

議案第63号

地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等に関する
条例について

地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等に関する条例
を別紙のとおり制定する。

令和4年11月29日提出

取手市長 藤井信吾

提案理由

地方公務員法の改正に伴い、職員の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、
管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制を導入し、並びに60歳を
超える職員の給与の特例を定めるほか、所要の整備等を行うため、関係する条例の規
定を一括して改正するものです。

地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等に関する
 条例

(取手市職員の定年等に関する条例の一部改正)

第1条 取手市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第9号)の一部を次のよ
 うに改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示
 すように改正する。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第1章 <u>総則(第1条)</u></p> <p>第2章 <u>定年制度(第2条～第5条)</u></p> <p>第3章 <u>管理監督職勤務上限年齢制(第6条～第11条)</u></p> <p>第4章 <u>定年前再任用短時間勤務制(第12条・第13条)</u></p> <p>第5章 <u>雑則(第14条)</u></p> <p>付則</p> <p> 第1章 <u>総則</u></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。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。</u></p> <p> 第2章 <u>定年制度</u></p> <p>第2条 (略)</p> <p> (定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>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、</u></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。</u></p> <p>第2条 (略)</p> <p> (定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>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</u></p>

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。

- (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。
 - (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。
 - (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。
- 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、市長と協議の上、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つては、当該職員が占めている管

務に従事させるため引き続き勤務させることができる。

- (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。
 - (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。
 - (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。
- 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、市長と協議のうえ、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。

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する場合には、当該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項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、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。

5 (略)

第5条 (略)

第3章 管理監督職勤務上限年齢制
(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、取手市職員の給与に関する条例(昭和32年条例第80号)第10条第1項に規定する管理職手当の支給を受ける職員の職とする。

(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。

(1) 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

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する場合には、当該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項の事由が存しなくなつたと認めるときは、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。

5 (略)

第5条 (略)

この条及び第 10 条において「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当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、降任等をすること。

(3) 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、降任等をすること。

(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る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つては、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。

(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。

(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。

(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。

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っては、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。

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って、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規則で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。

- 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。

(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。

(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、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。

第4章 定年前再任用短時間勤務制

(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規則で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。

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、組合(市規則で定める地方公共団体の組合をいう。)の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の市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。

第5章 雑則

(委任)

第14条 この条例の施行に関し必要な事項は、市規則で定める。

付 則

1 及び 2 (略)

(定年に関する経過措置)

3 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条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのはそれぞれ同表の右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)

4 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及び非常勤職員を除く。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

付 則

1 及び 2 (略)

あつ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。

(取手市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例の一部改正)

第 2 条 取手市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例(昭和 30 年条例第 9 号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p style="text-align: center;"><u>取手市職員の分限に関する条例</u></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。以下「法」という。)第 27 条第 2 項並びに第 28 条第 3 項及び第 4 項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職、休職及び降給並びに失職の例外に関し、必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(休職の事由)</p> <p>第 2 条 <u>任命権者は、職員が、法第 28 条第 2 項各号のいずれかに該当する場合のほか、水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合には、当該職員を休職することができる。</u></p> <p>(降給の種類)</p> <p>第 3 条 <u>降給の種類は、降格(職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表(取手市職員の給与に関する条例(昭和 32 年条例第 80 号)第 5 条第 2 項に規定する給料表をいう。以下同じ。))の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>取手市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例</u></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。以下「法」という。)第 28 条第 3 項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の手続及び効果に関し、必要な事項を定めるものとする。</p>

及び降号(職員の意に反して、当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)並びに法第28条の2第1項に規定する降給(同項本文の規定による他の職への転任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合において、降格することをいう。)とする。

(降格の事由)

第4条 任命権者は、職員が降任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当し、必要があると認める場合は、当該職員を降格するものとする。この場合において、第2号の規定により職員のうちいずれを降格させるかは、任命権者が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定めるものとする。

(1) 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合(職員が降任された場合を除く。)

ア 職員の人事評価の結果が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくなないと認められる場合において、指導その他の措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであって、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。

イ 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合

ウ 職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することについての適格性を判断するに足りると認められる事実に基づき、当該適格性を欠くと認められる場合において、指導その

他の措置を行ったにもかかわらず、当該適格性を欠く状態がなお改善されないとき(ア及びイに掲げる場合を除く。)。

(2) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により職員の属する職務の級の職の数に不足が生じた場合

(降号の事由)

第5条 任命権者は、職員の人事評価の結果が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であって、指導その他の措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。

(降任、免職、休職及び降給の手続)

第6条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合、同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合又は第4条第1号イの規定に該当するものとして職員を降格する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

2 職員の意に反する降任、免職、休職又は降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(休職の効果)

第7条 (略)

第8条 (略)

2 休職者に対する休職期間中の給与については、取手市職員の給与に関する条例又は取手市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年条例第24号)の定めるところによる。

(降任、免職及び休職の手続)

第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

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わなければならない。

(休職の効果)

第3条 (略)

第4条 (略)

2 休職者に対する休職期間中の給与については、取手市職員の給与に関する条例(昭和32年条例第80号)又は取手市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年条例第24号)の定めるところによる。

<p>第9条及び第10条 (略)</p> <p>付 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 (略)</p> <p>(定年の引上げに伴う特例措置)</p> <p>2 <u>取手市職員の給与に関する条例付則第18項の規定の適用を受ける職員に対する第3条の規定の適用については、当分の間、同条中「とする」とあるのは、「並びに同条例付則第18項の規定による降給とする」とする。</u></p> <p>3 <u>第6条第2項の規定は、取手市職員の給与に関する条例付則第18項の規定による降給の場合には、適用しない。この場合において、同項の規定の適用を受ける職員には、市規則で定めるところにより、同項の規定により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。</u></p>	<p>第5条及び第6条 (略)</p> <p>付 則</p> <p>(略)</p>
---	---

(取手市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例の一部改正)

第3条 取手市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(昭和30年条例第10号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6月以下の期間、<u>その発令の日に受ける給料及びこれに対する地域手当の合計額(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあっては、これらに相当する報酬の額)の10分の1以下を減ずるものとする。この場合において、その減ずる額が現に受ける給料及びこれに対する地域手当の合計額の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>	<p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6月以下の期間、<u>給料及びこれに対する地域手当の合計額(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあっては、これらに相当する報酬の額)の10分の1以下を減ずるものとする。</u></p>

(取手市職員の給与に関する条例の一部改正)

第4条 取手市職員の給与に関する条例(昭和32年条例第80号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(初任給, 昇格, 昇給等の基準)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は, <u>市規則</u>で定めるところにより決定する。</p> <p>4 職員の昇給は, 市規則で定める日に, 同日前1年間における<u>当該職員</u>の人事評価その他の勤務成績に応じて, 行うものとする。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 55歳を超える職員の第4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>の人事評価が特に優秀である場合又は優秀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, 人事評価に応じて市規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>7から9まで (略)</p> <p>10 <u>法第22条の4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>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, 第1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とす</u></p>	<p>(初任給, 昇格, 昇給等の基準)</p> <p>第6条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合, <u>または</u>一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は, <u>市規則</u>の定めるところにより決定する。</p> <p>4 職員の昇給は, 市規則で定める日に, 同日前1年間における<u>その者</u>の人事評価その他の勤務成績に応じて, 行うものとする。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 55歳を超える職員の第4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>の人事評価が特に優秀である場合又は優秀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, 人事評価に応じて市規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>7から9まで (略)</p> <p>10 <u>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職員(以下「再任用職員」という。)</u>の給料月額は, <u>その者に適用される給料表の再任用職員の欄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>

る。

(通勤手当)

第12条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤(職員が勤務のため当該職員の住居と在勤庁との間を往復することをいう。以下この条において同じ。)のため交通機関又は有料道路(以下この項から第3項までにおいて「交通機関等」という。)を利用して、その運賃又は料金(以下この項から第3項までにおいて「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つ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(職員の住居から在勤庁までに至る経路のうち一般に利用し得る最短の経路の長さによるものとする。以下この項において同じ。)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。)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で市規則で定めるもの(以下この条において「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つ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

(再任用短時間勤務職員の給料月額)

第6条の2 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」という。)の給料月額は、前条第10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。

(通勤手当)

第12条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤(職員が勤務のためその者の住居と在勤庁との間を往復することをいう。以下本条において同じ。)のため交通機関又は有料道路(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つ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(職員の住居から在勤庁までに至る経路のうち一般に利用し得る最短の経路の長さによるものとする。以下本項において同じ。)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。)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で市規則で定めるもの(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つ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

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。)

(3) (略)

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。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、市規則で定めるところにより算出した当該職員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(以下この号及び次項において「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(以下この号及び第3号において「1カ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(当該職員が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カ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、当該職員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)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(定年前再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して市規則で定める職員にあっては、その額から、その額に市規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

アからスまで (略)

(3) (略)

3 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、所在する地域を異にする公署に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員

満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) (略)

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。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、市規則で定めるところにより算出したその者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カ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(その者が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カ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、その者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)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して市規則で定める職員にあっては、その額から、その額に市規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

アからスまで (略)

(3) (略)

3 公署を異にする異動又は在勤する公署の移転に伴い、所在する地域を異にする公署に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員

で市規則で定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は公署の移転の直前の住居(当該住居に相当するものとして市規則で定める住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(第1号及び次項において「新幹線鉄道等」という。)でその利用が市規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等(その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。第1号及び次項において同じ。)を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、市規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下この号において「1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。)が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(当該職員が2以上の新幹線等鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、当該職員の新幹線鉄道等に係る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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) (略)

4から8まで (略)

で市規則で定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は公署の移転の直前の住居(当該住居に相当するものとして市規則で定める住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(以下「新幹線鉄道等」という。)でその利用が市規則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等(その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。)を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、市規則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下「1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。)が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の新幹線等鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) (略)

4から8まで (略)

(給与の減額)

第13条 職員が勤務しないときは、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、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日(勤務時間条例第10条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。)又は勤務時間条例第9条に規定する年末年始の休日(勤務時間条例第10条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。)である場合、休暇による場合及び取手市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例(昭和43年条例第65号)の規定に基づき、職務専念義務を免除された場合(給与を減額する旨が定められている場合を除く。)を除き、その勤務しない1時間につき、第17条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第14条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した時間に対して、勤務1時間につき、第17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外に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までの範囲内で市規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、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。

(1)及び(2) (略)

2 及び 3 (略)

4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜ

(給与の減額)

第13条 職員が勤務しないときは、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、勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日(勤務時間条例第10条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。)又は勤務時間条例第9条に規定する年末年始の休日(勤務時間条例第10条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。)である場合、休暇による場合及び取手市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例(昭和43年条例第65号)の規定に基づき、職務専念義務を免除された場合を除き、その勤務しない1時間につき、第17条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第14条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した時間に対して、勤務1時間につき、第17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外に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までの範囲内で市規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、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。

(1)及び(2) (略)

2 及び 3 (略)

4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜ

られ、正規の勤務時間外にした勤務(勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち市規則で定めるもの並びに第2項に規定する勤務を除く。以下この条において同じ。)の時間と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(前項に規定する市規則で定める時間を除く。)との合計が1カ月について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17条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務 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)

(2) (略)

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17条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ当該各号に定める割合を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。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 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項に規定する市規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間であ

られ、正規の勤務時間外にした勤務(勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち市規則で定めるもの並びに第2項に規定する勤務を除く。以下この条において同じ。)の時間と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(前項に規定する市規則で定める時間を除く。)との合計が1カ月について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17条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務 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)

(2) (略)

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17条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ当該各号に定める割合を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。

(1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 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項に規定する市規則で定める割合(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

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

(2) (略)

(特定の職員についての適用除外)

第19条 (略)

2 第6条第2項から第9項まで、第11条、第12条及び第12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。

(期末手当)

第20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から6まで (略)

(勤勉手当)

第21条 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、基準日以前6カ月以内の期間における当該職員の人事評価その他の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の市規則で定める日に支給する。これらの基準日前1カ月以内に退職し、又は死亡した職員(市規則で定める職員を除く。)についても同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が市規則で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、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する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。

(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 当該職員の勤勉手当基礎額に当該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つては、退職し、又は死亡した日現在

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

(2) (略)

(特定の職員についての適用除外)

第19条 (略)

2 第11条、第12条及び第12条の3の規定は、再任用職員には適用しない。

(期末手当)

第20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から6まで (略)

(勤勉手当)

第21条 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、基準日以前6カ月以内の期間におけるその者の人事評価その他の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の市規則で定める日に支給する。これらの基準日前1カ月以内に退職し、又は死亡した職員(市規則で定める職員を除く。)についても同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が市規則で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、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する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。

(1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。次項において

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

(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

3から5まで (略)

付 則

1から17まで (略)

(定年の引上げに伴う特例措置)

18 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(付則第20項において「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第6条第1項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第2項、第3項、第5項及び第6項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

19 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) 取手市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第9号。以下この項において「定年条例」という。)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(定年条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。)

(3) 定年条例第9条第1項又は第2項の規定により法第28条の2第1項に規定する異動期間(定年条例第9条第1項又

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

(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

3から5まで (略)

付 則

1から17まで (略)

は第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6条に規定する職を占める職員

20 法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日(以下この項及び付則第22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、特定日に付則第18項の規定により当該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。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。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(市規則で定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、付則第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。

21 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6条第1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6条第1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。

22 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(付則第18項の規定の適用を受ける職員に限り、付則第20項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、当該職員の受ける給料月額のほか、

市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。

23 付則第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付則第18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。

24 付則第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20条第5項(第21条第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、これらの規定中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と付則第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。

25 付則第18項から前項までに定めるもののほか、付則第18項の規定による給料月額、付則第20項の規定による給料その他付則第18項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、市規則で定める。

別表第2の表中「再任用職員以外の職員」を「定年前再任用短時間勤務職員以外の職員」に、

「

再任用職員		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800
-------	--	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

を

」

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	に						
	円	円	円	円	円	円	円	円	
	187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800		

改める。

別表第3の表中「再任用職員以外の職員」を「定年前再任用短時間勤務職員以外の職員」に、

再任用職員	241,500	253,200	257,300	288,600	305,100	319,200	342,800	を

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	に						
	円	円	円	円	円	円	円	円	
	241,500	253,200	257,300	288,600	305,100	319,200	342,800		

改める。

(取手市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正)

第5条 取手市職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和33年条例第7号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
(生活保護事務に係る現業に従事する職員 の特殊勤務手当) 第4条 (略)	(生活保護事務に係る現業に従事する職員 の特殊勤務手当) 第4条 (略)

<p>2 (略)</p> <p>3 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に対する前項の規定の適用については、同項中「5,000 円」とあるのは「5,000 円に取手市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 9 年条例第 1 号)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(以下「勤務割合」という。)を乗じて得た額」とする。</p>	<p>2 (略)</p> <p>3 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に対する前項の規定の適用については、同項中「5,000 円」とあるのは「5,000 円に取手市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成 9 年条例第 1 号)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(以下「勤務割合」という。)を乗じて得た額」とする。</p>
--	--

(取手市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第 6 条 取手市職員の育児休業等に関する条例(平成 4 年条例第 4 号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第 2 条 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 取手市職員の定年等に関する条例(昭和 59 年条例第 9 号。<u>以下「定年条例」という。</u>)第 4 条第 1 項又は第 2 項の規定により<u>引き続き勤務している職員</u></p> <p>(3) <u>定年条例第 9 条の規定により異動期間(同条の規定により延長された期間を含む。第 8 条第 3 号において同じ。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4) (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 8 条 育児休業法第 10 条第 1 項の条例で定める職員は、<u>次に掲げる職員</u>とする。</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第 2 条 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 取手市職員の定年等に関する条例(昭和 59 年条例第 9 号)第 4 条第 1 項又は第 2 項の規定により<u>引き続き勤務している職員</u></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 8 条 育児休業法第 10 条第 1 項の条例で定める職員は、<u>取手市職員の定年等に関する条例第 4 条第 1 項又は第 2 項の規定により引き続き勤務している職員</u>とする。</p>

(1) 育児休業法第6条第1項の規定により任期を定めて採用された職員

(2) 定年条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員

(3) 定年条例第9条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員

(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)

第13条 育児短時間勤務をしている職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の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とする。

第6条第2項の項及び第6条第3項及び第5項の項	(略)	(略)
第12条の4第2項第2号	<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>	(略)
第20条第4項の項から第20条第6項の項まで	(略)	(略)

(育児短時間勤務職員等についての取手市職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)

第14条 育児短時間勤務職員等についての取手市職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和33年条例第7号)第4条第3項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは、「地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第

(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)

第13条 育児短時間勤務をしている職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の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とする。

第6条第2項の項及び第6条第3項及び第5項の項	(略)	(略)
第6条第10項	<u>とする</u>	<u>に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第12条の4第2項第2号	<u>再任用短時間勤務職員</u>	(略)
第20条第4項の項から第20条第6項の項まで	(略)	(略)

(育児短時間勤務職員等についての取手市職員の特殊勤務手当に関する条例の特例)

第14条 育児短時間勤務職員等についての取手市職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和33年条例第7号)第4条第3項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは、「地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第

110号)第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。)」とする。

(部分休業をすることができない職員)

第17条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(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市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(次条第1項において「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18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、勤務時間条例第7条第1項に規定する正規の勤務時間(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、当該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及び3 (略)

110号)第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。)」とする。

(部分休業をすることができない職員)

第17条 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(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市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18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、勤務時間条例第7条第1項に規定する正規の勤務時間(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、当該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及び3 (略)

(取手市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第7条 取手市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成9年条例第1号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
(勤務時間) 第2条 (略) 2 (略) 3 地方公務員法第22条の4第1項又は第2	(勤務時間) 第2条 (略) 2 (略) 3 地方公務員法第28条の5第1項に規定

2条の5第1項の規定により採用された職員で同法第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、第1項の規定にかかわらず、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 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。

4 (略)

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 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、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。

2 前条の勤務時間は、市規則で定めるところにより、月曜日から金曜日までの5日間において任命権者がその割振りを行うものとする。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1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間において、市規則で定めるところにより勤務時間を割り振るものとする。

第4条 (略)

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、市規則で定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員にあつては8日以

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」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、4週間を超えない期間につき1週間当たり 10時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。

4 (略)

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 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、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。

2 前条の勤務時間は、市規則の定めるところにより、月曜日から金曜日までの5日間において任命権者がその割振りを行うものとする。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1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間において、市規則の定めるところにより勤務時間を割り振るものとする。

第4条 (略)

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、市規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員にあつては8日以上

上の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等及び定年前再任用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、市規則で定めるところにより、4週間を超えない期間につき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、4週間を超えない期間につき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)を設ける場合には、この限りでない。

(年次休暇)

第12条 年次休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等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20日を超えない範囲内で市規則で定める日数)

(2)及び(3) (略)

2及び3 (略)

休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、市規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき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、4週間を超えない期間につき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)を設ける場合には、この限りでない。

(年次休暇)

第12条 年次休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等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20日を超えない範囲内で市規則で定める日数)

(2)及び(3) (略)

2及び3 (略)

(取手市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例の一部改正)

第8条 取手市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例(平成14年条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
(職員の派遣) 第2条 (略) 2 法第2条第1項に規定する条例で定める	(職員の派遣) 第2条 (略) 2 法第2条第1項に規定する条例で定める

<p>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項に規定する短時間勤務の職を占める職員(次号において「定年前再任用短時間勤務職員」という。))を除く。)</p> <p>(2) 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 取手市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第9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>取手市職員の定年等に関する条例第9条の規定により異動期間(同条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>	<p>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項又は第28条の5第1項の規定により採用される職員を除く。)</p> <p>(2) 非常勤職員</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 取手市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第9号)第4条第1項の規定により<u>引き続き</u>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職員</p> <p>(5) (略)</p> <p>3 (略)</p>
--	---

(取手市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部改正)

第9条 取手市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成19年条例第34号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>(任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 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(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。))を除く。以下同じ。)に係る次に掲げる事項とする。</p>	<p>(任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 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(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。))を除く。以下同じ。)に係る次に掲げる事項とする。</p>

(取手市職員の再任用に関する条例の廃止)

第10条 取手市職員の再任用に関する条例(平成13年条例第5号)は、廃止する。

付 則

(施行期日)

第1条 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、付則第11条及び第18条の規定は、公布の日から施行する。

(取手市職員の定年等に関する条例の一部改正に伴う勤務延長に関する経過措置)

第2条 任命権者は、施行日(この条例の施行の日をいう。以下同じ。)前に第1条の規定による改正前の取手市職員の定年等に関する条例(以下「旧定年条例」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、旧定年条例勤務延長期限(同条第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をいう。以下この項において同じ。)が施行日以後に到来する職員(以下この項において「旧定年条例勤務延長職員」という。)について、旧定年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、第1条の規定による改正後の取手市職員の定年等に関する条例(以下「新定年条例」という。)第4条第1項各号に掲げる事由があると認めるときは、市長と協議の上、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、当該旧定年条例勤務延長職員に係る旧定年条例第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。

2 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、基準日における新定年条例定年(新定年条例第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定年条例定年(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定年条例第3条に規定する定年)を超える職(基準日における新定年条例定年が新定年条例第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市規則で定める職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に新定年条例第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当該職に係る新定年条例定年(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定年条例第3条に規定する定年)に達している職員(当該市規則で定める職にあっては、市規則で定める職員)を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

3 新定年条例第4条第3項から第5項までの規定は、第1項の規定による勤務について準用する。

(取手市職員の定年等に関する条例の一部改正に伴う定年退職者等の再任用に関する経過措置)

第3条 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(以下この条から付則第6条までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。)までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧定年条例定年(旧定年条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。)

(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、当該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定年条例定年に準じた当該職に係る年齢。次条第1項において同じ。)に達している者を、従前の勤務実績その他の市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、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日前に旧定年条例第2条の規定により退職した者
- (2) 旧定年条例第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、当該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もの
- (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、当該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、次条第1項若しくは第2項、付則第5条第1項若しくは第2項又は付則第6条第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。次項第6号において同じ。)をされたことがあるもの

2 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、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新定年条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の市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、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日以後に新定年条例第2条の規定により退職した者
- (2) 施行日以後に新定年条例第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) 施行日以後に新定年条例第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) 施行日以後に新定年条例第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地方公務員法第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、当該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もの

(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、当該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もの

3 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、当該任期の末日は、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。

4 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、付則第5条第1項若しくは第2項又は付則第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、当該暫定再任用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が、当該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。

5 任命権者は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。

第4条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、組合（市規則で定める地方公共団体の組合をいう。次項及び付則第6条において同じ。）における前条第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、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧定年条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の市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、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2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、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新定年条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の市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、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、前条第3項から第5項までの規定を準用する。

第5条 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、付則第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、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新定年条例第12条に規定す

る短時間勤務の職をいう。以下同じ。)に係る旧定年条例定年相当年齢(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旧定年条例定年(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、当該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、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧定年条例定年に準じた当該職に係る年齢)をいう。次条第1項において同じ。)に達している者を、従前の勤務実績その他の市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、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 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、付則第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つて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新定年条例定年相当年齢(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新定年条例定年をいう。次条第2項及び付則第10条において同じ。)に達している者(新定年条例第12条の規定により当該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市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、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、付則第3条第3項から第5項までの規定を準用する。
第6条 任命権者は、前条第1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、組合における付則第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つて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧定年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市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、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2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、組合における付則第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つて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新定年条例定年相当年齢に達している者(新定年条例第13条第1項の規定により当該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市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、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3 前2項の場合においては、付則第3条第3項から第5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)

第7条 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

2 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ける旧定年条例第3条に規定する定年に準じた当該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)

第8条 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

2 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、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が同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定年条例定年に準じた同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)

第9条 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、当該職が基準日(付則第3条から第6条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、基準日における新定年条例定年が基準日の前日における新定年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。)

2 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、同日における当該職に係る新定年条例定年に達している者とする。

3 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1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、同日における当該職に係る新定年条例定年に達している職員とする。

(取手市職員の定年等に関する条例の一部改正に伴う定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置)

第10条 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。以下この条において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新定年条例定年相当年齢が基準日の前日における新定年条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における新定年条例定年相当年齢が新定年条例第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市規則で定める短時間勤務の職（以下この条において「新定年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定年条例第12条に規定する年齢60年以上退職者（基準日前から新定年条例第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当該新定年条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新定年条例定年相当年齢に達している者（当該市規則で定める短時間勤務の職にあっては、市規則で定める者）を、新定年条例第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、新定年条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、新定年条例第12条又は第13条第1項の規定により採用された職員（以下この条及び付則第12条において「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当該新定年条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新定年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（当該市規則で定める短時間勤務の職にあっては、市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）

第11条 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。

（取手市職員の給与に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第12条 令和3年改正法附則第9条第2項に規定する暫定再任用職員（以下「暫定再任用職員」という。）（新地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める暫定再任用職員（以下この条、次条、付則第15条及び第17条において「暫定再任用短時間勤務職員」という。）を除く。以下この項及び次項において同じ。）の給料月額は、当該暫定再任用職員が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される取手市職員の給与に関する条例第5条第2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基準給料月額のうち、同条例第6条第1項の規定により当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。

2 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10条第1項に規定する育児短時間勤務（同法第17条の規定による短時間勤務を含む。）（付則第14条において「育児短時間勤務等」という。）をしている暫定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「とする」とあるのは、「に、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14条（第17条において準用する場合を含む。）の規定に基づき定められた当該暫定再任用職員の勤務時間を取手市職員の勤務時間，休暇等に関する条例第2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」とする。

- 3 暫定再任用短時間勤務職員の給料月額は，当該暫定再任用短時間勤務職員が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される取手市職員の給与に関する条例第5条第2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基準給料月額のうち，同条例第6条第1項の規定により当該暫定再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に，取手市職員の勤務時間，休暇等に関する条例第2条第3項の規定により定められた当該暫定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。
- 4 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，第4条の規定による改正後の取手市職員の給与に関する条例（以下この条及び付則第14条において「新給与条例」という。）第12条の4第2項の規定を適用する。
- 5 暫定再任用職員は，定年前再任用短時間勤務職員とみなして，新給与条例第20条第3項の規定を適用する。
- 6 新給与条例第21条第1項の職員に暫定再任用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の同条第2項各号に掲げる職員の区分ごとの総額の算定に係る同項の規定の適用については，同項第1号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再任用短時間勤務職員及び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9条第2項に規定する暫定再任用職員（次号において「暫定再任用職員」という。）」と，同項第2号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは「定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員」とする。
- 7 新給与条例第6条第2項から第9項まで，第11条，第12条及び第12条の3の規定は，暫定再任用職員には適用しない。
- 8 新給与条例付則第18項から第25項までの規定は，令和3年改正法附則第3条第5項又は第6項の規定により勤務している職員には適用しない。

（取手市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第13条 暫定再任用短時間勤務職員は，第5条の規定による改正後の取手市職員の特殊勤務手当に関する条例第4条第3項に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして，同条例の規定を適用する。

（取手市職員の育児休業等に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第14条 育児短時間勤務等を行う職員に対する新給与条例付則第18項の規定の適用については，同項中「）とする」とあるのは，「）に，勤務時間条例第2条第2項の規定により定められた当該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」とする。

（取手市職員の勤務時間，休暇等に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第15条 暫定再任用短時間勤務職員は、第7条の規定による改正後の取手市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第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、同条例の規定を適用する。

(取手市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

第16条 暫定再任用職員は、第8条の規定による改正後の取手市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例第2条第2項第1号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

(取手市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

第17条 暫定再任用短時間勤務職員は、第9条の規定による改正後の取手市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第3条に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして、同条例の規定を適用する。

(市規則への委任)

第18条 付則第2条から前条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、市規則で定める。