

第67号議案

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備に関する条例を
別紙のように定める。

令和4年11月29日提出

芦屋市長 伊 藤 舞

提案理由

地方公務員法の一部改正に伴い、関係条例において、本市職員の定年の引上げに係
る規定等を整備するため、この条例を制定しようとするもの。

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に関する条例

(芦屋市職員の定年等に関する条例の一部改正)

第1条 芦屋市職員の定年等に関する条例(昭和59年芦屋市条例第4号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p><u>第1章 総則(第1条)</u></p> <p><u>第2章 定年制度(第2条-第5条)</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制(第6条-第11条)</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制(第12条・第13条)</u></p> <p><u>第5章 雑則(第14条)</u></p> <p>付則</p> <p><u>第1章 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。) <u>第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、</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、</u> 職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>

改正後	改正前
<p>職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2章 定年制度</p> <p>(定年による退職)</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、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。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>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。</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性がある</p>	<p>(定年による退職)</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。<u>ただし、医療業務に従事する医師の定年は、年齢65年とする。</u></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、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>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。</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性がある</p>

改正後	改正前
<p>ため、<u>当該職員</u>の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>当該業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>当該職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項各号に掲げる事由</u>が引き続きあると認めるときは、<u>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）の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き勤務</u>させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、<u>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。</u></p> <p>5 (略)</p> <p>(定年に関する施策の調査等)</p> <p>第5条 (略)</p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)</u></p> <p>第6条 <u>法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次</u></p>	<p>ため、<u>その職員</u>の退職による欠員を容易に補充することができないとき。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>その業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>その職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項の事由が引き続き存すると認めるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き勤務</u>させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>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。</u></p> <p>5 (略)</p> <p>(定年に関する施策の調査等)</p> <p>第5条 (略)</p>

改正後	改正前
<p><u>に掲げる職（市立芦屋病院において医療業務に従事する医師が占める職を除く。）とする。</u></p> <p><u>(1) 芦屋市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年芦屋市条例第11号）第11条第1項に規定する職</u></p> <p><u>(2) 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和34年芦屋市条例第16号）第3条の2に規定する職</u></p> <p><u>(3) 芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（平成21年芦屋市条例第17号）第4条に規定する職</u></p> <p><u>(4) 前3号に準ずる者として市長が指定する職</u></p> <p><u>（管理監督職勤務上限年齢）</u></p> <p><u>第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。</u></p> <p><u>（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）</u></p> <p><u>第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等をする。</u></p> <p>(3) <u>当該職員¹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。</u></p> <p><u>（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）</u></p> <p><u>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（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。</u></p> <p><u>(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¹の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>(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</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>ため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>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、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。</u></p> <p><u>3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として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</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>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。</u></p> <p><u>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、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。</u></p> <p><u>（異動期間の延長等に係る職員の同意）</u></p> <p><u>第10条 任命権者は、前条各項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。</u></p> <p><u>（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制</u> <u>（定年前再任用短時間勤務職員の任用）</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>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。</u></p> <p><u>第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、組合（市が加入する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項に規定する一部事務組合及び広域連合をいう。）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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>第5章 雑則</u> <u>（補則）</u></p> <p><u>第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p><u>付 則</u> <u>（施行期日）</u></p> <p><u>1 （略）</u></p>	<p>付 則</p> <p>（略）</p>

改正後	改正前								
<p><u>(定年に関する経過措置)</u></p> <p>2 <u>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。</u></p> <table border="1" data-bbox="208 432 1122 608"> <tbody> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64年</td> </tr> </tbody> </table> <p>3 <u>令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、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に関する条例（令和4年芦屋市条例第 号。次項において「令和4年改正条例」という。）第1条による改正前の第3条ただし書に規定する職員であつて、第3条の規定を適用する職員については、前項の規定にかかわらず、令和5年4月1日から令和13年3月31日まで「65年」とする。</u></p> <p><u>(情報の提供及び勤務の意思の確認)</u></p> <p>4 <u>任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員及び令和4年改正条例による改正前の第3条ただし書に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかつた者で、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</u></p>	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年	
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	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								

改正後	改正前
<p>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。</p>	

（芦屋市職員定数条例の一部改正）

第2条 芦屋市職員定数条例（昭和25年芦屋市条例第30号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>（職員の定義）</p> <p>第1条 この条例において「職員」とは、次の各号に該当し、常時勤務する者（市長、副市長、教育長、病院事業管理者及び固定資産評価員並びに期間を定めて雇用される者（芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成26年芦屋市条例第10号）第2条及び第3条の規定により採用された職員を除く。）を除く。）をいう。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>2 (略)</p>	<p>（職員の定義）</p> <p>第1条 この条例において「職員」とは、次の各号に該当し、常時勤務する者（市長、副市長、教育長、病院事業管理者及び固定資産評価員並びに期間を定めて雇用される者（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項並びに芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成26年芦屋市条例第10号）第2条及び第3条の規定により採用された職員を除く。）を除く。）をいう。</u></p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>2 (略)</p>

改正後	改正前
<p style="text-align: center;">(定数外の職員)</p> <p>第4条 次に掲げる職員の数は、定数の外に置くものとする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 地方公務員法<u>（昭和25年法律第261号）</u>第28条第2項の規定による心身の故障等のため休職をしている職員</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>2・3 (略)</p>	<p style="text-align: center;">(定数外の職員)</p> <p>第4条 次に掲げる職員の数は、定数の外に置くものとする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 地方公務員法第28条第2項の規定による心身の故障等のため休職をしている職員</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>2・3 (略)</p>

(芦屋市職員の分限の手續及び効果に関する条例の一部改正)

第3条 芦屋市職員の分限の手續及び効果に関する条例（昭和26年芦屋市条例第34号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあっては「改正前部分」と、改正後の欄にあっては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p style="text-align: center;">附 則</p> <p style="text-align: center;"><u>(施行期日)</u></p> <p>1 (略)</p> <p style="text-align: center;"><u>(降給に関する経過措置)</u></p> <p>2 <u>芦屋市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年芦屋市条例第11号）附則第39項の規定に基づく措置及び規則その他の規程に基づく法附則第26項に規定する給与に関する特例措置による降給は、法第27条第2項に規定する職員の意に反する降給とする。</u></p>	<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>(略)</p>

改正後	改正前
3 <u>前項に規定する措置の適用を受ける職員には、規則で定めるところにより、当該措置の適用により給料月額が異動することとなつた旨の通知を行うものとする。</u>	

(芦屋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 芦屋市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（昭和26年芦屋市条例第35号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
(減給の効果) 第3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（法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、給料に相当する報酬の額。以下同じ。）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>	(減給の効果) 第3条 減給は1日以上6月以下の給料（法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、給料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。
2 (略)	2 (略)

(芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部改正)

第5条 芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和28年芦屋市条例第26号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」と

いう。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(勤務時間)</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。ただし、<u>法第22条の4第1項の規定により採用された職員(第11条第3項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。)</u>及び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3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職員を含む。第7項において「育児短時間勤務職員等」という。)(以下「短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>2～9 (略)</p> <p>(私傷病による療養休暇)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 前項ただし書の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>については適用しない。</p>	<p>(勤務時間)</p> <p>第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。ただし、<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及び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3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員(同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職員を含む。第7項において「育児短時間勤務職員等」という。)(以下「短時間勤務職員」という。)</u>の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>2～9 (略)</p> <p>(私傷病による療養休暇)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 前項ただし書の規定は、<u>再任用職員</u>については適用しない。</p>

(公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例の一部改正)

第6条 公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例(平成14年芦屋市条例第6号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」と

いう。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第22条の4第1項</u>の規定により採用された職員を除く。）</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 芦屋市職員の定年等に関する条例（昭和59年芦屋市条例第4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><u>(5) 芦屋市職員の定年等に関する条例第9条各項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p><u>(6) (略)</u></p> <p>3 (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 非常勤職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第28条の5第1項</u>の規定により採用された職員を除く。）</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 芦屋市職員の定年等に関する条例（昭和59年芦屋市条例第4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><u>(5) (略)</u></p> <p>3 (略)</p>

(外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部改正)

第7条 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（平成14年芦屋市条例第7号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」と

いう。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 芦屋市職員の定年等に関する条例(昭和59年芦屋市条例第4号)第4条第1項の規定により<u>引き続き勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</u></p> <p>(5) <u>芦屋市職員の定年等に関する条例第9条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(6) (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 芦屋市職員の定年等に関する条例(昭和59年芦屋市条例第4号)第4条第1項の規定により<u>引き続いて勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</u></p> <p>(5) (略)</p>

(芦屋市職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

第8条 芦屋市職員の育児休業等に関する条例(平成4年芦屋市条例第24号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

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) 芦屋市職員の定年等に関する条例(昭和59年芦屋市条例第4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</u>している職員</p> <p>(3) <u>芦屋市職員の定年等に関する条例第9条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(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7条の2 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) (略)</p> <p>(2) 芦屋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<u>引き続き勤務</u>している職員</p> <p>(3) <u>芦屋市職員の定年等に関する条例第9条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(育児短時間勤務職員等の給与の特例)</p> <p>第7条の9 育児休業法第10条第3項の規定により育児短時間勤務の承認を受けた職員(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="235 1380 1097 1422"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				<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) 芦屋市職員の定年等に関する条例(昭和59年芦屋市条例第4号)第4条第1項又は第2項の規定により<u>引き続いて勤務</u>している職員</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7条の2 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) (略)</p> <p>(2) 芦屋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<u>引き続いて勤務</u>している職員</p> <p>(育児短時間勤務職員等の給与の特例)</p> <p>第7条の9 育児休業法第10条第3項の規定により育児短時間勤務の承認を受けた職員(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="1164 1380 2027 1422"> <tr> <td>第3条の2第1</td> <td>とする</td> <td>に、芦屋市職員の勤務時間そ</td> </tr> </table>	第3条の2第1	とする	に、芦屋市職員の勤務時間そ
第3条の2第1	とする	に、芦屋市職員の勤務時間そ					

改正後			改正前		
			項		<u>他の勤務条件に関する条例（昭和28年芦屋市条例第26号）第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文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</u>
第4条	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>芦屋市職員</u> の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和28年芦屋市条例第26号）第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文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	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6条第1項 第7条の2第1項	(略)		第6条第1項 第7条第1項	(略)	
第9条第1項	(略)		第9条第1項	(略)	
第13条の3第2項	<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（同法第17条	第13条の3第2項	<u>短時間勤務職員</u>	地方公務員の育児休業法に関する法律（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

改正後			改正前		
		の規定による短時間勤務している職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)			定による短時間勤務している職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)
第16条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、当該勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする	第16条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、当該勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする
			第16条第3項	前項	芦屋市職員の育児休業等に関する条例（平成4年芦屋市条例第24号。以下「育児休業条例」という。）第7条の9
第16条第4項	要しない	要しない。ただし、当該時間が <u>芦屋市職員の育児休業等に関する条例（平成4年芦屋市条例第24号。以下「育児休業条例」という。）第7条の9の規定により読み替え</u>	第16条第4項	要しない	要しない。ただし、当該時間が <u>育児休業条例第7条の9の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合に</u> あ

改正後		改正前	
			つては、第19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100分の100（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125）を減じた割合を乗じて得た額とする
第22条第4項 ～第22条の4 第3項	(略)	第22条第4項 ～第22条の4 第3項	(略)
<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第8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。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。）を除く。）</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第9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、勤務条件条例第2条第7項</p>		<p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第8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。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>再任用短時間勤務職員等</u>」という。）を除く。）</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第9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、勤務条件条例第2条第7項</p>	

改正後	改正前
<p>に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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。</p> <p>2・3 （略）</p> <p>附 則</p> <p>1 3 （略）</p> <p><u>（給与条例附則第39項の規定が適用される育児短時間勤務職員等に関する読替え）</u></p> <p><u>1 4 育児短時間勤務職員等に対する給与条例附則第39項の規定の適用については、同項中「）とする」とあるのは、「」に、勤務条件条例第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文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。</u></p>	<p>に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員等</u>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。</p> <p>2・3 （略）</p> <p>附 則</p> <p>1 3 （略）</p>

（芦屋市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正）

第9条 芦屋市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年芦屋市条例第11号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>の給料月額）</p> <p>第3条の2 <u>法第22条の4第1項</u>の規定により採用された職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。）の給料月額</p>	<p>（<u>再任用職員</u>の給料月額）</p> <p>第3条の2 <u>法第28条の4第1項又は第28条の5第1項</u>の規定により採用された職員（以下「<u>再任用職員</u>」という。）の給</p>

改正後	改正前
<p>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（以下「基準給料月額」という。）のうち、前条第3項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和28年芦屋市条例第26号。以下「勤務条件条例」という。）第2条第1項ただし書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38.75で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p><u>（昇格の場合の号給）</u></p> <p>第6条 （略）</p> <p>（降格）</p> <p>第7条 <u>職員を降格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。</u></p> <p>2 <u>職員から書面による同意を得た場合には、前項の規定により当該職員を降格させることができる。</u></p> <p><u>（降格の場合の号給）</u></p> <p>第7条の2 <u>職員を降格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、降格した日の前日</u></p>	<p>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> <p>2 <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「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、その者の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>第6条 （略）</p> <p>（降格）</p> <p>第7条 <u>職員を降格（職員の職務の級を同一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。）させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給（同じ額の号給がないときは、直近下位の号給）とする。</u></p> <p>2 <u>前項の規定により定められる職員の号給が他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、その者の給料月額を決定することができる。</u></p>

改正後	改正前
<p><u>に受けていた号給に応じ、規則で定める降格時号給対応表に定める降格後の号給欄の号給とする。</u></p> <p>2 <u>職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。</u></p> <p>3 <u>前2項の規定により職員の号給を決定することが著しく不適当であると認められる場合には、これらの規定にかかわらず、あらかじめ市長の承認を得て、その者の号給を決定することができる。この場合において、当該号給は、当該職員が降格した日の前日に受けていた給料月額に達しない額の号給でなければならない。</u></p> <p>(異動)</p> <p>第8条 (略)</p> <p>2 前項の場合における職員の異動後の給料月額は、<u>第6条及び前条</u>の規定にかかわらず、異動後の職に従前から在職していたものとみなし、他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮し、規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>(給料の支給)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 前2項の規定により給料を支給する場合であつて、月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その月の現日数から<u>勤務条件条例第2条第2項及び第4項から第6項までの規定に基づく勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として日割り</u>によつて計算する。</p>	<p>(異動)</p> <p>第8条 (略)</p> <p>2 前項の場合における職員の異動後の給料月額は、<u>前2条</u>の規定にかかわらず、異動後の職に従前から在職していたものとみなし、他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮し、規則で定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>(給料の支給)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 前2項の規定により給料を支給する場合であつて、月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その月の現日数から<u>芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例(昭和28年芦屋市条例第26号。以下「勤務条件条例」という。)</u>第2条第2項及び第4項から第6項までの規定に基づく勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによつて計算す</p>

改正後	改正前
<p>5 (略) (通勤手当)</p> <p>第13条の3 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 通勤のため自転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「自転車等」という。)を使用することを常例とする職員(自転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転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額(定年再任用短時間勤務職員のうち、1月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)とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間(通勤手当の支給の単位となる期間として6月を超えない範囲内で1月を単位として規則で定める期間をいう。以下この項において同じ。)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等の額に相当する額(以下この号において「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</p>	<p>る。</p> <p>5 (略) (通勤手当)</p> <p>第13条の3 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 通勤のため自転車その他の交通の用具で規則で定めるもの(以下「自転車等」という。)を使用することを常例とする職員(自転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転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額(短時間勤務職員のうち、1月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)とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間(通勤手当の支給の単位となる期間として6月を超えない範囲内で1月を単位として規則で定める期間をいう。以下この項において同じ。)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</p>

改正後	改正前
<p>(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月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自転車等の使用距離等の事情を考慮して別に規則で定める区分に応じ、前2号に定める額(1月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第16条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(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<u>場合には</u>、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、そ</p>	<p>して当該運賃等の額を算出する場合において、1月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自転車等の使用距離等の事情を考慮して別に規則で定める区分に応じ、前2号に定める額(1月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第16条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(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<u>場合は</u>、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 <u>短時間勤務職員</u>が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間</p>

改正後	改正前
<p>の勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間が1月において60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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<u>場合には</u>、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。</p> <p>4 勤務条件条例第2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19条に規定する勤務1時当たりの給与額に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<u>場合には</u>、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（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<u>場合には</u>、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。</p> <p>5 （略） （勤務1時間当たりの給与額の算出）</p> <p>第19条 （略）</p>	<p>とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間が1月において60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項<u>（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）</u>の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に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<u>場合は</u>、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。</p> <p>4 勤務条件条例第2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19条に規定する勤務1時当たりの給与額に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<u>場合は</u>、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（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<u>場合は</u>、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。</p> <p>5 （略） （勤務1時間当たりの給与額の算出）</p> <p>第19条 （略）</p>

改正後	改正前
<p>2 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>の勤務1時間当たりの給与額の算出に当たっては、前項の規定を適用する。この場合において、同項中「給料月額」とあるのは、「<u>基準給料月額</u>」とし、「1週間当たりの勤務時間」とあるのは、「38時間45分」とする。</p> <p>(義務教育等教員特別手当)</p> <p>第19条の3 (略)</p> <p>2 義務教育等教員特別手当の月額は、20,700円を超えない範囲内で職務の級及び号給(<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては、職務の級)の別に応じて、規則で定める。</p> <p>(特定の職員についての適用除外)</p> <p>第21条 (略)</p> <p>2 <u>第4条から第9条まで</u>、<u>第12条及び第13条の4</u>の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</p> <p>(期末手当)</p> <p>第22条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間における<u>当該職員</u>の在職期間の次に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(7) (略)</p> <p>3 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第22条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この<u>項</u>においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職</p>	<p>2 <u>短時間勤務職員</u>の勤務1時間当たりの給与額の算出に当たっては、前項の規定を適用する。この場合において、同項中「給料月額」とあるのは、「<u>第3条の2第1項に規定する給料月額</u>」とし、「1週間当たりの勤務時間」とあるのは、「38時間45分」とする。</p> <p>(義務教育等教員特別手当)</p> <p>第19条の3 (略)</p> <p>2 義務教育等教員特別手当の月額は、20,700円を超えない範囲内で職務の級及び号給(<u>再任用職員</u>にあつては、職務の級)の別に応じて、規則で定める。</p> <p>(特定の職員についての適用除外)</p> <p>第21条 (略)</p> <p>2 第12条及び第13条の4の規定は、<u>再任用職員</u>には適用しない。</p> <p>(期末手当)</p> <p>第22条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間における<u>その者</u>の在職期間の次に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(7) (略)</p> <p>3 <u>再任用職員</u>に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第22条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この<u>条</u>においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職</p>

改正後	改正前
<p>する職員に対し、基準日以前6月以内の期間における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、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。</p> <p>2 勤奨手当の額は、勤奨手当基礎額に任命権者が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奨手当の額の、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掲げる額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>以外の職員 当該職員の勤奨手当基礎額に100分の100を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項のうち<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> 当該<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>の勤奨手当基礎額に100分の47.5を乗じて得た額の総額</p> <p>3・4 (略) (退職者の給与)</p> <p>第24条 (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>6 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>が法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、第2項、第3項及び前項の規定にかかわらず、いかなる給与も支給しない。</p> <p>7 (略) (看護休暇者の給与)</p> <p>第24条の5 勤務条件条例第14条の2の規定に基づき、看護休暇の承認を受けた職員には、その期間(1暦年について10日を超えない範囲内(<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては、規則で定める日数を超えない範囲内)において承認を受け</p>	<p>する職員に対し、基準日以前6月以内の期間における<u>その者の</u>勤務成績に応じて、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。</p> <p>2 勤奨手当の額は、勤奨手当基礎額に任命権者が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奨手当の額の、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掲げる額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち<u>再任用職員</u>以外の職員 当該職員の勤奨手当基礎額に100分の100を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項のうち<u>再任用職員</u> 当該<u>再任用職員</u>の勤奨手当基礎額に100分の47.5を乗じて得た額の総額</p> <p>3・4 (略) (退職者の給与)</p> <p>第24条 (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>6 <u>再任用職員</u>が法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、第2項、第3項及び前項の規定にかかわらず、いかなる給与も支給しない。</p> <p>7 (略) (看護休暇者の給与)</p> <p>第24条の5 勤務条件条例第14条の2の規定に基づき、看護休暇の承認を受けた職員には、その期間(1暦年について10日を超えない範囲内(<u>短時間勤務職員</u>にあつては、規則で定める日数を超えない範囲内)において承認を受けた期間を除</p>

改正後	改正前
<p>た期間を除く。)については、いかなる給与も支給しない。</p> <p>附 則</p> <p>(定数外職員の給与)</p> <p>2 9 芦屋市職員定数条例(昭和24年条例第33号)に規定する定数以外の職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の給与については、前各条の規定に準じ市長が別に定める。</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員の地域手当)</p> <p>3 1 定年前再任用短時間勤務職員の地域手当については、第13条の規定にかかわらず、当分の間、給料の月額に同条に定める率を乗じて得た額とする。</p> <p>(給料月額の特例)</p> <p>3 2 第1号から第5号までに掲げる職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間の給料月額は、別表第1から別表第3(イ)までに規定する額に、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。ただし、第13条、第19条、第22条及び第22条の4並びに芦屋市職員の退職手当に関する条例(昭和30年芦屋市条例第1号)第3条の2から第6条の2まで及び第7条から第7条の5まで並びに芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例(昭和36年芦屋市条例第28号)第2条の2から第5条の4まで及び第6条の2から第6条の6までの規定の適用については、この限りでない。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>3 3 職員を昇格させ、又は降格させる場合における第6条又は第7条の2の規定の適用については、前項の規定の適用がなかった場合に受けることとなる給料月額に基づいて、その号給を</p>	<p>く。)については、いかなる給与も支給しない。</p> <p>附 則</p> <p>(定数外職員の給与)</p> <p>2 9 芦屋市職員定数条例(昭和24年条例第33号)に規定する定数以外の職員の給与については、前各条の規定に準じ市長が別に定める。</p> <p>(再任用職員の地域手当)</p> <p>3 1 再任用職員の地域手当については、第13条の規定にかかわらず、当分の間、給料の月額に同条に定める率を乗じて得た額とする。</p> <p>(給料月額の特例)</p> <p>3 2 第1号から第5号までに掲げる職員(再任用職員を除く。)の令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間の給料月額は、別表第1から別表第3(イ)までに規定する額に、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。ただし、第13条、第19条、第22条及び第22条の4並びに芦屋市職員の退職手当に関する条例(昭和30年芦屋市条例第1号)第3条の2から第6条の2まで及び第7条から第7条の5まで並びに芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例(昭和36年芦屋市条例第28号)第2条の2から第5条の4まで及び第6条の2から第6条の6までの規定の適用については、この限りでない。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>3 3 職員を昇格させ、又は降格させる場合における第6条又は第7条の規定の適用については、前項の規定の適用がなかった場合に受けることとなる給料月額に基づいて、その号給を決定</p>

改正後	改正前
<p>決定する。</p> <p>34～38 (略)</p> <p><u>39 当分の間、職員の給料月額、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41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3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6条及び第7条の2から第9条まで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。</u></p> <p><u>40 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</u></p> <p>(1) <u>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</u></p> <p>(2) <u>芦屋市職員の定年等に関する条例（昭和59年芦屋市条例第4号）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（同条例第9条第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第6条に規定する職を占める職員</u></p> <p>(3) <u>芦屋市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同条例第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。）</u></p> <p><u>41 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43項において「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第39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</u></p>	<p>する。</p> <p>34～38 (略)</p>

改正後	改正前
<p><u>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（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39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。</u></p> <p><u>4.2 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3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3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。</u></p> <p><u>4.3 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39項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第41項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、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。</u></p> <p><u>4.4 附則第41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39項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、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。</u></p> <p><u>4.5 附則第39項から前項までに定めるもののほか、附則第3</u></p>	

改正後						改正前						
<p>9項の規定による給料月額，附則第41項の規定による給料その他附則第39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。</p> <p>別表第1（第3条関係） 行政職給料表</p>						<p>別表第1（第3条関係） 行政職給料表</p>						
職員の区分	級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額						
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	1～1 21	(略)					1～1 21	(略)				
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	再任用職員	187,700	255,200	274,600	313,900	388,700
		円	円	円	円	円						
		187,700	255,200	274,600	313,900	388,700						
備考（略）						備考（略）						
別表第3（ア）（第3条関係） 教育職給料表（一）						別表第3（ア）（第3条関係） 教育職給料表（一）						
職員の区分	級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額						
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	1～1 73	(略)					1～1 73	(略)				
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	再任用職員	225,200	271,100	298,100	324,400	405,200

改正後						改正前			
務職員		円	円	円	円	円			
		225,200	271,100	298,100	324,400	405,200			
備考 (略)						備考 (略)			
別表第3 (イ) (第3条関係)						別表第3 (イ) (第3条関係)			
教育職給料表 (二)						教育職給料表 (二)			
職員の区分	級 号給	1級	2級	3級		1級	2級	3級	
		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職員以外の職員	1～173	(略)				1～173	(略)		
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		再任用職員	225,200	271,100	324,400
		円	円	円					
		225,200	271,100	324,400					
備考 (略)						備考 (略)			

(芦屋市職員の退職手当に関する条例の一部改正)

第10条 芦屋市職員の退職手当に関する条例(昭和30年芦屋市条例第1号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(職員の範囲)</p> <p>第2条 この条例において「職員」とは、地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第1項に規定する職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項第1号に規定する職員，地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号に規定する職員及び単純な労務に雇用される一般職の職員並びに芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例（昭和36年芦屋市条例第28号）の規定の適用を受ける職員を除く。）をいう。</p> <p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p> <p>第6条 第4条の2第1項第3号及び第5条第1項（第1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つて，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<u>20年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第4条の2第1項，第5条第1項及び前条第1項の規定の適用については，次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は，それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>	<p>(職員の範囲)</p> <p>第2条 この条例において「職員」とは，地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第1項に規定する職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項第1号に規定する職員，<u>同法第28条の4第1項又は第28条の5第1項に規定する職員</u>，地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号に規定する職員及び単純な労務に雇用される一般職の職員並びに芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例（昭和36年芦屋市条例第28号）の規定の適用を受ける職員を除く。）をいう。</p> <p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p> <p>第6条 第4条の2第1項第3号及び第5条第1項（第1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つて，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<u>15年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第4条の2第1項，第5条第1項及び前条第1項の規定の適用については，次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は，それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>
(略)	(略)
<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は，その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。），同法第29条の規定による停職，地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第1</p>	<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は，その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。），同法第29条の規定による停職，地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第1</p>

改正後	改正前
<p>10号)に基づく育児休業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つた月を除く。<u>第8条第4項において「休職月等」という。</u>)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<u>この項及び第5項において「調整月額」という。</u>)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)</p> <p>第7条の6 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つて、次に掲げるものを行うことができる。</p> <p>(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<u>20年</u>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</p> <p>(2) (略)</p> <p>2～17 (略)</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第15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13条第1項</p>	<p>10号)に基づく育児休業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つた月を除く。<u>以下「休職月等」という。</u>)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し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)</p> <p>第7条の6 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つて、次に掲げるものを行うことができる。</p> <p>(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<u>15年</u>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</p> <p>(2) (略)</p> <p>2～17 (略)</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第15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13条第1項</p>

改正後	改正前
<p>に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>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。</u>）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第16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13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11条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第18条において「<u>失業手当受給可能者</u>」という。）であつた場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第18条において「<u>失業者退職手当額</u>」という。）を除く。）の全部又は一部の</p>	<p>に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「<u>再任用職員に対する免職処分</u>」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。</u>）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第16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13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11条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第18条において「<u>失業手当受給可能者</u>」という。）であつた場合にあつては、これらの規定により算出される金額（次条及び第18条において「<u>失業者退職手当額</u>」という。）を除く。）の全部又は</p>

改正後	改正前
<p>返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>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べき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p> <p>第18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16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、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</p>	<p>一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>再任用職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>再任用職員に対する免職処分</u>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べき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p> <p>第18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16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、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</p>

改正後	改正前
<p>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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第16条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>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14条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期</p>	<p>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つた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第16条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第16条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>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14条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期</p>

改正後	改正前
<p>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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>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16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、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<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>	<p>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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>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16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>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<u>再任用職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第16条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、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<u>再任用職員に対する免職処分</u>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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>

改正後	改正前
<p>6～8 (略)</p> <p>附 則</p> <p>4 (略)</p> <p>5 <u>当分の間、第4条の2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つて、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び第4条の2第1項又は第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第4条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第5項」とする。</u></p> <p>6 <u>当分の間、第5条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であつて、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び第5条第1項又は第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第4条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第6項」とする。</u></p> <p>7 <u>前2項の規定は、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に関する条例（令和4年芦屋市条例第 号）による改正前の定年条例第3条ただし書に規定する職員に相当する職員（以下「年齢65年定年退職職員」という。）が退職した場合に支給する退職手当の基本額については適用しない。</u></p> <p>8 <u>芦屋市一般職の職員の給与に関する条例附則第39項の規定による職員の給料月額の変額は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。</u></p> <p>9 <u>当分の間、第4条の2第1項第3号並びに第5条第1項第3号、第5号及び第6号に掲げる者に対する第6条及び第7条の</u></p>	<p>6～8 (略)</p> <p>附 則</p> <p>4 (略)</p>

改正後	改正前				
<p><u>3の規定の適用については、第6条本文中「定年に達する日」とあるのは「定年（年齢65年定年退職職員以外の者にあつては60歳とし、年齢65年定年退職職員にあつては65歳とする。）に達する日」と、第6条の表第4条の2第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第7条の3の表第7条の項、第7条の2第1号の項及び第7条の2第2号の項中「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「その者に係る定年（年齢65年定年退職職員以外の者にあつては60歳とし、年齢65年定年退職職員にあつては65歳とする。）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。</u></p> <p><u>10 当分の間、第4条の2第1項第3号並びに第5条第1項第3号、第5号及び第6号に掲げる者（次の表の左欄に掲げる者であつて、退職の日において定められているその者に係る定年がそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢を超える者に限る。）に対する第6条及び第7条の3の規定の適用については、第6条本文中「6月」とあるのは「零月」と、同条の表第4条の2第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第7条の3の表第7条の項、第7条の2第1号の項及び第7条の2第2号の項中「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年である職員にあつては、100分の2）」とあるのは「100分の3」とする。</u></p> <table border="1" data-bbox="208 1246 1120 1337"> <tr> <td>年齢65年定年退職職員以外の者</td> <td>60歳</td> </tr> <tr> <td>年齢65年定年退職職員</td> <td>65歳</td> </tr> </table> <p><u>11 当分の間、第4条の2第1項第3号及び第5条第1項（第</u></p>	年齢65年定年退職職員以外の者	60歳	年齢65年定年退職職員	65歳	
年齢65年定年退職職員以外の者	60歳				
年齢65年定年退職職員	65歳				

改正後	改正前
<p>1号を除く。)に規定する者に対する第6条及び第7条の6の規定の適用については、第6条本文及び第7条の6第1項第1号中「20年を」とあるのは「15年を」とするほか、前項の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、第6条中「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、及び第7条の6第1項第1号中「定年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <p>1.2 当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者であつて附則第10項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達する日前に退職したときにおける第6条及び第7条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条の2第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第7条の3の表第7条の項、第7条の2第1号の項及び第7条の2第2号の項中「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年である職員にあつては、100分の2）」とあるのは、「附則第10項の表の左欄に掲げる者の区分ごとに同表の右欄に掲げる年齢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。</p> <p>1.3 当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者であつて附則第10項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達した日以後に退職したときにおける第6条及び第7条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条の2第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第7条の3の表第7条の項、第7条の2第1号の項及び第7条の2第2号の項中「100分</p>	

改正後	改正前
<p><u>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年である職員にあつては、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。</u></p>	

（芦屋市職員の厚生制度に関する条例の一部改正）

第11条 芦屋市職員の厚生制度に関する条例（昭和38年芦屋市条例第3号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>（組織）</p> <p>第2条 互助会は、本市に常時勤務する職員，公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例（平成14年芦屋市条例第6号）第2条第1項の規定による派遣をされた職員，<u>法第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務職員のうち1週間当たりの勤務時間が31時間の者及び法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員のうち1週間当たりの勤務時間が29時間以上の者（以下これらを「会員」という。）をもつて組織する。ただし、次に掲げる者を除く。</p> <p>(1)～(6) （略）</p>	<p>（組織）</p> <p>第2条 互助会は、本市に常時勤務する職員，公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例（平成14年芦屋市条例第6号）第2条第1項の規定による派遣をされた職員，<u>法第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務職員のうち1週間当たりの勤務時間が31時間の者及び法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員のうち1週間当たりの勤務時間が29時間以上の者（以下これらを「会員」という。）をもつて組織する。ただし、次に掲げる者を除く。</p> <p>(1)～(6) （略）</p>

(芦屋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12条 芦屋市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成17年芦屋市条例第9号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
(報告事項) 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。 (1)～(12) (略)	(報告事項) 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。 (1)～(12) (略)

(芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例の一部改正)

第13条 芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例(昭和36年芦屋市条例第28号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、本市職員のうち教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の適用又は準用を受ける者で、常時勤務に服することを要するもの（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する者及び行政職給料表の適用を受ける社会教育主事を除く。以下「教職員」という。）の退職手当に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第5条第1項及び第2項において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第6条の7第11項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（第12条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項第1号から第3号までの規定による免職の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第6条の5第4項において「自己都合等退職者」という。</u>）に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p> <p>第5条の3 第4条第1項第3号及び第5条第1項（第1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</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、本市職員のうち教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の適用又は準用を受ける者で、常時勤務に服することを要するもの（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する者、<u>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項に規定する者及び行政職給料表の適用を受ける社会教育主事を除く。以下「教職員」という。</u>）の退職手当に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第5条第1項及び第2項において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第6条の7第11項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（第12条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、<u>地方公務員法第28条第1項第1号から第3号までの規定による免職の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第6条の5第4項において「自己都合等退職者」という。</u>）に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p> <p>第5条の3 第4条第1項第3号及び第5条第1項（第1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</p>

改正後	改正前
<p>退職した者であつて、その勤続期間が20年以上であり、かつ、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<u>20年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>	<p>退職した者であつて、その勤続期間が20年以上であり、かつ、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<u>15年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>
(略)	(略)
<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第6条の5 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職、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）に基づく育児休業その他これらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をとることを要する日のあつた月を除く。<u>第7条第4項において「休職月等」という。</u>）のうち教育委員会が市長と協議して定めるものを除く。）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教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」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>(定年前に退職する意思を有する教職員の募集等)</p>	<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第6条の5 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職、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）に基づく育児休業その他これらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をとることを要する日のあつた月を除く。<u>以下「休職月等」という。</u>）のうち教育委員会が市長と協議して定めるものを除く。）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教職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>(定年前に退職する意思を有する教職員の募集等)</p>

改正後	改正前
<p>第6条の7 教育委員会は、定年前に退職する意思を有する教職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。</p> <p>(1) 教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<u>20年</u>を減じた年齢以上の年齢である教職員を対象として行う募集</p> <p>(2) (略)</p> <p>2～17 (略)</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、教育委員会は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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教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「<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 教育委員会が、当該退職をした者（<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>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教職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分</p>	<p>第6条の7 教育委員会は、定年前に退職する意思を有する教職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。</p> <p>(1) 教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<u>15年</u>を減じた年齢以上の年齢である教職員を対象として行う募集</p> <p>(2) (略)</p> <p>2～17 (略)</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、教育委員会は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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教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「<u>再任用教職員に対する免職処分</u>」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 教育委員会が、当該退職をした者（<u>再任用教職員に対する免職処分</u>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教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</p>

改正後	改正前
<p>を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第15条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、教育委員会は、当該退職をした者に対し、第12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10条の規定により準用する芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第17条において「失業手当受給可能者」という。）であつた場合<u>には</u>、これらの規定により算出される金額（次条及び第17条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる教職員としての引き続きた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 教育委員会が、当該退職をした者（<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>の対象となる教職員を除く。）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教職員としての引き続きた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p>	<p>をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第15条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、教育委員会は、当該退職をした者に対し、第12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10条の規定により準用する芦屋市職員の退職手当に関する条例第11条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第17条において「失業手当受給可能者」という。）であつた場合<u>にあつては</u>、これらの規定により算出される金額（次条及び第17条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる教職員としての引き続きた在職期間中の行為に関し<u>再任用教職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 教育委員会が、当該退職をした者（<u>再任用教職員に対する免職処分</u>の対象となる教職員を除く。）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教職員としての引き続きた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p>

改正後	改正前
<p>第17条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、教育委員会が、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教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、教育委員会は、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教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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15条第5項又は前条第3項において準用する芦屋市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、教育委員会は、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教職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分</p>	<p>第17条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、教育委員会が、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教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、教育委員会は、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教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つた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15条第5項又は前条第3項において準用する芦屋市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、教育委員会は、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教職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分</p>

改正後	改正前
<p>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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第13条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、教育委員会は、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教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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、教育委員会は、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つた場合には、失業者退職手当額</p>	<p>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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第13条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、教育委員会は、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教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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、教育委員会は、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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職</p>

改正後	改正前
<p>を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる教職員としての引き続いた在職期間中の行為に<u>関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、教育委員会は、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<u>関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>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つた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 (略)</p> <p>付 則</p> <p>5 (略)</p> <p>6 <u>当分の間、第4条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は付則第6項」とする。</u></p> <p>7 <u>当分の間、第5条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であつて、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第3条の規定の</u></p>	<p>手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる教職員としての引き続いた在職期間中の行為に<u>関し再任用教職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、教育委員会は、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<u>関し再任用教職員に対する免職処分</u>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つた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 (略)</p> <p>付 則</p> <p>5 (略)</p>

改正後	改正前
<p><u>適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は付則第7項」とする。</u></p> <p>8 <u>芦屋市一般職の職員の給与に関する条例附則第39項の規定による教職員の給料月額の設定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。</u></p> <p>9 <u>当分の間、第4条第1項第3号並びに第5条第1項第3号、第5号及び第6号に掲げる者に対する第5条の3及び第6条の4の規定の適用については、第5条の3本文中「定年に達する日」とあるのは「60歳に達する日」と、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の4の表第6条の2の項、第6条の3第1号の項及び第6条の3第2号の項中「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。</u></p> <p>10 <u>当分の間、第4条第1項第3号並びに第5条第1項第3号、第5号及び第6号に掲げる者（退職の日において定められているその者に係る定年が60歳を超える者に限る。）に対する第5条の3及び第6条の4の規定の適用については、第5条の3本文中「6月」とあるのは「零月」と、同条の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の4の表第6条の2の項、第6条の3第1号の項及び第6条の3第2号の項中「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年である教職員にあつては、100分の2）」とあるのは「100分の3」とする。</u></p> <p>11 <u>当分の間、第4条第1項第3号及び第5条第1項（第1号</u></p>	

改正後	改正前
<p>を除く。)に規定する者に対する第5条の3及び第6条の7の規定の適用については、第5条の3本文及び第6条の7第1項第1号中「20年を」とあるのは「15年を」とし、第5条の3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、及び第6条の7第1項第1号中「定年」とあるのは「60歳」とする。</p> <p>1.2 当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者が60歳に達する日以前に退職したときにおける第5条の3及び第6条の4の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の4の表第6条の2の項、第6条の3第1号の項及び第6条の3第2号の項中「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年である教職員にあつては、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。</p> <p>1.3 当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者が60歳に達した日以後に退職したときにおける第5条の3及び第6条の4の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の4の表第6条の2の項、第6条の3第1号の項及び第6条の3第2号の項中「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年である教職員にあつては、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</p>	

改正後	改正前
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。	

(芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

第14条 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和34年芦屋市条例第16号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあっては「改正前部分」と、改正後の欄にあっては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<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及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(退職者の給与)</p> <p>第13条 (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>6 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>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)が地方公務員法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、第2項、第3項及び第5項の規定にかかわらず、いかなる給与も支給しない。</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及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(退職者の給与)</p> <p>第13条 (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>6 地方公務員法第28条の4第1項又は第28条の5第1項の規定により採用された職員(以下「<u>再任用職員</u>」という。)が地方公務員法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して退職にされたときは、第2項、第3項及び第5項の規定にかかわらず、いかなる給与も支給しない。</p>

改正後	改正前
<p>7 (略)</p> <p>(<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>についての適用除外)</p> <p>第15条 第4条, 第5条の2及び第11条の規定は, <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</p> <p>付 則</p> <p>9 (略)</p> <p>(<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>の地域手当)</p> <p>10 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>の地域手当については, 第4条の2の規定にかかわらず, 当分の間, 給料の月額に対応する額とする。</p>	<p>7 (略)</p> <p>(<u>再任用職員</u>についての適用除外)</p> <p>第15条 第4条, 第5条の2及び第11条の規定は, <u>再任用職員</u>には適用しない。</p> <p>付 則</p> <p>9 (略)</p> <p>(<u>再任用職員</u>の地域手当)</p> <p>10 <u>再任用職員</u>の地域手当については, 第4条の2の規定にかかわらず, 当分の間, 給料の月額に対応する額とする。</p>

(芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例の一部改正)

第15条 芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例(平成26年芦屋市条例第10号)の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分(以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。)については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(<u>短時間勤務職員の任期を定めた採用</u>)</p> <p>第4条 管理者は, <u>短時間勤務職員</u>(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する職員をいう。以下同じ。)を前条第1項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には, <u>短時間勤務職員</u>を任期を定めて採用することができる</p>	<p>(<u>短時間勤務職員の任期を定めた採用</u>)</p> <p>第4条 管理者は, <u>短時間勤務職員</u>(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する職員をいう。以下同じ。)を前条第1項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には, <u>短時間勤務職員</u>を任期を定めて採用することができる</p>

改正後	改正前
る。 2 (略)	る。 2 (略)

(芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

第16条 芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（平成21年芦屋市条例第17号）の一部を次のように改正する。

次の表中下線又は太枠の表示部分（以下改正前の欄にあつては「改正前部分」と、改正後の欄にあつては「改正後部分」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 改正前部分及びそれに対応する改正後部分が存在するときは、当該改正前部分を当該改正後部分に改める。
- (2) 改正前部分のみ存在するときは、当該改正前部分を削る。
- (3) 改正後部分のみ存在するときは、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<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及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）<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職員（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等についての適用除外)</p> <p>第24条 第5条、第7条、第9条及び第18条の規定は、地方公務員法<u>第22条の4第1項</u>又は芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成26年芦屋市条例第10号）第2条から第4条までの規定により採用された職員には適用しない。</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及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）<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職員（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>(再任用職員等についての適用除外)</p> <p>第24条 第5条、第7条、第9条及び第18条の規定は、地方公務員法<u>第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項</u>又は芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成26年芦屋市条例第10号）第2条から第4条までの規定により採用された職員には適用しない。</p>

(芦屋市職員の再任用に関する条例の廃止)

第17条 芦屋市職員の再任用に関する条例（平成13年芦屋市条例第8号）は、廃止する。

附 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、附則第12条の規定は、公布の日から施行する。

（定義）

第2条 この附則において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 施行日 この条例の施行の日をいう。
- (2) 令和3年改正法 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）をいう。
- (3) 新地方公務員法 令和3年改正法による改正後の地方公務員法をいう。
- (4) 暫定再任用職員 令和3年改正法附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。
- (5) 暫定再任用短時間勤務職員 令和3年改正法附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。
- (6) 定年前再任用短時間勤務職員 新地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員をいう。

（芦屋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3条 任命権者は、施行日前にこの条例による改正前の芦屋市職員の定年等に関する条例（以下この条から附則第8条までにおいて「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「旧条例勤務延長職員」という。）について、旧条例勤務延長期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、この条例による改正後の芦屋市職員の定年等に関する条例（以下この条から附則第11条までにおいて「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、当該旧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、基準日における新条例定年（新定年条例第3条に規定する定年をいう。以下この条から附則第10条まで同じ。）が基準日の前日における新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧定年条例第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、令和3年改正法附則第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新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧定年条例第3条に規定する定年）に達している職員（当該規則で定める職にあつては、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 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。

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第4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（以下この条から附則第7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条例定年（旧定年条例第3条に規定する定年をいう。以下この条から附則第9条まで同じ。）（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者

(4) 25年以上勤続して施行日前に退職した者（前3号に掲げる者を除く。）であつて、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、附則第6条第1項若しくは第2項又は附則第7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者

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条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、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、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の

- (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5条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、組合（市が加入する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項に規定する一部事務組合及び広域連合をいう。以下次項及び附則第7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条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、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条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、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6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、附則第4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。以下この条から附則第11条まで同じ。）に係る旧条例定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が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、附則第4条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が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条例定年をいう。次条第2項及び附則第11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、附則第4条第3項から第5項までの規定を準用する。

第7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、組合における附則第4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旧条例定年相当年齢に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、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、組合における附則第4条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢に達している者（新定年条例第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、附則第4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8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9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前項に規定する職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた前項に規定する職に係る年齢とする。

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

第10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（附則第4条から第7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、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職とする。

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

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条例定年に達している職員とする。

(定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置)

第11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、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における新条例定年相当年齢が新定年条例第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「新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。）に、基準日の前日までに新定年条例第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条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している者（当該規則で定める短時間勤務の職にあっては、規則で定める者）を、新定年条例第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のうち基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢

引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している定年前再任用短時間勤務職員（当該規則で定める短時間勤務の職にあっては、規則で定める定年前再任用短時間勤務職員）を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

（令和3年改正法附則第2条第3項に規定する条例で定める年齢）

第12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。

（芦屋市職員定数条例の一部改正に伴う経過措置）

第13条 暫定再任用職員（暫定再任用短時間勤務職員を除く。）に対する第2条の規定による改正後の芦屋市職員定数条例第1条第1項の規定の適用については、同項中「雇用される者（）」とあるのは、「雇用される者（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項又は第2項並びに）」とする。

（芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件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芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（以下この条において「新勤務条件条例」という。）第11条第3項の規定を適用する。

2 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新勤務条件条例第2条第1項ただし書の規定を適用する。

（公益的法人等への芦屋市職員の派遣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、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公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例第2条第2項第2号の規定を適用する。

（芦屋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16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8条の規定による改正後の芦屋市職員の育児休業等に関する条例第8条及び第9条第1項の規定を適用する。

2 暫定再任用短時間勤務職員は、短時間勤務職員とみなして、芦屋市職員の育児休業等に関する条例第7条の7第2号及び第7条の11の規定を適用する。

（芦屋市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第17条 暫定再任用職員（暫定再任用短時間勤務職員を除く。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芦屋市一般職の職員の給与に関する条例第3条第1項に規定する給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、同条第3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、芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和28年芦屋市条例第26号）第2条第1項ただし書の規定により定められた当該暫定再任用職員の勤務時間を38.75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芦屋市一般職の職員の給与に関する条例第3条第1項に規定する給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、同条第3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、芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例第2条第1項ただし書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38.75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9条の規定による改正後の芦屋市一般職の職員の給与に関する条例（以下この条において「新給与条例」という。）第13条の3第2項、第16条第2項、第19条第2項、第24条の5及び附則第29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19条の3第2項、第22条第3項、第24条第6項、附則第31項及び第32項の規定を適用する。
- 6 新給与条例第22条の4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（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 芦屋市一般職の職員の給与に関する条例第4条から第6条、第8条、第9条、第12条及び第13条の4並びに新給与条例第7条及び第7条の2の規定は、暫定再任用職員には適用しない。
- 8 新給与条例附則第39項から第45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。

（芦屋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18条 暫定再任用職員に対する第10条の規定による改正後の芦屋市職員の退職手当に関する条例（以下この条において「新退職手当条例」という。）第2条の規定の適用については、同条中「及び単純な労務に雇用される一般職の職員並びに」とあるのは、「、単純な労務に雇用される一般職の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並びに」とする。
- 2 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、新退職手当条例第15条第1項第2号及び第3号、第16条第1項第2号及び第3号並びに第18条第5項の規定を適用する。

（芦屋市職員の厚生制度に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

- 第19条 暫定再任用短時間勤務職員に対する第11条の規定による改正後の芦屋市職員の厚生制度に関する条例第2条の規定の適用については、同条中「法第22条の4第1項に規定する短時間勤務職員のうち1週間当たりの勤務時間が31時間

の者及び」とあるのは、「法第22条の4第1項に規定する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6条第1項又は第2項の規定により採用された職員のうち1週間当たりの勤務時間が31時間の者並びに」とする。

（芦屋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20条 暫定再任用短時間勤務職員に対する第12条の規定による改正後の芦屋市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第3条の適用については、同条中「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」とあるのは、「地方公務員法第22条の4第1項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6条第1項又は第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員並びに」とする。

（芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第21条 暫定再任用職員に対する第13条の規定による改正後の芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例（以下この条において「新学校職員退職手当条例」という。）第1条の規定の適用については、同条中「及び行政職給料表の適用を受ける社会教育主事を除く。」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及び行政職給料表の適用を受ける社会教育主事を除く。」とする。

2 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、新学校職員退職手当条例第14条第1項第2号及び第3号、第15条第1項第2号及び第3号並びに第17条第5項の規定を適用する。

（芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正に伴う経過措置）

第22条 暫定再任用短時間勤務職員に対する第14条の規定による改正後の芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（以下この条において「新水道企業職員給与条例」という。）の第2条の適用については、同条第1項中「及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員」とあるのは、「，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6条第1項又は第2項の規定に規定する職員」とする。

2 暫定再任用職員については、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新水道企業職員給与条例第13条第6項及び付則第10項の規定を適用する。

3 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例第4条、第5条の2及び第11条の規定は、暫定再任用職員には適用しない。

（芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例の一部改正に伴う経過措置）

第23条 暫定再任用短時間勤務職員に対する第15条の規定による改正後の芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例第4条の適用については、同条第1項中「第22条の4第1項に規定する職員」とあるのは、「第22条の4第1項に規定する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6条第1項又は第2項の規定

により採用された職員」とする。

(芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正に伴う経過措置)

第24条 暫定再任用短時間勤務職員に対する第16条の規定による改正後の芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例第2条の適用については、同条第1項中「及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員」とあるのは、「，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6条第1項又は第2項の規定により採用された職員」とする。

2 芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例第5条、第7条、第9条及び第18条の規定は、暫定再任用職員には適用しない。

参 照 1

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に関する条例 制定要綱

1 改正の趣旨

地方公務員法の一部改正に伴い、関係条例において、本市職員の定年の引上げに係る規定等を整備するため、この条例を制定しようとするもの。

2 改正の内容

(1) 芦屋市職員の定年等に関する条例の一部改正（第1条関係）

ア 定年制度の改正

現行60歳の定年を令和5年4月1日から2年に1歳ずつ引き上げ、令和13年4月1日に65歳とする。（第3条及び付則第2項）

現 行	R5・6年度	R7・8年度	R9・10年度	R11・12年度	R13年度以降
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

ただし、医療業務に従事する医師の定年は、現行どおり65歳とする。

（付則第3項）

イ 管理監督職勤務上限年齢制の創設

(ア) 対象となる管理監督職（第6条）

- a 芦屋市一般職の職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）の規定による管理職手当の支給対象となる職
- b 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の規定による管理職手当の支給対象となる職
- c 芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の規定による管理職手当の支給対象となる職
- d a から c までに準ずる者として市長が指定する職

(イ) 上限年齢（第7条）

管理監督職勤務上限年齢は、60歳とする。

(ウ) 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、他の職への降任等を行うに当たっては、地方公務員法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。

- a 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、降任等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標準職務遂行能力及びその職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。
- b 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等を行うこと。
- c 当該職員の降任等を行う際に、その上位職職員の降任等も行う場合は、やむを得ないと認められる場合を除き、降任をした上位職職員が属する職制上の段階と同じ段階又はその下位の段階に属する職に降任等を行うこと。

(エ) 降任等及び管理監督職への任用の特例（第9条）

a 任命権者は、次に掲げる事由があると認めるときは、当該管理監督職の職員の異動期間（60歳に達した日の翌日から同日以後の最初の4月1日までの期間をいう。以下同じ。）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たまま勤務をさせることができる。

- (a) 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、当該職員の降任により生じる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生じること。
- (b) 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、当該職員の降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生じること。
- (c) 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、当該職員の降任等により公務の運営に著しい支障が生じること。

b 任命権者は、a又はこの規定により異動期間が延長された管理監督職の職員についてaの事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て1年を超えない期間内で、延長された異動期間を更に延長することができる。ただしその末日は、延長される前の異動期間の末日から起算して3年を超えることができない。

c 任命権者は、aの規定により異動期間を延長できる場合を除き、降任等をする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特別の事情がある管理監督職として規則で定める管理職をいう。以下同じ。）に属する管理監督職の職員について、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、当該異動期間の末日の翌日から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。

d 任命権者は、a若しくはbの規定により異動期間が延長された管理監督職の職員についてcに規定する事由があると認めるとき又はc若しくはこの規定により異動期間が延長された管理監督職の職員についてc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。

(オ) 異動期間の延長等に係る職員の同意（第10条）

任命権者は、(エ)の規定により異動期間を延長する場合及び(エ)cの規定により他の管理監督職に降任等をする場合は、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(カ) 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、(エ)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延長事由が消滅したときは、降任等をするものとする。

ウ 定年前再任用短時間勤務制の創設

(ア) 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職をした者（以下「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報（※1）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。（定年退職日相当日を経過した者を除く。）（第12条）

- (イ) 任命権者は、(ア)のほか、地方自治法に規定する一部事務組合及び広域連合（以下「組合」という。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報（※2）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。（定年退職日相当日を経過した者を除く。）（第13条）

※1及び※2の規則で定める情報 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く従前の勤務実績及び定年前再任用を行う職の職務遂行に必要とされる経験又は資格の有無その他定年前再任用を行う職の職務遂行上必要な事項をいう。

エ 情報の提供及び勤務の意思の確認（付則第4項）

任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、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。

オ 定年退職者等の再任用に関する経過措置

新たに暫定再任用制度を設ける。（医療業務に従事する医師を除く。）

暫定再任用とは、改正された地方公務員法の規定に基づく下記の(ア)、(イ)、(カ)、(キ)、(ケ)、(コ)、(シ)又は(ス)による採用をいい、これらの規定により採用された職員を暫定再任用職員という。（改正附則第2条）

- (ア) 任命権者は、次に掲げる者のうち、65歳に達する日以後の最初の3月31日（以下「65歳到達年度の末日」という。）までの間にある者で、60歳に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報（※1）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、常時勤務を要する職に採用することができる。（改正附則第4条第1項）

a 改正前の芦屋市職員の定年等に関する条例（以下「旧定年条例」という。）の規定により定年退職した者

b 旧定年条例等の規定により60歳以後引き続いて勤務した後退職した者

c 25年以上勤続して施行日前に退職した者で、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者

d 25年以上勤続して施行日前に退職した者で、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、改正前の地方公務員法による再任用又は暫定再任用をされたことがある者

- (イ) 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、65歳到達年度の末日までの間にある者で、改正後の芦屋市職員の定年に関する条例（以下「新定年条例」という。）によ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（※2）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、常時勤務を要する職に採用することができる。

（改正附則第4条第2項）

- a 施行日以後に新定年条例の規定により定年退職した者
- b 施行日以後に、新定年条例の規定により定年後引き続き勤務した後退職した者
- c 施行日以後に新定年条例の規定により採用された定年前再任用短時間勤務職員（ウ(イ)の規定により採用されたものを含む。）であって、改正後の地方公務員法による任期（定年退職日相当日まで）が満了したことにより退職したものの
- d 25年以上勤続して施行日以後に退職した者であって、当該退職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
- e 25年以上勤続して施行日以後に退職した者であって、当該退職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

※1及び※2の規則で定める情報 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く従前の勤務実績及び暫定再任用を行う職の職務遂行に必要とされる経験又は資格の有無その他暫定再任用を行う職の職務遂行上必要な事項をいう。

- (ウ) (ア)及び(イ)の任期又はこの規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、その任期の末日は、65歳到達年度の末日以前でなければならない。（改正附則第4条第3項）

- (エ) 暫定再任用職員の(ウ)による任期の更新は、更新直前の任期における勤務実績が、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。（改正附則第4条第4項）

- (オ) 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。(改正附則第4条第5項)
- (カ) 任命権者は、組合におけるオ(ア)a から d までに掲げる者のうち、65歳到達年度の末日までの間にある者であって、60歳に達している者を、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。
(改正附則第5条第1項)
- (キ) 令和14年3月31日までの間、任命権者は、組合におけるオ(イ) a から e までに掲げる者のうち、短時間勤務の職に係る65歳到達年度の末日までの間にある者であって、新定年条例によ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、常時勤務を要する職に採用することができる。(改正附則第5条第2項)
- (ク) (カ)又は(キ)の場合においては、(ウ)から(オ)までの規定を準用する。
(改正附則第5条第3項)
- (ケ) 任命権者は、オ(ア)a から d までに掲げる者のうち、65歳到達年度の末日までの間にある者であって、60歳に達している者を、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、短時間勤務の職に採用することができる。(改正附則第6条第1項)
- (コ) 令和14年3月31日までの間、任命権者は、オ(イ) a から e までに掲げる者のうち、短時間勤務の職に係る65歳到達年度の末日までの間にある者であって、新定年条例によ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、短時間勤務の職に採用することができる。(改正附則第6条第2項)
- (カ) (ケ)又は(コ)の場合においては、(ウ)から(オ)までの規定を準用する。
(改正附則第6条第3項)

(シ) 任命権者は、組合におけるオ(ア) a から d までに掲げる者のうち、65歳到達年度の末日までの間にある者であって、短時間勤務の職に係る60歳に達している者を、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、短時間勤務の職に採用することができる。
(改正附則第7条第1項)

(ス) 令和14年3月31日までの間、任命権者は、組合におけるオ(イ) a から e までに掲げる者のうち、短時間勤務の職に係る65歳到達年度の末日までの間にある者であって、新定年条例によ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、短時間勤務の職に採用することができる。(改正附則第7条第2項)

(セ) (シ)又は(ス)の場合においては、(ウ)から(オ)までの規定を準用する。
(改正附則第7条第3項)

(2) 芦屋市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正(第9条関係)

ア 定年前再任用短時間勤務職員の給料月額

(第3条の2、別表第1、別表第3(ア)及び別表第3(イ))

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額は、当該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、当該職員の属する職務の級に応じた額に、当該職員の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額とする。

イ 職員の降格及び降格の場合の号給についての規定を次のとおり整備する。

(ア) 降格について(第7条)

- a 職員を降格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。
- b 職員から書面による同意を得た場合には、aの規定により当該職員を降格させることができる。

(イ) 降格の場合の号給について(第7条の2)

- a 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表

の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に応じ、規則で定める降格時号給対応表に定める降格後の号給欄の号給とする。

- b 当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける a の規定の適用については、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。
- c a 又は b の規定により職員の号給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、あらかじめ市長の承認を得て、その者の号給を決定することができる。この場合において、当該号給は、当該職員が降格した日の前日に受けていた給料月額に達しない額の号給でなければならない。

ウ 給料月額等に係る経過措置を次のとおり定める。

- (ア) 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（以下「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、当該職員の属する職務の級及び号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする。（附則第39項）

(イ) (ア)の規定は、次に掲げる職員には適用しない。（附則第40項）

- a 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
- b 新定年条例に規定する異動期間を延長された管理監督職の職員
- c 新定年条例に規定する定年退職の特例により引き続き勤務をしている職員

(ウ) 降任等をされた日（以下「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(ア)の規定により受ける給料月額（以下「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（以下「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、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。（附則第41項）

(エ) (ウ)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は、(ウ)中の「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「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。(附則第42項)

(オ) 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(ア)の適用を受ける職員で(ウ)の対象でないもの)であつて、(ウ)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、規則で定めるところにより、(ウ)及び(エ)の規定に準じて算出した額を給料として支給する。(附則第43項)

(カ) (ウ)又は(オ)の規定による給料を支給される職員以外の(ア)の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、(ウ)、(エ)及び(オ)の規定に準じて算出した額を給料として支給する。(附則第44項)

(キ) (ア)から(カ)までに定めるもののほか、これらの規定の施行に関し、必要な事項は、規則で定める。(附則第45項)

エ 暫定再任用職員に対する改正後の給与条例(以下「新給与条例」という。)の適用について次のとおり経過措置を定める。

(ア) 暫定再任用職員の給料月額は、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、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。(改正附則第17条第1項)

(イ) 育児短時間勤務をしている暫定再任用職員に対する(ア)の規定の適用については、(ア)に規定する額に、当該暫定再任用職員の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額とする。(改正附則第17条第2項)

(ウ) 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、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、当該暫定再任用短時間勤務職

員の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額とする。(改正附則第17条第3項)

- (エ) 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新給与条例の通勤手当の額、時間外勤務手当の額、勤務1時間当たりの給与額、看護休暇者の給与及び定数外職員の給与に係る規定を適用する。

(改正附則第17条第4項)

- (オ) 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、新給与条例の義務教育等教員特別手当の額、期末手当の額、退職者の給与、定年前再任用短時間勤務職員の地域手当及び給料月額の特例の特例に係る規定を適用する。

(改正附則第17条第5項)

- (カ) 暫定再任用職員に係る勤勉手当の支給割合は、新給与条例に規定する定年前再任用短時間勤務職員の支給割合と同様とする。(改正附則第17条第6項)

- (キ) 給与条例に定める初任給、昇格、異動、昇給、扶養手当及び住居手当並びに新給与条例に定める降格及び降格の場合の号給に係る規定は、暫定再任用職員には適用しない。(改正附則第17条第7項)

- (ク) ウ(ア)から(キ)までの規定は、令和3年度改正法附則の規定により、定年を超えて勤務を延長している職員には適用しない。(改正附則第17条第8項)

(3) 芦屋市職員の退職手当に関する条例の一部改正(第10条関係)

- ア 定年前早期退職者の募集等について、対象となる職員の年齢に係る規定を定年から20年(現行は15年)を減じた年齢以上とする。(第7条の6)

イ 退職手当に係る経過措置を次のとおり定める。

- (ア) 当分の間、60歳到達日の年度末以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、退職事由を定年退職とみなして算定する。(附則第5項及び第6項)

- (イ) (ア)の規定は、医療業務を行う医師の退職手当の基本額については適用し

ない。(附則第7項)

- (ウ) (2)ウ(ア)による職員の給料月額の変更は、給料月額の減額改定とみなさず、減額前の給料月額と勤続期間、減額後の給料月額と減額退職日までの勤続期間に応じ退職手当の計算を行うピーク時特例を適用する。(附則第8項)
 - (エ) 当分の間、医療業務を行う医師以外の職員の定年前早期退職者に対する退職手当の基本額の特例及び退職手当の基本額の最高限度額の適用に当たっては、退職日の給料月額等を、退職日給料月額等及び退職日給料月額等にその者に係る定年と退職年との差に相当する1年につき、100分の3を乗じて得た額の合計額とする。(附則第9項から第11項まで)
 - (オ) 当分の間、公務上の死傷病等により60歳に達する年度末までに退職した者の退職手当の基本額の特例及び退職手当の基本額の最高限度額の適用に当たっては、退職日の給料月額等を、退職日給料月額等及び退職日給料月額等にその者に係る旧条例定年と退職年との差に相当する年数に100分の3を乗じて得た割合を新条例定年と退職年との差に相当する年数で除して得た割合を乗じて得た額の合計額とする。(附則第12項)
 - (カ) 当分の間、公務上の死傷病等により60歳に達する年度末を超えて退職した者の退職手当の基本額の特例及び退職手当の基本額の最高限度額の適用に当たっては、退職日の給料月額等を、退職日給料月額等及び退職日給料月額等に100分の2をその者に係る新条例定年と退職年との差に相当する年数で除して得た割合を乗じて得た額の合計額とする。(附則第13項)
- (4) 芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例の一部改正(第13条関係)
- (3)ア及びイと同じ
- (5) 芦屋市職員の分限の手續及び効果に関する条例の一部改正(第3条関係)
- 降給に関する経過措置として、次の規定を設ける。
- (ア) (2)ウ(ア)の規定に基づく措置及び定年の引上げに伴う給与に関する特例措置による降給は、職員の意に反する降給とする。(附則第2項)

(イ) (ア)の措置の適用を受ける職員には、規則で定めるところにより、当該措置の適用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。

(附則第3項)

(6) 芦屋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条関係）

職員が減給となった場合において、その減ずる額が現に受ける給料の10分の1に相当する額を超えるときは、その超える額を減ずるものとする規定を加える。

(第3条)

(7) 公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例の一部改正（第6条関係）

新定年条例により異動期間を延長された管理監督職の職員をこの条例による派遣の対象外とする。（第2条）

(8) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部改正（第7条関係）

新定年条例により異動期間を延長された管理監督職の職員をこの条例による派遣の対象外とする。（第2条）

(9) 芦屋市職員の育児休業等に関する条例の一部改正（第8条関係）

新定年条例により異動期間を延長された管理監督職の職員は、育児休業及び育児短時間勤務をすることができないものとする。（第2条及び第7条の2）

(10) 芦屋市職員の再任用に関する条例の廃止（第17条関係）

(11) 関係条例の引用条項等の整理

ア 条例の規定中に引用する地方公務員法の条項を次のとおり改める。

（第5条及び第6条、第8条及び第9条、第11条及び第12条並びに第14条から第16条まで関係）

条例名	改正案	現行
芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（第2条第1項）	第22条の4 第1項	第28条の5 第1項
公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例（第2条第2項第2号）		

条例名	改正案	現 行
芦屋市職員の育児休業等に関する条例 (第8条第2号)		
芦屋市一般職の職員の給与に関する条例 (第3条の2)		
芦屋市職員の厚生制度に関する条例 (第2条)		
芦屋市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 (第3条)		
芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める 条例 (第2条第1項、第13条第6項)		
芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関 する条例 (第4条第1項)		
芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定め る条例 (第2条第1項、第24条)		
芦屋市一般職の職員の給与に関する条例 (第3条の2)		第28条の4 第1項
芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定め る条例 (第13条第6項)		
芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定め る条例 (第24条)		

- イ 条例の規定中の再任用職員等の文言を定年前再任用短時間勤務職員に改める。
(第5条、第8条から第10条まで、第13条及び第14条並びに第16条関係)

条例名	改正案	現 行
芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する 条例 (第11条第3項)	定年前再任用 短時間勤務職 員	再任用職員
芦屋市一般職の職員の給与に関する条例(第3条の 2、第19条の3第2項、第21条第2項、第22 条第3項、第22条の4第2項第1号・第2号、第 24条第6項、附則第31項、第32項)		
芦屋市職員の退職手当に関する条例(第15条第1 項第2号・第3号、第16条第1項第2号・第3号、 第18条第5項)		
芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定め る条例 (第13条第6項、第15条、付則第10項)		
芦屋病院企業職員の給与の種類及び基準を定める 条例 (第24条)		

条例名	改正案	現 行
芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例(第14条第1項第2号・第3号、第15条第1項第2号・第3号、第17条第5項)		再任用教職員
芦屋市職員の育児休業等に関する条例(第8条第2号、第9条第1項)		再任用短時間勤務職員
芦屋市一般職の職員の給与に関する条例(第13条の3第2項、第16条第2項、第19条第2項、第24条の5)		短時間勤務職員

(12) その他所要の規定の整理

3 施行期日等

(1) 令和5年4月1日。ただし、3(2)エの規定は公布の日

(2) 芦屋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等

ア 任命権者は、旧定年条例第4条第1項又は第2項の規定により延長して勤務することとされ、かつ、旧定年条例による勤務延長期限が施行日以後に到来する職員について、新定年条例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60歳到達日の年度末の翌日から起算して3年を超えることができない。

イ 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、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職等に、新定年条例第4条第1項等の規定により延長して勤務している職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

ウ アの場合は、新定年条例により職員を延長して勤務させる場合の規定を準用する。

エ 任命権者は、施行日の前日までの間に、施行日から令和6年3月31日までの間に60歳に達する職員に対し、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。

オ 任命権者は、暫定再任用職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする施行日以後に設置された職及び組織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。)にあつては、60歳に達した職員以外の職員を、当該勤務を要する職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

カ 任命権者は、基準日以後に新たに設置された職及び組織の変更等により名称が変更された職のうち新条例定年を超える職（短時間勤務の職を含む。）に新条例定年に達している者を採用しようとする場合には、1年を超えない範囲で任期を定めて採用でき、また、新条例定年に達している職員を当該職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

(3) 定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置

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、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職等に、基準日の前日までに年齢60年以上退職者となった者のうち新定年条例による定年相当年齢に達している者を定年前再任用短時間勤務職員として採用することができず、またその職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

(4) 芦屋市職員定数条例の一部改正に伴う経過措置

暫定再任用職員（暫定再任用短時間勤務職員を除く。）は定数対象職員とする。

(5) 芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部改正に伴う経過措置

ア 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、改正後の芦屋市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例（以下「新勤務条件条例」という。）の私傷病による療養休暇に係る規定を適用する。

イ 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新勤務条件条例の勤務時間に係る規定を適用する。

(6) 公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例の一部改正に伴う経過措置

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、改正後の公益的法人等への芦屋市職員の派遣等に関する条例の職員の派遣に係る規定を適用する。

(7) 芦屋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

ア 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、改正後の芦屋市職員の育児休業等に関する条例の部分休業に係る規定を適用する。

イ 暫定再任用短時間勤務職員は、短時間勤務職員とみなして、芦屋市職員の育児休業等に関する条例の育児休業法第17条の条例で定めるやむを得ない事情に係る規定及び育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る任期の更新に係る規定を適用する。

(8) 芦屋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

- ア 暫定再任用職員は、改正後の芦屋市職員の退職手当に関する条例（以下「新退職手当条例」という。）第2条に規定する職員から除くものとする。
- イ 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、新退職手当条例の退職手当の支給制限、退職手当の返納等の規定を適用する。
- (9) 芦屋市職員の厚生制度に関する条例の一部改正に伴う経過措置
暫定再任用短時間勤務職員のうち、1週間当たりの勤務時間が31時間の者は、互助会を構成する会員とする。
- (10) 芦屋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
暫定再任用短時間勤務職員は、改正後の芦屋市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例第3条に規定する職員とする。
- (11) 芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例の一部改正に伴う経過措置
ア 暫定再任用職員は、改正後の芦屋市立学校職員等の退職手当に関する条例（以下「新学校職員退職手当条例」という。）第1条に規定する教職員から除くものとする。
イ 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、新学校職員退職手当条例の退職手当の支給制限、退職手当の返納等の規定を適用する。
- (12) 芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正に伴う経過措置
ア 暫定再任用短時間勤務職員は、改正後の芦屋市水道企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（以下「新水道給与条例」という。）第2条に規定する職員とする。
イ 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、新水道給与条例の休職者の給与に係る規定及び地域手当に係る規定を適用する。
ウ 暫定再任用職員には、扶養手当、住居手当及び退職手当の規定は適用しない。
- (13) 芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例の一部改正に伴う経過措置
暫定再任用短時間勤務職員は、改正後の芦屋市病院事業の一般職の任期付職員の採用に関する条例第4条に規定する職員とする。
- (14) 芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正に伴う経過措置
ア 暫定再任用短時間勤務職員は、改正後の芦屋市病院企業職員の給与の種類及び基準を定める条例第2条に規定する職員とする。
イ 暫定再任用職員には、扶養手当、初任給調整手当、住居手当及び退職手当の

規定は適用しない。

地方公務員法抜粋（令和5年4月1日施行）

（平等取扱いの原則）

第13条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第16条第4号に該当する場合を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

（任用の根本基準）

第15条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

（定義）

第15条の2 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（第1号から第4号まで省略）

- (5) 標準職務遂行能力 職制上の段階の標準的な職（職員の職に限る。以下同じ。）の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として任命権者が定めるものをいう。

（第2項及び第3項省略）

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第22条の4 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体の条例年齢以上退職者（条例で定める年齢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。）をした者をいう。以下同じ。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。以下同じ。）に採用することができる。ただし、条例年

齢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第28条の6第1項に規定する定年退職日をいう。第3項及び第4項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

- 2 前項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法（昭和22年法律第120号）第60条の2第1項に規定する年齢を基準として定めるものとする。
- 3 第1項の規定により採用された職員（以下この条及び第29条第3項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。
- 4 任命権者は、条例年齢以上退職者のうち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を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の職に採用することができず、定年前再任用短時間勤務職員のうち当該定年前再任用短時間勤務職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない定年前再任用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

（第5項及び第6項省略）

第22条の5 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第1項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合の条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

（第2項省略）

- 3 前2項の場合においては、前条第1項ただし書及び第3項から第6項までの規定を準用する。

（人事評価に基づく措置）

第23条の3 任命権者は、前条第1項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

（分限及び懲戒の基準）

第27条 全て職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、又は免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職され、又は降給されることがない。

(第3項省略)

(管理監督職勤務上限年齢による降任等)

第28条の2 任命権者は、管理監督職（地方自治法第204条第2項に規定する管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該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。以下この節において同じ。）（第28条の5第1項から第4項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、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（以下この項及び第4項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第28条の7第1項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、条例で定めるものとする。

3 管理監督職及び管理監督職勤務上限年齢を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4 第1項本文の規定による他の職への降任又は転任（以下この節及び第49条第1項ただし書において「他の職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、条例で定める。

(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28条の5 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、条例で定めるところにより、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（当該期間内に次条第1項に規定する定年退職日（以下この項及び次項にお

いて「定年退職日」という。)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) 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、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と認められる事由として条例で定める事由

(2) 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

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、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）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、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、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、条例で定めるところにより、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。

- 5 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、条例で定める。

（定年による退職）

第28条の6 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日までの間において、条例で定める日（次条第1項及び第2項ただし書において「定年退職日」という。）に退職する。

- 2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。

- 3 前項の場合において、地方公共団体における当該職員に関しその職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

（第4項省略）

（定年による退職の特例）

第28条の7 任命権者は、定年に達した職員が前条第1項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、同項の規定にかかわらず、条例で定めるところにより、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28条の5第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職を占めている職員については、同条第1項又は第2項の規定により当該定年退職日まで当

該異動期間を延長した場合に限るものとし、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) 前条第1項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、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と認められる事由として条例で定める事由
 - (2) 前条第1項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の退職により、当該職員が占める職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由
- 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、条例で定めるところにより、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）の翌日から起算して3年を超えることができない。
- 3 前2項に定めるもののほか、これらの規定による勤務に関し必要な事項は、条例で定める。

（不利益取扱の禁止）

第56条 職員は、職員団体の構成員であること、職員団体を結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと又は職員団体のために正当な行為をしたことの故をもって不利益な取扱を受けることはない。

附 則

26 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）による改正前の第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年の引上げに伴う給与に関する特例措置により降給をする場合における第49条第1項の規定の適用については、同項ただし書中「又は他の職への降任等に伴い降給をする場合」とあるのは、「他の職への降任等に伴い降給をする場合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）による改正前の第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年の引上げに伴う給与に関する特例措置により降給をする場合」とする。

附 則

(実施のための準備等)

第2条 (第1項省略)

(第2項省略)

- 3 任命権者は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間に、施行日から令和6年3月31日までの間に条例で定める年齢に達する職員（当該職員が占める職に係るこの法律による改正前の地方公務員法（以下「旧地方公務員法」という。）第28条の2第2項の規定に基づく定年が当該条例で定める年齢である職員に限る。）に対し、新地方公務員法附則第23項の規定の例により、当該職員が当該条例で定める年齢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。

(第4項省略)

(定年前再任用短時間勤務職員等に関する経過措置)

第3条 (第1項省略)

(第2項から第4項まで省略)

- 5 施行日前に旧地方公務員法第28条の3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、旧地方公務員法勤務延長期限（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。以下この項及び次項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（次項において「旧地方公務員法勤務延長職員」という。）に係る当該旧地方公務員法勤務延長期限までの間における同条第1項又は第2項の規定による勤務については、新地方公務員法第28条の7の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(第6項から第9項まで省略)

(定年退職者等の再任用に関する経過措置)

- 第4条 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、条例で定める年齢（第4項において「特定年齢」という。）に達する日以後における最初の3月31日（以下「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旧地方公務員法第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で

定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則（地方公務員法第9条第2項に規定する競争試験等を行う公平委員会（以下この項及び次条第2項において「競争試験等を行う公平委員会」という。）を置く地方公共団体においては公平委員会規則、人事委員会及び競争試験等を行う公平委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体の規則。以下同じ。）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
- (2) 旧地方公務員法第28条の3第1項若しくは第2項又は前条第5項若しくは第6項の規定により勤務した後退職した者
- (3) 施行日前に退職した者（前2号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前2号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者

2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における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地方公務員法定年（新地方公務員法第28条の6第2項及び第3項の規定に基づく定年をいう。次条第3項及び第4項において同じ。）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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
 - (2) 施行日以後に新地方公務員法第28条の7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者のうち、同条第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) 施行日以後に新地方公務員法第22条の5第1項又は第2項の規定により採用された者のうち、同条第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) 施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前各号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者
- （第3項から第5項まで省略）

第5条 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第1項の規定によるほか、当該地方公共団体の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旧地方公務員法第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

（第2項省略）

- 3 令和14年3月31日までの間、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第2項の規定によるほか、当該地方公共団体の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地方公務員法定年に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

（第4項及び第5項省略）

第6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、当該任命権者の属する地方公共団体における附則第4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いう。附則第8条第2項を除き、以下同じ。）に係る旧地方公務員法定年相当年齢（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地方公務員法第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）をいう。次条第1項及び第2項において同じ。）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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、当該任命権者の属する地方公共団体における附則第4条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢（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地方公務員法第28条の6第2項及び第3項の規定に基づく定年をいう。次条第3項及び第4項において同じ。)に達している者(新地方公務員法第22条の4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、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

(第3項省略)

第7条 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、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、当該地方公共団体の組合における附則第4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旧地方公務員法定年相当年齢に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

(第2項省略)

3 令和14年3月31日までの間、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、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、当該地方公共団体の組合における附則第4条第2項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢に達している者(新地方公務員法第22条の5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、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

(第4項及び第5項省略)

第8条 (第1項省略)

(第2項省略)

3 任命権者は、附則第4条第1項、第5条第1項若しくは第2項若しくは第6条第1項又は前条第1項若しくは第2項の規定により採用した職員のうち当該職員を

昇任し、降任し、又は転任しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）に達した職員以外の職員及び附則第4条第2項、第5条第3項若しくは第4項若しくは第6条第2項又は前条第3項若しくは第4項の規定により採用した職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法第28条の6第2項及び第3項の規定に基づく定年に達した職員以外の職員を、当該常時勤務を要する職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

4 附則第4条から前条までの規定が適用される場合における新地方公務員法第22条の4第4項の規定の適用については、同項中「経過していない定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「経過していない定年前再任用短時間勤務職員、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。以下この項において「令和3年地方公務員法改正法」という。)附則第4条第1項、第5条第1項若しくは第2項、第6条第1項又は第7条第1項若しくは第2項の規定により採用した職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る旧地方公務員法定年相当年齢（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令和3年地方公務員法改正法による改正前の第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年（令和3年地方公務員法改正法の施行の日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）をいう。）に達している職員及び令和3年地方公務員法改正法附則第4条第2項、第5条第3項若しくは第4項、第6条第2項又は第7条第3項若しくは第4項の規定により採用した職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢（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第28条の6第2項及び第3項の規定に基づく定年をいう。）に達している職員」とする。

5 任命権者は、基準日（附則第4条から前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、基準日における新地方公務員法定年（新地方公務員法第28条の6第2項及び第3項の規定に基づく定年（短時間勤務の職にあつては、当該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同条第2項及び第3項の規定に基づく定年）をいう。以下この項において同じ。）が基準日の前日における

新地方公務員法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その他の条例で定める職（以下この項において「新地方公務員法定年引上げ職」という。）に、附則第4条第2項各号に掲げる者のうち基準日の前日において同日における当該新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達している者（当該条例で定める職にあつては、条例で定める者）を、同項、附則第5条第3項若しくは第4項若しくは第6条第2項又は前条第3項若しくは第4項の規定により採用しようとする場合には、当該者は当該者を採用しようとする新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達しているものとみなして、これらの規定を適用し、新地方公務員法定年引上げ職に、附則第4条第2項、第5条第3項若しくは第4項若しくは第6条第2項又は前条第3項若しくは第4項の規定により採用された職員のうち基準日の前日において同日における当該新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達している職員（当該条例で定める職にあつては、条例で定める職員）を、昇任し、降任し、又は転任しようとする場合には、当該職員は当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達しているものとみなして、第3項の規定及び前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項の規定を適用する。

（第6項及び第7項省略）

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改正の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、令和3年6月に地方公務員法が改正され、地方公務員においても国家公務員と同様に、「定年の段階的な引上げ」、「管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）」、「定年前再任用短時間勤務制」及び「情報提供・意思確認制度」の導入等の措置が講じられることとなりました。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少により労働力不足が懸念される中、公務の担い手として、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代に知識、技術、経験等を継承しようとするものです。

1 定年の段階的引き上げ

以下の表のとおり、段階的に定年を引き上げる。

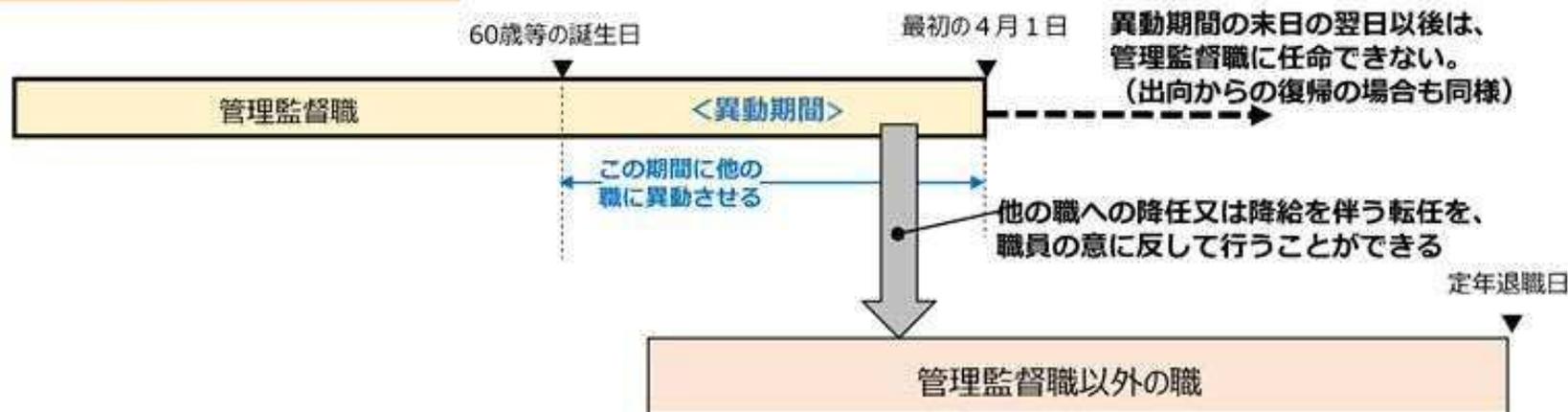
年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)	
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65	
生 年 月 日	S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 再任用⑤												
	S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤											
	S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤										
	S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤									
	S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
	S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
	S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
	S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
	S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				
	S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤			
	S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤		
	S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
	S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※各年度の年金受給開始年齢は65歳。「暫再」は「暫定再任用」

2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）を導入する。

<役職定年による降任等のイメージ>



管理監督職勤務上限年齢制により降任又は降給を伴う転任をされた職員の給料は67-99ページのとおり。

3 定年前再任用短時間勤務制・暫定再任用制度

現行の再任用制度を廃止し、定年引上げ期間中も65歳までの継続雇用を行うための制度を措置。勤務時間や給与等は現行の再任用制度と同様とする。

○定年前再任用短時間勤務制度

60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を本人の希望により短時間勤務の職に再任用することができる定年前再任用短時間勤務制度を導入。
任期は当該職員の定年退職日まで。

○暫定再任用制度

既存の再任用職員や定年退職を経た職員を65歳まで任用する制度として暫定再任用制度を導入。任期は1年間。

4 情報提供・意思確認制度

役職定年制及び定年前再任用短時間勤務制度が導入されるほか、給与水準が60歳時点の7割に設定されるなど、60歳以後の職員の勤務形態等が多様になることを踏まえ、60歳以後に勤務する前の段階において、60歳以後の任用・給与・退職手当の制度について職員が十分認識し、60歳以後の勤務の意思（引き続き勤務するか、退職するか等）を決定することが適当であるため、十分な情報提供を行うこととする。

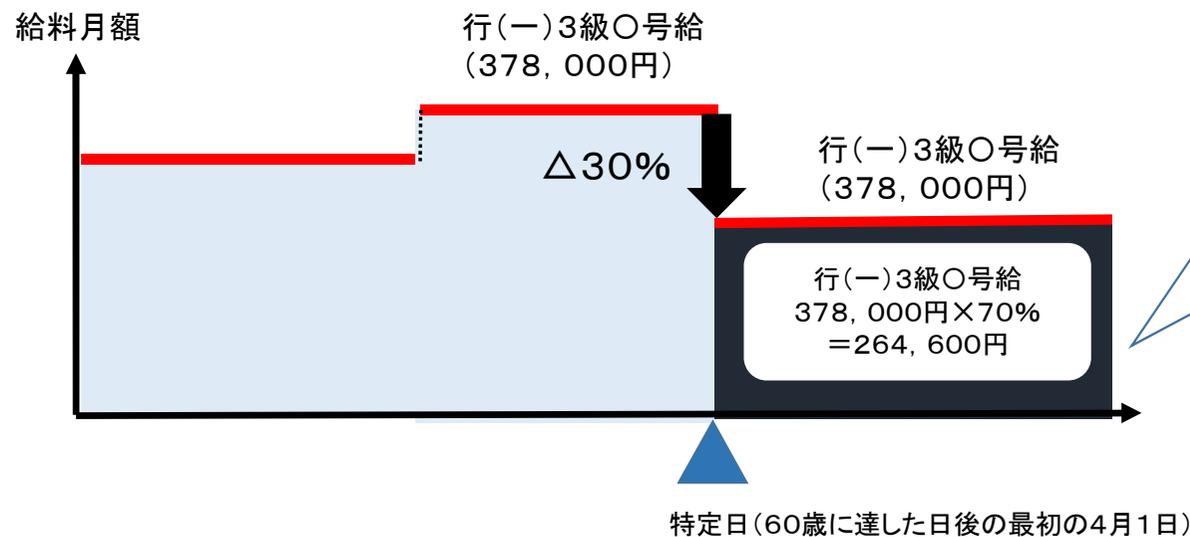
5 60歳に達した職員の給与

60歳に達した職員の給与等について①（給与水準）は67－98ページのとおり。

60歳に達した職員の給与等について②（退職手当）は67－100ページのとおり。

60歳に達した職員の給与等について①(給与水準)

- 当分の間、職員の給料月額、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、「7割水準」とする。



特定日以後、職員の給料月額は「給料表の級号給の額(※)×70%」とする。

※当該職員に適用される給料表のうち、当該職員が属する職務の級及び当該職員が受ける号給に応じた額。

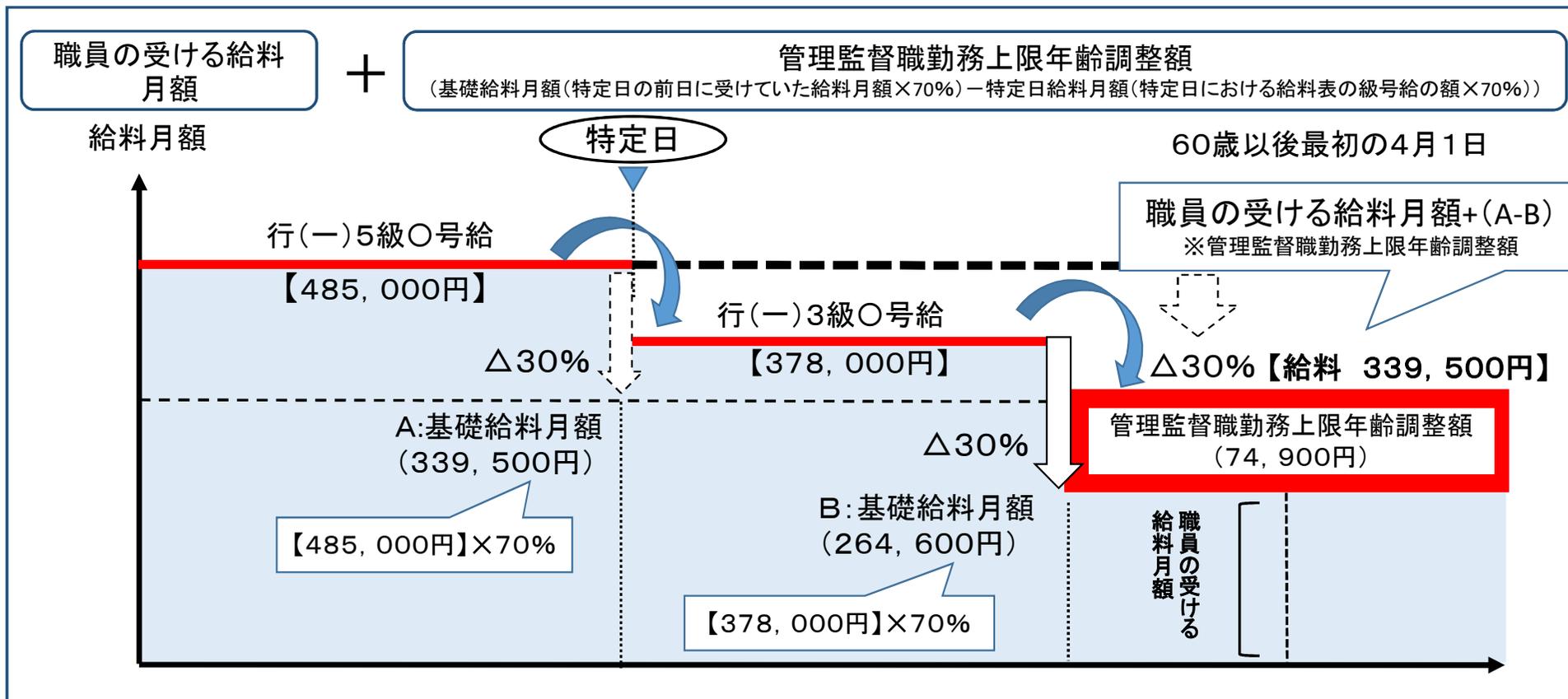
特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等による変更があり得る。

給料月額の7割措置の対象とならない(10割職員)

- ・臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員
- ・現行制度下で65歳の特例定年が定められた職を占める職員
- ・定年退職日に給料月額の7割措置が適用されていなかった職員で、勤務延長される職員 等

管理監督職勤務上限年齢により降任又は降給を伴う転任をされた職員の給料

当分の間、管理監督職の職員が、管理監督職勤務上限年齢に達したことにより降任又は降給を伴う転任をされた場合、特定日(60歳に達した日後の4月1日)以後の給料は、以下のとおり。



60歳に達した職員の給与等について②(退職手当)

○ 60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を定年退職として算定することとする。

本特例が適用されない職員

- ・定年の定めのない者(臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員など)
- ・現行65歳特例定年の職員、新特例定年の職員

○ 早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の退職手当算定上の給料月額割増率は、当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。(60～64歳の者が応募認定退職する場合は給料月額は割増されない。)

(現行制度下での割増の対象となる年齢と割増率)

* ()書きは現行60歳定年の場合	定年1年前 (59歳)	定年2年前 (58歳)	定年3年前 (57歳)	定年4年前 (56歳)	...	定年14年前 (46歳)	定年15年前 (45歳)
一般職員	3%	6%	9%	12%	...	42%	45%

支給率(イ)及び(ロ)について、勤続年数「35年」以上は一定のまま変わらない(現行どおり)

