

総務委員会資料

令和4年第4回定例会提出予定議案の説明

議案第86号

川崎市職員の定年等に関する条例の一部を改正する
条例の制定について

資料 新旧対照表

令和4年8月30日
総務企画局

川崎市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>○川崎市職員の定年等に関する条例 昭和59年10月11日条例第38号</p>	<p>○川崎市職員の定年等に関する条例 昭和59年10月11日条例第38号</p>
<p>(趣旨)</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>以下「法」という。</u>）<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</u>の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>第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</u>の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>
<p>(定年)</p>	<p>(定年)</p>
<p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>とする。</p>	<p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。<u>ただし、次に掲げる施設において医療業務に従事する医師及び歯科医師の定年は、年齢65年とする。</u></p>
<p><u>(削除)</u></p>	<p><u>(1) 病院</u></p>
<p><u>(削除)</u></p>	<p><u>(2) 保健所</u></p>
<p><u>(削除)</u></p>	<p><u>(3) 前2号に掲げるもののほか、医療業務を行う施設</u></p>
<p>(定年による退職の特例)</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</u>と認めるときは、<u>同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（第9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。）（第9条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条から第10条まで（第5条を除く。）において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて人事委員会の</u></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</u>と認めるときは、<u>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>

改正後	改正前
<p><u>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</u>の退職により<u>生ずる欠員を容易に補充することができず</u>公務の運営に著しい支障が生ずる<u>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<u>ず公務の運営に著しい支障が生ずること</u>。</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<u>こと</u>。</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<u>ある</u>と認めるときは、人事委員会の承認を得て、<u>これらの期限の翌日から起算して</u>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、<u>当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）</u>の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、<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</u>、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<u>なくなった</u>と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて<u>当該期限を繰り上げるものとする</u>。</p> <p>5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、人事委員会規則で定める。</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</u>の退職により _____ 公務の運営に著しい支障が生ずる<u>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<u>ないとき</u>。</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<u>とき</u>。</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</u>が引き続き<u>存する</u>と認めるときは、人事委員会の承認を得て、 _____ 1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、<u>その期限は、その職員に係る定年退職日 _____</u>の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は _____、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が<u>存しな</u>くなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて<u>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 前各項の規定を実施するために必要な手続は、人事委員会規則で定める。</p>

改正後	改正前
<p><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 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次に掲げる職</p> <p><u>(別表に掲げる施設等において医療業務に従事する医師及び歯科医師が占める職を除く。)</u>とする。</p> <p>(1) <u>川崎市職員の給与に関する条例(昭和32年川崎市条例第29号)</u></p> <p><u>第13条の2第1項の規定により管理職手当の支給を受ける職員が占める職</u></p> <p>(2) <u>川崎市公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和32年川崎市条例第32号)第9条の2第1項の規定により管理職手当の支給を受ける職員が占める職</u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p>	<p><u>(新設)</u></p> <p><u>(新設)</u></p>
<p>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</p> <p><u>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>(新設)</u></p>
<p>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(以下この条、次条及び第11条において「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。</p> <p>(1) <u>当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第10条において「降任等」という。)をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等をする。</u></p> <p>(2) <u>人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうち、</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>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><u>(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をする</u> <u>こと。</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。以下この条から第11条までにおいて同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。</u></p> <p><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</u></p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

改正後	改正前
<p><u>営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p>2 <u>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、人事委員会の承認を得て、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っては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>3 <u>任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。</u></p> <p>4 <u>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</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	改正前
<p><u>ついて前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができることを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、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>(新設)</p>
<p><u>第10条 任命権者は、前条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</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>(新設)</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>（定年前再任用短時間勤務職員の任用）</u></p>	<p>(新設)</p>
<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</u></p>	

改正後	改正前								
<p><u>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、本市が組織する地方公共団体の組合の年齢60年以上退職者を、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。</u></p>	<p><u>(新設)</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>(人事委員会規則への委任)</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>								
<p><u>第14条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</u></p>									
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>								
<p>1～3 (略)</p>	<p>1～3 (略)</p>								
<p><u>4 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>	<p><u>(新設)</u></p>								
<table border="1"> <tbody> <tr> <td><u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u></td> <td><u>61年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u></td> <td><u>62年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u></td> <td><u>63年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u></td> <td><u>64年</u></td> </tr> </tbody> </table>	<u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u>	<u>61年</u>	<u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u>	<u>62年</u>	<u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u>	<u>63年</u>	<u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u>	<u>64年</u>	
<u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u>	<u>61年</u>								
<u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u>	<u>62年</u>								
<u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u>	<u>63年</u>								
<u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u>	<u>64年</u>								
<p><u>5 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、川崎市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年川崎市条例第〇〇号。次項において「令和4年改正条例」という。）による改正前の条例第3条ただし書に規定する医師及び歯科医師の定年については、前項の規定にかかわらず、年齢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><u>(新設)</u></p>								
<p><u>6 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条例第3条ただし書に規定する医師及び歯科医師を除く。以下こ</u></p>									

改正後	改正前
<p><u>の項において同じ。)</u>が年齢60年に達する日の属する年度の前年度(以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。)(情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員(異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員(以下この項において「末日経過職員」という。))を除く。)にあつては当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあつては当該職員の異動等の日が属する年度(当該日が年度の初日である場合は、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>	