

政策会議付議事案書 (令和4年10月18日)

提案課名 人事課

報告者名 今井 剛

<p>事案名</p>	<p>秦野市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について</p>	<p style="text-align: center;">有 資料 無</p>
<p>目的・必要性</p>	<p>令和3年6月11日に公布された改正地方公務員法により、令和5年4月1日から地方公務員の定年引上げが実施されます。</p> <p>この法改正の趣旨は、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、定年年齢の引上げにより、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、組織の新陳代謝を図り、次の世代に知識、技術、経験等を継承しようとするものです。</p> <p>本市においても改正法の趣旨を踏まえ、定年を段階的に引き上げ、60歳を超える職員の知識・経験を一層活用し、将来にわたって質の高い市民サービスの安定的な提供につなげるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における職業生活設計の支援を図るため、秦野市職員の定年等に関する条例等の一部改正等をするものです。</p>	
<p>経過・検討結果</p>	<p>令和3年6月11日 国家公務員法の一部を改正する法律及び地方公務員法の一部を改正する法律が公布。(施行日：令和5年4月1日)</p> <p>令和3年8月31日 国から地方公務員法の一部を改正する法律の運用について通知。</p> <p>令和4年5月13日 国から定年引上げに伴う条例及び規則の改正例について通知。</p>	
<p>決定等を要する事項</p>	<p>1 「秦野市職員の定年等に関する条例」を一部改正すること。</p> <p>(1) 定年年齢の引上げ 現行60歳としている職員の定年を、令和5年4月1日から、2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度以降は65歳とします。</p> <p>(2) 管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)の導入 ア 60歳に達した管理監督職(管理職手当が支給される職)は、役職定年の対象とし、60歳に達した日以後の最初の4月1日に非管理職に降任することとします。 イ 職務の遂行上の特別の事情がある場合や、職務の特殊性によりその役職の欠員の補充が困難である場合には、1年単位で降任時期を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務することができることとします(特例任用)。</p>	

(3) 定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度の導入

ア 60歳に達した日以後の最初の3月31日から定年退職日に当たる日までの間に退職した場合、本人の意向を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員として任用することとします。

イ 定年年齢の段階的な引上げ期間中の経過措置として、定年退職後から65歳までの間、現行と同様の暫定的な再任用制度（フルタイム又は短時間）を設けます。

(4) 情報提供・意思確認制度の実施

職員が59歳に達する年度に、60歳以後の任用、給与等に関する情報を提供し、職員の60歳以後の勤務の意思を確認することとします。

2 「秦野市職員の給与に関する条例」及び「秦野市職員の退職手当に関する条例」を一部改正すること。

(1) 60歳を超える職員の給与規定の整備

ア 60歳到達翌年度からの給料月額は、60歳到達年度の給料月額（降任直前の額）の7割とします。

イ 定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員の給与と同様とします。

ウ 退職手当の算定は、60歳到達年度以後に退職した場合に、現行の60歳定年退職時の退職手当の額に比べて不利益とならないよう、7割措置後の給料月額ではなく、60歳到達年度の給料月額で算定することとし、支給率については自己都合ではなく定年退職の率を適用します。

3 その他関連条例である次の条例を一部改正及び廃止すること。

※ 主に地方公務員法の一部改正により廃止される再任用制度を、定年前再任用短時間勤務制度に置き換え、定年延長制度完成までの経過措置を講じるため、改正条例の附則で同時に改正するもの。

【一部改正する条例】

- ・ 秦野市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
- ・ 秦野市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例
- ・ 秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例
- ・ 秦野市職員の育児休業等に関する条例
- ・ 秦野市人事行政の運営状況等の公表に関する条例
- ・ 秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例

【廃止する条例】

- ・ 秦野市職員の再任用に関する条例

今後の  
取扱い

令和4年12月 令和4年12月市議会第4回定例会に条例改正議案を提出  
令和5年4月1日 改正条例施行（情報提供・意思確認制度については、公布日施行）

秦野市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に  
ついて

秦野市職員の定年等に関する条例等の一部を別紙のとおり改正するものとする。

令和 4 年 1 1 月 日提出

秦野市長 高 橋 昌 和

提案理由

地方公務員法の一部改正に伴い、本市職員の定年を引き上げるほか、関係条例の整備を行うため、改正するものであります。

## ○秦野市職員の定年等に関する条例

昭和 59 年 3 月 31 日

条例第 9 号

改正 平成 13 年 3 月 23 日 条例第 4 号

(趣旨)

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 の規定により職員の定年等について必要な事項を定める。

(平 13 条例 4 ・一部改正)

(定年による退職)

第 2 条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

(定年)

第 3 条 職員の定年は、年齢 65 年とする。

(定年による退職の特例)

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と認めるときは、同条の規定にかかわらず、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いて勤務させることができる。ただし、第 9 条の規定により異動期間（第 9 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って、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。以下同じ。）を占めている職員については、第 9 条の規定によりその異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて市長の承認を得たときに限るものとし、その期限はその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。

(1) その職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その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じること。

(2) その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、その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

障が生じること。

(3) その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、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生じること。

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、前項各号に掲げる理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、その期限は、その職員に係る定年退職日（同項ただし書きに規定する職員にあっては、その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。

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しようとするときは、あらかじめ、その職員の同意を得なければならない。

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項各号に掲げる理由がなくなつたと認めるときは、あらかじめ、その職員の同意を得て、期日を定めその期限を繰り上げるものとする。

（平13条例4・一部改正）

（定年に関する施策の調査等）

第5条 市長は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策をとるものとする。

（平13条例4・一部改正・旧6条繰上）

（管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職）

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、秦野市職員の給与に関する条例（昭和30年秦野市条例第45号）第15条の2第1項に規定する管理職手当を支給する職とする。

（管理監督職勤務上限年齢）

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。

（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）

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「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。

- (1) その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「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能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及びその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。
- (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その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。
- (3) その職員の他の職への降任等を行う際に、その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寛大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行う場合には、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行っ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すること。

(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)

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。)の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(その期間内に定年退職日がある職員にあっては、その異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。)でその異動期間を延長し、引き続きその管理監督職を占める職員に、その管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- (1) その職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の他の職への降任等により生じ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じること
- (2) その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、その職

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じること

- (3) その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、その職員以外の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生じること

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、延長されたその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（その期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長されたその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。）で延長されたその異動期間をさらに延長することができる。ただし、さらに延長されるその異動期間の末日は、その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。

（異動期間の延長等に係る職員の同意）

第10条 任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合は、あらかじめ職員の同意を得なければならない

（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）

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、その異動期間の末日の到来前にその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。

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

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「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（その職を占める職員の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その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。）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その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、

この限りではない。

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、秦野市伊勢原市環境衛生組合の年齢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。

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。

(委任)

第14条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

(平13条例4・旧7条繰上)

附 則

(施行期日)

1 この条例は、昭和60年3月31日から施行する。ただし、第6条及び附則第7項中秦野市職員の退職手当に関する条例及び秦野市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例の一部を改正する条例附則第5項ただし書を改正する規定は、昭和59年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 昭和60年3月31日から昭和62年3月31日までの間における第3条の適用については、同条中「年齢60年」とあるのは「年齢59年」とする。ただし、秦野市職員の給与に関する条例（昭和30年秦野市条例第45号）第4条第1項第2号に規定する行政職給料表（2）の適用を受ける職員にあっては、この限りでない。

3 第4条の規定は、地方公務員法の一部を改正する法律（昭和56年法律第92号。以下「改正法」という。）附則第3条の規定により職員が退職すべきこととなる場合について準用する。この場合において、第4条第1項中「第2条」とあるのは「地方公務員法の一部を改正する法律（昭和56年法律第92号）附則第3条」と、同項及び同条第2項中「その職員に係る定年退職日」とあるのは「昭和60年3月31日」と読み替えるものとする。

(定年に関する経過措置)

4 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条第1項の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65年」とあるのはそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年

令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

- 5 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並びに非常勤職員を除く。以下同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下「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、その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「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては、その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、末日経過職員にあっては、その職員の異動等の日が属する年度（その日が年度の初日である場合は、その年度の前年度）において、その職員に対しその職員が年齢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。

(秦野市職員の給与に関する条例の一部改正)

- 6 秦野市職員の給与に関する条例（昭和30年秦野市条例第45号）の一部を次のように改正する。

第5条第6項中「12月」の次に「（56歳以上の年齢で規則で定める職員にあっては、規則の定めるところにより、12月、18月又は24月）」を加え、「または」を「又は」に改め、同条第10項中「前4項」を「前5項」に改め、同項を同条第11項とし、同条第9項の次に次の1項を加える。

- 10 58歳以上の年齢で規則で定める職員は、第6項から前項までの規定にかかわらず、昇給しない。ただし、当該職員で勤務成績が特に良好である者については、昇給させることができる。

(平13条例4・旧5項繰上)

(秦野市職員の退職手当に関する条例等の一部改正)

- 7 秦野市職員の退職手当に関する条例（昭和38年秦野市条例第6号）の一部を次のように改正する。

第2条第2項中「（第5条中公務上の負傷若しくは疾病（以下「傷病」という。）又は死亡による退職にかかわる部分以外の部分を除く。）」を「（第4

条中「25年以上勤続した者の退職に係る部分以外の部分及び20年以上24年以下の期間勤続した者の死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第5条中公務上の負傷若しくは疾病（以下「傷病」という。）又は死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第5条の2の規定を除く。」に改める。

第3条第1項中「第5条第1項若しくは第2項」の次に「又は第5条の2」を加える。

第4条の見出し中「長期勤続後の退職」を「長期勤続後の退職等」に改め、同条中「25年以上勤続して退職した者」の次に「（次条第1項若しくは第2項又は第5条の2第1項の規定に該当する者を除く。）又は20年以上24年以下の期間勤続し、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で任命権者が市長の承認を得た者」を加える。

第5条第1項中「退職した者又は」の次に「25年以上勤続し、」を加え、「得たもの」を「得た者」に改め、同条の次に次の1条を加える。

（定年退職の場合の退職手当）

第5条の2 定年に達したことにより退職した者（定年に達した者で秦野市職員の定年等に関する条例（昭和59年秦野市条例第9号）第4条の規定により引き続き勤務した後退職した者を含む。）に対する退職手当の額は、退職の日におけるその者の給料月額に、その者の勤続期間を前条第1項各号に掲げるところにより区分して、当該各号に定める割合を乗じて得た額の合計額とする。

2 前条第3項から第5項までの規定は、前項の場合に準用する。

3 前2項の規定は、定年に5年以内に達することとなる者の申出による退職の場合に準用することができる。

第7条中「第5条」を「第5条の2」に改める。

第8条第5項中「第4条または第5条第1項」を「第3条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第5条第1項又は第5条の2第1項」に改め、同条第7項中「第5条第3項」の次に「、第5条の2第2項」を加える。

第10条第1項中「第5条」を「第5条の2」に改める。

（平13条例4・旧6項繰上）

8 秦野市職員の退職手当に関する条例及び秦野市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例の一部を改正する条例（昭和58年秦野市条例第16号）の一部を次のように改正する。

附則第5項ただし書を次のように改める。

ただし、施行日から昭和60年3月30日までの間において退職する者の退職手当の額は、本文中「をし、かつ、その勤続期間が20年以上である」を削り、施行日から昭和59年3月31日までの間において退職する者の退職手当の額は、同本文中「100分の118」を「100分の120」と読み替えて適用するものとする。

附則第6項中「前項」を「前3項」に、「新条例第7条」を「第7条」に改め、同項を附則第8項とし、附則第5項の次に次の2項を加える。

- 6 施行日に在職する職員のうち、秦野市職員の定年等に関する条例（昭和59年秦野市条例第9号。以下「定年制条例」という。）附則第6項において加えられた第5条の2（以下「第5条の2」という。）の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が15年以上である者に対する退職手当の額は、当分の間、第5条の2及び定年制条例附則第6項において改正された第7条（以下「第7条」という。）の規定にかかわらず、第5条の2の規定により計算して得られた額に、次の表の左欄に掲げる勤続期間に対応する同表の右欄に定める割合を乗じて得た額とする。

勤続期間	割合
15年以上20年未満	100分の110
20年以上30年未満	100分の114
30年以上	100分の118

- 7 地方公務員法の一部を改正する法律（昭和56年法律第92号）附則第3条の規定により退職する職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間については、第8条の規定にかかわらず、秦野市職員の給与に関する条例（昭和30年秦野市条例第45号）第4条第1項第1号に規定する行政職給料表（1）の適用を受ける職員にあっては年齢58年、その他の職員にあっては年齢60年の誕生日以後における最初の4月1日以後の在職期間は算入しないものとし、及びその者に対する退職手当の額は、第5条の2、第7条及び前項の規定にかかわらず第5条の2の規定により計算して得られた額に、100分の110を乗じて得た額とする。

（平13条例4・旧7項繰上）

- 9 秦野市職員の再任用に関する条例（平成13年秦野市条例第4号）は、廃止する。

附 則（平成13年3月23日条例第4号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成13年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年 月 日条例第 号)

(施行期日)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、附則5項の規定は、公布の日から施行する。

(勤務延長に関する経過措置)

- 2 任命権者は、施行日（この条例の施行日をいう。以下同じ。）前にこの条例による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和59年秦野市条例第9号）（以下「旧条例」という。）第4条第1項又は第2項の規定により勤務することとされ、かつ旧条例勤務延長期限（同条第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限をいう。以下同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下「旧条例勤務延長職員」という。）について、旧条例勤務延長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、この条例による改正後の職員の定年等に関する条例（以下「新条例」という。）第4条第1項各号に掲げる事由があると認められるときは、市長の承認を得て、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、その期限は、その旧条例勤務延長職員に係る旧条例第2条に規定す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。
- 3 任命権者は、基準日（施行日、令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年（新条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例第3条に規定する定年）を超える職（基準日における新条例定年が新条例第3条に規定する定年である職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の規則で定める職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に新条例第4条第1項若しくは第2項の規定、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）（以下「令和3年改正法」という。）附則第3条第5項又は前項の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日におけるその職に係る新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例第3条に規定する定年）に達している職員を昇任し、降任し、又は転任することができない。

4 新条例第4条第3項から第5項までの規定は、附則第2項の規定による勤務について準用する。

(定年退職者等の再任用に関する経過措置)

5 任命権者は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日(以下この項から附則第11項までにおいて、「特定年齢到達年度の末日」という。)までの間にある者であって、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年(旧条例第3条に規定する定年をいう。)(施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、その職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じたその職に係る年齢。)に達している者を、従前の勤務実績その他規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者

(2) 旧条例第4条第1項若しくは第2項、令和3年改正法附則第3条第5項又は前条第1項の規定により勤務した後退職した者

(3) 25年以上勤続して施行日前に退職した者(前2号に掲げる者を除く。)であつて、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

(4) 25年以上勤続して施行日前に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)であつて、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法再任用(令和3年改正法による改正前の地方公務員法(昭和25年法律第261号)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することをいう。)又は暫定再任用(この項若しくは次項又は附則第13項若しくは第14項の規定により採用することをいう。次項第6号において同じ。)をされたことがある者。

6 令和14年3月31日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者

- (2) 施行日以後に新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者
  - (3) 施行日以後に新条例第12条の規定により採用された者のうち、令和3年改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者
  - (4) 施行日以後に新条例第13条第1項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者
  - (5) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
  - (6) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがある者
- 7 前2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、その任期の末日は、前2項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。
- 8 暫定再任用職員（附則第5項若しくは第6項又は第13項若しくは第14項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、その暫定再任用職員のその更新直前の任期における勤務実績が、その暫定再任用職員の能力評価及び業績評価の全体評語 その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。
- 9 任命権者は、暫定再任用職員の任意を更新する場合には、あらかじめその暫定再任用職員の同意を得なければならない。
- 10 任命権者は、附則第5項の規定によるほか、秦野市伊勢原市環境衛生組合（以下「組合」という。）における附則第5項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。
- 11 令和14年3月31日までの間、任命権者は、附則第6項の規定による

ほか、組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、そのものを採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。

1 2 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。

1 3 任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、附則第5項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職（新条例第12条に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧条例定年相当年齢（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その短時間勤務の職と同種の職を占めているとした場合における旧条例定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、その職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、その職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務がその職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じたその職に係る年齢）をいう。）に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

1 4 令和14年3月31日までの間、任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、附則第6項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢（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その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新条例定年をいう。附則第26項において同じ。）に達している者（新条例第12条の規定によりその短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

1 5 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。

1 6 任命権者は、附則第13項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における附則第3条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢

到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧条例定年相当年齢に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

17 令和14年3月31日までの間、任命権者は、附則第14項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における附則第3条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢に達している者（新条例第13条第1項の規定によりその短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

18 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。  
（令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢）

19 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

- (1) 施行日以後に新たに設置された職
- (2) 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職

20 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める年齢は、前項の規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例第3条に規定する定年に準じたその職に係る年齢とする。

（令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職及び年齢）

21 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

- (1) 施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職
- (2) 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職

22 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する法第22条の4第4項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、その職を占める職員が、常時勤

務を要する職でその職務が前項に規定する職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた前項に規定する職に係る年齢とする。

(令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員)

23 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職は、次に掲げる職のうち、その職が基準日(附則第5項から第18項までの規定が適用される間における各年の4月1日(施行日を除く。))をいう。以下この項から第25項において同じ。)の前日に設置されていたものとした場合において、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職とする。

(1) 基準日以後に新たに設置された職(短時間勤務の職を含む。)

(2) 基準日以後に組織の変更等により名称が変更された職(短時間勤務の職を含む。)

24 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める者は、前項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日におけるその職に係る新条例定年に達している者とする。

25 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職員は、第23項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日におけるその職に係る新条例定年に達している職員とする。

(定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置)

26 任命権者は、基準日(令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。)から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職(基準日における新条例定年相当年齢が新条例第3条に規定する定年である短時間勤務の職に限る。)及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他の規則で定める短時間勤務の職(以下この項において「新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。)に、基準日の前日までに新条例第12条に規定する年齢60年以上退職者となった者(基準日前から新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。)のうち基準日の前日において同日におけるその新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している者(規則で定める短時間勤務の職にあっては、規則で定める者)を、新条例第12条又は第13条第1項の規定により採用することができず、新条例原則

定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、新条例第12条又は第13条第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。）のうち基準日の前日において同日におけるその新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している定年前再任用短時間勤務職員（規則で定める短時間勤務の職にあつては、規則で定める定年前再任用短時間勤務職員）を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

（令和3年改正法附則第2条第3項に規定する条例で定める年齢）

27 令和3年改正法附則第2条第3項に規定する条例で定める年齢は年齢60年とする。

## 議案第 号 秦野市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する条例案新旧対照表

網かけ部分以外は、字句の整理によるものです。

新	旧
<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、<u>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</u>の規定により職員の定年等について必要な事項を定める。</p> <p>(定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65</u>年とする。</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、<u>次に掲げる事由がある</u>と認めるときは、<u>同条の規定にかかわらず</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<u>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。</u><u>ただし、第9条の規定により異動期間（第9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。）（同条の規定により延長された異動期間を含む。）</u>を延長した職員であつて、定年退職</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>第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3</u>の規定により職員の定年等について必要な事項を定める。</p> <p>(定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60</u>年とする。</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、<u>次の各号のいずれかに該当する</u>と認めるときは、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<u>その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。</u></p>

日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めている職員については、第9条の規定によりその異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて市長の承認を得たときに限るものとし、その期限はその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。

- (1) その職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その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じること。
- (2) その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、その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じること。
- (3) その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、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生じること。

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、前項各号に掲げる理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、その期限は、その職員に係る定年退職日（同項ただし書きに規定

- (1) その職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生じるとき。
- (2) その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、その職員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。
- (3) その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、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生じるとき。

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、前項の理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、その期限は、その職員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。

する職員にあっては、その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。

- 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しようとするときは、あらかじめ、その職員の同意を得なければならない。
- 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項各号に掲げる理由がなくなったと認めるときは、あらかじめ、その職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げるものとする。

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

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、秦野市職員の給与に関する条例(昭和30年秦野市条例第45号)第15条の2第1項に規定する管理職手当を支給する職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

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

- 3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長しようとするときは、あらかじめ、その職員の同意を得なければならない。
- 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第1項の理由が存しなくなったと認めるときは、あらかじめ、その職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

齡は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

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「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。

- (1) その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「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能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及びその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。
- (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その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。
- (3) その職員の他の職への降任等を行う際に、その職員が占め

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寛大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すること。

（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）

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。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（その期間内に定年退職日がある職員にあっては、その異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。）でその異動期間を延長し、引き続きおの管理監督職を占める職員に、その管理監督職を占めたまま勤務をさせ

ることができる。

(1) その職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員<sup>1</sup>の他の職への降任等により生じ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じること

(2) その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、その職員<sup>1</sup>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じること

(3) その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、その職員<sup>1</sup>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じること

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、延長されたその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（その期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長されたその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。）で延長されたその異動期間をさらに延長することができる。ただし、さら

に延長されるその異動期間の末日は、その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。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第10条 任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合は、あらかじめ職員の同意を得なければならない

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

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、その異動期間の末日の到来前にその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。

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

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「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(その職を占める職員の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その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。)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その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、この限りではない。

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、秦野市伊勢原市環境衛生組合の年齢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。

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。

(委任)

第14条 (略)

附 則

(定年に関する経過措置)

4 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条第1項の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65年」とあるのはそれぞれ同

(委任)

第6条 (略)

附 則

表の下欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

5 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並びに非常勤職員を除く。以下同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下「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、その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「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては、その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、末日経過職員にあっては、その職員の異動等の日が属する年度（その日が年度の初日である場合は、その年度の前年度）において、その職員に対しその職員が年齢

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。

(秦野市職員の給与に関する条例の一部改正)

6 (略)

(秦野市職員の退職手当に関する条例等の一部改正)

7～8 (略)

(秦野市職員の再任用に関する条例の廃止)

9 秦野市職員の再任用に関する条例(平成13年秦野市条例第4号)は、廃止する。

附 則 (令和4年 月 日条例第 号)

(施行期日)

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、附則5項の規定は、公布の日から施行する。

(勤務延長に関する経過措置)

2 任命権者は、施行日(この条例の施行日をいう。以下同じ。)前にこの条例による改正前の職員の定年等に関する条例(昭和59年秦野市条例第9号)(以下「旧条例」という。)

(秦野市職員の給与に関する条例の一部改正)

4 (略)

(秦野市職員の退職手当に関する条例等の一部改正)

5～6 (略)

第4条第1項又は第2項の規定により勤務することとされ、かつ旧条例勤務延長期限（同条第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限をいう。以下同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下「旧条例勤務延長職員」という。）について、旧条例勤務延長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、この条例による改正後の職員の定年等に関する条例（以下「新条例」という。）第4条第1項各号に掲げる事由があると認められるときは、市長の承認を得て、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、その期限は、その旧条例勤務延長職員に係る旧条例第2条に規定す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。

3 任命権者は、基準日（施行日、令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年（新条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例第3条に規定する定年）を超える職（基準日における新

条例定年が新条例第3条に規定する定年である職に限る。)及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の規則で定める職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に新条例第4条第1項若しくは第2項の規定、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)(以下「令和3年改正法」という。)附則第3条第5項又は前項の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日におけるその職に係る新条例定年(基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例第3条に規定する定年)に達している職員を昇任し、降任し、又は転任することができない。

4 新条例第4条第3項から第5項までの規定は、附則第2項の規定による勤務について準用する。

(定年退職者等の再任用に関する経過措置)

5 任命権者は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日(以下この項から附則第11項までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。)までの間にある者であって、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年(旧条例第3条に規定する定年をいう。)

(施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変

更等により名称が変更された職にあつては、その職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じたその職に係る年齢。)に達している者を、従前の勤務実績その他規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者

(2) 旧条例第4条第1項若しくは第2項、令和3年改正法附則第3条第5項又は前条第1項の規定により勤務した後退職した者

(3) 25年以上勤続して施行日前に退職した者（前2号に掲げる者を除く。）であつて、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

(4) 25年以上勤続して施行日前に退職した者（前3号に掲げる者を除く。）であつて、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法再任用（令和3年改正法による改正前の地方公務員法（昭和25年法律第261号）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すること

をいう。)又は暫定再任用(この項若しくは次項又は附則第13項若しくは第14項の規定により採用することをいう。次項第6号において同じ。)をされたことがある者。

6 令和14年3月31日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者

(2) 施行日以後に新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者

(3) 施行日以後に新条例第12条の規定により採用された者のうち、令和3年改正法による改正後の地方公務員法(以下「新地方公務員法」という。)第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者

(4) 施行日以後に新条例第13条第1項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第22条の5第3項において準

用する新公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者

(5) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

(6) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、その退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがある者

7 前2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、その任期の末日は、前2項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

8 暫定再任用職員（第1項若しくは第2項、次条第1項若しくは第2項、附則第5条第1項若しくは第2項又は附則第6条第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、その暫定再任用職員のその更新直前の任期における勤務

実績が、その暫定再任用職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。

9 任命権者は、暫定再任用職員の任意を更新する場合には、あらかじめその暫定再任用職員の同意を得なければならない。

10 任命権者は、附則第5項の規定によるほか、秦野市伊勢原市環境衛生組合（以下「組合」という。）における附則第5項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その常時勤務を要する職に採用することができる。

11 令和14年3月31日までの間、任命権者は、附則第6項の規定によるほか、組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、そのものを採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、そ

の常時勤務を要する職に採用することができる。

1 2 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。

1 3 任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、附則第5項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職（新条例第12条に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧条例定年相当年齢（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その短時間勤務の職と同種の職を占めているとした場合における旧条例定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、その職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、その職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務がその職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じたその職に係る年齢）をいう。）に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

14 令和14年3月31日までの間、任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、附則第6項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢（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その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新条例定年をいう。附則第26項において同じ。）に達している者（新条例第12条の規定によりその短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

15 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。

16 任命権者は、附則第13項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における附則第3条第1項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の

職に係る旧条例定年相当年齢に達している者を、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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

17 令和14年3月31日までの間、任命権者は、附則第14項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における附則第3条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、その者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢に達している者（新条例第13条第1項の規定によりその短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）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、1年を超えない範囲内で任期を定め、その短時間勤務の職に採用することができる。

18 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。

（令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢）

19 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

(1) 施行日以後に新たに設置された職

(2) 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職

20 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める年齢は、前項の規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例第3条に規定する定年に準じたその職に係る年齢とする。

(令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職及び年齢)

21 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

(1) 施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職

(2) 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職

22 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用さ

れる場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する法第22条の4第4項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、その職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が前項に規定する職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた前項に規定する職に係る年齢とする。

(令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員)

23 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職は、次に掲げる職のうち、その職が基準日（附則第5項から第18項までの規定が適用される間における各年の4月1日（施行日を除く。）をいう。以下この条において同じ。）の前日に設置されていたものとした場合において、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職とする。

- (1) 基準日以後に新たに設置された職（短時間勤務の職を含む。）
- (2) 基準日以後に組織の変更等により名称が変更された職（短時間勤務の職を含む。）

24 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める者は、前項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日におけるその職に係る新条例定年に達している者とする。

25 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職員は、第23項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日におけるその職に係る新条例定年に達している職員とする。

(定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置)

26 任命権者は、基準日(令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。)から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職(基準日における新条例定年相当年齢が新条例第3条に規定する定年である短時間勤務の職に限る。)及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他の規則で定める短時間勤務の職(以下この項において「新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。)に、基準日の前日までに新条例第12条に

規定する年齢60年以上退職者となった者（基準日前から新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。）のうち基準日の前日において同日におけるその新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している者（規則で定める短時間勤務の職にあつては、規則で定める者）を、新条例第12条又は第13条第1項の規定により採用することができず、新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、新条例第12条又は第13条第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。）のうち基準日の前日において同日におけるその新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している定年前再任用短時間勤務職員（規則で定める短時間勤務の職にあつては、規則で定める定年前再任用短時間勤務職員）を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

（令和3年改正法附則第2条第3項に規定する条例で定める年齢）

27 令和3年改正法附則第2条第3項に規定する条例で定める年齢は年齢60年とする。



新	旧
(秦野市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正)	
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する派遣を行わない職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5) 秦野市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) (略)</u></p> <p>(職員の退職派遣)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第10条第1項に規定する任命権者が同項の規定により退職し、引き続き特定法人に在職する者（以下「退職派遣者」という。）を採用する場合は、次の各号のいずれかに該当する場合とする。</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p><u>(3) 秦野市職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項</u></p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する派遣を行わない職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5) (略)</u></p> <p>(職員の退職派遣)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第10条第1項に規定する任命権者が同項の規定により退職し、引き続き特定法人に在職する者（以下「退職派遣者」という。）を採用する場合は、次の各号のいずれかに該当する場合とする。</p> <p>(1)～(2) (略)</p>

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

(4) (略)

(3) (略)

新	旧
<p style="text-align: center;">(秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正)</p> <p>(勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 第1項の規定にかかわらず、法第22条の4第1項又は第22条の5第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、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31時間を超えない範囲内において、規則で定める。</p> <p>(週休日)</p> <p>第6条 日曜日及び土曜日は、勤務時間を割り振らない日(以下「週休日」という。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員については、必要に応じて、その育児短時間勤務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、定年前再任用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 style="text-align: center;">(秦野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正)</p> <p>(勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 第1項の規定にかかわらず、法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は法第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で法第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。)の勤務時間は、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31時間を超えない範囲内において、規則で定める。</p> <p>(週休日)</p> <p>第6条 日曜日及び土曜日は、勤務時間を割り振らない日(以下「週休日」という。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員については、必要に応じて、その育児短時間勤務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、再任用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>

(年次休暇)

第10条 職員は、1年につき20日(育児短時間勤務職員及び定年前再任用短時間勤務職員)にあつては、その者の勤務時間等を考慮して20日を超えない範囲内で任命権者が定める日数)を超えない範囲内で年次休暇を受けることができる。

(臨時的に任用される職員等の勤務時間等)

第15条 任命権者は、臨時的に任用される職員及び常勤を要しない職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間等について、市長の承認を得て別に定めることができる。

附 則 (令和4年 月 日条例第 号)

(施行期日)

1 この条例は、令和5年4月1日(以下「施行日」という。)から施行する。

(経過措置)

2 暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項(これらの規定を同法附則第9条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)、第5条第1項から第4項まで、第6条第1項若しくは第2項(これらの規定を同法附則第9条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))又は第7条第1項から第4項までの規定により採用された職員をいう。)で地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に

(年次休暇)

第10条 職員は、1年につき20日(育児短時間勤務職員及び再任用短時間勤務職員)にあつては、その者の勤務時間等を考慮して20日を超えない範囲内で任命権者が定める日数)を超えない範囲内で年次休暇を受けることができる。

(臨時的に任用される職員等の勤務時間等)

第15条 任命権者は、臨時的に任用される職員及び常勤を要しない職員(再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間等について、市長の承認を得て別に定めることができる。

規定する短時間勤務の職を占めるものは、この条例による改正後の職員の勤務時間、休暇等に関する条例（令和4年秦野市条例第 号。以下「新条例」という。）第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新条例の規定を適用する。

新	旧
(秦野市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例の一部改正)	
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6か月以下の期間において、<u>その発令の日における</u>給料の10分の1以下の額を減じるものとする。  <u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の10分の1に相当する額を超えるときは、その額を減ずるものとする。</u></p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6か月以下の期間において、<u>給料の</u>10分の1以下の額を減じるものとする。</p>

新	旧
(秦野市人事行政の運営状況等の公表に関する条例の一部改正)	
<p>(報告事項)</p> <p>第3条 地方公務員法に定めるもののほか、前条の規定により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（同法第22条の2第1項第2号、<u>第22条の4第1項</u>の規定により採用され、又は任用された職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p>	<p>(報告事項)</p> <p>第3条 地方公務員法に定めるもののほか、前条の規定により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（同法第22条の2第1項第2号、<u>第28条の5第1項及び第28条の6第2項</u>の規定により採用され、又は任用された職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p>

新	旧
<p style="text-align: center;">(秦野市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)</p> <p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p><u>(3) 秦野市職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第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。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p><u>(4) 秦野市一般職員の任期付職員の採用に関する条例(令和4年秦野市条例第 号)第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</u></p> <p><u>(5) (略)</u></p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p><u>(3) 秦野市職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第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。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第20条 (略)</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(3) (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10条 (略)</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第20条 (略)</p>

(1) (略)

(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「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）

（部分休業の承認）

第21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、正規の勤務時間（非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。））にあつては、その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。

2～3 (略)

(1) (略)

(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「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）

（部分休業の承認）

第21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、正規の勤務時間（非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。））にあつては、その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。

2～3 (略)

## 議案第 号 秦野市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案新旧対照表

新	旧
<b>秦野市職員の給与に関する条例の一部改正</b>	
<p>(初任給及び昇給の基準等)</p> <p>第5条 (略)</p> <p>2-10 (略)</p> <p>(削除)</p>	<p>(初任給及び昇給の基準等)</p> <p>第5条 (略)</p> <p>2-10 (略)</p> <p><u>11 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。)の給料月額は、その者に適用される給料表に掲げる給料月額のうち、その者の職務の級に応じた額とする。</u></p>
<p>(<u>定年前再任用短時間勤務職員の給料</u>)</p> <p>第5条の2 <u>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>その定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表に掲げる給料月額のうち、その定年前再任用短時間勤務職員の職務の級に応じた額に、勤務時間等条例第2条第3項の規定により定められたその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>(再任用短時間勤務職員の給料)</p> <p>第5条の2 <u>前条第11項の規定にかかわらず、法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用された職員(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項の規定による給料月額に、勤務時間等条例第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>

(時間外勤務手当)

第12条 (略)

2 定年前再任用短時間勤務職員が正規の勤務時間を割り振られた日(次条の規定により休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。)における時間外勤務のうち、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「100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

3-5 (略)

(期末手当)

第17条 (略)

2 (略)

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前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

4-6 (略)

(勤勉手当)

第18条 (略)

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、規則で定める割合を乗

(時間外勤務手当)

第12条 (略)

2 再任用短時間勤務職員が正規の勤務時間を割り振られた日(次条の規定により休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。)における時間外勤務のうち、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「100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

3-5 (略)

(期末手当)

第17条 (略)

2 (略)

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「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする

4-6 (略)

(勤勉手当)

第18条 (略)

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、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、次に掲げる職員の区分ごとの勤勉手当の額の総額は、それぞれの各号に定める額を超えてはならない。

- (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  
その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。次号及び次項において同じ。）において受けるべき勤勉手当基礎額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額
- (2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 その職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額  
(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)

第18条の4 第7条及び第8条の3の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

(臨時的に任用される職員等の給与)

第18条の5 臨時的に任用される職員及び常勤を要しない職員  
(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)については、別に定めるところにより給与を支給する。

附 則

1-20 (略)

じて得た額とする。この場合において、次に掲げる職員の区分ごとの勤勉手当の額の総額は、それぞれの各号に定める額を超えてはならない。

- (1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 その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。次号及び次項において同じ。）において受けるべき勤勉手当基礎額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額
- (2) 前項の職員のうち再任用職員 その職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額  
(再任用職員についての適用除外)

第18条の4 第7条及び第8条の3の規定は、再任用職員には適用しない。

(臨時的に任用される職員等の給与)

第18条の5 臨時的に任用される職員及び常勤を要しない職員  
(再任用短時間勤務職員を除く。)については、別に定めるところにより給与を支給する。

附 則

1-20 (略)

(定年引上げに伴う経過措置)

2 1 当分の間、職員の給料月額、その職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(附則第23項において「特定日」という。)以後、その職員に適用される給料表の給料月額のうち、その職員の属する第5条第1項の規定により決定した職務の級並びにその職員の同条第2項、第4項、第6項及び第7項の規定により決定した号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額(その額に50円未満の端数が生じたときは、その端数を切り捨て、50円以上100円未満の端数が生じたときは、その端数を100円に切り上げた額)とする。

2 2 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

(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

(2) 秦野市職員の定年等に関する条例(昭和59年秦野市条例第9号。以下この項及び次項において「定年条例」という。)第○条第○項又は第○項の規定により同条第○項に規定する異動期間(同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された定年条例第○条に規定する管理監督職を占める職員

(3) 定年条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員

2 3 定年条例第○条に規定する他の職への降任等をされた職員

であって、その他の職への降任等をされた日（以下この項及び附則第25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21項の規定によりその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。）が異動日の前日にその職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（その額に50円未満の端数が生じたときは、その端数を切り捨て、50円以上100円未満の端数が生じたときは、その端数を100円に切り上げた額。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（市長が別に定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第21項の規定によりその職員の受ける給料月額のほか、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。

24 前項の規定による給料の額とその給料を支給される職員の給料月額との合計額がその職員の属する第5条第1項の規定により決定した職務の級にける最高号給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給料月額」とあるのは、「その職員の第5条第1項の規定により決定した職務の級における最高の号給の給料月額とその職員の受ける給料月額」とする。

25 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21項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第23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、その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。

26 附則第23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21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その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、その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。

27 附則第23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次の表の左欄に掲げる規定の適用については、同表の中欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とする。

第17条第4項及び第18条第3項	給料	給料の月額と附則第23項、第25項又は第26項の規定による給料の額との合計額
第17条第5項(18条第4項において準用する場合を含む。)	給料の月額	

28 附則第21項から前項までに定めるもののほか、附則第21項の規定による給料月額、附則第23項の規定による給料

その他附則第2 1項から前項までの規定の施行について必要な事項は、規則で定める。

別表第1（第4条関係）

行政職給料表（1）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
(略)								
定年前 再任用 短時間 勤務職 員	(略)							

備考（略）

別表第2（第4条関係）

行政職給料表（2）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
(略)					
定年前再任用短時 間勤務職員	(略)				

備考（略）

別表第1（第4条関係）

行政職給料表（1）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
(略)								
再任用 職員	(略)							

備考（略）

別表第2（第4条関係）

行政職給料表（2）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
(略)					
再任用職員	(略)				

備考（略）

## 秦野市職員の育児休業等に関する条例の一部改正

附 則

1－4 (略)

(育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の特例に係る経過措置)

5 当分の間、給与条例附則第23項、第25項又は第26項の規定による給料を支給される職員に対する第17条の規定の適用については、同条の表第5条第2項、第4項及び第6項の項中「その者の受ける号給に応じた額」とあるのは、「その者が育児短時間勤務をしていないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料月額と附則第23項、第25項又は第26項の規定による給料との合計額」と、第17条第4項及び第18条第3項の項及び第17条第5項の項中「給料の月額を」とあるのは、「給料の月額と附則第23項、第25項又は第26項の規定による給料との合計額を」とする。

附 則

1－4 (略)

## 秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正

(給与の種類)

第2条 水道事業及び公共下水道事業の企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第

(給与の種類)

第2条 水道事業及び公共下水道事業の企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第

22条の2第1項、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もの（以下「職員」という。）の給与の種類は、給料及び手当とする。

2・3 （略）

（定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外）

第18条 第5条、第5条の3及び第14条の規定は、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には適用しない。

## 附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。  
（暫定再任用職員に関する経過措置）
- 2 第〇条の規定による改正後の秦野市職員の定年等に関する条例（次項において「定年条例」という。）附則第〇項の規定により採用された職員（以下「暫定再任用職員」という。）の給料月額は、その暫定再任用職員が第〇条の規定による改正後の秦野市職員の給与に関する条例（以下「新給与条例」という。）第5条の2に規定する定年前再任用短時間勤務職員（以

22条の2第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用されたもの（以下「職員」という。）の給与の種類は、給料及び手当とする。

2・3 （略）

（再任用職員についての適用除外）

第18条 第5条、第5条の3及び第14条の規定は、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には適用しない。

下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)であるものとした場合に適用される新給与条例第4条第1項に規定する給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる給料月額のうち、その暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。

3 定年条例附則第○項の規定により採用された職員(以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、その暫定再任用短時間勤務職員を定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新給与条例第5条の2の規定を適用する。

4 暫定再任用職員及び暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして新給与条例第12条第2項、第17条第3項、第18条第2項第2号及び第18条の4並びに第○条の規定による改正後の秦野市水道事業及び公共下水道事業の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第18条の規定を適用する。

5 前3項に定めるもののほか、暫定再任用職員及び暫定再任用短時間勤務職員について必要な事項は、規則で定める。

## 議案第 号 秦野市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案新旧対照表

※網掛け部分は、字句等の整理によるものです。

新	旧
<p>(削除)</p> <p>(退職手当の支給)</p> <p>第 2 条 (略)</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が 18 日以上ある月が引き続いて 12 か月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続きその勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなしてこの条例（第 4 条中 11 年以上 25 年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は疾病（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第 5 条中公務上の傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに 25 年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡</p>	<p>(適用除外)</p> <p>第 1 条の 2 この条例は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 22 条の 2 第 1 項第 1 号、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には適用しない。</p> <p>(退職手当の支給)</p> <p>第 2 条 (略)</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が 18 日以上ある月が引き続いて 12 か月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続きその勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなしてこの条例（第 4 条中 11 年以上 25 年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は疾病（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第 5 条中公務上の傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに 25 年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡</p>

による退職に係る部分以外の部分並びに第5条の3の規定を除く。)の規定を適用する。ただし、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。

(1 1年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第4条 1 1年以上25年未満の期間勤続して退職した者(秦野市職員の定年等に関する条例(昭和59年秦野市条例第9号。以下「定年条例」という。))第2条の規定により退職した者

(定年条例第4条第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。以下「定年等退職職員」という。))又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で、任命権者が市長の承認を得たものに限る。)に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料月額(以下「退職日給料月額」という。)に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、それぞれの各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1)～(3) (略)

2 (略)

(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)

第5条の3 第3条から前条までの規定(定年等退職職員又は定

による退職に係る部分以外の部分並びに第5条の3の規定を除く。)の規定を適用する。

(1 1年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第4条 1 1年以上25年未満の期間勤続して退職した者(秦野市職員の定年等に関する条例(昭和59年秦野市条例第9号。以下「定年条例」という。))第2条の規定により退職した者

(定年条例第4条第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。以下「定年等退職職員」という。))又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で、任命権者が市長の承認を得たものに限る。)に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料月額(以下「退職日給料月額」という。)に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、それぞれの各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1)～(3) (略)

2 (略)

(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)

第5条の3 第3条から前条までの規定(定年等退職職員又は定

年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者に係る退職手当の基本額に関する部分に限る。)は、定年に15年以内に達することとなる者で、任命権者が市長の承認を得たものの申出による退職の場合に準用することができる。

第5条の4 第5条第1項又は前条の規定に該当する者のうち、定年退職日(定年条例第2条に規定する定年退職日をいう。)から6か月前までに退職した者(定年に達した日以後に退職した者を除く。)で、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢が定年から15年を減じた年齢以上であるものについて、第5条第1項中「退職日給料月額」とあるのは「退職日給料月額及び退職日給料月額に定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額」とし、第5条の2第1項第1号中「及び特定減額前給料月額」とあるのは「並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額」とし、同項第2号中「退職日給料月額に、」とあるのは「退職日給料月額及び退職日給料月額に定年と退職日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額に、」とし、同号イ中「前号に掲げる額」とあるのは「その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由に

年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者に係る退職手当の基本額に関する部分に限る。)は、定年に10年以内に達することとなる者で、任命権者が市長の承認を得たものの申出による退職の場合に準用することができる。

第5条の4 第5条第1項又は前条の規定に該当する者のうち、定年退職日(定年条例第2条に規定する定年退職日をいう。)から6か月前までに退職した者(定年に達した日以後に退職した者を除く。)で、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢が定年から10年を減じた年齢以上であるものについて、第5条第1項中「退職日給料月額」とあるのは「退職日給料月額及び退職日給料月額に定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額」とし、第5条の2第1項第1号中「及び特定減額前給料月額」とあるのは「並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額」とし、同項第2号中「退職日給料月額に、」とあるのは「退職日給料月額及び退職日給料月額に定年と退職日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額に、」とし、同号イ中「前号に掲げる額」とあるのは「その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由に

より退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前3条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額」とする。

(退職手当の調整額)

第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職その他これらに準じる理由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。）を除く。）ごとに各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じてそれぞれの各号に定める額（以下この項及び第4項において「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（その各月の月数が60月に満たない場合には、その各月の調整月額）を合計した額とする。

(1)～(4) (略)

2～4 (略)

より退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前3条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額」とする。

(退職手当の調整額)

第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職その他これらに準じる理由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。）を除く。）ごとに各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じてそれぞれの各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（その各月の月数が60月に満たない場合には、その各月の調整月額）を合計した額とする。

(1)～(4) (略)

2～4 (略)

(失業者の退職手当)

第12条 (略)

2 (略)

3 前2項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したこと、その他の規則で定める理由によるものである職員がその退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、規則で定めるところにより市長にその旨を申し出たときは、第1項中「それぞれの各号に定める期間」とあるのは「それぞれの各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（1年を限度とする。）に相当する期間を合算した期間（その求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、それぞれの各号に定める期間にその退職の日の翌日からその求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間）」と、「その期間内」とあるのは「その合算した期間内」と、前項中「支給期間内」とあるのは「第3項の規定による読替え後の第1項に規定する支給期間内」とし、その退職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他規則で定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準じるものとして規則で定める職員が規則で定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、その事業の実施期間（その実施期間の日数が4年から第1項及び本項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を

(失業者の退職手当)

第12条 (略)

2 (略)

3 前2項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したこと、その他の規則で定める理由によるものである職員が、その退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、規則で定めるところにより市長にその旨を申し出たときは、第1項中「それぞれの各号に定める期間」とあるのは「それぞれの各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（1年を限度とする。）に相当する期間を合算した期間（その求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、それぞれの各号に定める期間にその退職の日の翌日からその求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間）」と、「その期間内」とあるのは「その合算した期間内」と、前項中「支給期間内」とあるのは「第3項の規定による読替え後の第1項に規定する支給期間内」とする。

超える場合におけるその超える日数を除く。)は、第1項及び本項の規定による期間に算入しない。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

#### 第15条 (略)

- (1) (略)
- (2) その退職をした者がその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。
- (3) その任命権者が、退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、その退職後にその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めたとき。

(退職をした者の退職手当の返納)

#### 第16条 (略)

- (1) (略)
- (2) その退職した者が一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為について定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

#### 第15条 (略)

- (1) (略)
- (2) その退職をした者がその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「再任用職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。
- (3) その任命権者が、退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、その退職後にその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めたとき。

(退職をした者の退職手当の返納)

#### 第16条 (略)

- (1) (略)
- (2) その退職した者が一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) その任命権者が、その退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたととき。

## 2-6 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

### 第18条

1 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対しその退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、その一般の退職手当等の額の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）がその退職の日から6か月以内に第16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、その退職に係る任命権者が、その退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この条において同じ。）に対し、その退職の日から6か月以内に、その退職をした者がその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員として引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、その任命権者は、その通知がその相続人に到達した日から6か月以内に限り、その相続人に対し、その退職をし

(3) その任命権者が、その退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたととき。

## 2-6 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

### 第18条

1 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対しその退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、その一般の退職手当等の額の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）がその退職の日から6か月以内に第16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、その退職に係る任命権者が、その退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この条において同じ。）に対し、その退職の日から6か月以内に、その退職をした者がその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員として引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、その任命権者は、その通知がその相続人に到達した日から6か月以内に限り、その相続人に対し、その退職をし

た者がその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合は、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

2 退職手当の受給者が、その退職の日から6か月以内に第16条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第14条第1項の規定による通知を受けた場合において、第16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合は、失業退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、その退職の日から6か月以内に基礎在職

た者がその一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

2 退職手当の受給者が、その退職の日から6か月以内に第16条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第14条第1項の規定による通知を受けた場合において、第16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、その退職の日から6か月以内に基礎在職

期間中の行為に係る刑事事件について起訴をされた場合（第14条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、その刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合は、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、その退職の日から6か月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件について起訴をされた場合において、その刑事事件について禁錮以上の刑に処せられた後において第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその刑事事件について禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合

期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第14条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、その刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、その退職の日から6か月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、その刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、その一般の退職手当等の額（その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては

は、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

- 5 退職手当の受給者が、退職の日から6か月以内にその退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為について定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けた場合において、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその行為について定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたことを理由としてその一般の退職手当等の額(その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合は、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

6-8 (略)

(秦野市退職手当審査会)

第20条 (略)

2-4 (略)

- 5 審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件について、その処分を受けるべき者又は任命権者にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求

ては、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

- 5 退職手当の受給者が、退職の日から6か月以内にその退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けた場合において、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、その退職に係る任命権者は、その退職手当の受給者の死亡の日から6か月以内に限り、その退職手当の受給者の相続人に対し、その退職をした者がその行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたことを理由としてその一般の退職手当等の額(その退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命じる処分を行うことができる。

6-8 (略)

(秦野市退職手当審査会)

第20条 (略)

2-4 (略)

- 5 審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、その処分を受けるべき者又は任命権者にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求

めることその他必要な調査をすることができる。

6 審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件について、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

7 審査会の組織及び委員その他審査会について必要な事項は、規則で定める。

附 則

1-13 (略)

14 当分の間、第4条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であって、60歳に達した日の属する年度の3月31日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）について準用する。この場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「、第5条又は附則第14項」とする。

15 当分の間、第5条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であって、60歳に達した日の属する年度の3月31日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「、第5条又は附則第15項」と

めることその他必要な調査をすることができる。

6 審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

7 審査会の組織及び委員その他審査会に関し必要な事項については、規則で定める。

附 則

1-13 (略)

する。

1.6 秦野市職員の給与に関する条例附則第21項の規定による職員の給料月額の設定は、第5条の2第1項に規定する給料月額の減額改定に該当しないものとする。

1.7 当分の間、第5条の3の規定の適用については、同条中「定年に15年以内に達することとなる者」とあるのは、「60歳に10年以内に達することとなる者及び60歳を超えてその者に係る定年に達する日の属する年度の3月31日前に退職する者」と、する。

1.8 当分の間、第5条第1項に規定する者（25年以上勤続して退職した者（定年等退職職員又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者であつて、任命権者が市長の承認を得たものに限る。）に限る。）に対する第5条の4の規定の適用については、同条中「定年に」とあるのは、「60歳に」と、「定年から」とあるのは「60歳から」と、「定年と」とあるのは「60歳と」と、「15年」とあるのは、「10年」とする。

1.9 当分の間、第5条第1項に規定する者（職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生じることにより退職した者で、任命権者が市長の承認を得たもの又は公務上の傷病若しくは死亡により退職した者に限る。）が60歳に達する日の属する年度の初日の前日までに退職した場合に

おける第5条の4の規定の適用については、同条中「100分の2」とあるのは、「60歳と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数に100分の2を乗じて得た割合を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢と差に相当する年数で除して得た割合」とする。

20 当分の間、第5条第1項に規定する者（職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生じることにより退職した者で、任命権者が市長の承認を得たもの又は公務上の傷病若しくは死亡により退職した者に限る。）が60歳に達する日の属する年度の初日以降に退職したときにおける第5条の4の規定の適用については、同条中「100分の2」とあるのは、「100分の2を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。

附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、この条例による改正後の秦野市職員の退職手当に関する条例（次項において「新条例」という。）第12条第3項の規定は、公布

の日から施行し、令和4年7月1日以後に同項の事業を開始した職員その他これに準じるものとして同項の規則で定める職員に該当するに至った者について適用する。

- 2 新条例の規定は、暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項（これらの規定を同法附則第9条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）、第5条第1項から第4項まで、第6条第1項若しくは第2項（これらの規定を同法附則第9条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第7条第1項から第4項までの規定により採用された職員を言う。）については、適用しない。

## 秦野市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について

### 1 改正の趣旨

令和3年6月11日に公布された改正地方公務員法により、令和5年4月1日から地方公務員の定年引上げが実施されます。

この法改正の趣旨は、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、定年年齢の引上げにより、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限に活用するとともに、組織の新陳代謝を図り、次の世代に知識、技術、経験等を継承しようとするものです。

本市においても改正法の趣旨を踏まえ、定年を段階的に引上げ、60歳を超える職員の知識・経験を一層活用し、将来にわたって質の高い市民サービスの安定的な提供につなげるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における職業生活設計の支援を図るため、秦野市職員の定年等に関する条例等の条例について所要の改正を行うものです。

### 2 改正の概要

#### (1) 定年年齢の引上げ

現行60歳としている職員の定年を、令和5年4月1日から、2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度以降は65歳とします。

#### (2) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

ア 60歳に達した管理監督職（管理職手当が支給される職）は、役職定年の対象とし、60歳に達した日以後の最初の4月1日に非管理職に降任することとします。

イ 職務の遂行上の特別の事情がある場合や、職務の特殊性によりその役職の欠員の補充が困難である場合には、1年単位で降任時期を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務することができることとします（特例任用）。

#### (3) 定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度の導入

ア 60歳に達した日以後の最初の3月31日から定年退職日に当たる日までの間に退職した場合、本人の意向を踏まえ、定年前再任用短時

間勤務職員として任用することとします。

イ 定年年齢の段階的な引上げ期間中の経過措置として、定年退職後から65歳までの間、現行と同様の暫定的な再任用制度（フルタイム又は短時間）を設けます。

**(4) 情報提供・意思確認制度の実施**

職員が59歳になる年度に、60歳以後の任用、給与等に関する情報を提供し、職員の60歳以後の勤務の意思を確認することとします。

**(5) 60歳を超える職員の給与規定の整備**

ア 60歳到達翌年度からの給料月額は、60歳到達年度の給料月額（降任直前の額）の7割とします。

イ 定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員の給与と同様とします。

ウ 退職手当の算定は、60歳到達年度以後に退職した場合に現行の60歳定年退職時の退職手当の額に比べて不利益とならないよう、7割措置後の給料月額ではなく、60歳到達年度の給料月額で算定することとし、支給率については自己都合ではなく定年退職の率を適用します。

**3 施行日**

令和5年4月1日（一部公布日施行）

# 段階的な引上げ期間中の定年

資料5

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度
	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
定年年齢	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
退職日	R5.3.31退職	定年退職なし	R7.3.31退職	定年退職なし	R9.3.31退職	定年退職なし	R11.3.31退職	定年退職なし	R13.3.31退職	定年退職なし	R15.3.31退職
昭和37年度生まれ	60歳 定年退職	61歳 暫定再任用 (フル・短)	62歳 →	63歳 →	64歳 →	65歳 →					
昭和38年度生まれ	59歳 情報提供	60歳 役職定年	61歳 定年退職  ⇨ 定年前再任用・短	62歳 暫定再任用 (フル・短)	63歳 →	64歳 →	65歳 →				
昭和39年度生まれ	58歳	59歳 情報提供	60歳 役職定年	61歳	62歳 定年退職  ⇨ 定年前再任用・短	63歳 暫定再任用 (フル・短)	64歳 →	65歳 →			
昭和40年度生まれ	57歳	58歳	59歳 情報提供	60歳 役職定年	61歳	62歳	63歳 定年退職  ⇨ 定年前再任用・短	64歳 暫定再任用 (フル・短)	65歳 →		
昭和41年度生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳 情報提供	60歳 役職定年	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職  ⇨ 定年前再任用・短	65歳 暫定再任用 (フル・短)	
昭和42年度生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳 情報提供	60歳 役職定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職  ⇨ 定年前再任用・短

※定年前に退職した場合は、定年前再任用短時間勤務職員として勤務可能。

※段階的な引上げ期間中は、定年後に暫定再任用職員(フル・短)として勤務可能。

# 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

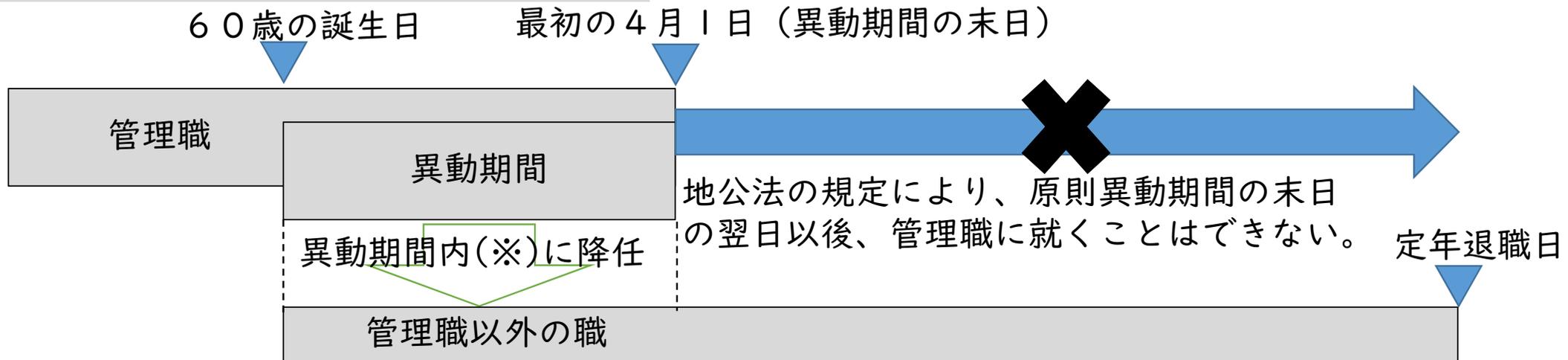
役職定年制は、次の①、②を行う制度となる。

- ① 任命権者は、管理職に就いている職員を、役職定年年齢(60歳)に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間(異動期間)に、管理職以外の職への降任をさせる。
- ② 任命権者は、役職定年年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理職に就けることができない(管理職から降任された職員を、当該降任の日以後、新たに管理職に就けることができない)。

## ・役職定年年齢

役職定年年齢は、60歳とする。

## ・役職定年制の適用イメージ



※ 本市では最初の4月1日（異動期間の末日）を降任の日とする

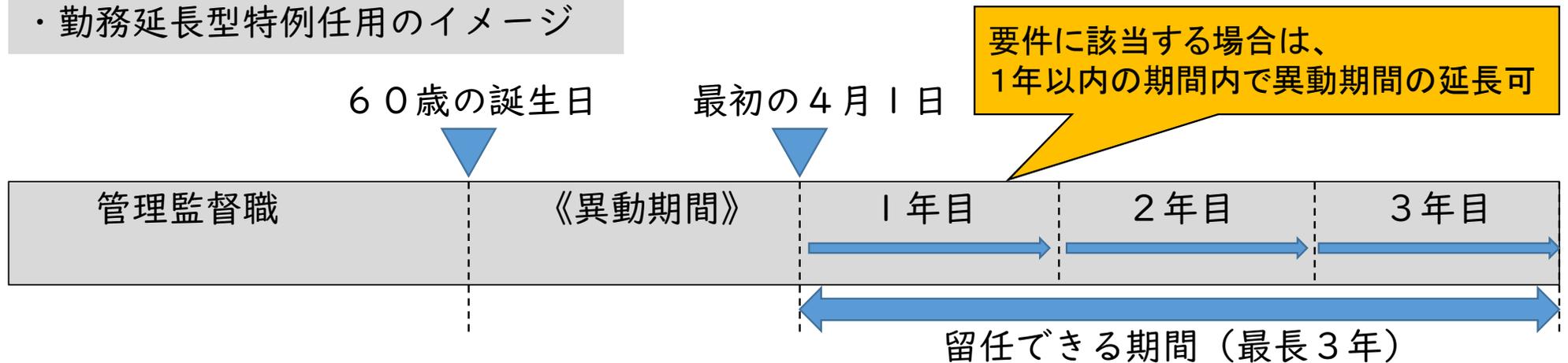
# 役職定年制の特例任用

役職定年制の特例として、条例で定める以下の事由のいずれかに該当するときは、任命権者は、職員の同意を得た上で、降任すべき管理職職員の異動期間を1年単位で延長し、引き続き管理職として勤務させることができる。  
(最長3年まで延長可)

## ・勤務延長型特例任用

- ① 職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合  
(特別なプロジェクトの継続の必要がある場合等)
  - ② 職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合  
(特殊な技能が必要な職務等)
- ※ ①、②ともに現行の勤務延長制度と同要件

## ・勤務延長型特例任用のイメージ



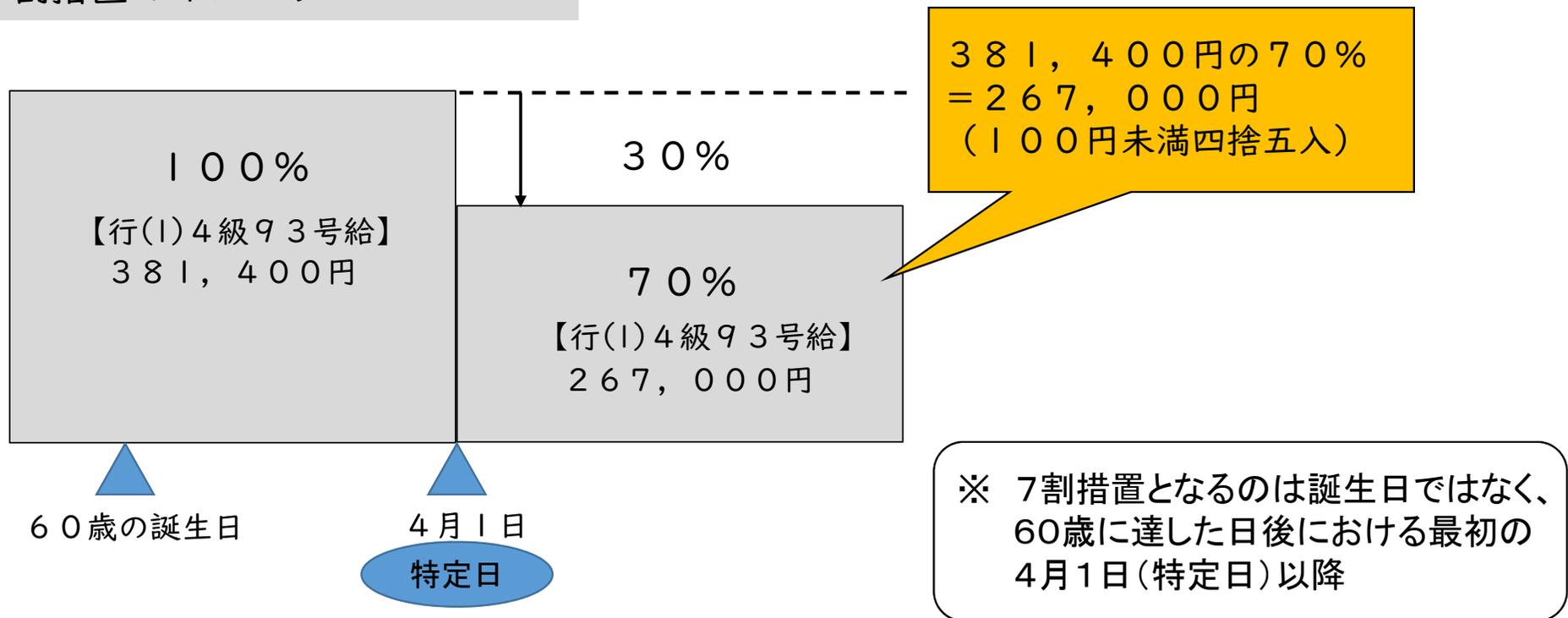
# 60歳を超える職員の給料月額

職員の給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、7割とする。

## ・給料月額の7割措置

60歳到達年度の翌年度からの給料月額＝給料表の職務の級・号給に応じた給料月額の70%

## ・7割措置のイメージ

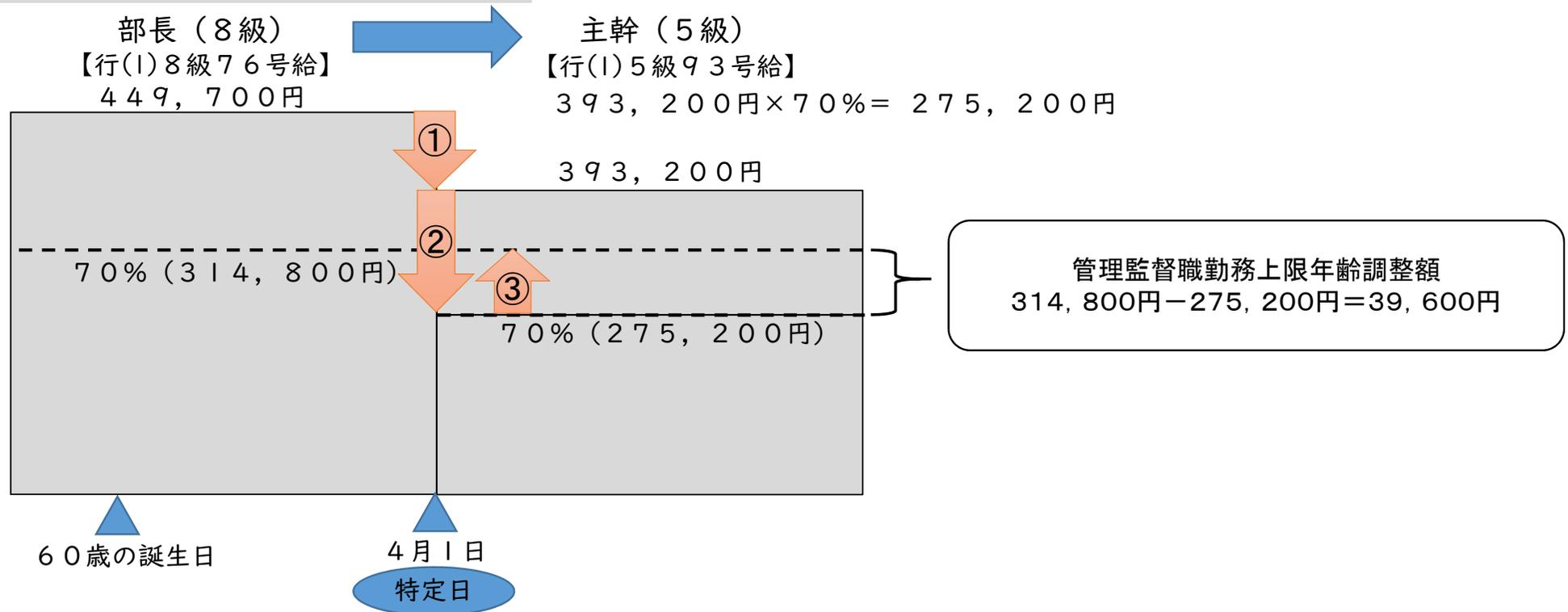


# 役職定年により降任をした職員の給料月額

管理職職員が役職定年により降任した場合、①役職定年による管理職から管理職以外の職への降任に伴う給料月額の引下げ、②特定日以後の給料月額の7割措置による引下げにより、二重に給料が引き下げられてしまう。

そのため、役職定年により降任をした職員の給料月額については、①、②による引下げをした給料月額に、③その引下げをした給料月額と異動日の前日に受けていた給料月額の7割の額との差額(管理監督職勤務上限年齢調整額)を加算して支給する。

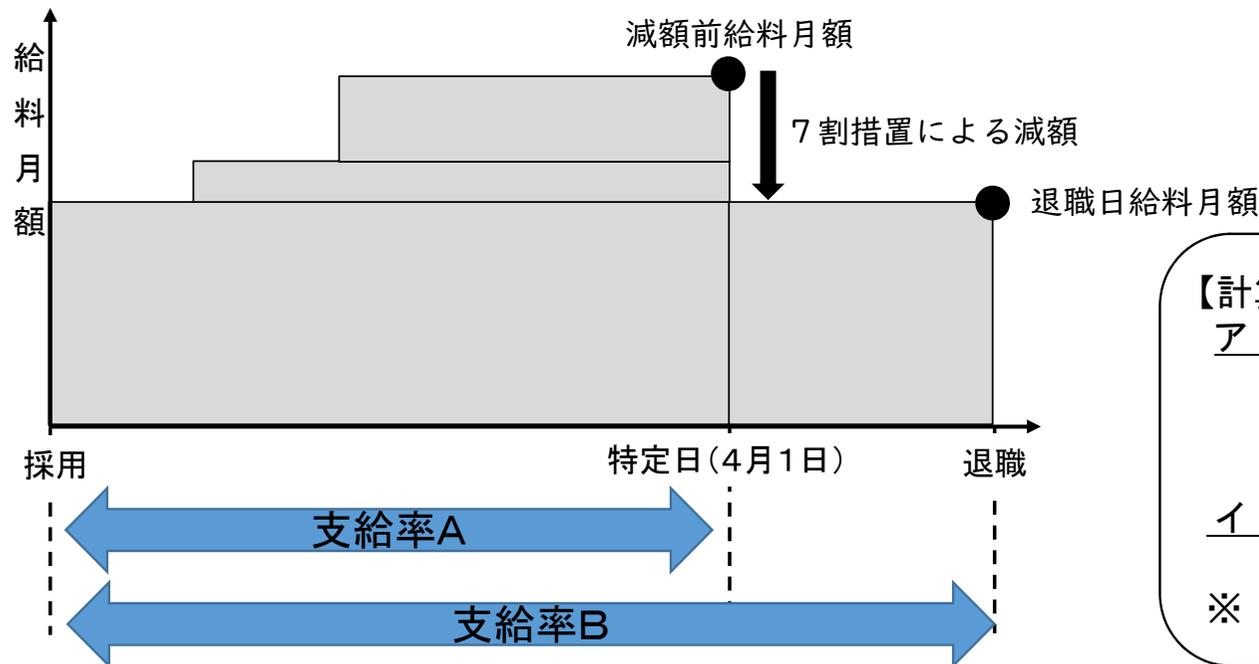
## ・管理職職員の7割措置イメージ



# 60歳に達した職員の退職手当

- 退職手当は、現行の60歳定年退職時の退職手当の額に比べて不利益とならないよう、次の①、②を措置する。
- ① 退職手当の基本額は、7割措置後の給料月額ではなく、60歳到達年度の最後(3月)に支給されていた給料月額で算定する。
  - ② 60歳に達した日後の最初の3月31日以降に自己都合により退職した職員の退職手当は、退職の時期にかかわらず、「自己都合」の支給率ではなく、率の高い「定年退職」の支給率で算定する。

## ・退職手当の算定イメージ



### 【計算式】

$$\text{ア 減額前給料月額} \times \text{支給率A}$$

+

$$\text{イ 退職日給料月額} \times (\text{支給率B} - \text{支給率A})$$

※ 勤続35年以上で支給率は上限到達