○上尾伊奈資源循環組合の定年等に関する条例

令和５年４月１日条例第９号

上尾伊奈資源循環組合の定年等に関する条例

目次

第１章　総則（第１条）
第２章　定年制度（第２条―第５条）
第３章　管理監督職勤務上限年齢制（第６条―第１１条）
第４章　定年前再任用短時間勤務制（第１２条）
第５章　雑則（第１３条）
附則

第１章　総則

（趣旨）

第１条　この条例は、地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号。以下「法」という。）第２２条の４第１項及び第２項、第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。

第２章　定年制度

（定年による退職）

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

（定年）

第３条　職員の定年は、年齢６５年とする。

（定年による退職の特例）

第４条　任命権者は、定年に達した職員が第２条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわらず、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って、定年退職日において管理監督職（第６条に規定する職をいう。以下この項及び次項並びに

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って、引き続き勤務させることについて管理者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。

(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、管理者の承認を得て、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。

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。

５　前各項の規定を実施するために必要な手続は、規則で定める。

（定年に関する施策の調査等）

第５条　管理者は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、

職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。

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、局長、次長及び主幹とする。

（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、降任をすること。

（管理監督職勤務上限年齢による他の職への降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第９条　任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監

督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の４月１日までの間をいう。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。

(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、管理者の承認を得て、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。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、管理者の承認を得て、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５章　雑則

（委任）

第１３条　この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附　則

（施行期日）

１　この条例は、公布の日から施行する。

（定年に関する経過措置）

２　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）

３　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。以下同じ。）が年齢６０年に達する日の属する年度の前年度（以下「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、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「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。

（勤務延長に関する経過措置）

４　任命権者は、基準日（令和７年４月１日、令和９年４月１日、令和１１年４月１日及び令和１３年４月１日をいう。以下この項及び第１１項において同じ。）から基準日の翌年の３月３１日までの間、基準日における定年が基準日の前日における定年を超える職及びこれに相当する基準日以後に設置された職に、基準日から基準日の翌年の３月３１日までの間に第４条第１項若しくは第２項又は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定年に達している職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

５　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、年齢６５年に達する日以後における最初の３月３１日（次項及び第９項において「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る定年に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、１年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

(1)　この条例の施行の日（以下「施行日」という。）以後に第２条の規定により退職した者

(2)　施行日以後に第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

６　前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

達年度の末日まででなければならない。

7　暫定再任用職員（第５項又は第９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人事評価における勤務成績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。

8　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。

9　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、第５項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年相当年齢（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定年をいう。第１１項において同じ。）に達している者（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。

１０　前項の場合においては、第６項から第８項までの規定を準用する。

（定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置）

１１　任命権者は、基準日から基準日の翌年の３月３１日までの間、基準日における定年相当年齢が基準日の前日における定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における定年相当年齢が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（以下この項において「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第１２条に規定する年齢６０年以上退職者となった者（基準日前から第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原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る定年相当年齢に達している者を、第１２条の規定により採用することができず、原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、同条の規定により採用された職員（以下この項において「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原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る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を、昇任し、降任し、又は転任することができない。