

令和4年9月市議会総務委員会資料

第102号議案

長崎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

目次

I	条例の概要	1ページ
II	定年の引上げ（制度）	
1	定年の引上げの概要	2～3ページ
2	定年退職日	4ページ
3	定年の引上げ後の職務	5～6ページ
4	定年前再任用短時間勤務職員（令和6年4月1日～）	7ページ
5	60歳に達した職員の給与	8～9ページ
6	制度導入に向けた取組み	10ページ
7	条例の新旧対照表	11～51ページ

総 務 部

令和4年9月



I 条例の概要

1 改正の理由

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国家公務員の定年が段階的に65歳まで引き上げられる。

については、国家公務員に準じて、本市の職員に係る定年の引上げ等を行いたい。

2 改正・廃止する条例

区分	下記3の内容				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) 長崎市職員の定年等に関する条例	○	○			
(2) 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例		○			
(3) 職員の懲戒の手続及び効果に関する条例		○			
(4) 一般職の職員の給与に関する条例	○	○			
(5) 一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例		○			
(6) 長崎市職員退職手当条例	○	○		○	○
(7) 長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例		○			
(8) 単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例		○			
(9) 長崎市職員互助会条例		○			
(10) 長崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例		○			
(11) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例		○			
(12) 長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例		○			
(13) 一般職の職員の特殊勤務手当に関する条例		○			
(14) 公益的法人等への職員の派遣に関する条例		○			
(15) 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例		○			
(16) 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例		○			
(17) 職員の再任用に関する条例			○		

3 内容

- (1) 職員の定年、管理監督職勤務上限及び定年前再任用短時間といった任用、給与や退職手当の支給に係る勤務条件の規定の整備
- (2) (1)による規定の整備に伴う所要の整備及び関係条文の整理
- (3) 定年の引上げに伴う既存の条例の廃止
- (4) 雇用保険法の一部改正に対応するための失業者の退職手当の受給期間に係る規定の整備
- (5) 職業安定法の一部改正に伴う関係条文の整理

4 施行日

令和5年4月1日(ただし、上記3の内容のうち(4)は公布の日、(5)は令和4年10月1日)

II 定年の引上げ（制度）

1 定年の引上げの概要

(1) 定年の引上げの概要

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国家公務員の定年が段階的に65歳まで引き上げられる。

地方公務員については、国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めることとされている。

〈定年の引上げ〉

職	現 行	引上げ後
医師及び歯科医師以外	60歳	65歳
医師及び歯科医師（特例定年）	65歳	70歳

※ 高度の知識、技能を必要とし、欠員を容易に補充することができない等のときは、引上げ後の定年から3年を上限に勤務することができる。

〈段階的な引上げ期間中の定年〉

期 間	原 則	医師及び歯科医師 （特例定年）
現 行	60歳	65歳
令和5年4月～令和7年3月	61歳	66歳
令和7年4月～令和9年3月	62歳	67歳
令和9年4月～令和11年3月	63歳	68歳
令和11年4月～令和13年3月	64歳	69歳
令和13年4月～【完成形】	65歳	70歳

※〔例〕令和9年4月～令和11年3月の期間に63歳に達した職員の定年が63歳

〈定年引上げに伴う措置〉

1 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- ・ 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入し、管理監督職（管理職手当の支給対象職）は60歳で管理監督職から降任（医師及び歯科医師を除く。）

2 定年前再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳に達した日以後定年前に退職した職員については、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる。
 - ・ 任期は定年年齢に達した年度の3月31日まで
- 【経過措置（暫定再任用職員）】
定年が段階的に引き上げられる経過期間において、定年退職後から65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置

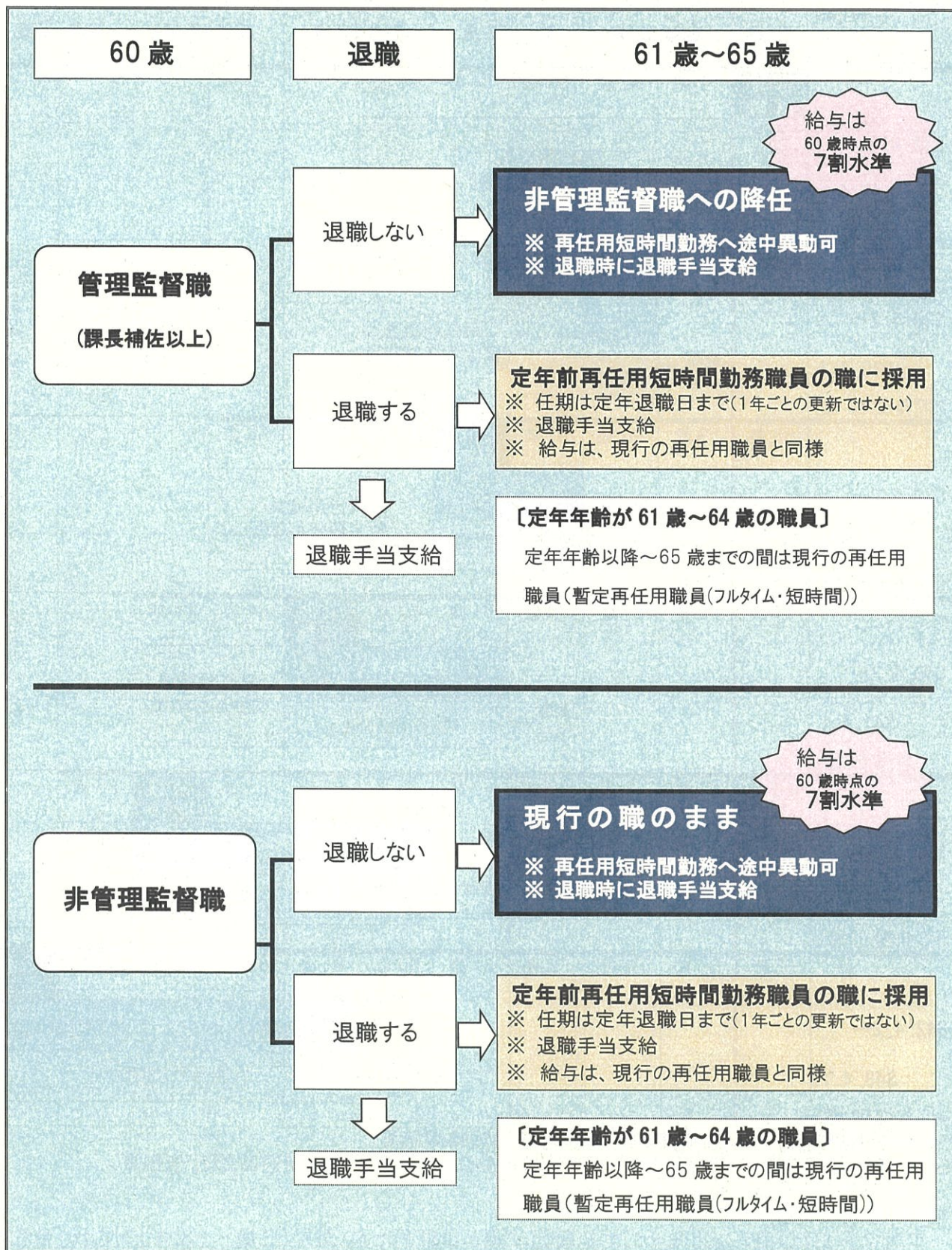
3 情報提供・意思確認制度の新設

- ・ 任命権者は当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報提供を行ったうえで、60歳以後の勤務の意思を確認

(2) 適用除外職員

会計年度任用職員、臨時的任用職員、任期付職員など、任期を定めて任用される職員には、定年は適用されない。

《60歳に達した職員の職の選択(本人の意向)・定年年齢引上げ後》



2 定年退職日

【段階的定年の引上げ】

年 度→	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
定年年齢	60 歳	定年 61 歳		定年 62 歳		定年 63 歳		定年 64 歳		定年 65 歳		
生年月日	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳						
S37.4.2~ S38.4.1 (R4 年度 60 歳)	60 歳 退職 手当	再任用職員 (暫定再任用職員)										
S38.4.2~ S39.4.1 (R5 年度 60 歳)	59 歳	60 歳	61 歳 退職 正規 (退手) 再任用 短時間	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳	再任用職員 (暫定再任用職員)				
		退職 手当 ←										
S39.4.2~ S40.4.1 (R6 年度 60 歳)	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳 退職 正規 退職 手当	63 歳	64 歳	65 歳	再任用職員 (暫定再任用職員)			
			退職 手当 ←	再任用 短時間								
S40.4.2~ S41.4.1 (R7 年度 60 歳)	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳 退職 正規職員 退職 手当	64 歳	65 歳	再任用職員 (暫定再任用職員)		
				退職 手当 ←	再任用 短時間							
S41.4.2~ S42.4.1 (R8 年度 60 歳)	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳 退職 正規職員 退職 手当	65 歳	再任用職員 (暫定再任用職員)	
					退職 手当 ←	再任用 短時間						
S42.4.2~ S43.4.1 (R9 年度 60 歳)	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳 退職 正規職員 退職 手当	
						退職 手当 ←	再任用 短時間					

※ 再任用短時間……新制度の定年前再任用短時間職員

※ 暫定再任用職員…現行制度の再任用フルタイム職員及び再任用短時間勤務職員

《雇用と年金の接続》

平成 25 年度以降、公的年金の支給開始年齢が段階的に 60 歳～65 歳へと引き上げられ、令和 3 年度に 60 歳となった職員から年金支給開始年齢が 65 歳となっている。定年の年齢が 65 歳に引き上げられることにより、雇用と年金の支給が接続されることとなる。

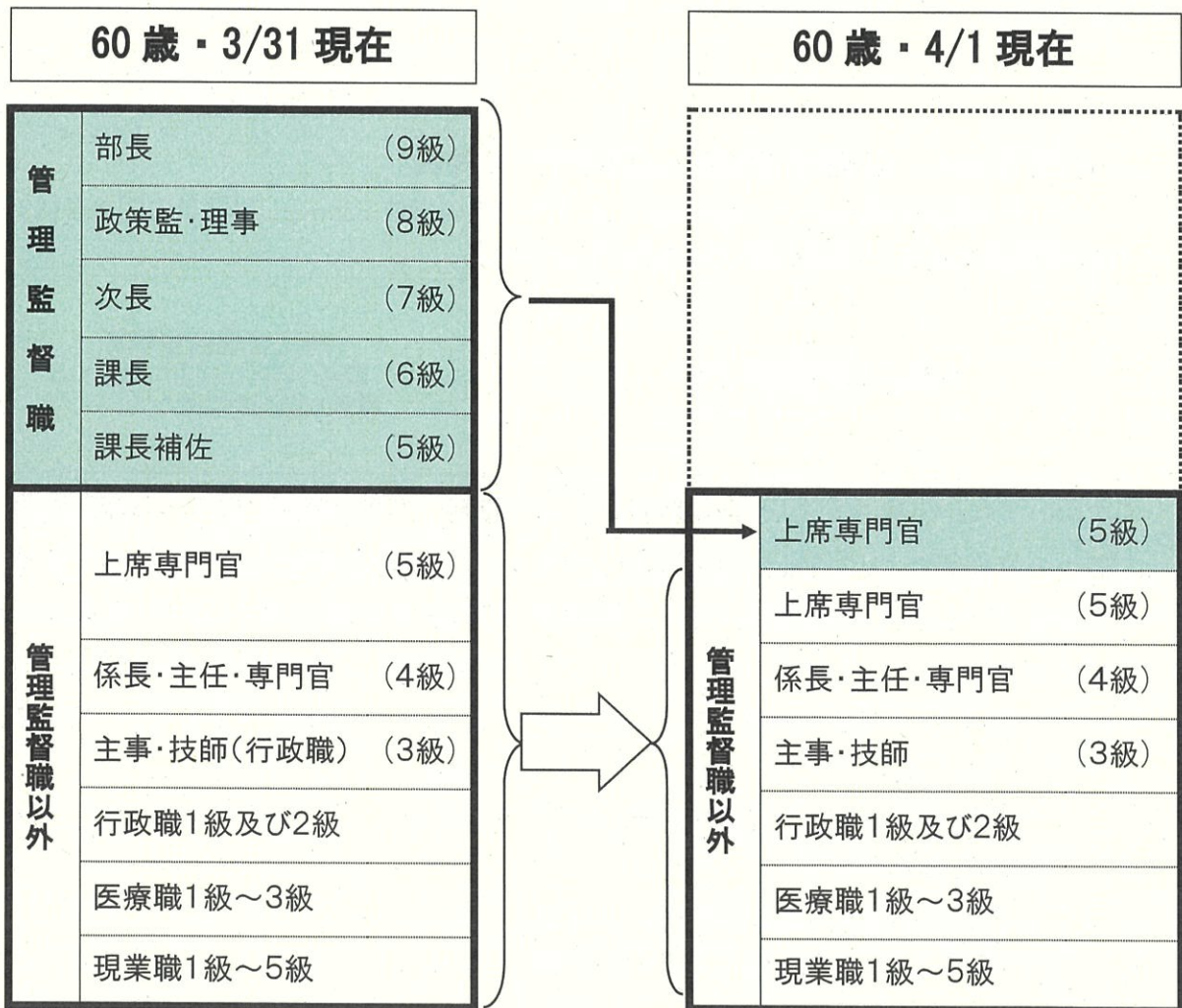
3 定年の引上げ後の職務

(1) 定年の引上げ後の役職及び職務の級

国に準じて、長崎市職員の定年等に関する条例に新たに規定する基準に沿って、職務の降任を行う。

<基準>

- ア 人事評価の結果、勤務の状況、職務経験等に基づくこと。
- イ 標準職務遂行能力、適性を有すると認められる職に任用すること。
- ウ できる限り上位の職制上の段階に属する職に任用すること。



《60歳に達した職員の職務及び級号給》

管理監督職	<p>管理監督職の職員は、定年年齢の引上げ後、現行の定年(60歳)に達した日以後の最初の4月1日(「特定日」という。)から役職を降任し、職務の級も降任後の職務に応じた級・号給へ格付け</p> <p>※この場合の降任は、その内容を記した書面の交付は要しない</p>
管理監督職以外	<p>管理監督職以外の職員(係長以下)は、定年の引上げ後も、現行の定年(60歳)に達した日以後の3月末時点の職務が4月1日以降もそのまま継続</p>

(2) 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の特例

次の表に掲げる事由があると認めるときは、1年以内の単位であらかじめ職員の同意を得て、引き続き管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

右欄以外の管理監督職	<p>特定管理監督職群 (職務の内容が相互に類似する 複数の管理監督職のグループ)</p>
<p>次のいずれかの事由があり、当該職員の他の職への降任等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ずる場合</p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とする</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性がある</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情がある</p>	<p>職務の内容が相互に類似する管理監督職であって、年齢別構成その他の特別な事情がある管理監督の群(グループ)で、職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な障害が生ずる場合</p>
<p>最長3年まで、もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させることができる。</p>	<p>定年退職日まで、もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職のグループ内に降任や転任させることができる。</p>

※ 現時点で適用を想定する職はないが、国に準じて枠組みを整備するもの

※ 上記職員らは、公務の特性上、公益法人等への派遣の対象外となる

4 定年前再任用短時間勤務職員（令和6年4月1日～）

(1) 任期

採用日～定年退職日まで（65歳が定年の職員は65歳到達の年度の3月31日まで）

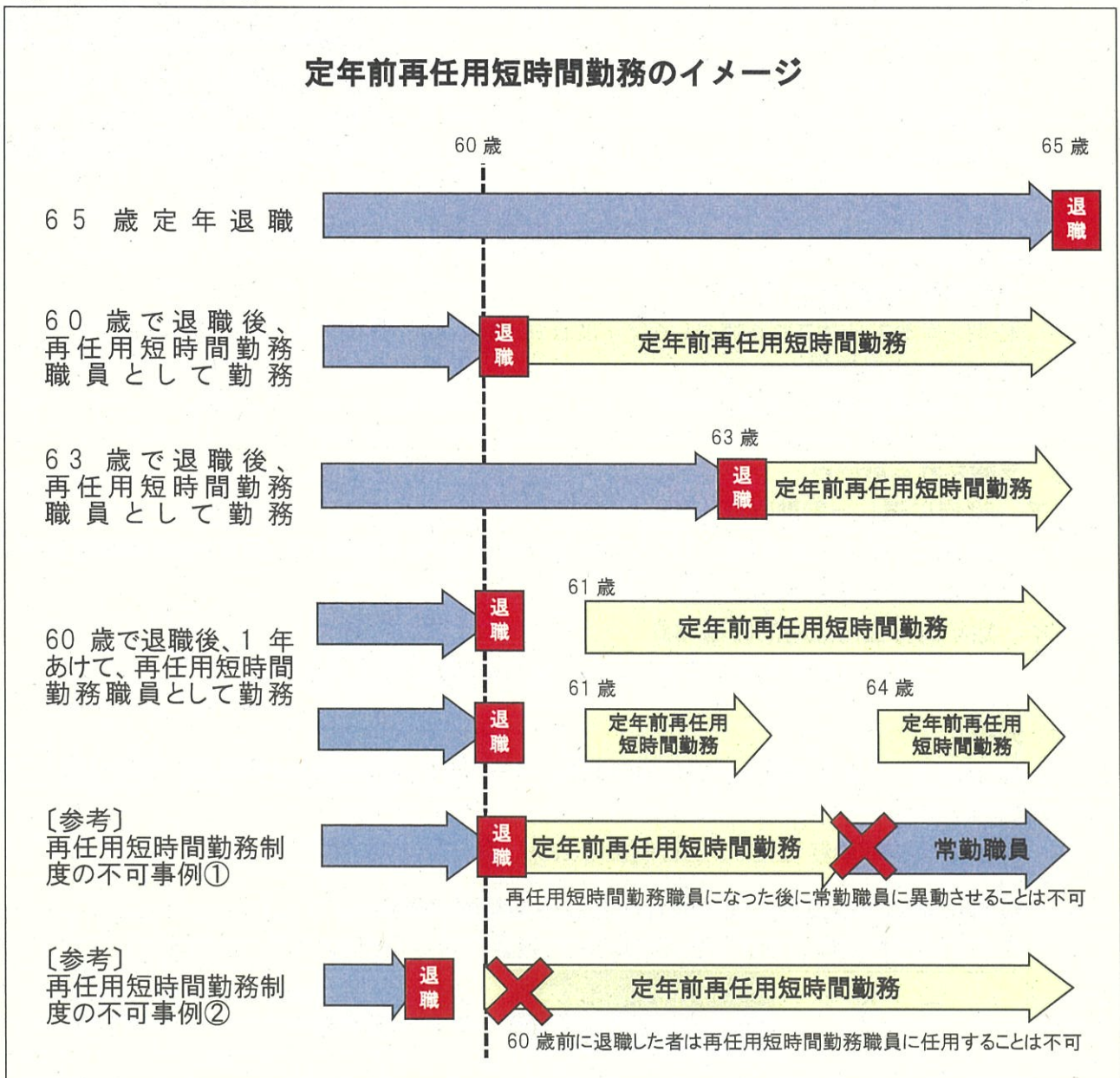
※ 現行の再任用制度と異なり、1年間の任期の更新ではなく、採用から定年退職日まで

※ 定年退職日の段階的引上げ期間中は、当該退職日まで（61歳が退職日の職員は61歳）
段階的引上げによる退職日以降～65歳までは、現行の再任用職員制度（暫定再任用職員）として勤務可

(2) 給与

現行の再任用短時間勤務職員と同じ。

【参考：イメージ図】

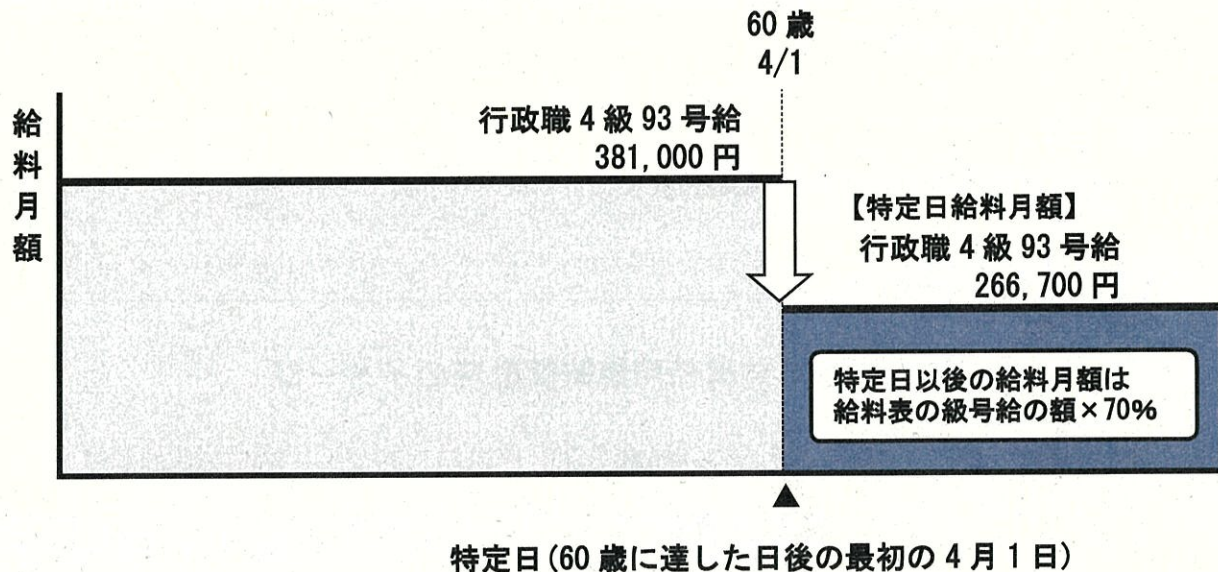


5 60歳に達した職員の給与

(1) 給料月額

現行の定年(60歳)に達した日以後の3月末時点の給料月額の7割とする。

$$\begin{aligned} \text{特定日(4/1)給料月額} &= \text{3月末時点の給料月額} \times 70\% \\ \text{〔(例) } 266,700 \text{円} &= 381,000 \text{円} \times 70\% \text{〕} \end{aligned}$$



7割給料月額の適用除外

- ・ 任期を定めて任用される職員(会計年度任用職員、臨時的任用職員、任期付職員等)
- ・ 医師及び歯科医師
- ・ 定年年齢を延長された職員

(2) 支給される諸手当

ア 60歳に達した常勤職員

60歳前の諸手当と同様の手当を支給し、7割水準となる給料の月額に連動する地域手当や期末・勤勉手当等は給料と同様に7割水準となる。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

現行の再任用短時間勤務職員と同様の給料及び諸手当を支給する。

(3) 昇給

60歳に達した常勤職員も現行の昇給制度により昇給し、給料月額は昇給後の給料月額の7割の額となる。

再任用短時間勤務職員は、現行制度のとおり、単一号給のため昇給はない。

(4) 60歳に達した職員の平均給料月額及び平均年収の見込

定年引上げ制度導入前の再任用フルタイム職員の給与月額との比較(行政職)

区 分	①定年の引上げ後 (60歳時点の7割)	②現行の再任用 フルタイム勤務職員	差額 ①-② (増加額)
平均給料月額	264,400円	255,200円	9,200円
平均年収見込	4,700千円	3,800千円	900千円

(5) 退職手当

ア 支給する時期

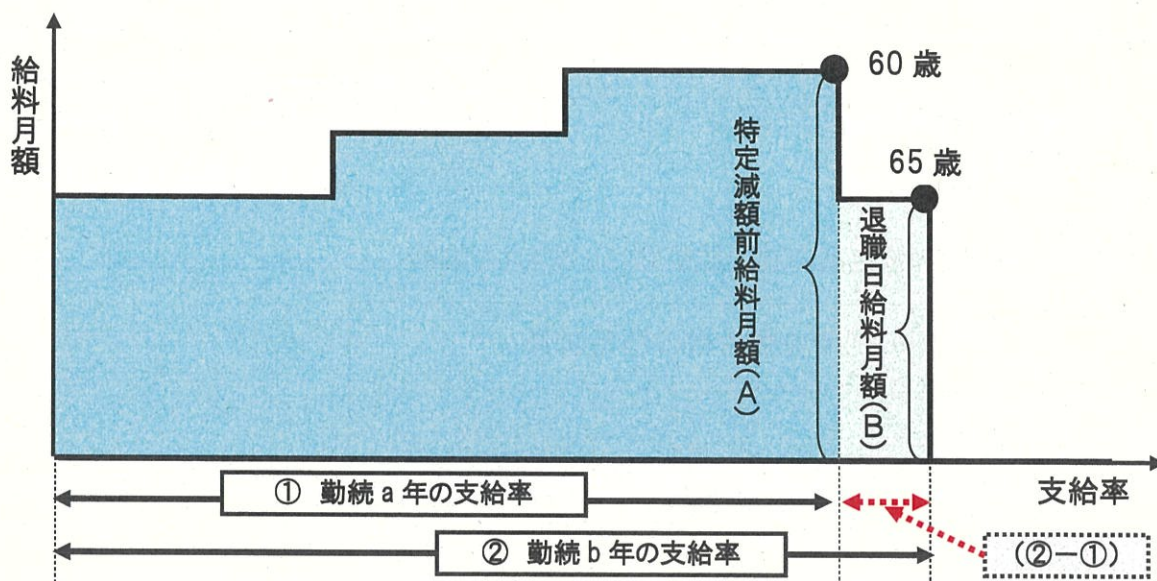
常勤職員を退職した時に退職手当を支給

- ◎ 定年年齢前(65歳・段階的引上期間中は61歳～64歳)に退職した場合
- ◎ 60歳に達した日以後の最初の4月1日から再任用短時間勤務職員となった職員
- ◎ 定年年齢前(65歳・段階的引上期間中は61歳～64歳)に再任用短時間勤務職員となった場合

イ 退職手当額

定年退職の場合、勤続年数が35年以上であれば、支給率は最高率(47.709)となるため、60歳時点で退職した場合の退職手当と65歳で退職した場合の退職手当は同額となる。

また、65歳で定年退職した職員が、60歳時点において勤続年数が35年に満たない場合、60歳時点の退職手当に60歳以降の勤続年数に応じた退職手当を加算した額が退職手当となる。



〔計算例〕

・特定減額前給料月額(A)	行政職 6 級 50 号給	400,100 円
・退職日給料月額(B)	行政職 4 級 93 号給	266,700 円
・① 勤続 a 年支給率	勤続 32 年・定年退職	43.81695
・② 勤続 b 年支給率	勤続 37 年・定年退職	47.709
・③ 調整額		2,016,000 円と仮定

$$\text{退職手当} = (A) \times \text{①} + (B) \times (\text{②} - \text{①}) + \text{調整額}$$

$$\begin{aligned} & (A)400,100 \text{ 円} \times \text{①}43.81695 + (B)266,700 \times (\text{②}47.709 - \text{①}43.81695) \\ & + \text{調整額 } 2,016,000 \text{ 円} \\ & = \text{退職手当 } \underline{20,585,171 \text{ 円}} \end{aligned}$$

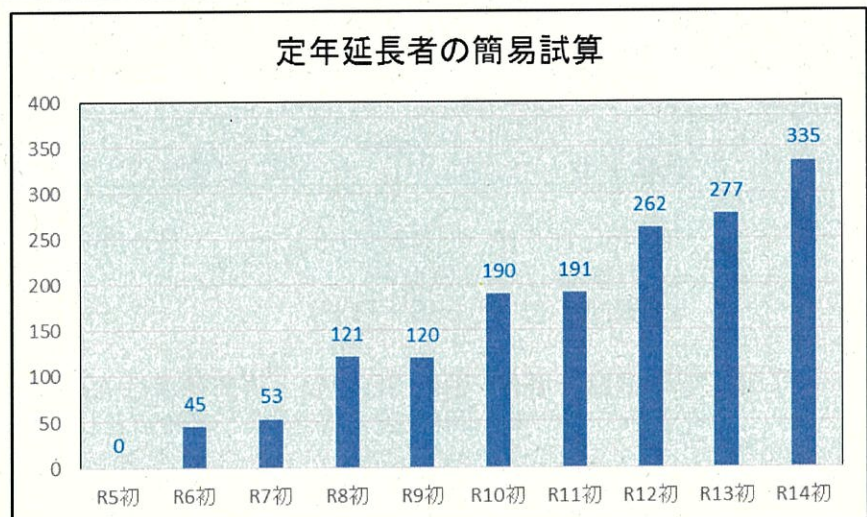
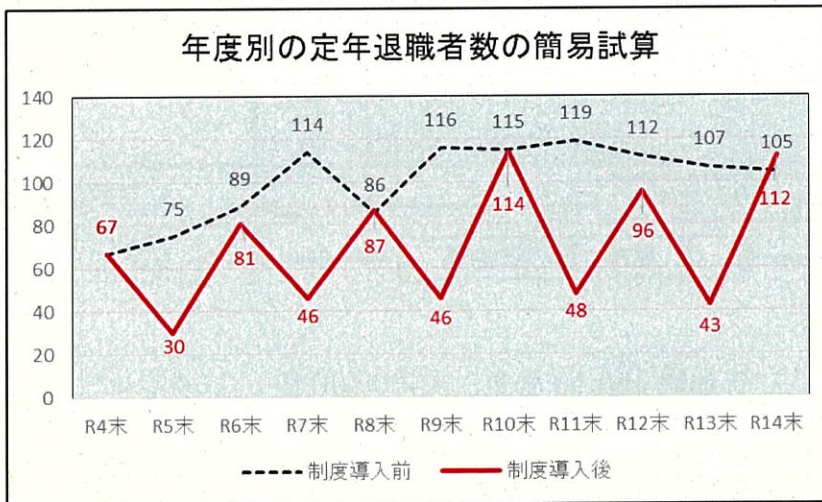
※ 定年退職の場合、勤続35年以上の支給率は47.709(最高率)

①と②の支給率が同じである場合、60歳時点と65歳時点の退職手当は同額となる。

6 制度導入に向けた取組み

時期	内容
令和4年度	<p>(6月所管事項調査後) 昭和38年4月2日～昭和43年4月1生まれの正規職員に対し 制度の概要紹介と、暫定意向調査 →約60%が定年延長を希望、約25%が短時間勤務を希望(※)</p>
令和5年度	<p>令和6年度新規採用職員に係る採用計画を検討</p> <p>・令和5年度に60歳に到達する職員に対する情報提供・意思確認</p> <p>・60歳を超える職員が能力を活かすことのできる配置の検討</p>
令和6年度	運用開始

(参考) 今年度の暫定意向調査結果(※)を踏まえた試算



長崎市職員の定年等に関する条例新旧対照表【第1条関係】

現 行	改 正 案
<p>○長崎市職員の定年等に関する条例 (昭和59年長崎市条例第37号)</p> <p><u>[新設]</u></p> <p><u>[新設]</u> (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)第28条の2第1項及び第2項並びに第28条の3</p> <hr/> <p>の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p><u>[新設]</u> (定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年長崎市条例第113号)別表第2医療職給料表(1)の適用を受ける職員の定年は、年齢65年とする。 (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、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、 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、その職員を当該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。</p>	<p>○長崎市職員の定年等に関する条例 (昭和59年長崎市条例第37号)</p> <p>目次</p> <p>第1章 総則(第1条)</p> <p>第2章 定年制度(第2条-第5条)</p> <p>第3章 管理監督職勤務上限年齢制(第6条-第11条)</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制(第12条・第13条)</p> <p>第5章 雑則(第14条)</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則 (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、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の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2章 定年制度 (定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢65年とする。ただし、一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年長崎市条例第113号)別表第2医療職給料表(1)の適用を受ける職員の定年は、年齢70年とする。 (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、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、当該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、当該職員を当該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。ただし、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間(同条第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。)(同条第1項又は第2項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つて、定年退職日において管理監督職(第6条に規</p>

現 行	改 正 案
<p>(1) 当該職務が高度の知識、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ずるとき。</p> <p>(2) 当該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。</p> <p>(3) 当該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ずるとき。</p> <p>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、前項の事由 _____ が引き続き存すると認めるときは、市長の承認を得て、 _____ 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 _____ の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>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する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>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項の事由が存しなくなった _____ と認めるときは、当該職員の同意を得て、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。</p> <p>第5条 [略]</p>	<p>定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。)を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であつて、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、当該期限は、当該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。</p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該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ずること。</p> <p>(2) 当該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、当該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ずること。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>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、前項各号に掲げる事由が引き続きある _____ と認めるときは、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、当該期限は、当該職員に係る定年退職日 (同項ただし書に規定する職員にあっては、当該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。</p> <p>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する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>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項各号に掲げる事由がなくなった _____ と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。</p> <p>第5条 [略]</p>

現 行	改 正 案
[新設]	<p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)</u></p>
[新設]	<p><u>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、次に掲げる職(一般職の職員の給与に関する条例別表第2医療職給料表(1)の適用を受ける職員の職を除く。)とする。</u></p> <p>(1) <u>一般職の職員の給与に関する条例第7条の3第1項に規定する管理職手当を支給される職員の職</u></p> <p>(2) <u>長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年長崎市条例第17号)第5条に規定する管理職手当を支給される職員の職</u></p> <p>(3) <u>長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成3年長崎市条例第14号)第3条第1項に規定する管理職手当を支給される職員の職</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p>
[新設]	<p><u>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。</u> <u>(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)</u></p>
[新設]	<p><u>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(以下この章において「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。</u></p> <p>(1) <u>当該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。)(以下この条及び第10条において単に「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遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該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、降任等をする</u> <u>こと。</u></p> <p>(2) <u>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当</u></p>

現 行	改 正 案
<p>[新設]</p>	<p><u>該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、降任等をする</u>こと。</p> <p>(3) <u>当該職員の他の職への降任等をする際に、当該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段階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、降任等</u>をすること。</p> <p><u>(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)</u></p> <p>第9条 <u>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。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。</u></p> <p>(1) <u>当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等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ずること。</u></p> <p>(2) <u>当該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、当該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ずること。</u></p> <p>(3) <u>当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員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ずること。</u></p>

現 行	改 正 案
	<p>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、延長された当該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（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該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。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該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。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として市長が定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（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職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。</p> <p>4 任命権者は、第1項若しくは第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。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することが</p>

現 行	改 正 案
[新設]	<p>できるときを除く。)、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間(前3項又はこの項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に規定する事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該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で延長された当該異動期間を更に延長することができる。</p> <p>(異動期間の延長等に係る職員の同意)</p> <p>第10条 任命権者は、前条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</p> <p>(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)</p>
[新設]	<p>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、当該異動期間の末日の到来前に当該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。</p>
[新設]	<p>第4章 定年前再任用短時間勤務制</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員の任用)</p>
[新設]	<p>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(以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の市長が定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の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当該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。以下この条及び次条において同じ。)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当該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、この限りでない。</p>
[新設]	<p>第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、長崎県後期高齢者医療広域連合の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の市長が定める情報に基</p>

現 行	改 正 案																
<p>[新設]</p> <p>[新設]</p> <p>附 則 1～3 [略]</p> <p>[新設]</p> <p>[新設]</p>	<p><u>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。</u></p> <p>2 <u>前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。</u></p> <p><u>第5章 雑則</u> <u>(委任)</u></p> <p><u>第14条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。</u></p> <p>附 則 1～3 [略] <u>(定年に関する経過措置)</u></p> <p>4 <u>令和5年4月1日から令和13年3月31日まで</u> <u>の間における第3条の規定の適用については、次の表</u> <u>の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」</u> <u>とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とす</u> <u>る。</u></p> <table border="1" data-bbox="863 1050 1505 1424"> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64年</td> </tr> </table> <p>5 <u>令和5年4月1日から令和13年3月31日まで</u> <u>の間における第3条ただし書の規定の適用につい</u> <u>ては、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条</u> <u>ただし書中「70年」とあるのは、それぞれ同表の</u> <u>右欄に掲げる字句とする。</u></p> <table border="1" data-bbox="863 1655 1505 2029"> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>66年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>67年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>68年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>69年</td> </tr> </table>	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	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	66年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	67年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	68年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	69年
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																
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	66年																
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	67年																
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	68年																
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	69年																

現 行	改 正 案
<p>[新設]</p>	<p><u>(情報の提供及び勤務の意思の確認)</u></p> <p>6 <u>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、非常勤職員及び第3条ただし書に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「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、当該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（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては当該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当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度））において、当該職員に対し、当該職員が年齢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。</u></p>

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例新旧対照表【第2条関係】

現 行	改 正 案
<p>○職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 (昭和26年長崎市条例第88号) (降任、免職及び休職の手続)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 職員の意に反する降任、若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を、当該職員に交付して行なわなければならない。</p>	<p>○職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 (昭和26年長崎市条例第88号) (降任、免職及び休職の手続)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 職員の意に反する降任、若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を、当該職員に交付して行なわなければならない。<u>ただし、法第28条の2第1項本文の規定による降任をする場合は、この限りでない。</u></p>

職員の懲戒の手続及び効果に関する条例新旧対照表【第3条関係】

現 行	改 正 案
<p>○職員の懲戒の手続及び効果に関する条例 (昭和26年長崎市条例第89号) (減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下_____給料(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年長崎市条例第113号)第23条の2第3項に規定する基本報酬)の10分の1以下を減ずるものとする。</p>	<p>○職員の懲戒の手続及び効果に関する条例 (昭和26年長崎市条例第89号) (減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下<u>の期間、その発令の日</u>に受ける給料(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年長崎市条例第113号)第23条の2第3項に規定する基本報酬)の10分の1以下を減ずるものとする。<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、当該額を減ずるものとする。</u></p>

一般職の職員の給与に関する条例新旧対照表【第4条関係】

現 行	改 正 案
<p>○一般職の職員の給与に関する条例 (昭和26年長崎市条例第113号)</p> <p>第5条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 職員の昇給は、市長が定める日に、同日前1年間における<u>その者</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 [略]</p> <p>5 55歳(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、57歳)に達した職員に関するその達した日後の最初の4月1日以降における第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における<u>その者</u>の勤務成績が特に良好である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、勤務成績に応じて市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6～8 [略]</p> <p>9 <u>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</u>は、<u>その者に適用される給料表の再任用職員の項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。</u></p> <p>10 <u>再任用職員で法第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。)の給料月額は、前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。この場合において、50円未満の端数があるときはこれを切り捨て、50円以上</u></p>	<p>○一般職の職員の給与に関する条例 (昭和26年長崎市条例第113号)</p> <p>第5条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 職員の昇給は、市長が定める日に、同日前1年間における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 [略]</p> <p>5 55歳(医療職給料表(1)の適用を受ける職員にあっては、57歳)に達した職員に関するその達した日後の最初の4月1日以降における第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における<u>当該職員</u>の勤務成績が特に良好である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、勤務成績に応じて市長が定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6～8 [略]</p> <p>9 <u>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」という。)の給料月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、前条第3項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められた当該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(当該額に、50円未満の端数があるときはこれを切り捨てた額、50円以上100円未満の端数があるときはこれを100円に切り上げた額)とする。</u></p> <p>[削除]</p>

現 行	改 正 案
<p><u>100円未満の端数があるときはこれを100円に切り上げるものとする。</u></p> <p>(通勤手当)</p> <p>第10条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 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っ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2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）</p> <p>(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で市長が定めるもの（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っ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2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。）</p> <p>(3) [略]</p> <p>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。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、市長が定めるところにより算出した<u>その者</u>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_____「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（<u>その者</u>が2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、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者</u>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、55,000円に当該支給単位</p>	<p>(通勤手当)</p> <p>第10条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下<u>この項及び次項</u>において「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下<u>この項及び次項</u>において「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っ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2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）</p> <p>(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で市長が定めるもの（以下<u>この条</u>において「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っ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2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。）</p> <p>(3) [略]</p> <p>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。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、市長が定めるところにより算出した<u>当該職員</u>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<u>この号</u>において「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<u>この号及び第3号</u>において「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（<u>当該職員</u>が2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、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>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、55,000円に当該支給単位</p>

現 行	改 正 案
<p>期間の月数を乗じて得た額)</p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) 前項第3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、自動車等の種類及び使用距離等の事情を考慮して市長が定める区分に応じ、前2号に定める額（1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55,000円を超えるときは、<u>その者</u>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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3～6 [略]</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第14条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で市長が別に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、その割合に100分の25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。</p> <p>(1)～(2) [略]</p> <p>2 <u>再任用短時間勤務職員</u>が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で市長が別に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>3 [略]</p> <p>4 正規の勤務時間を超えて勤務すること又は割振り変更前の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2条第5項及び第7項並びに第7条の規定に</p>	<p>期間の月数を乗じて得た額)</p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) 前項第3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、自動車等の種類及び使用距離等の事情を考慮して市長が定める区分に応じ、前2号に定める額（1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55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>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、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3～6 [略]</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第14条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で市長が別に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合には、その割合に100分の25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。</p> <p>(1)～(2) [略]</p> <p>2 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で市長が別に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>3 [略]</p> <p>4 正規の勤務時間を超えて勤務すること又は割振り変更前の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2条第5項及び第7項並びに第7条の規定に</p>

現 行	改 正 案
<p>基づく週休日における勤務のうち市長が別に定めるものを除く。以下この条において同じ。)の時間及び割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(市長が別に定める時間を除く。)を合計した時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50をそれぞれ乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>5 勤務時間条例第7条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務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1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)から第1項に規定する市長が別に定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50から第3項に規定する市長が別に定める割合を減じた割合をそれぞれ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。</p> <p>6 [略] (特定の職員についての適用除外)</p> <p>第18条 [略]</p> <p>2 _____第7条の4から第9条まで、第9条の3及び第9条の4の規定は、再任用職員 _____には適用しない。</p>	<p>基づく週休日における勤務のうち市長が別に定めるものを除く。以下この条において同じ。)の時間及び割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(市長が別に定める時間を除く。)を合計した時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項 _____及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175)を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50をそれぞれ乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>5 勤務時間条例第7条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務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1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175)から第1項に規定する市長が別に定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合を、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務に係る時間にあつては100分の50から第3項に規定する市長が別に定める割合を減じた割合をそれぞれ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。</p> <p>6 [略] (特定の職員についての適用除外)</p> <p>第18条 [略]</p> <p>2 第5条第1項から第8項まで、第7条の4から第9条まで、第9条の3及び第9条の4の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。</p>

現 行	改 正 案
<p>(期末手当)</p> <p>第18条の2 [略]</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における<u>その者</u>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。</p> <p>3 <u>再任用職員</u>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。</p> <p>4～7 [略]</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第18条の5 勤勉手当は、6月1日及び12月1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6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市長が定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(市長が定める職員を除く。)についても、同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が市長の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、全ての任命権者が支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち<u>再任用職員</u>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、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。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち<u>再任用職員</u> 当該<u>再任用職員</u>の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 [略]</p>	<p>(期末手当)</p> <p>第18条の2 [略]</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における<u>当該職員</u>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。</p> <p>3 <u>定年前提任用短時間勤務職員</u>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。</p> <p>4～7 [略]</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第18条の5 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この項から第3項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、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6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市長が定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(市長が定める職員を除く。)についても、同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が市長の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、全ての任命権者が支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち<u>定年前提任用短時間勤務職員</u>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、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。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち<u>定年前提任用短時間勤務職員</u> 当該<u>定年前提任用短時間勤務職員</u>の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 [略]</p>

現 行	改 正 案
	<p>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（市長が定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第18項の規定により当該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。</p>
<p><u>[新設]</u></p>	<p>2-1 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額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日給料月額」とあるのは、「第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。</p>
<p><u>[新設]</u></p>	<p>2-2 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18項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第20項に規定する職員を除く。）であつて、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、当該職員の受ける給料月額のほか、市長が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。</p>
<p><u>[新設]</u></p>	<p>2-3 附則第20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18項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該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、当該職員の受ける給料月額のほか、市長が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。</p>
<p><u>[新設]</u></p>	<p>2-4 附則第20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第18条の2第5項（第18条の5第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、第18条の2第5項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第20項、第22項又は第23項の規定による給料の額との合計額」とする。</p>
<p><u>[新設]</u></p>	<p>2-5 附則第18項から前項までに定めるもののほか、附則第18項の規定による給料月額、附則第20項の規定による給料その他附則第18項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、市長が定める。</p>

現 行											改 正 案										
別表第1 (第4条関係) 行政職給料表											別表第1 (第4条関係) 行政職給料表										
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	9級	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	9級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	再任用職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]
	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]		定年前再任用短時間勤務職員	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900	441,000			187,700円	215,200円	255,200円	274,600円	289,700円	315,100円	356,800円	389,900円	441,000円
備考 [略]											備考 [略]										

現 行						改 正 案					
別表第2 (第4条関係) 医療職給料表 医療職給料表(1)						別表第2 (第4条関係) 医療職給料表 医療職給料表(1)					
職員の区分	職務の級号給	1級	2級	3級	4級	職員の区分	職務の級号給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]
		[新設]	[新設]	[新設]	[新設]			基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
再任用職員		296,200	338,600	393,000	466,000	定年前再任用短時間勤務職員		296,200円	338,600円	393,000円	466,000円
備考 [略]						備考 [略]					

現 行							改 正 案						
医療職給料表（2）							医療職給料表（2）						
職員の区分	職務の級号給	1級	2級	3級	4級	5級	職員の区分	職務の級号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕	定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕	〔略〕
		〔新設〕	〔新設〕	〔新設〕	〔新設〕	〔新設〕			基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
再任用職員		188,700	215,300	243,500	256,900	282,100	定年前再任用短時間勤務職員		188,700円	215,300円	243,500円	256,900円	282,100円
備考 〔略〕							備考 〔略〕						

現 行							改 正 案						
医療職給料表 (3)							医療職給料表 (3)						
職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]	[略]
		[新設]	[新設]	[新設]	[新設]	[新設]			基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
再任用職員		235,100	255,400	262,600	272,800	289,100	定年前再任用短時間勤務職員		235,100円	255,400円	262,600円	272,800円	289,100円
備考 [略]							備考 [略]						

一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例新旧対照表【第5条関係】

現 行	改 正 案
<p>○一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 (昭和29年長崎市条例第31号) (勤務時間)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>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</u>(以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。ただし、任命権者が特に必要と認める場合は、この限りでない。</p> <p>4 [略]</p> <p>5 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等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、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付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>6 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、市長が別に定めるところにより、勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い市長が別に定めるところにより、勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、市長が別に定めるところに</p>	<p>○一般職の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 (昭和29年長崎市条例第31号) (勤務時間)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 <u>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</u>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「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。ただし、任命権者が特に必要と認める場合は、この限りでない。</p> <p>4 [略]</p> <p>5 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付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>6 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、市長が別に定めるところにより、勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い市長が別に定めるところにより、勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、市長が別に定めるところに</p>

現 行	改 正 案
<p>より、勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>7 前各項の規定にかかわらず、特別の勤務に従事する職員の勤務時間は、休憩時間を除き1週間当たり38時間45分（育児短時間勤務職員等にあつては、第2項の規定に基づき定める時間、<u>再任用短時間勤務職員</u> _____にあつては、第3項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあつては、第4項の規定に基づき定める時間）とし、任命権者は、当該職員については、市長が別に定める期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、市長が別に定める期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合に限り、市長が別に定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。</p> <p>（年次休暇）</p> <p>第9条 [略]</p> <p>2 育児短時間勤務職員等、<u>再任用短時間勤務職員</u> _____及び任期付短時間勤務職員に対しては、前項の規定にかかわらず、1月4日から12月28日までの間においてその者の勤務時間等及び採用の日の属する月を考慮し、20日を超えない範囲内で市長が定める日数の年次休暇を与えることができる。</p> <p>（非常勤職員の勤務時間等）</p> <p>第15条 非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員</u> _____及び任期付短時間勤務職員を除く。）の勤務時間等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、市長が別に定める基準に従い、任命権者が定める。</p>	<p>より、勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>7 前各項の規定にかかわらず、特別の勤務に従事する職員の勤務時間は、休憩時間を除き1週間当たり38時間45分（育児短時間勤務職員等にあつては、第2項の規定に基づき定める時間、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> _____にあつては、第3項の規定に基づき定める時間、任期付短時間勤務職員にあつては、第4項の規定に基づき定める時間）とし、任命権者は、当該職員については、市長が別に定める期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、市長が別に定める期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合に限り、市長が別に定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。</p> <p>（年次休暇）</p> <p>第9条 [略]</p> <p>2 育児短時間勤務職員等、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> _____及び任期付短時間勤務職員に対しては、前項の規定にかかわらず、1月4日から12月28日までの間においてその者の勤務時間等及び採用の日の属する月を考慮し、20日を超えない範囲内で市長が定める日数の年次休暇を与えることができる。</p> <p>（非常勤職員の勤務時間等）</p> <p>第15条 非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> _____及び任期付短時間勤務職員を除く。）の勤務時間等については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、市長が別に定める基準に従い、任命権者が定める。</p>

長崎市職員退職手当条例新旧対照表【第6条関係】

現 行	改 正 案
<p>○長崎市職員退職手当条例 (昭和32年長崎市条例第15号) (趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、職員(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、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18条第1項及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39号)第4条の規定により採用された職員並びに地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項及び長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成3年長崎市条例第14号)第2条第1項に規定する職員を除く。)の退職手当について必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(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)</p> <p>第5条の3 第4条第1項に規定する11年以上25年未満の期間勤続し、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あって任命権者が市長の承認を得たもの若しくは同条第2項に規定する死亡により退職した者又は第5条第1項若しくは第2項第2号に規定する者のうち、定年に達する日の属する年度の初日前に退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢が、退職の日に定められているその者に係る定年から<u>15年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p> <p>表 [略]</p>	<p>○長崎市職員退職手当条例 (昭和32年長崎市条例第15号) (趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)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、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18条第1項及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39号)第4条の規定により採用された職員並びに地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項、地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項及び長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成3年長崎市条例第14号)第2条第1項に規定する職員を除く。)の退職手当について必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(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)</p> <p>第5条の3 第4条第1項に規定する11年以上25年未満の期間勤続し、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あって任命権者が市長の承認を得たもの若しくは同条第2項に規定する死亡により退職した者又は第5条第1項若しくは第2項第2号に規定する者のうち、定年に達する日の属する年度の初日前に退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢が、退職の日に定められているその者に係る定年から<u>20年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p> <p>表 [略]</p>

現 行	改 正 案
<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第6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、通勤による傷病による休職及び職員を地方住宅供給公社法(昭和40年法律第124号)に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法(昭和45年法律第82号)に規定する地方道路公社若しくは公有地の拡大の推進に関する法律(昭和47年法律第66号)に規定する土地開発公社(以下「地方公社」という。))又は国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号)第6条に規定する法人(退職手当(これに相当する給与を含む。))に関する規程において、職員が地方公社又はその法人の業務に従事するために休職され、引き続き地方公社又はその法人に使用される者となった場合におけるその者の在職期間の計算については、地方公社又はその法人に使用される者としての在職期間はなかったものとする)と定めているものに限る。以下「休職指定法人」という。)の業務に従事させるための休職を除く。)、地方公務員法第29条の規定による停職その他これらに準ず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。以下「休職月等」という。)のうち市長が定めるものを除く。)ごとに当該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当該各号に定める額(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(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。</p> <p>(1)～(9) [略]</p> <p>2～5 [略]</p>	<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第6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、通勤による傷病による休職及び職員を地方住宅供給公社法(昭和40年法律第124号)に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法(昭和45年法律第82号)に規定する地方道路公社若しくは公有地の拡大の推進に関する法律(昭和47年法律第66号)に規定する土地開発公社(以下「地方公社」という。))又は国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号)第6条に規定する法人(退職手当(これに相当する給与を含む。))に関する規程において、職員が地方公社又はその法人の業務に従事するために休職され、引き続き地方公社又はその法人に使用される者となった場合におけるその者の在職期間の計算については、地方公社又はその法人に使用される者としての在職期間はなかったものとする)と定めているものに限る。以下「休職指定法人」という。)の業務に従事させるための休職を除く。)、地方公務員法第29条の規定による停職その他これらに準ず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。<u>第8条第4項において</u>「休職月等」という。)のうち市長が定めるものを除く。)ごとに当該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当該各号に定める額(以下<u>この項及び第5項において</u>「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(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。</p> <p>(1)～(9) [略]</p> <p>2～5 [略]</p>

現 行	改 正 案
<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第11条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 第1項及び前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市長が定める理由によるものである職員が、当該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、市長が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「当該各号に定める期間」とあるのは「当該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（当該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、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該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、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とする。</p> <p>5～10 [略]</p> <p>11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1)～(4) [略]</p> <p>(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18</p>	<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第11条 [略]</p> <p>2・3 [略]</p> <p>4 第1項及び前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市長が定める理由によるものである職員が、当該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、市長が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「当該各号に定める期間」とあるのは「当該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（当該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、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該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、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とし、<u>当該退職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他市長が定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして市長が定める職員が市長が定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が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超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及び本項の規定による期間に参入しない。</u></p> <p>5～10 [略]</p> <p>11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1)～(4) [略]</p> <p>(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第9項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18</p>

現 行	改 正 案
<p>条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p>	<p>条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p>
<p>(6) [略]</p>	<p>(6) [略]</p>
<p>12～17 [略]</p>	<p>12～17 [略]</p>
<p>(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)</p>	<p>(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)</p>
<p>第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p>	<p>第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p>
<p>(1) [略]</p>	<p>(1) [略]</p>
<p>(2) 当該退職をした者が当該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「<u>再任用職員</u>に対する免職処分」という。）を受けたとき。</p>	<p>(2) 当該退職をした者が当該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「<u>定年再任用短時間勤務職員</u>に対する免職処分」という。）を受けたとき。</p>
<p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>再任用職員</u>に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該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き。</p>	<p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>定年再任用短時間勤務職員</u>に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該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き。</p>
<p>2～6 [略]</p>	<p>2～6 [略]</p>
<p>(退職をした者の退職手当の返納)</p>	<p>(退職をした者の退職手当の返納)</p>
<p>第15条 退職をした者に対し当該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、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第12条第1</p>	<p>第15条 退職をした者に対し当該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、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第12条第1</p>

現 行	改 正 案
<p>項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第11条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第17条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額（次条及び第17条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該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<u>再任用職員</u>に対する免職処分を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>再任用職員</u>）に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該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。</p> <p>2～6 [略]</p> <p>（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）</p> <p>第17条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該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、当該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。）が当該退職の日から6月以内に第15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、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。<u>以下この条</u>）において同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該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、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到</p>	<p>項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第11条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第17条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合には、<u> </u>、これらの規定により算出される金額（次条及び第17条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該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<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>に対する免職処分を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>）に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該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。</p> <p>2～6 [略]</p> <p>（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）</p> <p>第17条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該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、当該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。）が当該退職の日から6月以内に第15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、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。<u>以下この項から第6項まで</u>）において同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該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、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到</p>

現 行	改 正 案
<p>達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合に<u>あつては</u>、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ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15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15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合に<u>あつては</u>、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ずる処分を行うことができる。</p> <p>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、当該退職の日から6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（第13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、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合に<u>あつては</u>、失</p>	<p>達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には <u> </u>、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ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15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15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には <u> </u>、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ずる処分を行うことができる。</p> <p>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、当該退職の日から6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（第13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、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には <u> </u>、失</p>

現 行	改 正 案
<p>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ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6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、当該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15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額(当該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ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該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15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額(当該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ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 [略]</p> <p>附 則 (施行期日)</p> <p>1～16 [略] (特殊の期間を有する者の勤続期間の特例)</p> <p>17 昭和28年7月31日に現に在職していた職員の同年同月同日以前における勤続期間の計算については、次項の規定による外、第8条の規定の例による。この場合において、第8条第5項ただし書中「退職により」とあるのは「退職(市長が定める退職(以下「特</p>	<p>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ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6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、当該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15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該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、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には _____、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ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該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の行為に関し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15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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し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、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には _____、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ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 [略]</p> <p>附 則 (施行期日)</p> <p>1～16 [略] (特殊の期間を有する者の勤続期間の特例)</p> <p>17 [削除]</p>

現 行	改 正 案
<p>殊退職」という。)を除く。)により」と読み替えるものとする。</p> <p>1.8 <u>昭和20年8月15日に現に次の各号の一に掲げる者であったものが当該各号に掲げる日から昭和28年7月31日までの間に他に就職することなく、職員となった場合においては、当該各号に掲げる者であった期間は、そのものの職員としての在職期間に引き続いたものとみなす。</u></p> <p>(1) <u>外地官署所属職員</u> <u>外地官署所属職員の身分に関する件(昭和21年勅令第287号)の規定によりその身分を保留する期間が満了する日の翌日</u></p> <p>(2) <u>外国政府職員、外国特殊機関職員又は在外研究員</u> <u>昭和20年8月16日</u></p> <p>(3) <u>救護員で戦地勤務に服したことがある者又は軍人軍属</u> <u>その身分を失った日</u></p> <p>1.9 <u>昭和20年8月15日に現に前項各号に掲げる者(救護員で戦地勤務に服したことがある者、外国特殊機関職員及び在外研究員を除く。以下この項において「外地官署所属職員等」という。)であった者で同日において本邦外にあったもののうち、昭和28年8月1日以後においてその本邦に帰還した日から3年(特殊の事情があると認められる場合には、任命権者が市長と協議して定める期間を加算した期間。以下この項において同じ。)以内に職員となったものについては、外地官署所属職員等であった期間は、その者の同年8月1日以後において最初に開始する職員としての在職期間に引き続いたものとみなして、その勤続期間を計算するものとする。ただし、本邦に帰還した日から当該職員としての在職期間の開始の日の前日までの間に他に就職したことがあった者については、この限りでない。</u></p> <p>2.0 <u>前項に規定する者の昭和28年7月31日(同年8月1日以後に附則第18項第1号に規定する期間が満了する外地官署所属職員については、当該期間が満了する日)以前における勤続期間の計算については、前項の規定に該当するものを除き、第8条の規定の例による。この場合において、第8条第5項ただし</u></p>	<p>1.8 <u>[削除]</u></p> <p>1.9 <u>[削除]</u></p> <p>2.0 <u>[削除]</u></p>

現 行	改 正 案
<p><u>書中「退職により」とあるのは「退職(特殊退職を除く。)により」と読み替えるものとする。</u></p> <p><u>21 昭和28年7月31日に現に在職する職員又は附則第19項に規定する者のうち、職員としての引き続きいた在職期間中において職員として在職した後この条例の規定による退職手当又はこれに相当する給与の支給を受けて特殊退職をし、かつ、職員となったことがある者が退職した場合におけるその者に対する一般の退職手当の額は、第3条から第6条までの規定にかかわらず、その者の退職の日における給料月額に、第1号に掲げる割合から第2号に掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額とする。</u></p> <p><u>(1) その者が第3条から第6条までの規定により計算した額の退職手当の支給を受けるものとした場合における当該退職手当の額の当該給料月額に対する割合</u></p> <p><u>(2) その者が特殊退職をした際に、その際支給を受けたこの条例の規定による退職手当又はこれに相当する給与の額の計算の基礎となった勤続期間をこの条例の規定により計算した勤続期間とみなした場合のこの条例の規定による退職手当の支給を受けたものとした場合における当該退職手当の額の当該特殊退職の日におけるその者の給料月額に対する割合</u></p> <p>22～25 [略]</p> <p>(勤続期間による退職手当の特例)</p> <p>26 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3まで_____の規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第26項」とする。</p> <p>27 当分の間、第3条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が36年以上42年以下である者に対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2_____の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>28 当分の間、第5条_____の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える</p>	<p>21 <u>[削除]</u></p> <p>22～25 [略]</p> <p>(勤続期間による退職手当の特例)</p> <p>26 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3まで及び附則第40項から第46項までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第26項」とする。</p> <p>27 当分の間、第3条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が36年以上42年以下である者に対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2及び附則第43項の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>28 当分の間、第5条又は附則第41項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える</p>

現 行	改 正 案
<p>者に対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第26項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>29～38 [略]</p> <p>(平成34年3月31日以前に退職した職員の退職手当の取扱い)</p> <p>39 <u>平成34年3月31日</u>以前に退職した職員に対する第11条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは</p> <p>「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの(アに掲げる者を除く。))</p> <p>とする。</p> <p><u>[新設]</u></p>	<p>者に対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第26項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>29～38 [略]</p> <p>(<u>令和7年3月31日</u>以前に退職した職員の退職手当の取扱い)</p> <p>39 <u>令和7年3月31日</u>以前に退職した職員に対する第11条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは</p> <p>「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの(アに掲げる者を除く。))</p> <p>とする。</p> <p>40 <u>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。)</u>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、「<u>、第5条又は附則第40項</u>」とする。</p>

現 行	改 正 案
[新設]	4 1 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つて、60歳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（定年の定めのない職を退職した者及び同条第1項又は第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41項」とする。
[新設]	4 2 前2項の規定は、次に掲げる職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については適用しない。 (1) 定年条例第3条ただし書に規定する職員 (2) 給与その他の処遇の状況が前号に掲げる職員に類する職員として市長が定める職員
[新設]	4 3 一般職の職員の給与に関する条例附則第18項の規定による職員の給料月額の設定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。
[新設]	4 4 当分の間、第4条第1項に規定する11年以上25年未満の期間勤続し、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あつて任命権者が市長の承認を得たもの若しくは同条第2項に規定する死亡により退職した者又は第5条第1項若しくは第2項第2号に規定する者のうち、定年に達する日の属する年度の初日前に退職した者であつて、その勤続期間が20年以上であり、かつ、退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢が、退職の日に定められているその者に係る定年から20年を減じた年齢以上であるもの（次項において「定年前早期退職者」という。）に対する第5条の3及び第6条の3の規定の適用については、第5条の3本文中「定年に達する日」とあるのは「定年（附則第42項各号に掲げる職員以外の者にあつては60歳とし、同項第1号に掲げる職員に該当する職員にあつては65歳とし、同項第2号に掲げる職員にあつては市長が定める年齢とする。）に達する日」と、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「その者に係る定年と退職の日の属する年度の末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」とあるのは「その者に係る定年（附則第42

長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例新旧対照表【第7条関係】

現 行	改 正 案
<p>○長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 (昭和32年長崎市条例第17号)</p> <p>(給与の種類)</p> <p>第2条 上下水道局に勤務する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「職員」という。)の給与の種類は、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当及び退職手当とする。 (再任用職員等についての適用除外)</p> <p>第20条 第6条、第6条の3及び第16条の規定は、地方公務員法第28条の4第1項、<u>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</u>により採用された職員には適用しない。 (1)～(3) [略]</p> <p>2 [略]</p>	<p>○長崎市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 (昭和32年長崎市条例第17号)</p> <p>(給与の種類)</p> <p>第2条 上下水道局に勤務する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4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当及び退職手当とする。 (定年前再任用短時間勤務職員等についての適用除外)</p> <p>第20条 第6条、第6条の3及び第16条の規定は、地方公務員法第22条の4第1項又は<u>第22条の5第1項若しくは第2項</u>の規定により採用された職員には適用しない。 (1)～(3) [略]</p> <p>2 [略]</p>

単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例新旧対照表【第8条関係】

現 行	改 正 案
<p>○単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例 (昭和32年長崎市条例第34号) (再任用職員等についての適用除外)</p> <p>第16条 第5条、第5条の3及び第13条の規定は、<u>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。</u></p> <p>2 [略] (臨時の職員等の給与)</p> <p>第17条 臨時の職員及び非常勤職員(再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の給与については、職員の給与との均衡を考慮して、任命権者が市長と協議して別に定める。</p>	<p>○単純な労務に雇用される一般職の職員の給与の種類及び基準に関する条例 (昭和32年長崎市条例第34号) (定年前再任用短時間勤務職員等についての適用除外)</p> <p>第16条 第5条、第5条の3及び第13条の規定は、<u>地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項若しくは第2項</u>の規定により採用された職員には適用しない。</p> <p>2 [略] (臨時の職員等の給与)</p> <p>第17条 臨時の職員及び非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の給与については、職員の給与との均衡を考慮して、任命権者が市長と協議して別に定める。</p>

長崎市職員互助会条例新旧対照表【第9条関係】

現 行	改 正 案
<p>○長崎市職員互助会条例 (昭和37年長崎市条例第29号) (組織)</p> <p>第2条 互助会は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第204条第1項の規定による本市の職員(次の各号のいずれかに該当する職員を除く。)及び市長が別に定める者(以下「会員」という。)をもって組織する。</p> <p>(1)～(2) [略]</p> <p>(3) 長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成3年長崎市条例第14号)第2条に規定する学校職員(長崎県教職員互助組合(長崎県教職員互助組合に関する規則(昭和36年長崎県教育委員会規則第4号)第1条に規定する長崎県教職員互助組合をいう。)の組合員である職員、再任用短時間勤務職員 及び任期付短時間勤務職員に限る。)</p>	<p>○長崎市職員互助会条例 (昭和37年長崎市条例第29号) (組織)</p> <p>第2条 互助会は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第204条第1項の規定による本市の職員(次の各号のいずれかに該当する職員を除く。)及び市長が別に定める者(以下「会員」という。)をもって組織する。</p> <p>(1)～(2) [略]</p> <p>(3) 長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成3年長崎市条例第14号)第2条に規定する学校職員(長崎県教職員互助組合(長崎県教職員互助組合に関する規則(昭和36年長崎県教育委員会規則第4号)第1条に規定する長崎県教職員互助組合をいう。)の組合員である職員、<u>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職員</u>及び任期付短時間勤務職員に限る。)</p>

長崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例新旧対照表【第10条関係】

現 行	改 正 案
<p>○長崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例 (昭和46年長崎市条例第30号)</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号)第3条及び第6条の規定に基づき、長崎市立長崎商業高等学校の校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)及び実習助手(以下「教育職員」という。)の給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。</p>	<p>○長崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例 (昭和46年長崎市条例第30号)</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号)第3条及び第6条の規定に基づき、長崎市立長崎商業高等学校の校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)及び実習助手(以下「教育職員」という。)の給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。</p>

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例新旧対照表【第11条関係】

現 行	改 正 案
<p>○外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例 (平成元年長崎市条例第33号)</p> <p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(3) [略]</p> <p>(4) 長崎市職員の定年等に関する条例(昭和59年長崎市条例第37号)第4条第1項の規定により<u>引き続いて勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている</u>職員</p> <p>[新設]</p> <p>(5) [略]</p>	<p>○外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例 (平成元年長崎市条例第33号)</p> <p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(3) [略]</p> <p>(4) 長崎市職員の定年等に関する条例(昭和59年長崎市条例第37号)第4条第1項の規定により<u>引き続き勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている</u>職員</p> <p>(5) <u>長崎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>(6) [略]</p>

長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例新旧対照表【第12条関係】

現 行	改 正 案
<p>○長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例 (平成3年長崎市条例第14号)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この条例において「学校職員」とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 長崎市立長崎商業高等学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。次号において同じ。)及び実習助手</p> <p>(2)～(5) [略]</p> <p>(支給)</p> <p>第3条 学校職員に対して、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当(以下「給料等」という。)を支給する。ただし、地方公務員法第28条の4第1項又は第28条の5第1項の規定により採用された学校職員(以下「再任用職員」という。)に対しては、給料等のうち、初任給調整手当、扶養手当及び住居手当は支給しない。</p> <p>2 [略]</p> <p>(退職手当)</p> <p>第10条 学校職員(再任用職員)を除く。)の退職手当は、長崎県の職員の例による。</p> <p>2 再任用職員)に対しては、退職手当は支給しない。</p> <p>(臨時職員の給与等)</p> <p>第12条 第3条から第10条までの規定にかかわらず、臨時職員及び非常勤職員(再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の給与等については、任命権者が市長と協議して別に定める。</p>	<p>○長崎市立学校職員の給与、勤務時間、休日、休暇等に関する条例 (平成3年長崎市条例第14号)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この条例において「学校職員」とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 長崎市立長崎商業高等学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者及び地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。次号において同じ。)及び実習助手</p> <p>(2)～(5) [略]</p> <p>(支給)</p> <p>第3条 学校職員に対して、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当(以下「給料等」という。)を支給する。ただし、地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された学校職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)に対しては、給料等のうち、初任給調整手当、扶養手当及び住居手当は支給しない。</p> <p>2 [略]</p> <p>(退職手当)</p> <p>第10条 学校職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の退職手当は、長崎県の職員の例による。</p> <p>2 定年前再任用短時間勤務職員)に対しては、退職手当は支給しない。</p> <p>(臨時職員の給与等)</p> <p>第12条 第3条から第10条までの規定にかかわらず、臨時職員及び非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。)の給与等については、任命権者が市長と協議して別に定める。</p>

一般職の職員の特殊勤務手当に関する条例新旧対照表【第13条関係】

現 行	改 正 案
<p>○一般職の職員の特殊勤務手当に関する条例 (平成13年長崎市条例第12号)</p> <p>附 則 (再任用職員についての適用除外)</p> <p>8 <u>前3項の規定は、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された職員には適用しない。</u></p> <p>(委任)</p> <p>11 附則第5項から第10項まで(第8項を除く。)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、市長が定める。</p>	<p>○一般職の職員の特殊勤務手当に関する条例 (平成13年長崎市条例第12号)</p> <p>附 則 (再任用職員についての適用除外)</p> <p>8 <u>[削除]</u></p> <p>(委任)</p> <p>11 附則第5項から第10項まで _____ 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、市長が定める。</p>

公益的法人等への職員の派遣に関する条例新旧対照表【第14条関係】

現 行	改 正 案
<p>○公益的法人等への職員の派遣に関する条例 (平成13年長崎市条例第32号)</p> <p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 任命権者は、法第2条第1項各号に掲げる団体のうち、次に掲げる団体との間の取決めにに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員(次項に定める職員を除く。)を派遣することができる。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>2 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) 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(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された職員(以下「再任用職員」という。)を除く。)</p>	<p>○公益的法人等への職員の派遣に関する条例 (平成13年長崎市条例第32号)</p> <p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 任命権者は、法第2条第1項各号に掲げる団体のうち、次に掲げる団体との間の取決めにに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員(次項に定める職員を除く。)を派遣することができる。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>2 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) 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(地方公務員法(昭和25年法律第261号)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 _____ を除く。)</p>

現 行	改 正 案
<p>(2) 非常勤職員（<u>再任用職員</u>で<u>地方公務員法第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占めるものを除く。）</p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) 長崎市職員の定年等に関する条例（昭和59年長崎市条例第37号）第4条第1項の規定により<u>引き続いて勤務</u>させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p><u>[新設]</u></p> <p>(5) [略]</p> <p>3 [略]</p>	<p>(2) 非常勤職員（<u>地方公務員法第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）</p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) 長崎市職員の定年等に関する条例（昭和59年長崎市条例第37号）第4条第1項の規定により<u>引き続き勤務</u>させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p>(5) <u>長崎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>(6) [略]</p> <p>3 [略]</p>

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例新旧対照表【第15条関係】

現 行	改 正 案
<p>○人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 （平成17年長崎市条例第18号）</p> <p>（任命権者の報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（<u>臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）</u>を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(10) [略]</p>	<p>○人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 （平成17年長崎市条例第18号）</p> <p>（任命権者の報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（<u>臨時的に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）</u>を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(10) [略]</p>

一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例新旧対照表【第16条関係】

現 行	改 正 案
<p>○一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例 (平成21年長崎市条例第39号)</p> <p>第8条 第3条の規定により任期を定めて採用された職員_____の給料月額については、一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年長崎市条例第113号。以下「給与条例」という。)第5条第9項の規定を準用する。</p> <p>2 第4条の規定により任期を定めて採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」という。)の給料月額については、給与条例第5条第10項前段の規定を準用する。 (任期付短時間勤務職員についての給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 給与条例第7条の4から第9条まで、第9条の4、第10条の2の規定は、<u>任期付短時間勤務職員</u>_____には、適用しない。</p> <p>2 任期付短時間勤務職員に対する給与条例第14条第2項の規定の適用については、同項中「<u>再任用短時間勤務職員</u>_____」とあるのは、「<u>再任用短時間勤務職員</u>_____又は一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39号)第4条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員」とする。</p>	<p>○一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例 (平成21年長崎市条例第39号)</p> <p>第8条 第3条又は第4条の規定により任期を定めて採用された職員の給料月額については、一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年長崎市条例第113号。以下「給与条例」という。)第5条第9項の規定を準用する。</p> <p>2 <u>[削除]</u></p> <p>(任期付短時間勤務職員についての給与条例の適用除外等)</p> <p>第10条 給与条例第7条の4から第9条まで、第9条の4、第10条の2の規定は、<u>第4条の規定により任期を定めて採用された職員(次項において「任期付短時間勤務職員」という。)</u>には、適用しない。</p> <p>2 任期付短時間勤務職員に対する給与条例第14条第2項の規定の適用については、同項中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>_____」とあるのは、「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>_____又は一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成21年長崎市条例第39号)第4条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員」とする。</p>