

令和 4 年

市議会 9 月定例会議案参考資料

健全化判断比率及び公営企業の資金不足比率

○健全化判断比率

(単位：%)

比率名	令和3年度		令和2年度		前年度比	財政再生基準	備考
	比率	早期健全化基準	比率	早期健全化基準			
実質赤字比率	— (△ 10.42)	12.81	— (△ 7.56)	12.86	— (△ 2.86)	20.00	歳入総額から歳出総額を差し引いた額の標準財政規模に対する比率
連結 実質赤字比率	— (△ 23.09)	17.81	— (△ 20.44)	17.86	— (△ 2.65)	30.00	全会計を対象とした実質赤字の標準財政規模に対する比率
実質公債費比率 (3か年平均)	1.9	25.0	2.3	25.0	(△ 0.4)	35.0	一般会計等が負担する元利償還金と準元利償還金の標準財政規模に対する比率
将来負担比率	— (△ 24.6)	350.0	— (△ 14.4)	350.0	— (△ 10.2)		一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模に対する比率

備考

- 1 比率欄の括弧内に実質赤字の程度(比率)を記載
- 2 比率のうち一つでも早期健全化基準を超えた場合は、議会の議決を経て「財政健全化計画」を作成し、住民に公表し、及び知事に報告する。
- 3 実質赤字比率、連結実質赤字比率又は実質公債費比率のうち、一つでも財政再生基準を超えた場合は、議会の議決を経て「財政再生計画」を作成し、住民に公表し、及び総務大臣に報告する。

○公営企業の資金不足比率

(単位：%)

会計の名称	令和3年度		令和2年度		前年度比	備考
	資金不足比率	経営健全化基準	資金不足比率	経営健全化基準		
水道事業会計	— (△ 137.3)	20.0	— (△ 153.4)	20.0	— (16.1)	公営企業ごとの資金の不足額の事業規模に対する比率
下水道事業会計	— (△ 58.1)	20.0	— (△ 37.9)	20.0	— (△ 20.2)	

備考 資金不足比率が経営健全化基準を超えた場合は、議会の議決を経て「経営健全化計画」を作成し、住民に公表し、及び知事に報告する。

「知立市人権尊重のまち」宣言について

1 経緯・背景

平成27年に策定した「第6次知立市総合計画」では、5つの基本理念の1つとして、「互いの人権を尊重し、思いやりの心を育むまちづくり」を定めており、また、平成18年には「知立市人権施策推進本部」を設置し、平成23年に「人権教育・啓発に関する知立市行動計画」を策定しました。その後、平成30年に現行の「人権教育・啓発に関する知立市行動計画【2018-2027】」を策定し、人権に関する施策の推進に取り組んできました。

しかしながら、依然として差別や偏見は存在しています。さらには新型コロナウイルス感染症に関連した人権問題が新たに発生するなど、社会情勢は大きく変化しています。

社会情勢の変化や市の状況を踏まえた施策の推進に加えて、市民一人ひとりの人権意識をより一層高めるための方策が求められるため、人権尊重のまちを宣言することとしました。

2 基本的な考え方

人権は、誰もが生まれながらにして持つ権利です。昭和23年に国連で採択された「世界人権宣言」では、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神を持って行動しなければならない」とうたわれています。また、「日本国憲法」でもすべての国民に基本的人権を保障しています。

このような考えのもと、国内外ではさまざまな人権に関する施策が進められてきました。しかしながら、今日においても国籍、文化、習慣、性別、世代、考え方の違いによる不当な差別や偏見がみられます。こうした人権侵害の要因としては、人々の中にある自分とは異なるものを受け入れられない、認められないという考え方や、非合理的な社会慣習からくる意識の存在が考えられます。また、国際化、情報化、高齢化、少子化など近年の急速な社会変化も要因のひとつとしてあげられます。

現在、人権に関する問題は多様化しており、これまで取り組んできた部落差別や女性、子ども、高齢者、障がい者、外国人、感染病患者などの人権課題に加え、性的指向、性自認への差別や偏見、インターネットにおける人権侵害、個人情報等にかかわるプライバシーの侵害などの課題も出てきています。近年では、新型コロナウイルス感染症に関

連した事例も発生しています。また、私たちは知らず知らずのうちに人を差別し、人権を侵害している場合もあります。

知立市は、令和3年5月21日に内閣府からSDGs達成に向けた取組を先導的に進めていく自治体「SDGs未来都市」として選定されました。SDGs未来都市として、「すべての人々の人権」を尊重し、「誰一人取り残さない」持続可能なまちづくりを今後も継続していく必要があります。

“第6次知立市総合計画”の基本理念と“人権教育・啓発に関する知立市行動計画”の基本目標に掲げる「互いの人権を尊重し、思いやりの心を育むまちづくり」を念頭に置いて、差別や偏見の根絶、さらには一人ひとりの多様性（ダイバーシティ）を認め合いながら、差別を受けた人の痛みや、目に見えない差別に苦しむ人のつらさを互いに共有し、解決に取り組む思いやりのある社会の実現を目指して、私たち市民一人ひとりの人権意識をより一層高めるため、「知立市人権尊重のまち」を宣言いたします。

3 「知立市人権尊重のまち」宣言の構成

宣言の構成は、基本的な考え方に基づき以下のとおりとしています。

- ・ 基本的人権は日本国憲法で保障され、世界人権宣言第1条により自由で平等
- ・ 人権に関する問題は、今もなお発生している
- ・ 一人ひとりが、人権意識を向上していくことが求められる
- ・ 互いを認め合い、尊重していく地域社会実現への誓い

知立市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例案新旧対照表

(議案第58号、参考資料)

改正後	改正前
<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)・(2) 略</p> <p>(3) <u>非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</u></p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)(<u>当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあつては当該期間の末日から6月を経過する日、第2条の4の規定に該当する場合にあつては当該子が2歳に達する日</u>)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p>(イ) 略</p> <p>イ <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u></p> <p>(ア) <u>その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日。以下(ア)にお</u></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)・(2) 略</p> <p>(3) <u>次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</u></p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)(<u>第2条の4の規定に該当する場合にあつては、2歳に達する日</u>)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p>(イ) 略</p> <p>イ <u>第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子が1歳に達する日(以下この号及び同条において「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤職員に限る。)</u></p>

改正後	改正前
<p><u>いて同じ。)において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p><u>(イ) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p> <p>第2条の3 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 非常勤職員の配偶者(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。)が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業(以下「地方等育児休業」という。)をしている場合において、<u>当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合(当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。)</u> 当該子が1歳2か月に達する日(当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生の日以後当該非常勤職員が市長が定める</p>	<p><u>ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p>(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)</p> <p>第2条の3 育児休業法第2条第1項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 非常勤職員の配偶者(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。)が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業(以下この条及び次条において「地方等育児休業」という。)をしている場合において<u>当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合(当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。)</u> 当該子が1歳2か月に達する日(当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生の日以後当該非</p>

改正後	改正前
<p>休暇により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日)</p> <p>(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を<u>養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合(当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第3条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、市長が定める特別の事情がある場合にあつてはウに掲げる場合に該当する場合)</u> 当該子の1歳6か月到達日</p> <p>ア <u>当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日(当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日)の翌日(当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあつては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</u></p> <p>イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常</p>	<p>常勤職員が市長が定める休暇により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日)</p> <p>(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を<u>養育するため、非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日(当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日)の翌日(当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であつて、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき</u> 当該子の1歳6か月到達日</p> <p>ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常</p>

改正後	改正前
<p><u>勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日</u>）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（<u>当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日</u>）において地方等育児休業をしている場合</p> <p>ウ 略</p> <p><u>エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合</u></p> <p>（育児休業法第2条第1項の条例で定める場合）</p> <p>第2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を<u>養育する非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第7号に掲げる事情に該当するときは第2号及び第3号に掲げる場合に該当する場合、市長が定める特別の事情がある場合にあっては同号に掲げる場合に該当する場合）</u>とする。</p> <p><u>（1） 当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</u></p>	<p><u>勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日</u>）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（<u>当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日</u>）において地方等育児休業をしている場合</p> <p>イ 略</p> <p>（育児休業法第2条第1項の条例で定める場合）</p> <p>第2条の4 育児休業法第2条第1項の条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を<u>養育するため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるもの</u>にあっては、<u>当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日</u>）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であって、<u>次の各号のいずれにも該当するときとする。</u></p>

改正後	改正前
<p>(2) 略</p> <p>(3) 略</p> <p><u>(4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合</u></p> <p>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)</p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 略</p> <p>(6) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は前条の規定に該当すること。</p> <p>(7) <u>任期を定めて採用された職員であって、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。</u></p> <p><u>(育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)</u></p> <p><u>第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を</u></p>	<p>(1) 略</p> <p>(2) 略</p> <p><u>(育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)</u></p> <p><u>第2条の5 育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。</u></p> <p>(育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)</p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) <u>育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について任命権者に申し出た場合に限る。)</u></p> <p>(6) 略</p> <p>(7) 第2条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は第2条の4の規定に該当すること。</p> <p>(8) <u>その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。</u></p>

改正後	改正前
<u>基準として条例で定める期間は、57日間とする。</u>	

知立市移動等円滑化のために必要な道路の構造に関する基準を定める条例の一部を改正する条例案新旧対照表

(議案第59号、参考資料)

改正後	改正前
<p>(用語の定義)</p> <p>第2条 この条例において使用する用語は、<u>移動等円滑化のために必要な道路の構造及び旅客特定車両停留施設を使用した役務の提供の方法に関する基準を定める省令</u>（平成18年国土交通省令第116号）において使用する用語の例による。</p> <p>(歩道等及び自転車歩行者専用道路等)</p> <p>第3条 道路（自転車歩行者道を設ける道路、<u>自転車歩行者専用道路及び歩行者専用道路</u>を除く。）には、歩道を設けるものとする。</p> <p>2・3 略</p> <p>4 <u>自転車歩行者専用道路の有効幅員は、知立市道路構造の技術的基準を定める条例第40条第1項に規定する幅員の値以上とするものとする。</u></p> <p>5 <u>歩行者専用道路の有効幅員は、知立市道路構造の技術的基準を定める条例第41条第1項に規定する幅員の値以上とするものとする。</u></p> <p>6 <u>歩道若しくは自転車歩行者道（以下「歩道等」という。）又は自転車歩行者専用道路若しくは歩行者専用道路（以下「自転車歩行者専用道路等」という。）の有効幅員は、当該歩道等又は自転車歩行者専用道路等の高齢者、障害者等の交通の状況を考慮して定めるものとする。</u></p> <p>7 <u>歩道等又は自転車歩行者専用道路等の舗装は、雨水を地下に円滑に浸透させることができる構造とするものとする。ただし、道路の構造、気象状況その他の特別の状況によりやむを得ない場合は、この限りでない。</u></p> <p>8 <u>歩道等又は自転車歩行者専用道路等の舗装は、平たんで、滑りにくく、かつ、水はけの良い仕上げとするものとする。</u></p> <p>9 第2項から前項までに定めるもののほか、<u>移動等円滑化のために必要な歩道等又は自転車歩行者専用道路等の構造に関する基準については、規則で定める。</u></p> <p>(立体横断施設)</p>	<p>(用語の定義)</p> <p>第2条 この条例において使用する用語は、<u>移動等円滑化のために必要な道路の構造に関する基準を定める省令</u>（平成18年国土交通省令第116号）において使用する用語の例による。</p> <p>(歩道等)</p> <p>第3条 道路（自転車歩行者道を設ける道路を除く。）には、歩道を設けるものとする。</p> <p>2・3 略</p> <p>4 歩道又は自転車歩行者道（以下「歩道等」という。）の有効幅員は、当該歩道等の高齢者、障害者等の交通の状況を考慮して定めるものとする。</p> <p>5 歩道等の舗装は、雨水を地下に円滑に浸透させることができる構造とするものとする。ただし、道路の構造、気象状況その他の特別の状況によりやむを得ない場合は、この限りでない。</p> <p>6 歩道等の舗装は、平たんで、滑りにくく、かつ、水はけの良い仕上げとするものとする。</p> <p>7 第2項から前項までに定めるもののほか、<u>移動等円滑化のために必要な歩道等の構造に関する基準については、規則で定める。</u></p> <p>(立体横断施設)</p>

改正後	改正前
<p>第4条 略</p> <p>2～4 略</p> <p>5 移動等円滑化された立体横断施設に設ける階段（その踊場を含む。）は、次に掲げる構造とするものとする。</p> <p>（1）～（3） 略</p> <p>（4） <u>踏面</u>は、平たんで、滑りにくく、かつ、水はけの良い仕上げとすること。</p> <p>（5） 略</p> <p>6 略</p> <p>（案内標識）</p> <p>第6条 略</p> <p><u>2 前項で定めるもののほか、移動等円滑化のために必要な案内標識に関する基準については、規則で定める。</u></p> <p>（視覚障害者誘導用ブロック）</p> <p>第7条 歩道等、<u>自転車歩行者専用道路等</u>、立体横断施設の通路、乗合自動車停留所及び自動車駐車場の通路には、視覚障害者の移動等円滑化のために必要であると認められる箇所に、規則で定める視覚障害者誘導用ブロックを敷設するものとする。</p>	<p>第4条 略</p> <p>2～4 略</p> <p>5 移動等円滑化された立体横断施設に設ける階段（その踊場を含む。）は、次に掲げる構造とするものとする。</p> <p>（1）～（3） 略</p> <p>（4） <u>路面</u>は、平たんで、滑りにくく、かつ、水はけの良い仕上げとすること。</p> <p>（5） 略</p> <p>6 略</p> <p>（案内標識）</p> <p>第6条 略</p> <p>（視覚障害者誘導用ブロック）</p> <p>第7条 歩道等、立体横断施設の通路、乗合自動車停留所及び自動車駐車場の通路には、視覚障害者の移動等円滑化のために必要であると認められる箇所に、規則で定める視覚障害者誘導用ブロックを敷設するものとする。</p>

知立市下水道条例の一部を改正する条例案新旧対照表

(議案第60号、参考資料)

改正後			改正前						
別表（第16条関係） 公共下水道使用料			別表（第16条関係） 公共下水道使用料						
種別	区分	使用料（1月につき）	種別	区分	使用料（1月につき）				
一般汚水	基本使用料	<u>750円</u>	一般汚水	基本使用料	<u>円</u> <u>700</u>				
	従量使用料 1立方メートルにつき	10立方メートルまで		<u>30円</u>	従量使用料 1立方メートルにつき	10立方メートルまで	<u>10</u>		
		10立方メートルを超え 20立方メートルまで		<u>110円</u>		10立方メートルを超え 20立方メートルまで	<u>85</u>		
		20立方メートルを超え 30立方メートルまで		<u>125円</u>		20立方メートルを超え 30立方メートルまで	<u>95</u>		
		30立方メートルを超え 50立方メートルまで		<u>145円</u>		30立方メートルを超え 50立方メートルまで	<u>110</u>		
		50立方メートルを超え 100立方メートルまで		<u>160円</u>		50立方メートルを超え 100立方メートルまで	<u>135</u>		
		100立方メートルを超え 500立方メートルまで		<u>175円</u>		500立方メートルを超え 500立方メートルまで			
		500立方メートルを超え るもの		<u>210円</u>		500立方メートルを超え るもの	<u>160</u>		
		公衆浴場汚水		一般汚水使用料で算定した額の <u>2分の1</u>			公衆浴場汚水	一般汚水使用料で算定した額の <u>1/2</u>	
		臨時汚水		1立方メートルにつき		<u>230円</u>	臨時汚水	1立方メートルにつき	<u>180</u>
		備考 略				備考 略			

※別表中備考以外の部分の改正については、実質的な改正箇所のみ下線を引いています。

