

大阪市規則第63号

会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する規則の一部を改正する規則

会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する規則（令和元年大阪市規則第27号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
<p>(給料等の減額の特例)</p> <p>第8条 条例第8条の任命権者の承認は、次に掲げる期間又は時間について行うものとする。</p> <p>[(1)~(3) 略]</p> <p>(4) 勤務時間規則第12条に規定する特別休暇（同条第1項第1号から<u>第9号まで、第10号の2又は第12号から第19号まで</u>に該当する場合に与えられる特別休暇に限る。）を与えられた期間又は時間</p> <p>[(5)・(6) 略]</p> <p>(手当)</p>	<p>(給料等の減額の特例)</p> <p>第8条 [同左]</p> <p>[(1)~(3) 同左]</p> <p>(4) 勤務時間規則第12条に規定する特別休暇（同条第1項第1号から<u>第6号まで、第8号、第9号、第10号の2、第12号から第14号まで、第16号又は第19号</u>に該当する場合に与えられる特別休暇に限る。）を与えられた期間又は時間</p> <p>[(5)・(6) 同左]</p> <p>(手当)</p>
<p>第9条 会計年度任用職員（会計年度任用短時間勤務職員を除く。）には、常勤職員の例により、条例第3条第1項に規定する手当（期末手当及び勤勉手当を除く。）を支給する。この場合において、通勤手当支給規則（昭和44年大阪市規則第32号）第3条第2項中「同法第26条の6第7項第1号又は地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第1号若し</p>	<p>第9条 会計年度任用職員（会計年度任用短時間勤務職員を除く。）には、常勤職員の例により、条例第3条第1項に規定する手当（期末手当及び勤勉手当を除く。）を支給する。この場合において、通勤手当支給規則（昭和44年大阪市規則第32号）第3条第2項中「同法第26条の6第7項第1号又は地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第1号若し</p>

くは第18条第1項の規定により任用の期間を定めて採用された職員（以下「任期付職員等」という。）とあるのは「同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員（同項第1号に掲げる職員を除く。以下「会計年度任用職員」という。）」と、同規則第5条、第9条及び第16条第1項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、同規則第17条第2項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、「支給単位期間に係る最初の月の給料の支給日後」とあるのは「月の中途」と、「当該支給単位期間」とあるのは「当該始期の属する月を含む支給単位期間」と、「当該任用の期間の開始後速やかに」とあるのは「特別の事情のない限り、その月分の給料の支給日に」と読み替えるものとする。

[2・3 略]

4 前項の場合において、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成4年大阪市条例第85号）第3条第2項の職員の勤務成績による割合は、100分の106.25（職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して総務局長が定める職員にあっては、100分の126.25）とする。ただし、同条例第2条第1項に規定する基準日の属する年度の前年度の4月1日から3月31日までの期間において、欠勤（やむを得ない事由によるものとして総務局長が定める欠勤を除く。以下同じ。）のため勤務しなかった期間がある職員及び法第29条の規定による懲戒処分（免職を除く。

くは第18条第1項の規定により任用の期間を定めて採用された職員（以下「任期付職員等」という。）とあるのは「同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員（同項第1号に掲げる職員を除く。以下「会計年度任用職員」という。）」と、同規則第5条、第9条及び第13条第1項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、同規則第14条第2項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、「支給単位期間に係る最初の月の給料の支給日後」とあるのは「月の中途」と、「当該支給単位期間」とあるのは「当該始期の属する月を含む支給単位期間」と、「当該任用の期間の開始後速やかに」とあるのは「特別の事情のない限り、その月分の給料の支給日に」と読み替えるものとする。

[2・3 同左]

4 前項の場合において、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成4年大阪市条例第85号）第3条第2項の職員の勤務成績による割合は、100分の107.5（職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して総務局長が定める職員にあっては、100分の127.5）とする。ただし、同条例第2条第1項に規定する基準日の属する年度の前年度の4月1日から3月31日までの期間において、欠勤（やむを得ない事由によるものとして総務局長が定める欠勤を除く。以下同じ。）のため勤務しなかった期間がある職員及び法第29条の規定による懲戒処分（免職を除く。

以下「懲戒処分」という。)を受けた職員にあっては、欠勤の日数及び懲戒処分の種類を考慮して総務局長が定める割合とする。

(単純な労務に雇用される会計年度任用職員の給与)

第11条 [略]

[2～5 略]

6 第9条第1項の規定にかかわらず、会計年度任用職員のうち法第57条に規定する単純な労務に雇用される者には、単労職員の例により、条例第14条に規定する手当(期末手当及び勤勉手当を除く。)を支給する。この場合において、通勤手当支給規則第3条第2項中「同法第26条の6第7項第1号又は地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第6条第1項第1号若しくは第18条第1項の規定により任用の期間を定めて採用された職員(以下「任期付職員等」という。)」とあるのは「同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員(以下「会計年度任用職員」という。)」と、同規則第5条、第9条及び第16条第1項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、同規則第17条第2項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、「支給単位期間に係る最初の月の給料の支給日後」とあるのは「月の中途」と、「当該支給単位期間」とあるのは「当該始期の属する月を含む支給単位期間」と、「当該任用の期間の開始後速やかに」とあるのは「特別の事情のない限り、その月分の給

以下「懲戒処分」という。)を受けた職員にあっては、欠勤の日数及び懲戒処分の種類を考慮して総務局長が定める割合とする。

(単純な労務に雇用される会計年度任用職員の給与)

第11条 [同左]

[2～5 同左]

6 第9条第1項の規定にかかわらず、会計年度任用職員のうち法第57条に規定する単純な労務に雇用される者には、単労職員の例により、条例第14条に規定する手当(期末手当及び勤勉手当を除く。)を支給する。この場合において、通勤手当支給規則第3条第2項中「同法第26条の6第7項第1号又は地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第6条第1項第1号若しくは第18条第1項の規定により任用の期間を定めて採用された職員(以下「任期付職員等」という。)」とあるのは「同法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員(以下「会計年度任用職員」という。)」と、同規則第5条、第9条及び第13条第1項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、同規則第14条第2項中「任期付職員等」とあるのは「会計年度任用職員」と、「支給単位期間に係る最初の月の給料の支給日後」とあるのは「月の中途」と、「当該支給単位期間」とあるのは「当該始期の属する月を含む支給単位期間」と、「当該任用の期間の開始後速やかに」とあるのは「特別の事情のない限り、その月分の給

<p>料の支給日に」と読み替えるものとする。</p> <p>[7 略]</p> <p>8 前項の場合において、単純な労務に雇用される職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成18年大阪市規則第160号）第5条第1項の職員の勤務成績による割合は、<u>100分の106.25</u>とする。ただし、同規則第2条第1号に規定する基準日の属する年度の前年度の4月1日から3月31日までの期間において、欠勤のため勤務しなかった期間がある職員及び懲戒処分を受けた職員にあっては、欠勤の日数及び懲戒処分の種類を考慮して総務局長が定める割合とする。</p>	<p>料の支給日に」と読み替えるものとする。</p> <p>[7 同左]</p> <p>8 前項の場合において、単純な労務に雇用される職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則（平成18年大阪市規則第160号）第5条第1項の職員の勤務成績による割合は、<u>100分の107.5</u>とする。ただし、同規則第2条第1号に規定する基準日の属する年度の前年度の4月1日から3月31日までの期間において、欠勤のため勤務しなかった期間がある職員及び懲戒処分を受けた職員にあっては、欠勤の日数及び懲戒処分の種類を考慮して総務局長が定める割合とする。</p>
<p>備考 表中の[]の記載は注記である。</p>	

附 則

- 1 この規則は、令和8年4月1日から施行する。
- 2 この規則による改正後の会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する規則第8条の規定は、この規則の施行の日以後に開始する所定の勤務時間について特別休暇（会計年度任用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則（令和元年大阪市規則第25号）第12条第1項に規定する特別休暇をいう。以下同じ。）を与えられた場合について適用し、同日前に開始した所定の勤務時間について特別休暇を与えられた場合については、なお従前の例による。