

議案第45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
の整理に関する条例の制定について

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理に関
する条例を次のように定めたいので、議会の議決を求める。

令和4年9月8日提出
(2022年)

城陽市長 奥 田 敏 晴

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理に関する条例

(城陽市職員の給与に関する条例の一部改正)

第1条 城陽市職員の給与に関する条例(昭和26年城陽市条例第10号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p>(職務の級及び給料表)</p> <p>第3条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを第2項の給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1のとおりとする。</p> <p>2・3 略</p> <p>4 <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。)の給料月額は、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> <p>5 <u>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、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、城陽市職員の勤務時間、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その者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第4条 職員の職務の級は第3条第1項の規定に基づく職務の分類の基準に従い決定する。</p> <p>2 <u>新に給料表の適用を受ける職員となつたもの</u>の号給又は1の職務の級から他の職務の級に移つた場合における職員の号給は規則で定めるところにより決定する。</p> <p>3 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間における<u>その者の勤務成績</u>に応じて、行うものとする。</p>	<p>(職務の級及び給料表)</p> <p>第3条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを<u>次項</u>の給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1のとおりとする。</p> <p>2・3 略</p> <p>4 <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。)の給料月額は、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ものに、城陽市職員の勤務時間、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定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第4条 職員の職務の級は、<u>前条第1項</u>の規定に基づく職務の分類の基準に従い決定する。</p> <p>2 <u>新たに</u>給料表の適用を受ける職員となつた者の号給又は1の職務の級から他の職務の級に移つた場合における職員の号給は、<u>規則</u>で定めるところにより決定する。</p> <p>3 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p>

4 略

5 55歳を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは「2号給」とする。

6～9 略

(通勤手当)

第10条 通勤手当は、次の各号のいずれかに掲げる職員に支給する。

(1) 略

(2) 通勤のため自動車その他の交通用具で規則で定めるもの（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、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の額に相当する額（以下「運賃相当額」という。）

(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規則で定める職員にあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）。

ア～ス 略

(3) 略

3～6 略

(時間外勤務手当)

4 略

5 55歳を超え60歳に達した日までの間にある職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは「2号給」とし、同日を超えて在職する職員に関する同項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは「0号給」とする。

6～9 略

(通勤手当)

第10条 通勤手当は、次の各号のいずれかに掲げる職員に支給する。

(1) 略

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの（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、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の額に相当する額（以下この項において「運賃相当額」という。）

(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規則で定めるものにあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）。

ア～ス 略

(3) 略

3～6 略

(時間外勤務手当)

第13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全時間に対して、勤務1時間につき、第16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勤務した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（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)・(2) 略

2 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の時間が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、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第6条の3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つたときは、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16条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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項各号で定める割合（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。

(期末手当)

第15条の4 略

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、100

第13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全時間に対して、勤務1時間につき、第16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勤務した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（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、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)・(2) 略

2 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の時間が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、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第6条の3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つたときは、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ものに対しては、当該時間1時間につき、第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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項各号で定める割合（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。

(期末手当)

第15条の4 略

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その者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。

(1)～(4) 略

- 3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは、「100分の67.5」とする。

4～6 略

(勤勉手当)

第15条の7 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、規則で定めるところにより、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その者の勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で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、任命権者が規則の定める基準に従つ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

3～5 略

(特定の職員についての適用除外)

第15条の8 第4条、第8条から第9条の2まで及び第10条の2の規定は、再任用職員には適用しない。

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当該職員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。

(1)～(4) 略

- 3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは、「100分の67.5」とする。

4～6 略

(勤勉手当)

第15条の7 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この項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、規則で定めるところにより、当該職員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規則で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、任命権者が規則の定める基準に従つ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もの 当該職員の勤勉手当基礎額に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

3～5 略

(特定の職員についての適用除外)

第15条の8 第4条、第8条から第9条の2まで及び第10条の2の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

2 略

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第16条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから1年間における休日に割り振られた勤務時間(再任用短時間勤務職員にあつては、当該時間に城陽市職員の勤務時間、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時間)を減じたもので除して得た額とする。

附 則

1 略

2 略

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第16条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから1年間における休日に割り振られた勤務時間(定年前再任用短時間勤務職員にあつては、当該時間に城陽市職員の勤務時間、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時間)を減じたもので除して得た額とする。

附 則

1 略

(経過措置)

2 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(附則第4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3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第4条第2項、第4項及び第5項の規定により当該職員の受ける号給に応じたものに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。

3 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

(1) 臨時的任用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常勤を要しない職員

(2) 法第28条の5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(法第28条の5第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された法第28条の2第1項に規定する管理監督職を占める職員

(3) 法第28条の7第1項又は第2項の規定に

より勤務している職員（法第28条の6第1項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。）

- 4 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つて、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び附則第6項において「異動日」という。）の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2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もの（規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第2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。
- 5 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3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3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。
- 6 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2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 7 附則第4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2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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

別表第2を次のように改める。

別表第2（第3条関係）

給 料 表

(単位 円)

職務の級		1	2	3	4	5	6	7
号給		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
定 年 前 再 任 用 短 時 間 勤 務 員 以 外 の	1	146,100	195,500	231,500	264,200	289,700	319,200	362,900
	2	147,200	197,300	233,100	266,000	291,900	321,400	365,500
	3	148,400	199,100	234,600	267,800	294,000	323,700	367,900
	4	149,500	200,900	236,200	269,900	296,000	325,900	370,500
	5	150,600	202,400	237,600	271,600	297,900	328,100	372,400
	6	151,700	204,200	239,300	273,400	300,000	330,100	374,900
	7	152,800	206,000	240,800	275,200	302,200	332,300	377,200
	8	153,900	207,800	242,400	277,200	304,200	334,500	379,700
	9	154,900	209,400	243,500	279,200	306,100	336,400	382,100
	10	156,300	211,200	245,000	281,200	308,400	338,600	384,800
	11	157,600	213,000	246,600	283,100	310,600	340,600	387,400
	12	158,900	214,800	247,900	285,000	312,900	342,800	390,100
	13	160,100	216,200	249,400	287,000	315,000	344,600	392,500
	14	161,600	218,000	250,800	288,900	317,100	346,600	394,800
	15	163,100	219,700	252,100	290,800	319,300	348,600	397,000
	16	164,700	221,500	253,500	292,600	321,400	350,600	399,400
	17	165,900	223,200	255,000	294,400	323,300	352,300	401,200
	18	167,400	224,900	256,500	296,400	325,300	354,300	403,200
	19	168,900	226,500	258,200	298,500	327,300	356,100	405,100
	20	170,400	228,100	260,000	300,500	329,300	358,000	406,900
	21	171,700	229,500	261,600	302,400	331,000	359,900	408,800

職員	22	174,400	231,200	263,300	304,500	333,100	361,800	410,600
	23	177,000	232,800	264,900	306,500	335,100	363,800	412,400
	24	179,600	234,400	266,500	308,600	337,200	365,700	414,300
	25	182,200	235,400	268,400	310,300	338,600	367,700	416,100
	26	183,900	236,900	270,200	312,400	340,500	369,600	417,600
	27	185,500	238,300	271,900	314,400	342,400	371,600	419,100
	28	187,200	239,500	273,600	316,400	344,300	373,600	420,700
	29	188,700	240,700	275,300	318,100	345,900	375,100	422,300
	30	190,400	241,900	277,000	320,100	347,800	376,900	423,600
	31	192,200	242,900	278,800	322,200	349,700	378,700	424,900
	32	193,900	244,100	280,300	324,300	351,500	380,300	426,100
	33	195,500	245,400	281,800	325,500	353,400	382,100	427,300
	34	196,900	246,400	283,700	327,500	355,200	383,500	428,600
	35	198,400	247,600	285,500	329,400	357,000	385,000	429,900
	36	199,900	248,900	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100
	37	201,200	249,800	289,000	333,400	360,100	388,000	432,300
	38	202,500	251,100	290,700	335,300	361,400	389,200	433,100
	39	203,700	252,300	292,500	337,300	362,800	390,400	433,900
	40	205,000	253,600	294,300	339,200	364,200	391,500	434,700
	41	206,300	255,000	295,800	341,100	365,500	392,600	435,300
	42	207,600	256,400	297,500	343,000	366,400	393,800	436,000
	43	208,900	257,600	299,000	344,800	367,500	395,000	436,700
	44	210,200	258,800	300,600	346,700	368,600	396,100	437,400
	45	211,300	260,000	302,200	348,200	369,400	396,800	438,200
	46	212,600	261,200	303,900	349,600	370,300	397,500	439,000
	47	213,900	262,500	305,500	351,100	371,200	398,200	439,400
	48	215,200	263,600	307,200	352,600	372,100	398,900	440,100
	49	216,300	264,700	308,100	354,200	373,000	399,500	440,600
	50	217,400	265,800	309,600	355,000	373,800	400,100	441,000
	51	218,400	267,100	311,100	356,200	374,600	400,600	441,400
	52	219,500	268,400	312,700	357,200	375,400	401,000	441,800
	53	220,600	269,400	314,300	358,100	376,100	401,400	442,200
	54	221,600	270,500	315,900	359,200	376,800	401,700	442,600
	55	222,500	271,800	317,500	360,100	377,500	402,000	443,000
	56	223,500	273,100	319,000	361,200	378,200	402,300	443,300
	57	223,800	274,000	320,500	362,100	378,700	402,600	443,600
	58	224,600	275,000	321,700	362,800	379,300	402,900	444,000
	59	225,400	275,900	322,900	363,500	379,900	403,200	444,300
	60	226,100	277,000	324,100	364,200	380,600	403,500	444,600
	61	226,800	278,100	324,800	364,600	381,000	403,800	444,900

62	227,800	279,100	325,700	365,200	381,700	404,100	445,300
63	228,600	280,000	326,500	365,900	382,300	404,400	445,600
64	229,400	281,000	327,300	366,600	382,900	404,700	445,900
65	230,100	281,500	328,200	366,900	383,300	405,000	446,200
66	230,800	282,400	328,600	367,600	383,900	405,300	446,600
67	231,700	283,100	329,300	368,300	384,500	405,600	446,900
68	232,700	284,000	330,100	369,000	385,100	405,900	447,200
69	233,400	285,000	330,900	369,300	385,500	406,100	447,500
70	234,000	285,800	331,600	369,900	386,000	406,400	447,900
71	234,500	286,600	332,300	370,600	386,500	406,700	448,200
72	235,200	287,400	333,000	371,200	387,100	407,000	448,500
73	236,000	288,200	333,500	371,500	387,400	407,200	448,800
74	236,600	288,700	334,100	372,100	387,800	407,500	449,200
75	237,200	289,100	334,600	372,800	388,200	407,800	449,500
76	237,700	289,600	335,200	373,400	388,600	408,000	449,800
77	238,400	289,800	335,500	373,800	388,900	408,200	450,100
78	239,100	290,100	336,000	374,300	389,200	408,500	
79	239,800	290,300	336,400	374,900	389,500	408,800	
80	240,300	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000	
81	240,800	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200	
82	241,500	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500	
83	242,200	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800	
84	242,900	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000	
85	243,500	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200	
86	244,200	292,400	339,500	378,200	391,300	410,500	
87	244,900	292,700	340,000	378,600	391,600	410,800	
88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800	411,000	
89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000	411,200	
90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300	411,500	
91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600	411,800	
92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800	412,000	
93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000	412,200	
94		294,900	342,600	381,500	393,300		
95		295,200	343,100	381,900	393,600		
96		295,600	343,500	382,300	393,800		
97		295,800	343,700	382,600	394,000		
98		296,100	344,100	383,100	394,300		
99		296,500	344,500	383,500	394,600		
100		296,900	344,800	383,900	394,800		

	101		297,100	345,100	384,200	395,000		
	102		297,400	345,500	384,700	395,300		
	103		297,800	345,900	385,100	395,600		
	104		298,100	346,300	385,500	395,800		
	105		298,300	346,800	385,800	396,000		
	106		298,600	347,200	386,300	396,300		
	107		299,000	347,600	386,700	396,600		
	108		299,300	348,000	387,100	396,800		
	109		299,500	348,500	387,400	397,000		
	110		299,900	348,900	387,900	397,300		
	111		300,300	349,200	388,300	397,600		
	112		300,600	349,500	388,700	397,800		
	113		300,800	350,000	389,000	398,000		
	114		301,000	350,400	389,500			
	115		301,300	350,700	389,900			
	116		301,700	351,000	390,300			
	117		301,900	351,500	390,600			
	118		302,100	351,900	391,100			
	119		302,400	352,200	391,500			
	120		302,700	352,500	391,900			
	121		303,100	353,000	392,200			
	122		303,300	353,400	392,700			
	123		303,600	353,700	393,100			
	124		303,900	354,000	393,500			
	125		304,200	354,500	393,800			
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
		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800

(城陽市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正)

第2条 城陽市職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和26年城陽市条例第16号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
(月額の手当額の特例)	(月額の手当額の特例)
第15条 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に対する月額の特務手	第15条 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に対する月額の特務手

当の額は、月額の特殊勤務手当の額を定めるこの条例の規定にかかわらず、これらの規定に基づき支給されるべき額に城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（昭和48年城陽市条例第3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を乗じて得た額とする。

当の額は、月額の特殊勤務手当の額を定めるこの条例の規定にかかわらず、これらの規定に基づき支給されるべき額に城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（昭和48年城陽市条例第3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を乗じて得た額とする。

（城陽市職員の分限に関する条例の一部改正）

第3条 城陽市職員の分限に関する条例（昭和30年城陽市条例第4号）の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
	<p style="text-align: center;">（降給の種類）</p> <p><u>第3条の2 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給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）及び法第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つた場合において、降格することをいう。）とする。</u></p> <p style="text-align: center;">（降格の事由）</p> <p><u>第3条の3 任命権者は、職員が降任により現に属する職務の級より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つた場合のほか、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の職員を降格させるかは、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。</u></p> <p><u>(1) 次のア又はイ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。）</u></p> <p style="padding-left: 2em;">ア 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</p> <p style="padding-left: 2em;">イ 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、</p>

(降任、免職及び休職の手續)

第4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、若しくは免職に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、職員を休職にする場合においては医師2名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せなければならない。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

当該適格性を欠くと認められる場合において、指導その他の任命権者が定める措置を行つたにもかかわらず、当該適格性を欠く状態がなお改善されないとき。

(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

(降任、免職、休職及び降給の手續)

第4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、若しくは免職にする場合、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にする場合又は前条第1号アの規定に該当するものとして職員を降給する場合においては、医師2名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若しくは降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わせなければならない

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(城陽市職員の給与に関する条例附則第2項の規定の適用を受ける職員に対する経過措置)

2 城陽市職員の給与に関する条例(昭和26年城陽市条例第10号)附則第2項の規定の適用を受ける職員に対する第3条の2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、「並びに城陽市職員の給与に関する条例(昭和26年城陽市条例第10号)附則第2項の規定による降給とする」とする。

3 第4条第2項の規定は、城陽市職員の給与に関する条例附則第2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、規則で定めるところにより、同項の規定の適用により給料月額が変更されることとなつた旨の通知を行うものとする。

(城陽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4条 城陽市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（昭和30年城陽市条例第7号）の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、給料（地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあつては、城陽市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年城陽市条例第5号）第16条に規定する報酬（同条例第17条に規定する特殊勤務に係る報酬、同条例第18条に規定する時間外勤務に係る報酬、同条例第19条に規定する休日勤務に係る報酬及び同条例第20条に規定する夜間勤務に係る報酬を除く。））の額の10分の1以下を減ずるものとする。</p> <p>2 略</p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、<u>その発令の日</u>に受ける給料（地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあつては、城陽市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年城陽市条例第5号）第16条に規定する報酬（同条例第17条に規定する特殊勤務に係る報酬、同条例第18条に規定する時間外勤務に係る報酬、同条例第19条に規定する休日勤務に係る報酬及び同条例第20条に規定する夜間勤務に係る報酬を除く。））の額の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>2 略</p>

(企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正)

第5条 企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和43年城陽市条例第14号）の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p>(給与の種類)</p> <p>第2条 企業職員で、常時勤務を要するもの、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員（以下「会計年度任用職員」という。）及び同法<u>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（以下「職員」という。）の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2・3 略</p> <p>(再任用職員についての適用除外)</p> <p>第17条の2 第4条、第4条の2、第5条の2及び第14条の規定は、地方公務員法<u>第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条</u></p>	<p>(給与の種類)</p> <p>第2条 企業職員で、常時勤務を要するもの、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員（以下「会計年度任用職員」という。）及び同法<u>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もの（以下「職員」という。）の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2・3 略</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)</p> <p>第17条の2 第4条、第4条の2、第5条の2及び第14条の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>（地方公務員法第22条の4第1項の規</p>

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。	定により採用された職員をいう。)には適用しない。
-----------------------------------	--------------------------

(城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正)

第6条 城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(昭和48年城陽市条例第3号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p>(勤務時間)</p> <p>第2条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 <u>地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で同法第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、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。</p> <p>(勤務を要しない日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、勤務を要しない日とする。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日間において勤務を要しない日を設けるものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>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、勤務を要しない日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の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、<u>再任用短時間勤務職員</u>については、1週間ごとの期間について、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する。</p>	<p>(勤務時間)</p> <p>第2条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 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職員(以下「<u>定年前提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、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。</p> <p>(勤務を要しない日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、勤務を要しない日とする。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日間において勤務を要しない日を設けるものとし、<u>定年前提任用短時間勤務職員</u>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、勤務を要しない日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の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、<u>定年前提任用短時間勤務職員</u>については、1週間ごとの期間について、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する。</p>

<p>3 略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休暇等)</p> <p>第10条 非常勤職員(再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休暇等については、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、任命権者が定める。</p> <p>第11条 この条例の<u>実施</u>に関し、必要な事項は規則で定める。</p>	<p>3 略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休暇等)</p> <p>第10条 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休暇等については、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、任命権者が定める。</p> <p>(委任)</p> <p>第11条 この条例の<u>施行</u>に関し必要な事項は、規則で定める。</p>
---	--

(城陽市職員の定年等に関する条例の一部改正)

第7条 城陽市職員の定年等に関する条例(昭和59年城陽市条例第23号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に、下線及び太枠で示すように改正する。

現 行	改 正 後
<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)第28条の2第1項及び第2項並びに第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。</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、次の各号のいずれかに該当すると認めると</p>	<p><u>目次</u></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)</u></p> <p>第5章 <u>雑則(第13条)</u></p> <p><u>附則</u></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、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 <u>定年制度</u></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、次に掲げる事由があると認めるときは、<u>同</u></p>

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いて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。

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条に規定する職をいう。以下この条及び第3章において同じ。）を占めているものについては、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代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つては、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

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。

(定年に関する施策の調査等)

第5条 略

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。

(定年に関する施策の調査等)

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、次に掲げる職とする。

(1) 城陽市職員の給与に関する条例(昭和26年城陽市条例第10号)第7条の3第1項に規定する者が占める職

(2) 前号に準ずる職として市長が定める職
(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つて遵守すべき基準)

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。)を行うに当たつては、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、降任等をする事。

(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ものに、降任等をする事。

(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つ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ときを除き、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、降任等をする事。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、第4条第1項各号に掲げる事由があると認める場合は、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させることができる。この場合において、同条第1項第1号中「退職」とあるのは「他の職への降任等（第8条に規定する他の職

への降任等をいう。以下この項において同じ。)
)」と、同項第2号及び第3号中「退職」とあるのは「他の職への降任等」とする。

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、前項の規定により読み替えて適用する第4条第1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、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年を超えないことのできない。

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もの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由があるため、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ことを除く。）、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、市長の承認を得て、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。

（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

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ものを占める職員

(委任)

第6条 この条例の施行について、必要な事項は規則で定める。

附 則

1 略

(経過措置)

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

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もの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

第13条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

附 則

1 略

(経過措置)

2 令和5年（2023年）4月1日から令和13年（2031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、同条中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年（2023年）4月1日から令和7年（2025年）3月31日まで	61年
令和7年（2025年）4月1日から令和9年（2027年）3月31日まで	62年
令和9年（2027年）4月1日から令和11年（2029年）3月31日まで	63年
令和11年（2029年）4月1日から令和13年（2031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つた者で、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もの（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つた職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあつ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には、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。

(城陽市職員の退職手当に関する条例の一部改正)

第8条 城陽市職員の退職手当に関する条例（平成2年城陽市条例第11号）の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、次に掲げる者で常時勤務に服することを要するもの（<u>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者を除く。</u>）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>2 前項に掲げる者（以下「職員」という。）以</p>	<p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、次に掲げる者で常時勤務に服することを要するもの（以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められ</p>

外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例（第5条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第6条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。）の規定を適用する。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。

（11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第5条 11年以上25年未満の期間勤続した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者（同法第28条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）

(2)～(4) 略

2・3 略

（25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第6条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 25年以上勤続し、地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者（同法第28条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職し

ている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例（第5条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第6条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。）の規定を適用する。ただし、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。

（11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第5条 11年以上25年未満の期間勤続した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者（同法第28条の7第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）

(2)～(4) 略

2・3 略

（25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第6条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 25年以上勤続し、地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者（同法第28条の7第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職し

た者を含む。)

(2)～(7) 略

2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（前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。

3 略

（定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）

第7条 第5条第1項第4号及び第6条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前まで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、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から15年を減じた年齢以上である者に対する第5条第1項、第6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。

略

（退職手当の調整額）

第10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6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を除く。）、同法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事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。）のうち規則で定めるものを除く。）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

た者を含む。)

(2)～(7) 略

2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職したもの（同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。

3 略

（定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）

第7条 第5条第1項第4号及び第6条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前まで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、その年齢が退職の日において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に対する第5条第1項、第6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。

略

（退職手当の調整額）

第10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6条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事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。第11条第4項において「休職月等」という。）のうち規則で定めるものを除く。）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（以下この項及び第5項において「調整月額」

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。

(1)～(6) 略

2～5 略

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第13条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、次に掲げるものを行うことができる。

(1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から15年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) 略

2～17 略

(失業者の退職手当)

第15条 略

2・3 略

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規則で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。

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。

(1)～(6) 略

2～5 略

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第13条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、次に掲げるものを行うことができる。

(1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から20年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) 略

2～17 略

(失業者の退職手当)

第15条 略

2・3 略

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規則で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「次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、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規則で定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして

5～10 略

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。

(1)～(4) 略

(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

(6) 略

12～17 略

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第25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23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

規則で定める職員が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項及びこの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項及びこの項の規定による期間に算入しない。

5～10 略

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。

(1)～(4) 略

(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

(6) 略

12～17 略

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第25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23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。

- (1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあっては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。
- (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地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「再任用職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。
- (3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、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き。

2～6 略

（退職をした者の退職手当の返納）

第26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23条第1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15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28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28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。

- (1) 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。

る。

- (1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあっては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。
- (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地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。
- (3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、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き。

2～6 略

（退職をした者の退職手当の返納）

第26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23条第1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15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28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、これらの規定により算出される金額（次条及び第28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。

- (1) 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。

(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再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、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るとき。

2～6 略

（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）

第28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26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。以下この条において同じ。）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あっては、失業者退職手当

(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定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、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るとき。

2～6 略

（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）

第28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26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。以下この項から第6項までにおいて同じ。）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、失業者

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。

2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第26条第5項又は前条第3項において準用する城陽市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第26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き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。

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された場合(第24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26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き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。

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。

2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第26条第5項又は前条第3項において準用する城陽市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第26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き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、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。

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24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26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き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、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。

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26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。

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26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。

6～8 略

附 則

（経過措置）

第2条・第3条 略

第4条 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4条から第7条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10条の5第1項中「

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26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。

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26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。

6～8 略

附 則

（経過措置）

第2条・第3条 略

第4条 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4条から第7条まで及び附則第7条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10条

前条」とあるのは、「前条並びに附則第4条第1項」とする。

- 2 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第4条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第6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。
- 3 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第6条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として第1項の規定の例により計算して得られる額とする。

第5条 平成2年4月1日から平成3年3月31日までの期間内に退職した者（特別職の職員を除く。）に対する退職手当の額は、第4条から第6条まで、第10条及び附則第4条の規定にかかわらず、その者の給料月額に附則別表に定める支給率を乗じて得た額とする。

第6条 略

第7条 平成25年（2013年）4月1日（以下「基準日」という。）に在職する市長、副市長、教育長及び公営企業管理者が、基準日以後最初に退職した場合におけるこれらの者に対する第16条第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の530」とあるのは「100分の500」と、同項第2号中「100分の315」とあるのは「100分の297」と、同項第3号中「100分の270」とあるのは「100分の255」とする。

第8条 令和4年（2022年）3月31日以前に退職した職員に対する第15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規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定

の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第4条第1項」とする。

- 2 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第4条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項、第6条の2及び附則第7条第3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。
- 3 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第6条又は附則第7条第2項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として第1項の規定の例により計算して得られる額とする。

第5条 略

第6条 令和7年（2025年）3月31日以前に退職した職員に対する第15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規則で定める者に該当し、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」

「イ 雇用保険法第22条第2項にあるのは
ウ 特定退職者であって、雇用保険規定する厚生労働省令で定める理由により就職
険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住
が困難な者であって、同法第24条の2第1項
し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規
第2号に掲げる者に相当する者として規則で定
定する指導基準に照らして再就職を促進するた
める者に該当し、かつ、市長が同項に規定す
るに必要な職業安定法第4条第4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。）

導を行うことが適当であると認めたもの とす

る。

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」

「イ 雇用保険法第22条第2項にあるのは
ウ 特定退職者であって、雇用保険規定する厚生労働省令で定める理由により就職
険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住
が困難な者であって、同法第24条の2第1項
し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規
第2号に掲げる者に相当する者として規則で定
定する指導基準に照らして再就職を促進するた
める者に該当し、かつ、市長が同項に規定す
るに必要な職業安定法第4条第4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。）

導を行うことが適当であると認めたもの とす

る。

第7条 当分の間、第5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もの（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第4条の規定の適用については、同条第1項中「又は第6条」とあるのは、「、第6条又は附則第7条第1項」とする。

2 当分の間、第6条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であって、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職したもの（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第4条の規定の適用については、同条第1項中「又は第6条」とあるのは、「、第6条又は附則第7条第2項」とする。

3 城陽市職員の給与に関する条例附則第2項の

規定による職員の給料月額の改定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

4 当分の間、第5条第1項第4号並びに第6条第1項第3号、第6号及び第7号に掲げる者に対する第7条及び第10条の3の規定の適用については、第7条本文中「定年に達する日」とあるのは「60歳に達する日」と、同条の表第5条第1項及び第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第10条の3の表第10条の部退職日給料月額の項、第10条の2第1号の部並びに第10条の2第2号の部特定減額前給料月額の項及び及び退職日給料月額の項中「その者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とあるのは「60歳と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とする。

5 当分の間、第5条第1項第4号並びに第6条第1項第3号、第6号及び第7号に掲げる者（60歳を超える者に限り、規則で定める者を除く。）に対する第7条及び第10条の3の規定の適用については、第7条本文中「6月」とあるのは「零月」と、同条の表第5条第1項及び第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第10条の3の表第10条の部退職日給料月額の項、第10条の2第1号の部並びに第10条の2第2号の部特定減額前給料月額の項及び及び退職日給料月額の項中「100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）」とあるのは「100分の3」とする。

6 当分の間、第7条及び第13条の2第1項第1号の規定の適用については、第7条本文中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあり、及び同号中「定年」とあるのは、「60歳」とする。

7 当分の間、第7条及び第13条の2第1項第1号の規定の適用については、第7条本文中「

20年以上」とあるのは「25年以上」と、同条本文及び同号中「20年を」とあるのは「10年を」とする。

8. 当分の間、第6条第1項第2号及び第4号に掲げる者であって、60歳に達する日前に退職したものに対する第7条及び第10条の3の規定の適用については、第7条の表第5条第1項及び第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第10条の3の表第10条の部退職日給料月額
の項、第10条の2第1号の部並びに第10条の2第2号の部特定減額前給料月額の項及び及び退職日給料月額の項中「100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）」とあるのは、「60歳と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数に100分の3を乗じて得た割合を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。

9. 当分の間、第6条第1項第2号及び第4号に掲げる者であって、60歳に達した日以後に退職したものに対する第7条及び第10条の3の規定の適用については、第7条の表第5条第1項及び第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第10条の3の表第10条の部退職日給料月額の項、第10条の2第1号の部並びに第10条の2第2号の部特定減額前給料月額の項及び及び退職日給料月額の項中「100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）」とあるのは、「100分の2を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。

附則別表を削る。

(城陽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例の一部改正)

第9条 城陽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(平成27年城陽市条例第5号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1 略 (経過措置)</p> <p>2 <u>当分</u>の間、この条例による改正後の城陽市職員の退職手当に関する条例(以下「新条例」という。)第7条及び第13条の2第1項第1号の規定の適用については、<u>新条例</u>第7条中「20年」とあるのは「25年」と、「15年」とあるのは「10年」とし、<u>新条例</u>第13条の2第1項第1号中「15年」とあるのは、「10年」とする。</p>	<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1 略 (経過措置)</p> <p>2 <u>令和5年(2023年)3月31日までの間</u>、この条例による改正後の城陽市職員の退職手当に関する条例第7条及び第13条の2第1項第1号の規定の適用については、<u>同条例</u>第7条中「20年」とあるのは「25年」と、「15年」とあるのは「10年」とし、<u>同条例</u>第13条の2第1項第1号中「15年」とあるのは、「10年」とする。</p>

第10条 城陽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(平成29年城陽市条例第15号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1 略 (経過措置)</p> <p>2 この条例による改正後の城陽市職員の退職手当に関する条例(以下「新条例」という。)第15条第10項(第2号に係る部分に限り、<u>新条例附則第8条</u>の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定は、退職職員(退職した城陽市職員の退職手当に関する条例第2条第1項に規定する職員(同条第2項の規定により職員とみなされる者を含む。)をいう。以下同じ。)であって城陽市職員の退職手当に関する条例第15条第1項第2号に規定する所定給付日数から同項に規定する待期日数を減じた日数分の同項の退職手当又は同号の規定の例により雇用保険法(昭和49年法律第116号)の規定を適用した場合におけるその者に係る同号に規定する所定給付日数に相当する日数分の同条第3項の退職手当の支給を受け終わった日がこ</p>	<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1 略 (経過措置)</p> <p>2 この条例による改正後の城陽市職員の退職手当に関する条例(以下「新条例」という。)第15条第10項(第2号に係る部分に限り、<u>城陽市職員の退職手当に関する条例附則第6条</u>の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定は、退職職員(退職した城陽市職員の退職手当に関する条例第2条第1項に規定する職員(同条第2項の規定により職員とみなされる者を含む。)をいう。以下同じ。)であって城陽市職員の退職手当に関する条例第15条第1項第2号に規定する所定給付日数から同項に規定する待期日数を減じた日数分の同項の退職手当又は同号の規定の例により雇用保険法(昭和49年法律第116号)の規定を適用した場合におけるその者に係る同号に規定する所定給付日数に相当する日数分の同条第3項の退職手当</p>

の条例の施行の日以後であるものについて適用する。 3 略	の支給を受け終わった日がこの条例の施行の日以後であるものについて適用する。 3 略
---------------------------------	--

(城陽市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第11条 城陽市職員の育児休業等に関する条例(平成4年城陽市条例第8号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に、下線及び太枠で示すように改正する。

現 行	改 正 後						
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 略</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(育児短時間勤務職員についての城陽市職員の給与に関する条例の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務職員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。</p> <table border="1" data-bbox="207 1713 790 2038"> <tr> <td>第3条第4項</td> <td>とす</td> <td>に、城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条第2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「算出率」という。)を乗じて得た額とす</td> </tr> </table>	第3条第4項	とす	に、城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条第2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「算出率」という。)を乗じて得た額とす	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p><u>(3) 城陽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(同条第1項に規定する異動期間をいい、同項から同条第4項までの規定により延長された異動期間を含む。第10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><u>(4) 略</u></p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p><u>(3) 城陽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を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(育児短時間勤務職員についての城陽市職員の給与に関する条例の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務職員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。</p> <table border="1" data-bbox="845 1713 1428 2038"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			
第3条第4項	とす	に、城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条第2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「算出率」という。)を乗じて得た額とす					

		る			
第4条第2項及び第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、 <u>算出率</u> を乗じて得た額とする	第4条第2項及び第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、 <u>城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第2条第2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</u> を乗じて得た額とする
第10条第2項第2号	<u>再任用短時間勤務職員</u>	地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）	第10条第2項第2号	<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>	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（以下「育児短時間勤務職員」という。）
略			略		
(部分休業をすることができない職員)			(部分休業をすることができない職員)		
第19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。			第19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			(1) 略		
(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）			(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第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を除く。）		

(城陽市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正)

第12条 城陽市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年城陽市条例第1号）の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
(職員の派遣)	(職員の派遣)
第2条 略	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は、次に掲げる職員とする。	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。
(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） <u>第28条の</u>	(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） <u>第22条の</u>

<p>4第1項及び第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) 略</p> <p>(3) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の分限に関する条例(昭和30年城陽市条例第4号)第2条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p> <p>3 略</p>	<p>4第1項の規定により採用される職員を除く。)</p> <p>(2) 略</p> <p>(3) 城陽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(同条第1項に規定する異動期間をいい、同項から同条第4項までの規定により延長された異動期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>(4) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは城陽市職員の分限に関する条例(昭和30年城陽市条例第4号)第2条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p> <p>3 略</p>
--	---

(城陽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13条 城陽市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成17年城陽市条例第1号)の一部を次のように改正する。

次の表の現行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。

現 行	改 正 後
<p>(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(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2第1項第2号に掲げる職員及び同法第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>(1)～(11) 略</p>	<p>(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(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2第1項第2号に掲げる職員及び同法第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>(1)～(11) 略</p>

(城陽市職員の再任用に関する条例の廃止)

第14条 城陽市職員の再任用に関する条例(平成14年城陽市条例第3号)は、廃止する。

附 則

(施行期日)

第1条 この条例は、令和5年(2023年)4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第8条中城陽市職員の退職手当に関する条例第15条第4項及び附則第8条の改正規定並びに第9条の規定並びに附則第10条及び第15条の規定 公布の日

(2) 第8条中城陽市職員の退職手当に関する条例第15条第11項第5号の改正規定 令和4年(2022年)10月1日

(城陽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2条 第1条の規定による改正後の城陽市職員の給与に関する条例(以下「改正後給与条例」という。)附則第2項から第8項までの規定は、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「改正法」という。)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。

第3条 暫定再任用職員(改正法附則第4条第1項若しくは第2項又は第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。以下同じ。)(改正法による改正後の地方公務員法(昭和25年法律第261号)(以下「新地方公務員法」という。)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職(以下「短時間勤務の職」という。)を占める暫定再任用職員(以下「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同条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)であるものとした場合に適用される城陽市職員の給与に関する条例第3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、改正後給与条例第3条第4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ものとする。

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城陽市職員の勤務時間、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城陽市職員の給与に関する条例第3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、改正後給与条例第3条第4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ものに、第6条の規定による改正後の城陽市職員の勤務時間、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城陽市職員の勤務時間、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。

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、改正後給与条例第10条第2項及び第16条の規定を適用する。

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、改正後給与条例第15条の4第3項の規定を適用する。

6 改正後給与条例第15条の7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と同条第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暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項又は第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。次号において同じ。)」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 城陽市職員の給与に関する条例第4条第4項及び第6項から第9項まで、第8条から第9条の2まで並びに第10条の2の規定並びに改正後給与条例第4条第1項から第3項まで及び第5項の規定は、暫定再任用職員には適用しない。

8 前条及び前各項に定めるもののほか、改正後給与条例の施行に関し必要な経過措置は、規則で定める。

(企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

第4条 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、第5条の規定による改正後の企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の規定を適用する。

(城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

第5条 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6条の規定による改正後の城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の規定を適用する。

(城陽市職員の定年等に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

第6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7条の規定による改正前の城陽市職員の定年等に関する条例(以下「改正前定年条例」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、改正前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「改正前定年条例勤務延長職員」という。)について、改正前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7条の規定による改正後の城陽市職員の定年等に関する条例(以下「改正後定年条例」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、当該改正前定年条例勤務延長職員に係る城陽市職員の定年等に関する条例第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(2025年)4月1日、令和9年(2027年)4月1日、令和11年(2029年)4月1日及び令和13年(2031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、基準日における改正後定年条例定年(改正後定年条例第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改正後定年条例定年(基準日が施行日である場合には、施行日の前日における改正前定年条例第3条に規定する定年)を超える職(基準日における改正後定年条例定年が改正後定年条例第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日までの間に改正後定年条例第4条第1項若しくは第2項、改正法附則第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改正後定年条例定年(基準日が施行日である場合には、施行日の前日における改正前定年条例第3条に規定する定年)に達しているもの(当該規則で定める職にあっては、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 改正後定年条例第4条第3項及び第4項の規定は、第1項の規定による勤務について準用する。

第7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(以下この条及び次条において「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改正前定年条例定年(改正前定年条例第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っては、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改正前定年条例定年に準じた当該職に係る年齢)に達しているものを、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) 施行日前に城陽市職員の定年等に関する条例第2条の規定により退職した者
 - (2) 改正前定年条例第4条第1項若しくは第2項、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
 - (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、旧地方公務員法再任用(改正法による改正前の地方公務員法第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することをいう。)又は暫定再任用(この項若しくは次項又は次条第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5号において同じ。)をされたことがあるもの
- 2 令和14年(2032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改正後定年条例定年に達しているものを、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) 施行日以後に城陽市職員の定年等に関する条例第2条の規定により退職した者
 - (2) 施行日以後に改正後定年条例第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) 施行日以後に改正後定年条例第12条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もの
 - (4) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者(前3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
 - (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、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8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、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短時間勤務の職に係る改正前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ものを占めているものとした場合における改正前定年条例定年(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ものを占めているものとしたときにおける改正前定年条例定年に準じた当該職に係る年齢)をいう。)に達しているものを、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。

2 令和14年(2032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、前条第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改正後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ものを占めているものとした場合における改正後定年条例定年をいう。次条において同じ。)に達しているもの(改正後定年条例第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、前条第3項から第5項までの規定を準用する。

第9条 任命権者は、基準日(令和7年(2025年)4月1日、令和9年(2027年)4月1日、令和11年(2029年)4月1日及び令和13年(2031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、基準日における改正後定年条例定年相当年齢が基準日の前日における改正後定年条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職(基準日における改正後定年条例定年相当年齢が改正後定年条例第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規則で定める短時間勤務の職(以下この条において「改正後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改正後定年条例第12条に規定する年齢60年以上退職者となった者(基準日前から改正後定年条例第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改正後定年条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る改正後定年条例定年相当年齢に達しているもの(当該規則で定める短時間勤務の職にあつては、規則で定める者)を、改正後定年条例第12条の規定により採用することができず、改正後定年条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、定年前再任用短時間勤務職員のうち基準日の前日において同日における当該改正後定年条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る改正後定年条例定年相当年齢に達しているもの(当該規則で定める短時間勤務の職にあつては、規則で定める定年前再任用短時間勤務職員)を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

(改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢)

第10条 改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢は、年齢60年とする。

(改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢)

第11条 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 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改正前定年条例第3条に規定する定年に準じた当該職に係る年齢とする。

(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12条 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 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ものを占めているものとしたときにおける改正前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。

(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13条 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（附則第7条及び第8条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、基準日における改正後定年条例定年が基準日の前日における改正後定年条例定年を超えるものとする。

- (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 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改正後定年条例定年に達している者とする。

3 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改正後定年条例定年に達している職員とする。

(城陽市職員の退職手当に関する条例の一部改正に伴う経過措置)

第14条 暫定再任用職員に対する第8条の規定による改正後の城陽市職員の退職手当に関する条例（以下「改正後退職手当条例」という。）第2条第1項の規定の適用については、同項中「（以下「職員」という。）」とあるのは、「（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）附則第4条第1項若しくは第2項又は第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除く。以下「職員」という。））」とする。

第15条 改正後退職手当条例第15条第4項の規定は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行の日以後に同項の事業を開始した職員その他これに準ずるものとして同項の規則で定める職員に該当するに至った者について適用する。

提案理由

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）の施行に伴い、関係条例の整理に関する条例を制定したいので、地方自治法（昭和22年法律第67号）第14条第1項の規定に基づいて、本案を提案するものである。

参照条文

地方自治法（抜粋）

〔条例〕

第14条 普通地方公共団体は、法令に違反しない限りにおいて第2条第2項の事務に関し、条例を制定することができる。

②・③

略

参考資料

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理に関する条例要綱

【改正概要】

① 定年年齢の引上げ

令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引上げ（令和5年度・6年度は61歳定年）、令和13年4月以降は65歳となる。

② 管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）の導入

60歳に達した管理職の職員は、条例で定めた特例を適用する場合を除き、管理職以外の職に降任する。

③ 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳以降で定年までの間、本人の希望により一旦退職したうえで、短時間で勤務できる定年前再任用短時間勤務制が導入される。あわせて、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、定年後に65歳まで再任用ができるよう現行の再任用制度と同様の仕組み（定年後の暫定再任用制度）を措置する。

④ 給料水準

当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳年度末の7割水準となる。

⑤ 退職手当の算定方法

当分の間、60歳以降で定年前に退職する場合においても、定年退職と同様に退職手当を算定する。

⑥ 情報提供・意思確認

当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、当該職員に対し、60歳に達する日以降に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報を提供することが義務付けられるとともに、60歳の以後の勤務の意思（又は退職の意思）を確認するよう努める。

【施行期日】

令和5年（2023年）4月1日

ただし、城陽市職員の退職手当に関する条例の一部改正及び城陽市職員の定年等に関する条例の一部改正に係る一部規定について、公布日施行とし、城陽市職員の退職手当に関する条例の一部改正に係る一部規定について、令和4年（2022年）10月1日とする。

【個別改正内容】

（第1条関係 城陽市職員の給与に関する条例の一部改正）

- ・新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員の給料、期末勤勉手当について定めるもの。（第3条第4項、第15条の4第3項、第15条の7第2項）
- ・定年が引き上げられることに伴い、60歳を超える職員に対する昇給について定めるもの。（第4条第5項）
- ・当分の間、60歳に達した日以後における最初の4月1日以後の職員の給料月額7割措置について定めるもの。（附則第2項）
- ・役職定年職員について、降任後の給料月額の7割の額が降任前の給料月額の7割の額に達しないこととなる場合に、当分の間、当該差額が給料として支給されるもの。（附則第4項）
- ・給料表において、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額を定めるもの。（別表第2）

（第2条関係 城陽市職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正）

- ・新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員の特殊勤務手当について定めるもの。（第15条）

（第3条関係 城陽市職員の分限に関する条例の一部改正）

- ・役職定年による職員の降任が新たに分限処分の対象となることから、降給の種類、降格の事由について定めるもの。（第3条の2、第3条の3）
- ・60歳に達した日以後における最初の4月1日以後の職員の給料

月額7割措置について、降給と取扱うもの。（附則第2項）

（第4条関係 城陽市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例の一部改正）

- ・ 役職定年制の導入に伴い、給料月額に対する減給額の割合が変動することを踏まえ、降任した際の減給額の上限規定を定めるもの。（第3条）

（第5条関係 企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正）

- ・ 公営企業における定年前再任用短時間勤務制の導入に伴い、給与規定を定めるもの。（第2条）

（第6条関係 城陽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正）

- ・ 新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間について定めるもの。（第2条第3項）

（第7条関係 城陽市職員の定年等に関する条例の一部改正）

- ・ 職員の定年を65歳とする。（第3条）
- ・ 役職定年制の対象について、管理職手当の支給対象の職及びそれに準ずるものとして市長が定める職とする旨を定めるもの。（第6条）
- ・ 役職定年制の上限年齢を60歳とする旨について定めるもの。（第7条）
- ・ 役職定年制の導入に伴い、他の職への降任を行う際に遵守すべき基準について定めるもの。（第8条）
- ・ 役職定年制の導入に伴う他の職への降任の特例について、定めるもの。（第9条）
- ・ 定年前の60歳以降の職員が、従前の勤務実績等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定年前再任用短時

間勤務について定めるもの。(第12条)

- ・定年について、段階的に引き上げる経過措置を定めるもの。(附則第2項)
- ・当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、当該職員に対し、60歳に達する日以降に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報を提供することが義務付けられるとともに、60歳以後の勤務の意思(又は退職の意思)を確認するよう努める旨を定めるもの。(附則第3項)

(第8条関係 城陽市職員の退職手当に関する条例の一部改正)

- ・60歳以降の退職は定年前早期退職の特例の対象とならない旨を定めるもの。(第7条、第13条の2、附則第7条第4項～第7項)
- ・当分の間、60歳以降で定年前に退職する場合であっても、定年退職と同様に退職手当を算定する。(附則第7条)
- ・職員の給料月額7割措置の規定について、給料月額の減額改定に該当しないものとし、退職手当の基本額に反映しない特例の対象とする経過措置を定めるもの。(附則第7条第3項)

(第9条関係 城陽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例の一部改正(平成27年城陽市条例第5号))

- ・現行の定年前早期退職の要件に関する経過措置を令和5年3月31日までとする。

(第10条関係 城陽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例の一部改正(平成29年城陽市条例第15号))

- ・城陽市職員の退職手当に関する条例の一部改正に伴う条番号のずれを補正する。

(第11条関係 城陽市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

- ・育児休業をすることができない職員に、城陽市職員の定年に関する

る条例第9条第1項から第4項までの規定により役職定年の特例の適用を受ける職員を追加する旨について定めるもの。(第2条第1項第3号)

- ・育児短時間勤務をすることができない職員に、城陽市職員の定年に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により役職定年の特例の適用を受ける職員を追加する旨について定めるもの。(第10条第3号)

(第12条関係 城陽市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正)

- ・公益的法人等へ派遣できる職員について、城陽市職員の定年に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により役職定年の特例の適用を受ける職員を対象外とするもの。(第2条第2項第3項)

(第13条関係 城陽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)

- ・現行の再任用制度が廃止され、新たに定年前再任用短時間勤務制度が導入されることに伴い、根拠規定の改正を行うもの。(第3条)

(第14条関係 城陽市職員の再任用に関する条例の廃止)

- ・現行の再任用制度の廃止に伴い、本条例を廃止するもの。

(附則関係)

- ・定年が段階的に引き上げられる経過期間において、定年後に65歳まで再任用ができるよう暫定再任用制度について定めるもの。