡した日現在)において町長等が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に、<u>6月に支給する場合には100分の215、12月に支給する場合には100分の225</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>

教育委員会教育長の給与等に関する条例 新旧対照表 (第1条による改正)

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、罷免され、又は死亡した日現在)において教育長が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に、<u>6月に支給する場合には100分の215、12月に支給する場合には100分の225</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、罷免され、又は死亡した日現在)において教育長が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に<u>100分の215</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>

教育委員会教育長の給与等に関する条例 新旧対照表 (第2条による改正)

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、罷免され、又は死亡した日現在)において教育長が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に<u>100分の220</u></p> <p>_____を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、それぞれの基準日現在(前項後段に規定する者にあつては、任期が満了し、退職し、失職し、解職され、罷免され、又は死亡した日現在)において教育長が受けるべき給料月額及びその給料月額に100分の15を乗じて得た額の合計額に、<u>6月に支給する場合には100分の215、12月に支給する場合には100分の225</u>を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>3 (略)</p>

一般職の任期付職員の採用等に関する条例 新旧対照表 (第1条による改正)

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行																								
<p>(特定任期付職員の給料表等)</p> <p>第7条 第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員(以下「特定任期付職員」という。)には、次の給料表を適用する。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">号給</th> <th style="text-align: center;">給料月額 (円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;"><u>376,000</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">422,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">472,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">533,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">608,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>2～4 (略)</p> <p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第17条第2項(期末手当)の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「<u>6月に支給する場合には100分の162.5、12月に支給する場合には100分の167.5</u>」とする。</p> <p>3～5 (略)</p>	号給	給料月額 (円)	1	<u>376,000</u>	2	422,000	3	472,000	4	533,000	5	608,000	<p>(特定任期付職員の給料表等)</p> <p>第7条 第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員(以下「特定任期付職員」という。)には、次の給料表を適用する。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">号給</th> <th style="text-align: center;">給料月額 (円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;"><u>375,000</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">422,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">472,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">533,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">608,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>2～4 (略)</p> <p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第17条第2項(期末手当)の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「<u>100分の162.5</u>」とする。</p> <p>3～5 (略)</p>	号給	給料月額 (円)	1	<u>375,000</u>	2	422,000	3	472,000	4	533,000	5	608,000
号給	給料月額 (円)																								
1	<u>376,000</u>																								
2	422,000																								
3	472,000																								
4	533,000																								
5	608,000																								
号給	給料月額 (円)																								
1	<u>375,000</u>																								
2	422,000																								
3	472,000																								
4	533,000																								
5	608,000																								

一般職の任期付職員の採用等に関する条例 新旧対照表 (第2条による改正)

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第17条第2項(期末手当)の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「<u>100分の165</u>」とする。</p> <p>3～5 (略)</p>	<p>(特定任期付職員等の給与条例の適用除外等)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 特定任期付職員に対する給与条例第17条第2項(期末手当)の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「<u>6月に支給する場合には100分の162.5、12月に支給する場合には100分の167.5</u>」とする。</p> <p>3～5 (略)</p>

宮代町国民健康保険税条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(課税額)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 前項第1号の基礎課税額は、世帯主(前条第2項の世帯主を除く。)及びその世帯に属する国民健康保険の被保険者につき算定した所得割額及び被保険者均等割額の合算額とする。ただし、当該合算額が<u>65万円</u>を超える場合においては、基礎課税額は、<u>65万円</u>とする。</p> <p>3 第1項第2号の後期高齢者支援金等課税額は、世帯主(前条第2項の世帯主を除く。)及びその世帯に属する国民健康保険の被保険者につき算定した所得割額及び被保険者均等割額の合算額とする。ただし、当該合算額が<u>20万円</u>を超える場合においては、後期高齢者支援金等課税額は、<u>20万円</u>とする。</p> <p>4 (略)</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の所得割額)</p> <p>第3条 前条第2項の所得割額は、賦課期日の属する年の前年の所得に係る地方税法(昭和25年法律第226号。以下「法」という。)第314条の2第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合計額から同条第2項の規定による控除をした後の総所得金額及び山林所得金額の合計額(以下「基礎控除後の総所得金額等」という。)に<u>100分の6.98</u>を乗じて算定する。</p> <p>2 (略)</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額)</p> <p>第5条 第2条第2項の被保険者均等割額は、被保険者1人について<u>32,000円</u>とする。</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の所得割額)</p> <p>第6条 第2条第3項の所得割額は、基礎控除後の総所得金額等に<u>100分の2.09</u>を乗じて算定する。</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額)</p> <p>第7条 第2条第3項の被保険者均等割額は、被保険者1人について<u>11,400円</u>とす</p>	<p>(課税額)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 前項第1号の基礎課税額は、世帯主(前条第2項の世帯主を除く。)及びその世帯に属する国民健康保険の被保険者につき算定した所得割額及び被保険者均等割額の合算額とする。ただし、当該合算額が<u>63万円</u>を超える場合においては、基礎課税額は、<u>63万円</u>とする。</p> <p>3 第1項第2号の後期高齢者支援金等課税額は、世帯主(前条第2項の世帯主を除く。)及びその世帯に属する国民健康保険の被保険者につき算定した所得割額及び被保険者均等割額の合算額とする。ただし、当該合算額が<u>19万円</u>を超える場合においては、後期高齢者支援金等課税額は、<u>19万円</u>とする。</p> <p>4 (略)</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の所得割額)</p> <p>第3条 前条第2項の所得割額は、賦課期日の属する年の前年の所得に係る地方税法(昭和25年法律第226号。以下「法」という。)第314条の2第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合計額から同条第2項の規定による控除をした後の総所得金額及び山林所得金額の合計額(以下「基礎控除後の総所得金額等」という。)に<u>100分の6.17</u>を乗じて算定する。</p> <p>2 (略)</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額)</p> <p>第5条 第2条第2項の被保険者均等割額は、被保険者1人について<u>31,800円</u>とする。</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の所得割額)</p> <p>第6条 第2条第3項の所得割額は、基礎控除後の総所得金額等に<u>100分の2.05</u>を乗じて算定する。</p> <p>(国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額)</p> <p>第7条 第2条第3項の被保険者均等割額は、被保険者1人について<u>11,000円</u>とす</p>

改 正 案	現 行
<p>る。</p> <p>(介護納付金課税被保険者に係る所得割額)</p> <p>第8条 第2条第4項の所得割額は、介護納付金課税被保険者に係る基礎控除後の総所得金額等に<u>100分の2.10</u>を乗じて算定する。</p> <p>(介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額)</p> <p>第9条 第2条第4項の被保険者均等割額は、介護納付金課税被保険者1人について<u>14,600円</u>とする。</p> <p>(国民健康保険税の減額)</p> <p>第23条 次の各号のいずれかに掲げる国民健康保険税の納税義務者に対して課する国民健康保険税の額は、第2条第2項本文の基礎課税額からアに掲げる額を減額して得た額(当該減額して得た額が<u>65万円</u>を超える場合には、<u>65万円</u>)、同条第3項本文の後期高齢者支援金等課税額からイに掲げる額を減額して得た額(当該減額して得た額が<u>20万円</u>を超える場合には、<u>20万円</u>)並びに同条第4項本文の介護納付金課税額からウに掲げる額を減額して得た額(当該減額して得た額が17万円を超える場合には、17万円)の合算額とする。</p> <p>(1) 法第703条の5第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合算額が43万円(納税義務者並びにその世帯に属する国民健康保険の被保険者及び特定同一世帯所属者のうち給与所得を有する者(前年中に法第703条の5第1項に規定する総所得金額に係る所得税法(昭和40年法律第33号)第28条第1項に規定する給与所得について同条第3項に規定する給与所得控除額の控除を受けた者(同条第1項に規定する給与等の収入金額が55万円を超える者に限る。))をいう。以下この号において同じ。)の数及び公的年金等に係る所得を有する者(前年中に法第703条の5第1項に規定する総所得金額に係る所得税法第35条第3項に規定する公的年金等に係る所得について同条第4項に規定する公的年金等控除額の控除を受けた者(年齢65歳未満の者にあつては当該公的年金等の収入金額が60万円を</p>	<p>る。</p> <p>(介護納付金課税被保険者に係る所得割額)</p> <p>第8条 第2条第4項の所得割額は、介護納付金課税被保険者に係る基礎控除後の総所得金額等に<u>100分の1.89</u>を乗じて算定する。</p> <p>(介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額)</p> <p>第9条 第2条第4項の被保険者均等割額は、介護納付金課税被保険者1人について<u>14,100円</u>とする。</p> <p>(国民健康保険税の減額)</p> <p>第23条 次の各号のいずれかに掲げる国民健康保険税の納税義務者に対して課する国民健康保険税の額は、第2条第2項本文の基礎課税額からアに掲げる額を減額して得た額(当該減額して得た額が<u>63万円</u>を超える場合には、<u>63万円</u>)、同条第3項本文の後期高齢者支援金等課税額からイに掲げる額を減額して得た額(当該減額して得た額が<u>19万円</u>を超える場合には、<u>19万円</u>)並びに同条第4項本文の介護納付金課税額からウに掲げる額を減額して得た額(当該減額して得た額が17万円を超える場合には、17万円)の合算額とする。</p> <p>(1) 法第703条の5第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合算額が43万円(納税義務者並びにその世帯に属する国民健康保険の被保険者及び特定同一世帯所属者のうち給与所得を有する者(前年中に法第703条の5第1項に規定する総所得金額に係る所得税法(昭和40年法律第33号)第28条第1項に規定する給与所得について同条第3項に規定する給与所得控除額の控除を受けた者(同条第1項に規定する給与等の収入金額が55万円を超える者に限る。))をいう。以下この号において同じ。)の数及び公的年金等に係る所得を有する者(前年中に法第703条の5第1項に規定する総所得金額に係る所得税法第35条第3項に規定する公的年金等に係る所得について同条第4項に規定する公的年金等控除額の控除を受けた者(年齢65歳未満の者にあつては当該公的年金等の収入金額が60万円を</p>

改 正 案	現 行
<p>える者に限り、年齢65歳以上の者にあつては当該公的年金等の収入金額が110万円を超える者に限る。)をいい、給与所得を有する者を除く。)の数の合計数(以下この条において「給与所得者等の数」という。)が2以上の場合にあつては、43万円に当該給与所得者等の数から1を減じた数に10万円を乗じて得た金額を加算した金額)を超えない世帯に係る納税義務者</p> <p>ア 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額 被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>22,400円</u></p> <p>イ 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額 被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>7,980円</u></p> <p>ウ 介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額 介護納付金課税被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>10,220円</u></p> <p>(2) 法第703条の5第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合算額が43万円(納税義務者並びにその世帯に属する国民健康保険の被保険者及び特定同一世帯所属者のうち給与所得者等の数が2以上の場合にあつては、43万円に当該給与所得者等の数から1を減じた数に10万円を乗じて得た金額を加算した金額)に被保険者及び特定同一世帯所属者(国民健康保険法第6条第8号の規定により被保険者の資格を喪失した者であつて、当該資格を喪失した日の前日以後継続して同一の世帯に属するものをいう。以下同じ。) 1人につき285,000円を加算した金額を超えない世帯に係る納税義務者(前号に該当する者を除く。)</p> <p>ア 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額 被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>16,000円</u></p> <p>イ 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等</p>	<p>える者に限り、年齢65歳以上の者にあつては当該公的年金等の収入金額が110万円を超える者に限る。)をいい、給与所得を有する者を除く。)の数の合計数(以下この条において「給与所得者等の数」という。)が2以上の場合にあつては、43万円に当該給与所得者等の数から1を減じた数に10万円を乗じて得た金額を加算した金額)を超えない世帯に係る納税義務者</p> <p>ア 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額 被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>22,260円</u></p> <p>イ 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額 被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>7,700円</u></p> <p>ウ 介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額 介護納付金課税被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>9,870円</u></p> <p>(2) 法第703条の5第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合算額が43万円(納税義務者並びにその世帯に属する国民健康保険の被保険者及び特定同一世帯所属者のうち給与所得者等の数が2以上の場合にあつては、43万円に当該給与所得者等の数から1を減じた数に10万円を乗じて得た金額を加算した金額)に被保険者及び特定同一世帯所属者(国民健康保険法第6条第8号の規定により被保険者の資格を喪失した者であつて、当該資格を喪失した日の前日以後継続して同一の世帯に属するものをいう。以下同じ。) 1人につき285,000円を加算した金額を超えない世帯に係る納税義務者(前号に該当する者を除く。)</p> <p>ア 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額 被保険者(第1条第2項に規定する世帯主を除く。) 1人について <u>15,900円</u></p> <p>イ 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等</p>

改 正 案	現 行
<p>割額 被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>5,700円</u></p> <p>ウ 介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額 介護納付金課税被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>7,300円</u></p> <p>(3) 法第703条の5第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合算額が、43万円（納税義務者並びにその世帯に属する国民健康保険の被保険者及び特定同一世帯所属者のうち給与所得者等の数が2以上の場合にあつては、43万円に当該給与所得者等の数から1を減じた数に10万円を乗じて得た金額を加算した金額）に被保険者及び特定同一世帯所属者1人につき52万円を加算した金額を超えない世帯に係る納税義務者（前2号に該当する者を除く。）</p> <p>ア 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額 被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>6,400円</u></p> <p>イ 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額 被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>2,280円</u></p> <p>ウ 介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額 介護納付金課税被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>2,920円</u></p> <p>2 国民健康保険税の納税義務者の属する世帯内に6歳に達する日以後の最初の3月31日以前である被保険者（以下「未就学児」という。）がある場合における当該納税義務者に対して課する被保険者均等割額（当該納税義務者の世帯に属する未就学児につき算定した被保険者均等割額（前項に規定する金額を減額するものとした場合にあつては、その減額後の被保険者均等割額）に限る。）は、当該被保険者均等割額から、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額を減額して得た額とする。</p> <p>(1) 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税</p>	<p>割額 被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>5,500円</u></p> <p>ウ 介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額 介護納付金課税被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>7,050円</u></p> <p>(3) 法第703条の5第1項に規定する総所得金額及び山林所得金額の合算額が、43万円（納税義務者並びにその世帯に属する国民健康保険の被保険者及び特定同一世帯所属者のうち給与所得者等の数が2以上の場合にあつては、43万円に当該給与所得者等の数から1を減じた数に10万円を乗じて得た金額を加算した金額）に被保険者及び特定同一世帯所属者1人につき52万円を加算した金額を超えない世帯に係る納税義務者（前2号に該当する者を除く。）</p> <p>ア 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税額の被保険者均等割額 被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>6,360円</u></p> <p>イ 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額 被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>2,200円</u></p> <p>ウ 介護納付金課税被保険者に係る被保険者均等割額 介護納付金課税被保険者（第1条第2項に規定する世帯主を除く。） 1人について <u>2,820円</u></p> <p>2 国民健康保険税の納税義務者の属する世帯内に6歳に達する日以後の最初の3月31日以前である被保険者（以下「未就学児」という。）がある場合における当該納税義務者に対して課する被保険者均等割額（当該納税義務者の世帯に属する未就学児につき算定した被保険者均等割額（前項に規定する金額を減額するものとした場合にあつては、その減額後の被保険者均等割額）に限る。）は、当該被保険者均等割額から、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額を減額して得た額とする。</p> <p>(1) 国民健康保険の被保険者に係る基礎課税</p>

改 正 案	現 行
<p>額の被保険者均等割額 次に掲げる世帯の区分に応じ、それぞれ未就学児1人について次に定める額</p> <p>ア 前項第1号アに規定する金額を減額した世帯 <u>4,800円</u></p> <p>イ 前項第2号アに規定する金額を減額した世帯 <u>8,000円</u></p> <p>ウ 前項第3号アに規定する金額を減額した世帯 <u>12,800円</u></p> <p>エ アからウまでに掲げる世帯以外の世帯 <u>16,000円</u></p> <p>(2) 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額 次に掲げる世帯の区分に応じ、それぞれ未就学児1人について次に定める額</p> <p>ア 前項第1号イに規定する金額を減額した世帯 <u>1,710円</u></p> <p>イ 前項第2号イに規定する金額を減額した世帯 <u>2,850円</u></p> <p>ウ 前項第3号イに規定する金額を減額した世帯 <u>4,560円</u></p> <p>エ アからウまでに掲げる世帯以外の世帯 <u>5,700円</u></p>	<p>額の被保険者均等割額 次に掲げる世帯の区分に応じ、それぞれ未就学児1人について次に定める額</p> <p>ア 前項第1号アに規定する金額を減額した世帯 <u>4,770円</u></p> <p>イ 前項第2号アに規定する金額を減額した世帯 <u>7,950円</u></p> <p>ウ 前項第3号アに規定する金額を減額した世帯 <u>12,720円</u></p> <p>エ アからウまでに掲げる世帯以外の世帯 <u>15,900円</u></p> <p>(2) 国民健康保険の被保険者に係る後期高齢者支援金等課税額の被保険者均等割額 次に掲げる世帯の区分に応じ、それぞれ未就学児1人について次に定める額</p> <p>ア 前項第1号イに規定する金額を減額した世帯 <u>1,650円</u></p> <p>イ 前項第2号イに規定する金額を減額した世帯 <u>2,750円</u></p> <p>ウ 前項第3号イに規定する金額を減額した世帯 <u>4,400円</u></p> <p>エ アからウまでに掲げる世帯以外の世帯 <u>5,500円</u></p>

宮代町上水道事業経営審議会条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p style="text-align: center;"><u>宮代町上下水道事業審議会条例</u></p> <p>(目的)</p> <p>第1条 宮代町の上水道事業<u>及び下水道事業</u>の円滑なる運営を図ることを目的として、町長の諮問に応じて必要な事項を審議するため、<u>宮代町上下水道事業審議会</u>（以下「審議会」という。）を置く。</p> <p>(組織)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから町長が任命する。</p> <p><u>(1) 水道又は下水道の使用者</u></p> <p>(2) ～ (3) (略)</p>	<p style="text-align: center;"><u>宮代町上水道事業経営審議会条例</u></p> <p>(目的)</p> <p>第1条 宮代町の上水道事業_____の円滑なる運営を図ることを目的として、町長の諮問に応じて必要な事項を審議するため、<u>宮代町上水道事業経営審議会</u>（以下「審議会」という。）を置く。</p> <p>(組織)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから町長が任命する。</p> <p><u>(1) 水道使用者</u>_____</p> <p>(2) ～ (3) (略)</p>

宮代町水道事業給水条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(給水区域)</p> <p>第2条 宮代町水道事業の給水区域は宮代町水道事業及び下水道事業の設置等に関する条例(昭和41年宮代町条例第20号)第3条第2項に定める区域とする。ただし、町長が公益上必要と認めるときは、特に給水区域外に給水することができる。</p>	<p>(給水区域)</p> <p>第2条 宮代町水道事業の給水区域は宮代町水道事業の設置等に関する条例(昭和41年宮代町条例第20号)第2条第2項_____に定める区域とする。ただし、町長が公益上必要と認めるときは、特に給水区域外に給水することができる。</p>

宮代町学童保育所設置及び管理に関する条例 新旧対照表

(下線部分が改正部分)

改 正 案			現 行		
(名称、位置及び定員) 第2条 学童保育所の名称、位置及び定員は、次のとおりとする。			(名称、位置及び定員) 第2条 学童保育所の名称、位置及び定員は、次のとおりとする。		
名称	位置	定員	名称	位置	定員
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
<u>ふじ第一児童 クラブ</u>	<u>宮代町字百間1 105番地12</u>	<u>160人</u>	<u>ふじ児童クラ ブ</u>	<u>宮代町字百間1 105番地12</u>	<u>200人</u>
<u>ふじ第二児童 クラブ</u>	<u>宮代町字百間1 122番地1</u>	<u>120人</u>			
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)