

青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例

(平成十九年二月一日青森県後期高齢者医療広域連合条例第十五号)

改正

平成十九年 三月二十八日条例第二七号
平成十九年 一月二十七日条例第四二号
平成二十年 五月二十九日条例第四号
平成二十一年 一月二十五日条例第六号
平成二十二年 二月十七日条例第一号
平成二十二年 一月十六日条例第七号
平成二十三年 一月二十二日条例第四号
平成二十四年 一月十九日条例第四号
平成二十六年 二月二日条例第一号
平成二十六年 一月二二日条例第六号
平成二十七年 二月二〇日条例第二号
平成二十八年 二月十九日条例第八号
平成二十八年 三月十六日条例第一〇号
平成二十八年 一月二二日条例第一二号

(趣旨)

第一条 この条例は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。）第二十四条第五項の規定に基づき、一般職に属する職員（以下「職員」という。）の給与に關し必要な事項を定めるものとする。

(給料)

第二条 給料は、青森県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成十九年青森県後期高齢者医療広

域連合条例第十一号。以下「勤務時間条例」という。）第七条第一項に規定する正規の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であつて、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当を除いたものとする。

（給料表）

第三条 給料表は、別表第一に定める行政職給料表とする。

2 前項の給料表（以下「給料表」という。）は、第二十五条に規定する職員以外のすべての職員に適用するものとする。

3 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき職務の内容は、別表第二に定める級別基準職務表のとおりとする。

（初任給、昇格、昇給等）

第四条 職員の職務の級は、規則で定める基準に従い決定する。

2 新たに給料表の適用を受ける職員となつた者の号給は、規則で定める初任給の基準に従い決定する。

3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合における号給は、規則の定めるところにより決定する。

4 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前において規則で定める日以前一年間におけるその者の勤務成績に依りて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が法第二十九条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

5 前項の規定により職員（次項の職員を除く。以下この項において同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を四号給（職務の級が七級以上であるものにあつては、三号給）とすることを標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。

6 五十五歳を超える職員の第四項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の影響を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に依り

て規則で定める基準に従い決定するものとする。

7 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

8 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

9 第四項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に關し必要な事項は、規則で定める。

10 法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額は、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。

第五条 法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第十項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第二条第二項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第一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。

（給料の支給）

第六条 給料の計算期間（以下「給与期間」という。）は、月の一日から末日までとし、その支給日は、規則で定める。

第七条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第一項又は第二項の規定により給料を支給する場合であつて、給与期間の初日から支給するとき以外るとき、又は給与期間の末日まで支給するとき以外るときは、その給料額は、その給与期間の現日数から週休日（勤務時間条例第三条第一項、第四条又は第五条の規定に基づく週休日という。以下同じ。）の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによつて計算する。

（管理職手当）

第八条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、規則で指定するものについて、その職務の特殊性に基づ

き、規則で定める基準に従い支給する。

2 管理職手当の額は、その職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額百分の二十五を超えない範囲内において規則で定める額とする。

(扶養手当)

第九条 扶養手当は、扶養親族のあるすべての職員に対して支給する。

2 前項の扶養親族とは次に掲げる者で、他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

一 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)

二 二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子及び孫

三 六十歳以上の父母及び祖父母

四 二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある弟妹

五 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、前項第一号に掲げる扶養親族については一万三千元、同項第二号から第五号までに掲げる扶養親族(次条において「扶養親族たる子、父母等」という。)については一人につき六千五百円(職員に配偶者が不在の場合にあつては、そのうち一人については一万千円)とする。

4 扶養親族たる子のうちに十五歳に達する日後の最初の四月一日から二十二歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、五千円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第十条 新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨(新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に第一号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者が不在ときは、その旨を含む。)を広域連合長に届け出なければならない。

一 新たに扶養親族たる要件を具備するに至つた者がある場合

二 扶養親族たる要件を欠くに至つた者がある場合(前条第二項第二号又は第四号に該当する扶養親族が、二十二歳に達し

た日以後の最初の三月三十一日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）

三 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

四 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第一号に該当する場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第一号に掲げる事実が生じた場合においてはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものすべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から十五日を経過した後に行われたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第三号若しくは第四号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第一項第一号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（住居手当）

第十一条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

一 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額一万二千円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（規則で定める職員を除き、再任用職員にあつては、第十三条第一項又は第三項の規定により単身赴任手当を支給される職員に限る。）

二 第十三条第一項又は第三項の規定により単身赴任手当を支給される職員（再任用職員を除く。）で、配偶者が居住するための住宅（規則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額一万二千円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして規則で定めるもの

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

一 前項第一号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

イ 月額二万三千円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から一万二千円を控除した額

ロ 月額二万三千円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から二万三千円を控除した額の二分の一（その控除した額の二分の一が一万六千円を超えるときは、一万六千円）を一万千円に加算した額

二 前項第二号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の二分の一に相当する額（その額に百円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

3 前二項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。
(通勤手当)

第十二条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

一 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて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通勤距離が片道二キロメートル未満である

もの及び第三号に掲げる職員を除く。）

二 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの（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つ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二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。）

三 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は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つて、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が片道二キロメートル未満であるものを除く。）

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。

一 前項第一号に掲げる職員 支給単位期間につき、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「一箇月当たりの運賃等相当額」という。）が七万円を超えるときは、支給単位期間につき、七万円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が二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、一箇月当たりの運賃等相当額の合計額が七万円を超えるときは、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、七万円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

二 前項第二号に掲げる職員 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規則で定める職員にあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

イ 四輪の自動車を使用する職員以外の職員 自動車等の使用距離が片道五キロメートル未満である職員にあつては二千円、自動車等の使用距離が片道五キロメートル以上である職員にあつては二万二千五百円の範囲内での使用距離に応じ、支給単位期間につき規則で定める額を二千円に加算した額

ロ 四輪の自動車を使用する職員 自動車等の使用距離が片道四キロメートル未満である職員にあつては二千円、自動車

等の使用距離が片道四キロメートル以上である職員にあつては四万四千円の範囲内でその使用距離に応じ、支給単位期間につき規則で定める額を二千元に加算した額

三 前項第三号に掲げる職員 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、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前二号に定める額（一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七万円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位数期間のうち最も長い支給単位数期間につき、七万円に当該支給単位数期間の月数を乗じて得た額）、第一号に定める額又は前号に定める額

3 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十七の規定により普通地方公共団体から広域連合に派遣されたこと（以下「派遣」という。）により、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で規則で定めるものうち、第一項第一号又は第三号に掲げる職員で、当該派遣の直前の住居（当該住居に相当するものとして規則で定める住居を含む。）からの通勤のため、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「特別急行列車等」という。）でその利用が規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 特別急行列車等に係る通勤手当 支給単位数期間につき、規則で定めるところにより算出したその者の支給単位数期間の通勤に要する特別料金等の額の二分の一に相当する額。ただし、当該額を支給単位数期間の月数で除して得た額（以下「一箇月当たりの特別料金等二分の一相当額」という。）が二万円を超えるときは、支給単位数期間につき、二万円に支給単位数期間の月数を乗じて得た額（その者が二以上の特別急行列車等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、一箇月当たりの特別料金等二分の一相当額の合計額が二万円を超えるときは、その者の特別急行列車等に係る通勤手当に係る支給単位数期間のうち最も長い支給単位数期間につき、二万円に当該支給単位数期間の月数を乗じて得た額）

二 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

- 4 前項の規定は、同項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして規則で定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。
 - 5 通勤手当は、支給単位期間（規則で定める通勤手当にあつては、規則で定める期間）に係る最初の月の規則で定める日に支給する。
 - 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の規則で定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して規則で定める額を返納させるものとする。
 - 7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として六箇月を超えない範囲内で一箇月を単位として規則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、一箇月）をいう。
 - 8 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当に関し必要な事項は、規則で定める。
（単身赴任手当）
- 第十三条 派遣されたことに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の規則で定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該派遣の直前の住居から広域連合に通勤することが通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められるものうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から広域連合に通勤することが、通勤距離等を考慮して規則で定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。
- 2 単身赴任手当の月額は、三万円（規則で定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が規則で定める距離以上である職員にあつては、その額に、七万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて規則で定める額を加算した額）とする。
 - 3 第一項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして規則で定める職員には、前二項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
 - 4 前三項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、規則で定める。

(給料の減額)

第十四条 職員が勤務しないときは、勤務時間条例第七条の二第一項に規定する超勤代休時間、勤務時間条例第九条に規定する祝日法による休日(勤務時間条例第十条第一項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。)又は勤務時間条例第九条に規定する年末年始の休日(勤務時間条例第十条第一項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。)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広域連合長の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない一時間につき、給料月額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたもので除して得た額を減額した給料を支給する。

(時間外勤務手当)

第十五条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給料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百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で規則で定める割合(その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。)における勤務

二 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 再任用短時間勤務職員が、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七時間四十五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百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「百分の百」とする。

3 前二項の規定にかかわらず、勤務時間条例第五条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第三条第二項又は第四条の規定により割り振られた一週間の勤務時間(以下この条において「割振り変更前の勤務時間」という。)を超えて勤務すること

を命ぜられた職員には、割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した全時間（規則で定める時間を除く。）に対して、勤務一時間につき、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給料額に百分の二十五から百分の五十までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間条例第三条第一項、第四条及び第五条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。）の時間が一箇月について六十時間を超えた職員には、その六十時間を超えて勤務した全時間に対して、第一項（第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、勤務一時間につき、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百五十（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百七十五）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第七条の二第一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つたときは、前項に規定する六十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時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間一時間につき、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給与額に百分の百五十（その時間が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、百分の百七十五）から第一項に規定する規則で定める割合（その時間が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 第二項に規定する七時間四十五分に達するまでの間の勤務に係る時間について前二項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第一項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「百分の百」とする。

（休日勤務手当）

第十六条 祝日法による休日等及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給料額に百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

（管理職員特別勤務手当）

第十七条 第八条第一項に規定する職にある職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

一 臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）に勤務した場合

二 災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前零時から午前五時までの間であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合

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

一 前項第一号に掲げる場合 同号の勤務一回につき一万二千円を超えない範囲内において規則で定める額（当該勤務に従事する時間等を考慮して規則で定める勤務にあつては、その額に百分の百五十を乗じて得た額）

二 前項第二号に掲げる場合 同号の勤務一回につき六千円を超えない範囲内において規則で定める額

3 前二項に規定するもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に關し必要な事項は、規則で定める。
（勤務一時間当たりの給料額）

第十八条 第十五条及び第十六条に規定する勤務一時間当たりの給料額は、給料月額に十二を乗じ、その額を一週間当たりの勤務時間に五十二を乗じたものから規則で定める時間を減じたもので除して得た額とする。
（寒冷地手当）

第十九条 寒冷地手当は、毎年十一月から翌年三月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）において現在に勤務する職員（規則で定める職員を除く。以下この条において「支給対象職員」という。）に対して支給する。

2 支給対象職員の寒冷地手当の額は、基準日における職員の世帯等の区分に応じ、世帯主である職員のうち、扶養親族（第九条に規定する扶養親族をいう。以下この条において同じ。）のある職員（国家公務員の寒冷地手当に關する法律（昭和二十四年法律第二百号）別表に掲げる地域に居住する扶養親族のないものうち、第十三条第一項又は第三項の規定による単身赴任手当を支給されるもの（規則で定めるものに限る。）及びこれに準ずるものとして広域連合長が定めるものを除く。）にあつては一万七千八百円、その他の世帯主である職員にあつては一万二百円とし、その他の職員にあつては七千三百六十

円とする。

3 前項の規定にかかわらず、規則で定める場合に該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、同項の規定による額を超えない範囲内で、規則で定める額とする。

4 前二項に規定するもののほか、寒冷地手当の支給日、支給方法その他支給に関し必要な事項は、広域連合長が定める。
(期末手当)

第二十条 期末手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条から第二十二条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日（次条及び第二十二条においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは法第十六条第一号に該当して法第二十八条第四項の規定により失職し、又は死亡した職員（第二十六条第六項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合には百分の百十七・五、十二月に支給する場合には百分の百三十二・五を乗じて得た額に、基準日以前六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。

一 六箇月 百分の百

二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十

三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十

四 三箇月未満 百分の三十

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百十七・五」とあるのは「百分の六十五」と、「百分の百三十二・五」とあるのは「百分の七十五」とする。

4 第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額合計額とする。

5 給料表の職務の級が三級以上である職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料月額に職

の職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて百分の二十を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第二項の期末手当基礎額とする。

6 第二項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。

第二十一条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第一項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第四号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

一 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に法第二十九条第一項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員

二 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に法第二十八条第四項の規定により失職した職員（法第十六条第一号に該当して失職した職員を除く。）

三 基準日前一箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前二号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

四 次条第一項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第二十一条 広域連合長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

一 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三百一十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。第三項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

二 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2 前項の規定による期末手当の支給を一時差止め処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）第十八条第一項本文に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

3 広域連合長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第三号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

一 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかつた場合

二 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合

三 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して一年を経過した場合

4 前項の規定は、広域連合長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

5 広域連合長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、規則で定める。
(勤勉手当)

第二十三条 勤勉手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前六箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは法第

十六条第一号に該当して法第二十八条第四項の規定により失職し、又は死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、広域連合長が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、広域連合長が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、正当な理由があると広域連合長が認める場合を除き、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

一 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その基準日現在（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。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額を加算した額に百分の七十七・五を乗じて得た額の総額

二 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百分の三十七・五を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料月額とする。

4 第二十条第五項の規定は、第二項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第五項中「前項」とあるのは、「第二十三条第三項」と読み替えるものとする。

5 前二条の規定は、第一項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第二十一条中「前条第一項」とあるのは「第二十三条第一項」と、同条第一号中「基準日から」とあるのは「基準日（第二十三条第一項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（特定の職員についての適用除外）

第二十四条 第十五条及び第十六条の規定は、第八条に規定する職にある職員には適用しない。

2 第九条、第十条及び第十九条の規定は、再任用職員には適用しない。

（臨時及び非常勤の職員の給与）

第二十五条 臨時の職員及び非常勤の職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の給与については、他の一般職の職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で広域連合長が定める。

(休職者の給与)

第二十六条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第二項及び第三項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、法第二十八条第二項第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり法第二十八条第二項第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満二年に達するまでは、これに給料、扶養手当、住居手当、寒冷地手当及び期末手当のそれぞれ百分の八十を支給することができる。

3 職員が前二項以外の心身の故障により法第二十八条第二項第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、別に法律に定めがあるものを除き、その休職の期間が満一年に達するまでは、これに給料、扶養手当、住居手当、寒冷地手当及び期末手当のそれぞれの百分の八十を支給することができる。

4 職員が法第二十八条第二項第二号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当及び住居手当のそれぞれ百分の六十を支給する。

5 法第二十八条第二項の規定により、休職にされた職員には、他の条例に別段の定めがない限り、前四項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

6 第二項又は第三項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第二十条第一項に規定する基準日前一箇月以内に退職し、若しくは法第十六条第一号に該当して法第二十八条第四項の規定により失職し、又は死亡したときは、第二十条第一項に規定する規則で定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、規則で定める職員については、この限りでない。

7 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第二十一条及び第二十二条の規定を準用する。この場合において、第二十一条中「前条第一項」とあるのは、「第二十六条第六項」と読み替えるものとする。

8 職員が青森県後期高齢者医療広域連合職員の分限に関する条例（平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第七号）第二条第二号の規定により休職にされたときは、その休職の期間中、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に掲げる割合

により、給料、扶養手当、住居手当、寒冷地手当及び期末手当を支給することができる。

一 その原因である災害が公務上の災害と認められる場合 百分の百以内

二 前号以外の場合 百分の七十以内

(復職時等における号給の調整)

第二十七条 休職又は休暇のため勤務しなかった職員が、復職し、又は再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、復職し、又は再び勤務するに至った日以後において規則の定めるところによりその者の号給を調整することができる。

(給与からの控除)

第二十八条 法第二十五条第二項の規定に基づき職員の給与から控除できるものは、広域連合長が別に定める。

(給与の口座振替)

第二十九条 給与は、職員の申出により、口座振替の方法により支払うことができる。

(市町村から派遣された職員の給与)

第三十条 この条例の規定にかかわらず、市町村から派遣された職員の、給料、扶養手当、住居手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当は、派遣元の職員として在職した場合に適用される規定を適用する。

(委任)

第三十一条 この条例の施行に関し、必要な事項は規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(派遣職員の職務の級及び号給)

2 地方自治法第二百五十二条の十七の規定により普通地方公共団体から広域連合に派遣された職員(以下「派遣職員」という。)で、派遣前日において派遣元の規定による給料表の適用を受けていた職員の職務の級、号級又は給料月額及びこれら

を受けける期間に通算されることとなる期間は、広域連合長が別に定める。

(派遣職員の給料の取扱い)

3 派遣元において、平成十八年四月一日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受けていた職員で、その者の受ける給料が平成十八年四月一日の前日において受けていた給料月額（青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例及び青森県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（平成二十一年青森県後期高齢者医療広域連合条例第六号。第一号において「平成二十一年改正条例」という。）の施行の日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該給料月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に一円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるものには、平成二十七年四月一日から平成二十八年三月三十一日まで、給料のほか、その差額に相当する額から当該差額の二分の一の額（その額が一万円を超える場合にあつては、一万円）を減じた額を給料として支給する。

一 平成二十一年改正条例附則第二項第一号に規定する減額改定対象職員 百分の九十九・一

二 前号に掲げる職員以外の職員 百分の九十九・三四

4 前項の規定による給料の額が青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成二十七年青森県後期高齢者医療広域連合条例第 号）附則第二項から第四項までの規定による給料の額に満たない場合には、前項の規定にかかわらず、これらの規定による給料は、支給しない。

(派遣職員の期末手当の取扱い)

5 派遣職員については、当該派遣前の職員であつた期間を広域連合の職員であつた期間とみなし、第二十一条の規定を適用する。

(派遣職員の勤勉手当の取扱い)

6 派遣職員については、当該派遣前の職員であつた期間を広域連合の職員であつた期間とみなし、第二十三条の規定を適用する。

(平成二十一年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置)

7 平成二十一年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第二十条第二項及び第三項並びに第二十三条第二項の規定の適用については、第二十条第二項中「百分の百四十」とあるのは「百分の百二十五」と、同条第三項中「百分の百四十」とあるのは「百分の百二十五」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の七十」と、第二十三条第二項第一号中「百分の七十二・五」とあるのは「百分の六十七・五」と、同項第二号中「百分の三十五」とあるのは「百分の三十」とする。

附 則（平成一九年条例第二七号）

（施行期日）

1 この条例は、平成十九年四月一日から施行する。

（規則への委任）

2 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則（平成一九年条例第四二号）

（施行期日等）

1 この条例は、公布の日から施行し、改正後の職員の給与に関する条例（以下「改正後の条例」という。）の規定は、平成十九年四月一日から適用する。

（平成十九年四月一日から施行日の前日までの間における異動者の号給）

2 平成十九年四月一日からこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間において、改正前の職員の給与に関する条例（以下「改正前の条例」という。）の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員のうち、広域連合長の定める職員の、改正後の条例の規定による当該適用又は異動の日における号給は、広域連合長の定めるところによる。

（施行日から平成二十年三月三十一日までの間における異動者の号給の調整）

3 施行日から平成二十年三月三十一日までの間において、改正後の条例の規定により、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員の当該適用又は異動の日における号給については、当該適用又は異動について、まず改正前の条例の規定が適用され、次いで当該適用又は異動の日から改正後の条例の規

定が適用されるものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、広域連合長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(給与の内払)

4 改正後の条例の規定を適用する場合においては、改正前の条例の規定に基づいて支給された給与は、改正後の条例の規定による給与の内払とみなす。

(規則への委任)

5 前三項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則 (平成二十二年条例第四号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成二十二年条例第六号)

(施行期日)

1 この条例は、平成二十一年十二月一日から施行する。ただし、第二条、第三条及び附則第四項の規定は、平成二十二年四月一日から施行する。

(平成二十一年十二月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成二十一年十二月に支給する期末手当の額は、第一条の規定による改正後の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例第二十条第二項(同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)及び第四項から第六項まで(青森県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例(平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十二号)第十五条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)若しくは第二十六条第一項から第三項まで、第六項若しくは第八項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

一 平成二十一年四月一日(同月二日から同年十二月一日(以下「施行日」という。))までの間に職員(青森県後期高齢者

医療広域連合職員の給与に関する条例（以下この号において「給与条例」という。）第二十六条に規定する職員を除く。以下同じ。）以外の者又は職員であつて行政職給料表の職務の級及び号給がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となつた者（同月一日に減額改定対象職員であつた者で任用の事情を考慮して規則で定めるものを除く。）にあつては、その減額改定対象職員となつた日（当該日が二以上あるときは、当該日のうち規則で定める日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当（給与条例第十三条第二項に規定する規則で定める額を除く。）の月額合計額に百分の〇・二四を乗じて得た額に、八（平成二十一年四月一日から施行日の前日までの期間において、在職しなかつた期間、給料を支給されなかつた期間、減額改定対象職員以外の職員であつた期間その他の規則で定める期間がある職員にあつては、八から当該期間を考慮して規則で定める数を減じた数）を乗じて得た額

職務の級	号給
一級	一号給から五十六号給まで
二級	一号給から二十四号給まで
三級	一号給から八号給まで

二 平成二十一年六月一日において減額改定対象職員であつた者（任用の事情を考慮して規則で定める者を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に百分の〇・二四を乗じて得た額（規則への委任）

3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

（青森県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

4 青森県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例の一部を次のように改正する。

〔次のように〕 略

附 則（平成二十二年条例第一号）抄

(施行期日)

1 この条例は、平成二十二年四月一日から施行する。

附 則 (平成二十二年条例第七号)

(施行期日)

1 この条例は、平成二十二年十二月一日から施行する。ただし、第二条の規定は、平成二十三年四月一日から施行する。
(平成二十二年十二月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成二十二年十二月に支給する期末手当の額は、第一条の規定による改正後の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例第二十条第二項(同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)及び第四項から第六項まで(青森県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例(平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十二号)第十五条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)若しくは第二十六条第一項から第三項まで、第六項若しくは第八項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

一 平成二十二年四月一日(同月二日から同年十二月一日(以下「施行日」という。))までの間に職員(青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例(以下この号において「給与条例」という。))第二十六条に規定する職員を除く。以下同じ。)(以外の者又は職員であつて行政職給料表の職務の級及び号給がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。))となつた者(同月一日に減額改定対象職員であつた者で任用の事情を考慮して規則で定めるものを除く。)(にあつては、その減額改定対象職員となつた日(当該日が二以上あるときは、当該日のうち規則で定める日)(において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当(給与条例第十三条第二項に規定する規則で定める額を除く。)(の月額合計額に百分の〇・一三を乗じて得た額に、八(平成二十二年四月一日から施行日の前日までの期間において、在職しなかつた期間、給料を支給されなかつた期間、減額改定対象職員以外の職員であつた期間その他の規則で定める期

間がある職員にあつては、八から当該期間を考慮して規則で定める数を減じた数）を乗じて得た額

職務の級	号給
一級	一号給から九十三号給まで
二級	一号給から六十四号給まで
三級	一号給から四十八号給まで
四級	一号給から三十二号給まで
五級	一号給から二十四号給まで
六級	一号給から十六号給まで
七級	一号給から四号給まで

二 平成二十二年六月一日において減額改定対象職員であつた者（任用の事情を考慮して規則で定める者を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に百分の〇・一三を乗じて得た額（規則への委任）

3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則（平成二三年条例第四号）

（施行期日）

1 この条例は、平成二十三年十二月一日から施行する。

（平成二十三年十二月に支給する期末手当に関する特例措置）

2 平成二十三年十二月に支給する期末手当の額は、青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（以下この項において「給与条例」という。）第二十条第二項（同条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第四項から第六項まで（青森県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十二号）第十五条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）若しくは第二十六条第一項から第三項まで、第六

項若しくは第八項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

一 平成二十三年四月一日（同月二日からこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に職員（給与条例第二十五条に規定する職員を除く。以下同じ。）以外の者又は職員であつて行政職給料表の職務の級及び号給がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの（附則第三項の規定の適用を受けない職員に限る。）からこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となつた者（同月一日に減額改定対象職員であつた者で任用の事情を考慮して規則で定めるものを除く。）にあつては、その減額改定対象職員となつた日（当該日が二以上あるときは、当該日のうち規則で定める日））において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当（給与条例第十三条第二項に規定する規則で定める額を除く。）の月額合計額に百分の〇・四を乗じて得た額に、八（同月一日から施行日の前日までの期間において、在職しなかつた期間、給料を支給されなかつた期間、減額改定対象職員以外の職員であつた期間その他の規則で定める期間がある職員にあつては、八から当該期間を考慮して規則で定める数を減じた数）を乗じて得た額

職務の級	号給
一級	一号給から九十二号給まで
二級	一号給から七十六号給まで
三級	一号給から六十号給まで
四級	一号給から四十四号給まで
五級	一号給から二十六号給まで
六級	一号給から十八号給まで
七級	一号給から十六号給まで
八級	一号給から四号給まで

二 平成二十三年六月一日において減額改定対象職員であった者（任用の事情を考慮して規則で定める者を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に百分の〇・四を乗じて得た額

（規則への委任）

3 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則（平成二十四年条例第四号）

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第二条の規定は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則（平成二十六年条例第一号）

この条例は、平成二十六年四月一日から施行する。

附 則（平成二十六年条例第六号）

（施行期日等）

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第二条の規定は、平成二十七年四月一日から施行する。

2 第一条の規定による改正後の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）の規定は、平成二十六年四月一日から適用する。

（給与の内払い）

3 改正後の給与条例の規定を適用する場合には、第一条の規定による改正前の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の給与条例の規定による給与の内払いとみなす。

（規則への委任）

4 前項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則（平成二十七年条例第二号）

（施行期日）

1 この条例は、平成二十七年四月一日から施行する。

(給料の切替えに伴う経過措置)

2 施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの(規則で定める職員を除く。)には、平成三十一年三月三十一日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

3 施行日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、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ときは、当該職員には、規則の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。

4 施行日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前二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ときは、当該職員には、規則の定めるところにより、前二項の規定に準じて、給料を支給する。

5 前三項の規定による給料の額が青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例附則第三項の規定による給料の額を超えない場合には、前三項の規定にかかわらず、これらの規定による給料は、支給しない。

(規則への委任)

6 前四項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則 (平成二八年条例第八号)

(施行期日等)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第二条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

2 第一条の規定による改正後の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例(以下「改正後の給与条例」という。)の規定は、平成二十七年四月一日から適用する。

(経過措置)

3 第二条の規定の施行の日に、第二条の規定による改正後の給与条例第四条第四項に規定する昇給が行われる場合については、なお従前の例による。

4 施行日後一年間において行われる第二条の規定による改正後の給与条例第四条第四項の規定による昇給については、同項中「日以前一年間」とあるのは「期間」と、「同日の」とあるのは「当該期間の末日の」とする。

5 第二条の規定による改正後の給与条例第二十二條第二項（第二条の規定による改正後の給与条例第二十三條第五項において準用する場合を含む。）の規定は、第二条の規定の施行日以後に一時差止処分（青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例第二十二條第二項に規定する一時差止処分をいう。以下同じ。）を受ける者について適用し、施行日前に一時差止処分を受けた者については、なお従前の例による。

6 第二条の規定の施行日から起算して二年間は、第二条の規定による改正後の給与条例第二十三條第一項の規定の適用については、同項中「人事評価」とあるのは、「人事評価又はその他の能力の実証」とする。
（給与の内払）

7 第一条の規定による改正後の給与条例の規定を適用する場合には、第一条の規定による改正前の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例の規定に基づいて支給された給与（青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成二十七年青森県後期高齢者医療広域連合条例第二号）附則第二項から第四項までの規定に基づいて支給された給与を含む。）は、第一条の規定による改正後の給与条例の規定による給与の内払とみなす。
（規則への委任）

8 前五項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則（平成二八年条例第一〇号）

この条例は、平成二十八年四月一日から施行する。

附 則（平成二八年条例第一二号）

（施行期日等）

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第二条の規定は、平成二十九年四月一日から施行する。

2 第一条の規定による改正後の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例（以下「改正後の給与条例」という。）の規定は、平成二十八年四月一日から適用する。

(給与の内払)

3 改正後の給与条例の規定を適用する場合においては、第一条の規定による改正前の青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の給与条例の規定による給与の内払とみなす。

(規則への委任)

8 前五項に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

行政職給料表

別表第一
(第三条関係)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
		給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円	給料月額 円
	1	141,600	191,700	227,900	261,100	287,100	317,700	361,800	407,300
	2	142,700	193,500	229,500	263,000	289,300	319,900	364,400	409,700
	3	143,900	195,300	231,000	264,800	291,600	322,200	366,900	412,200
	4	145,000	197,100	232,600	266,900	293,700	324,400	369,500	414,600
	5	146,100	198,700	234,100	268,700	295,700	326,600	371,500	416,500
	6	147,200	200,500	235,800	270,600	298,000	328,600	374,000	418,800
	7	148,300	202,300	237,300	272,500	300,300	330,800	376,300	420,900
	8	149,400	204,100	238,900	274,600	302,500	333,000	378,800	423,100
	9	150,500	205,800	240,300	276,700	304,600	335,100	381,300	425,100
	10	151,900	207,600	241,800	278,700	306,900	337,300	384,000	427,200
	11	153,200	209,400	243,400	280,800	309,100	339,400	386,600	429,300
	12	154,500	211,200	244,800	282,800	311,400	341,600	389,300	431,400
	13	155,800	212,600	246,300	284,800	313,500	343,500	391,700	433,100
	14	157,300	214,400	247,800	286,900	315,600	345,500	394,000	434,900
	15	158,800	216,100	249,100	288,900	317,800	347,600	396,200	436,900
	16	160,400	217,900	250,500	290,900	319,900	349,600	398,600	438,900
	17	161,700	219,600	252,000	292,900	322,000	351,400	400,400	440,800
	18	163,200	221,300	253,700	294,900	324,000	353,400	402,400	442,600
	19	164,700	222,900	255,400	297,000	326,100	355,200	404,300	444,400
	20	166,200	224,500	257,200	299,000	328,100	357,100	406,100	446,100
	21	167,600	226,000	258,800	301,000	330,000	359,100	408,000	447,900
	22	170,300	227,700	260,600	303,100	332,100	361,000	409,800	449,400
	23	172,900	229,300	262,300	305,100	334,100	363,000	411,600	450,800
	24	175,500	230,900	264,000	307,200	336,200	364,900	413,500	452,300
	25	178,200	232,200	266,000	309,000	337,700	366,900	415,300	453,700
	26	179,900	233,700	267,900	311,100	339,600	368,800	416,800	455,000
	27	181,600	235,100	269,700	313,200	341,500	370,800	418,300	456,300
	28	183,300	236,400	271,500	315,200	343,400	372,800	419,900	457,500
	29	184,800	237,700	273,200	317,100	345,100	374,300	421,500	458,500
	30	186,600	238,900	275,100	319,100	347,000	376,100	422,800	459,200
	31	188,400	239,900	277,000	321,200	348,900	377,900	424,100	460,000
	32	190,100	241,100	278,700	323,300	350,700	379,500	425,300	460,700
	33	191,700	242,400	280,400	324,700	352,600	381,300	426,500	461,400
	34	193,200	243,600	282,300	326,700	354,400	382,700	427,800	462,200
	35	194,700	244,800	284,100	328,600	356,200	384,200	429,100	462,900
	36	196,200	246,100	286,000	330,700	357,900	385,800	430,300	463,500
	37	197,500	247,000	287,600	332,600	359,300	387,200	431,500	464,000
	38	198,800	248,400	289,300	334,500	360,600	388,400	432,300	464,600
	39	200,100	249,800	291,100	336,500	362,000	389,600	433,100	465,200
	40	201,400	251,300	292,900	338,400	363,400	390,700	433,900	465,800
	41	202,700	252,700	294,600	340,300	364,700	391,800	434,500	466,300
	42	204,000	254,100	296,300	342,200	365,600	393,000	435,200	466,800
	43	205,300	255,500	297,900	344,000	366,700	394,200	435,900	467,200
	44	206,600	256,800	299,500	345,900	367,800	395,300	436,600	467,500

再任 用職 員以 外の 職員	45	207,800	258,000	301,200	347,400	368,600	396,000	437,400	467,800
	46	209,100	259,300	302,900	348,800	369,500	396,700	438,200	
	47	210,400	260,700	304,500	350,300	370,400	397,400	438,600	
	48	211,700	262,000	306,200	351,800	371,300	398,100	439,300	
	49	212,800	263,300	307,300	353,400	372,200	398,700	439,800	
	50	213,900	264,400	308,800	354,200	373,000	399,300	440,200	
	51	214,900	265,700	310,300	355,400	373,800	399,800	440,600	
	52	216,000	267,000	311,900	356,400	374,600	400,200	441,000	
	53	217,100	268,000	313,500	357,300	375,300	400,600	441,400	
	54	218,100	269,100	315,100	358,400	376,000	400,900	441,800	
	55	219,000	270,400	316,700	359,300	376,700	401,200	442,200	
	56	220,000	271,700	318,200	360,400	377,400	401,500	442,500	
	57	220,600	272,800	319,700	361,300	377,900	401,800	442,800	
	58	221,500	273,800	320,900	362,000	378,500	402,100	443,200	
	59	222,300	274,800	322,100	362,700	379,100	402,400	443,500	
	60	223,200	275,900	323,300	363,400	379,800	402,700	443,800	
	61	223,900	277,100	324,000	363,800	380,200	403,000	444,100	
	62	224,900	278,100	324,900	364,400	380,900	403,300		
	63	225,700	279,000	325,700	365,100	381,500	403,600		
	64	226,600	280,000	326,500	365,800	382,100	403,900		
	65	227,300	280,700	327,400	366,100	382,500	404,200		
	66	228,100	281,600	327,800	366,800	383,100	404,500		
	67	229,000	282,300	328,500	367,500	383,700	404,800		
	68	230,100	283,200	329,300	368,200	384,300	405,100		
	69	230,800	284,200	330,100	368,500	384,700	405,300		
	70	231,500	285,000	330,800	369,100	385,200	405,600		
	71	232,100	285,800	331,500	369,800	385,700	405,900		
	72	232,900	286,600	332,200	370,400	386,300	406,200		
	73	233,700	287,400	332,700	370,700	386,600	406,400		
	74	234,400	287,900	333,300	371,300	387,000	406,700		
	75	235,100	288,300	333,800	372,000	387,400	407,000		
	76	235,700	288,800	334,400	372,600	387,800	407,200		
	77	236,400	288,900	334,700	373,000	388,100	407,400		
	78	237,200	289,300	335,200	373,500	388,400	407,700		
	79	238,000	289,500	335,600	374,100	388,700	408,000		
	80	238,700	289,900	336,100	374,600	389,000	408,200		
	81	239,400	290,100	336,500	375,100	389,200	408,400		
	82	240,100	290,300	337,000	375,700	389,500	408,700		
	83	240,800	290,700	337,500	376,200	389,800	409,000		
	84	241,500	291,000	338,000	376,500	390,000	409,200		
	85	242,100	291,300	338,300	376,900	390,200	409,400		
	86	242,800	291,600	338,700	377,400	390,500			
	87	243,500	291,900	339,200	377,800	390,800			
	88	244,200	292,300	339,600	378,200	391,000			
	89	244,900	292,600	339,900	378,600	391,200			
	90	245,400	293,000	340,300	379,100	391,500			
	91	245,800	293,300	340,800	379,500	391,800			
	92	246,300	293,700	341,200	379,900	392,000			
	93	246,600	293,800	341,400	380,200	392,200			

94		294,000	341,800	380,700				
95		294,400	342,300	381,100				
96		294,800	342,700	381,500				
97		295,000	342,800	381,800				
98		295,300	343,300	382,300				
99		295,700	343,700	382,700				
100		296,100	344,000	383,100				
101		296,300	344,300	383,400				
102		296,600	344,700					
103		297,000	345,100					
104		297,300	345,500					
105		297,500	346,000					
106		297,800	346,400					
107		298,200	346,800					
108		298,500	347,200					
109		298,700	347,700					
110		299,100	348,100					
111		299,500	348,400					
112		299,800	348,700					
113		299,900	349,200					
114		300,200						
115		300,500						
116		300,900						
117		301,100						
118		301,300						
119		301,600						
120		301,900						
121		302,300						
122		302,500						
123		302,800						
124		303,100						
125		303,400						
再任用職員	186,900	214,400	254,400	273,800	288,900	314,300	356,000	389,100

別表第二（第三条関係）

級別基準職務表

職務の級	職務の名称
一級	主事の職務
二級	1 主査の職務
	2 高度の知識又は経験が必要とする主事の職務
三級	高度の知識又は経験が必要とする主査の職務
四級	1 課長の職務
	2 主幹の職務
五級	1 困難な業務を所掌する課長の職務
	2 副参事の職務
	3 高度の知識又は経験が必要とする主幹の職務
六級	1 事務局長の職務
	2 特に困難な業務を所掌する課長の職務
七級	困難な業務を所掌する事務局長の職務
八級	特に困難な業務を所掌する事務局長の職務