

職員の給与簿及び給与の支払監理に関する規則等の一部を改正する規則をここに公布する。

平成22年3月31日

岩手県人事委員会

委員長 及 川 卓 美

岩手県人事委員会規則第11号

職員の給与簿及び給与の支払監理に関する規則等の一部を改正する規則

(職員の給与簿及び給与の支払監理に関する規則の一部改正)

第1条 職員の給与簿及び給与の支払監理に関する規則(昭和38年岩手県人事委員会規則第19号)の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>第7条 勤務実績報告書には、給与支給権者が各職員につきその勤務を管理するため作成する記録(以下「出勤簿等」という。)及び勤務記録簿に基づいて次に掲げる事項を記入するものとする。</p> <p>(1) 超過勤務、休日給の支給される日の勤務及び夜間勤務の時間並びに宿日直勤務の支給額区分別の回数</p> <p>(2)～(6) [略]</p>	<p>第7条 勤務実績報告書には、給与支給権者が各職員につきその勤務を管理するため作成する記録(以下「出勤簿等」という。)及び勤務記録簿に基づいて次に掲げる事項を記入するものとする。</p> <p>(1) <u>超過勤務、超勤代休時間、超勤代休時間にした勤務</u>、休日給の支給される日の勤務及び夜間勤務の時間並びに宿日直勤務の支給額区分別の回数</p> <p>(2)～(6) [略]</p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	

「	「	「																																																																						
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">25/100</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">時間</td><td style="text-align: center;">金額</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">(5)</td><td style="text-align: center;">(6)</td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>	25/100		時間	金額	(5)	(6)									<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">25/100</td><td colspan="2" style="text-align: center;">50/100</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">時間</td><td style="text-align: center;">金額</td><td style="text-align: center;">時間</td><td style="text-align: center;">金額</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">(5)</td><td style="text-align: center;">(6)</td><td style="text-align: center;">(6の 2)</td><td style="text-align: center;">(6の 3)</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>	25/100		50/100		時間	金額	時間	金額	(5)	(6)	(6の 2)	(6の 3)																	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">160/100</td><td colspan="2" style="text-align: center;">100/100</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">時間</td><td style="text-align: center;">金額</td><td style="text-align: center;">時間</td><td style="text-align: center;">金額</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">(10の 4)</td><td style="text-align: center;">(10の 5)</td><td style="text-align: center;">(10の 6)</td><td style="text-align: center;">(10の 7)</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>	160/100		100/100		時間	金額	時間	金額	(10の 4)	(10の 5)	(10の 6)	(10の 7)																
25/100																																																																								
時間	金額																																																																							
(5)	(6)																																																																							
25/100		50/100																																																																						
時間	金額	時間	金額																																																																					
(5)	(6)	(6の 2)	(6の 3)																																																																					
160/100		100/100																																																																						
時間	金額	時間	金額																																																																					
(10の 4)	(10の 5)	(10の 6)	(10の 7)																																																																					
様式第1中	を	に、																																																																						
」	」	」																																																																						

160/100		175/100		100/100		超勤代休時間		超勤代休時間 にした勤務	
時間	金額	時間	金額	時間	金額	時間	金額	時間	金額
(10の 4)	(10の 5)	(10の 6)	(10の 7)	(10の 8)	(10の 9)	(10の 10)	(10の 11)	(10の 12)	(10の 13)

160	175	100	金額	超勤代 休時間	超勤代 休時間 にした 勤務	加減額	支給額
(11の 3)	(11の 4)	(11の 5)	(12)	(12の 2)	(12の 3)	(12の 4)	(12の 5)

に改める。

(職員の給与の支給に関する規則の一部改正)

第2条 職員の給与の支給に関する規則（昭和38年岩手県人事委員会規則第20号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>第19条 月額で定められている特殊勤務手当（手当の額をその作業に従事した日数に応じ日割りにより算出した額に相当する額とする場合のと畜検査手当（以下「日割りによると畜検査手当」という。）を除く。）の支給を受ける職員が、有給休暇（勤務時間等条例第12条又は給与等条例第26条の12第1項に規定する年次休暇、病気休暇及び特別休暇をいう。以下同じ。）、休職、専従許可、停職等によりその者がその月において勤務すべき日における勤務しなかった日数（欠勤（給与条例第31条第1項又は給与等条例第27条第1項の規定により給与を減額される場合をいう。）、介護休暇（勤務時間等</p>	<p>第19条 月額で定められている特殊勤務手当（手当の額をその作業に従事した日数に応じ日割りにより算出した額に相当する額とする場合のと畜検査手当（以下「日割りによると畜検査手当」という。）を除く。）の支給を受ける職員が<u>勤務時間等条例第9条の4第1項又は給与等条例第26条の9第1項に規定する超勤代休時間（以下「超勤代休時間」という。）</u>、有給休暇（勤務時間等条例第12条又は給与等条例第26条の12第1項に規定する年次休暇、病気休暇及び特別休暇をいう。以下同じ。）、休職、専従許可、停職等によりその者がその月において勤務すべき日における勤務しなかった日数（欠</p>

条例第12条又は給与等条例第26条の12第1項に規定する介護休暇をいう。)及び修学部分休業(職員の修学部分休業に関する条例(平成17年岩手県条例第20号。以下「修学部分休業条例」という。)第2条第1項に規定する修学部分休業をいう。)により勤務しなかった日数を除く。また、有給休暇については、その期間に含まれる休日等(給与条例第31条第1項又は給与等条例第27条第1項に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等をいう。以下同じ。)を除く。)の合計が10日を超えた場合は、その給与期間の分として受けるべき特殊勤務手当の額は、その勤務した日数に応じ日割計算により支給する。

(超過勤務手当等の支給)

第23条 [略]

(超過勤務手当等の支給割合)

第24条の2 [略]

2 給与条例第32条第6項及び給与等条例第27条の2第6項に規定する人事委員会規則で定める割合は、100分の25とする。

3 [略]

勤(給与条例第31条第1項又は給与等条例第27条第1項の規定により給与を減額される場合をいう。)、介護休暇(勤務時間等条例第12条又は給与等条例第26条の12第1項に規定する介護休暇をいう。))及び修学部分休業(職員の修学部分休業に関する条例(平成17年岩手県条例第20号。以下「修学部分休業条例」という。)第2条第1項に規定する修学部分休業をいう。)により勤務しなかった日数を除く。また、有給休暇については、その期間に含まれる休日等(給与条例第31条第1項又は給与等条例第27条第1項に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等をいう。以下同じ。)を除く。)の合計が10日を超えた場合は、その給与期間の分として受けるべき特殊勤務手当の額は、その勤務した日数に応じ日割計算により支給する。

(超過勤務手当等の支給)

第23条 [略]

2 その指定された超勤代休時間に職員が勤務した場合において支給する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支給する超過勤務手当についての前項の規定の適用については、同項中「次の」とあるのは、「超勤代休時間の指定された日の属する給与期間の次の」とする。

(超過勤務手当等の支給割合)

第24条の2 [略]

2 給与条例第32条第6項及び給与等条例第27条の2第6項に規定する人事委員会規則で定める割合は、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合とする。

(1) 正規の勤務時間を超えてした勤務の時間が1月について60時間を超えた場合において、その60時間を超えて勤務した全時間 100分の50(超勤代休時間を指定された場合であつて当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときにおいて、その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、100分の25)

(2) 正規の勤務時間を超えてした勤務の時間が1月について60時間を超えない全時間 100分の25

3 [略]

(給与条例第32条第3項及び給与等条例第27条の2第3項の人事委員会規則で定める勤務)

第24条の3 給与条例第32条第3項及び給与等条例第27条の2第3項の人事委員会規則で定める勤務は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日における勤務とする

(1) 正規の勤務時間を超えて勤務した月においてその期間の全部を勤務時間等条例第3条第1項又は給与等条例第26条の2第1項の規定の適用を受ける職員として勤務した者(人事委員会が定める職員を除く。) 次に掲げる日

ア 当該月における日曜日

イ 当該月における週休日の振替(職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則(平成6年岩手県人事委員会規則第30号。以下「勤務時間等規則」という。)第6条第2項に規定する週休日の振替をいい、勤務時間を割り振る日が日曜日であるものに限る。)により週休日に変更された日

(2) 正規の勤務時間を超えて勤務した月においてその期間の全部を勤務時間等条例第4条第1項又は給与等条例第26条の3第1項の規定の適用を受ける職員として勤務した者(当該月における週休日(勤務時間等条例第4条第1項又は給与等条例第26条の3第1項の規定により週休日とされた日)に限る。以下「原週休日」という。)の日数が当該月における日曜日の日数に満たない職員その他人事委員会が定める職員を除く。) 次に掲げる日

ア 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める日

(ア) 当該月における日曜日の日数が4である場合 当該月における最初の原週休日から当該原週休日から数えて4番目の原週休日までの間の原週休日

(イ) 当該月における日曜日の日数が5である場合 当該月における最初の原週休日から当該原週休日から数えて5番目の原週休日までの間の原週休日

イ 当該月における週休日の振替(勤務時間等規則第6条第2項に規定する週休日の振替をいい、勤務時間を割り振る日が次に掲げる場合の区分に応じそれぞれ次に定める日であるものに限る。)により週休日に変更された日

(ア) 当該勤務時間を割り振る日の属する月における日曜日の日数が4である場合 当該月における最初の原週休日から当該原週休日から数えて4番目の原週休日までの間の原週休日

(イ) 当該勤務時間を割り振る日の属する月における日曜日の日数が5である場合 当該月における最初の原週休日から当該原週休日から数えて5番目の原週休日までの間の原週休日

(3) 前2号に掲げる職員以外の職員 前2号に掲げる職員との権衡を考慮して人事委員会が定める日

備考 改正部分は、下線の部分である。

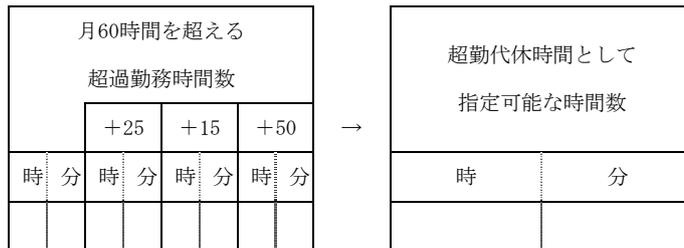
超過勤務					
25/ 100	125 /	150 /	135 /	160 /	100 /
100	100	100	100	100	100
時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分

様式第19中

を

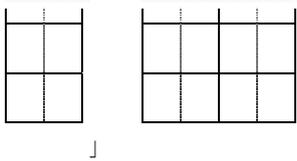
超過勤務														
25/ 100	50/ 100	125 /	135 /	150/100			160 /	175/100			100 /	累計	時 分	
100	100	100	100	60H 前	+25 (125)	+15 (135)	+50 (100)	100	+25 (150)	+15 (160)	+50 (125)			100
時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分

に、



休日 勤務	を	超勤 代休 時間 にし た勤 務	休日 勤務
		時 分	

に改める。



(休日給の支給される日の特例に関する規則の一部改正)

第3条 休日給の支給される日の特例に関する規則（昭和40年岩手県人事委員会規則第2号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p style="text-align: center;">(休日給の支給される日)</p> <p>第2条 給与条例第33条の人事委員会規則で定める日は、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年岩手県条例第57号。以下「勤務時間等条例」という。）第3条第1項に規定する週休日に当たる勤務時間等条例第10条に規定する祝日法による休日の直後の勤務日等（勤務時間等条例第11条第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）（当該勤務日等が給与条例第31条第1項に規定する祝日法による休日等又は年末年始の休日等（以下「休日等」という。）に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等）とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により、任命権者が他の日とすることについて人事委員会の承認を得たときは、その日とする。</p>	<p style="text-align: center;">(休日給の支給される日)</p> <p>第2条 給与条例第33条の人事委員会規則で定める日は、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年岩手県条例第57号。以下「勤務時間等条例」という。）第3条第1項に規定する週休日に当たる勤務時間等条例第10条に規定する祝日法による休日の直後の勤務日等（勤務時間等条例第11条第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）（当該勤務日等が給与条例第31条第1項に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等又は割り振られた勤務時間の全部について勤務時間等条例第9条の4第1項の規定に基づき同項に規定する超勤代休時間を指定された日（以下「休日等」という。）に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等）とする。ただし、職員の勤務時間の割振りの事情により、任命権者が他の日とすることについて人事委員会の承認を得たときは、その日とする。</p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	

(職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の一部改正)

第4条 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成6年岩手県人事委員会規則第30号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p style="text-align: center;">(週休日の振替等)</p> <p>第6条 [略]</p> <p>2 任命権者等は、週休日の振替（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は4時間若しくは3時間45分の勤務時間の割振り変更（これらの規定に基づき勤務日（4時間又は3時間45分の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）の勤務時間のうち4時間又は3時間45分の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間又は3時間45分の勤務時間をこれらの規定の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は4時間若しくは3時間</p>	<p style="text-align: center;">(週休日の振替等)</p> <p>第6条 [略]</p> <p>2 任命権者等は、週休日の振替（勤務時間等条例第5条又は給与等条例第26条の4の勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は4時間若しくは3時間45分の勤務時間の割振り変更（これらの規定に基づき勤務日（4時間又は3時間45分の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）の勤務時間のうち4時間又は3時間45分の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間又は3時間45分の勤務時間をこれらの規定の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この条において同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は4時間若しくは3時間</p>

45分の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等（勤務日及び週休日の振替等により勤務時間を割り振られた日をいう。第8条第1項において同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

3～5 [略]

45分の勤務時間の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等（勤務日及び週休日の振替等により勤務時間を割り振られた日をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

3～5 [略]

（超勤代休時間の指定）

第7条の13 勤務時間等条例第9条の4第1項及び給与等条例第26条の9第1項の人事委員会規則で定める期間は、給与条例第32条第3項又は給与等条例第27条の2第3項の規定の適用を受ける月（以下この項及び次項において「60時間超過月」という。）の翌月の初日から当該60時間超過月の翌々月の末日までとする。

2 任命権者等は、勤務時間等条例第9条の4第1項又は給与等条例第26条の9第1項の規定に基づき超勤代休時間（勤務時間等条例第9条の4第1項又は給与等条例第26条の9第1項に規定する超勤代休時間をいう。以下同じ。）を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等（休日及び代休日（勤務時間等条例第11条第1項又は給与等条例第26条の11第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第4項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、超勤代休時間の指定に代えようとする超過勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与条例第32条第3項又は給与等条例第27条の2第3項の規定の適用を受ける時間（以下この項において「60時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

（1） 給与条例第32条第1項第1号若しくは第6項又は給与等条例第27条の2第1項第1号若しくは第6項に規定する勤務に係る時間（第3号に掲げる時間を除く。） 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

（2） 給与条例第32条第1項第2号又は給与等条例第27条の2第1項第2号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

（3） 給与条例第32条第2項又は給与等条例第27条の2第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数

(代休日の指定)

第8条 勤務時間等条例第11条第1項又は給与等条例第26条の11第1項の代休日（以下「代休日」という。）の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く。）について行わなければならない。

2・3 [略]

(特別休暇)

第12条 勤務時間等条例第15条の人事委員会規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(1)～(5) [略]

(6) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 人事委員会が定める期間内における週休日、休日及び代休日を除く連続する7日の範囲内の期間（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員以外の職員との均衡を考慮して人事委員会が定める期間）

3 前項の場合において、その指定は、4時間又は7時間45分（年次休暇の時間に連続して超勤代休時間を指定する場合にあっては、当該年次休暇の時間の時間数と当該超勤代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間）を単位として行うものとする。

4 任命権者等は、勤務時間等条例第9条の4第1項又は給与等条例第26条の9第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について超勤代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、任命権者等が業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

5 任命権者等は、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、超勤代休時間を指定しないものとする。

6 前各項に定めるもののほか、超勤代休時間の指定に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

(代休日の指定)

第8条 勤務時間等条例第11条第1項又は給与等条例第26条の11第1項の代休日（以下「代休日」という。）の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）について行わなければならない。

2・3 [略]

(特別休暇)

第12条 勤務時間等条例第15条の人事委員会規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(1)～(5) [略]

(6) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 人事委員会が定める期間内における週休日、勤務時間等条例第9条の4第1項の規定に基づき割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日（以下この条において「週休日等」という。）を除く連続する7日の範囲内の期間（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員にあっては、育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員以外の職員

<p>(7)～(20) [略]</p> <p>(21) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年の7月から9月までの期間内にある<u>週休日、休日及び代休日</u>を除く原則として連続する4日の範囲内の期間</p> <p>(22) 長年にわたって勤務した職員が、心身の活力の維持及び増進又は自己研鑽^{きん}を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合 次に掲げる区分に応じ、当該区分ごとに掲げる連続する日数の範囲内の期間</p> <p>ア 勤続期間が15年に達する日の属する年度の次の年度の4月1日から2年を経過する日までの期間内における<u>週休日、休日及び代休日</u>を除く3日</p> <p>イ 勤続期間が25年に達する日の属する年度の次の年度の4月1日から2年を経過する日までの期間内における<u>週休日、休日及び代休日</u>を除く5日</p> <p>(23)～(25) [略]</p> <p>(勤務時間の割振り等についての別段の定め)</p> <p>第22条 任命権者等は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第3条第1項、第6条及び第8条第1項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事委員会の承認を得て、又は県教育委員会の示す基準に従い、勤務時間の割振り、週休日の振替等又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。</p>	<p>との均衡を考慮して人事委員会が定める期間)</p> <p>(7)～(20) [略]</p> <p>(21) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年の7月から9月までの期間内にある<u>週休日等</u>を除く原則として連続する4日の範囲内の期間</p> <p>(22) 長年にわたって勤務した職員が、心身の活力の維持及び増進又は自己研鑽^{きん}を図るため勤務しないことが相当であると認められる場合 次に掲げる区分に応じ、当該区分ごとに掲げる連続する日数の範囲内の期間</p> <p>ア 勤続期間が15年に達する日の属する年度の次の年度の4月1日から2年を経過する日までの期間内における<u>週休日等</u>を除く3日</p> <p>イ 勤続期間が25年に達する日の属する年度の次の年度の4月1日から2年を経過する日までの期間内における<u>週休日等</u>を除く5日</p> <p>(23)～(25) [略]</p> <p>(勤務時間の割振り等についての別段の定め)</p> <p>第22条 任命権者等は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により、第3条第1項、第6条、<u>第7条の13第1項及び第3項並びに</u>第8条第1項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、人事委員会の承認を得て、又は県教育委員会の示す基準に従い、勤務時間の割振り、週休日の振替等、<u>超勤代休時間の指定</u>又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。</p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	

附 則

- この規則は、平成22年4月1日から施行する。
- 第1条の規定による改正前の職員の給与簿及び給与の支払監理に関する規則及び第2条の規定による改正前の職員の給与の支給に関する規則に規定する様式による用紙は、当分の間、これを取り繕って使用することができる。