

○ 室蘭市職員の定年等に関する条例等の一部改正の件について

1. 条例改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、職員の定年を引き上げるもの

2. 条例改正の概要

(1) 職員の定年年齢を65歳まで引き上げる。(経過措置あり)

職員の定年を65歳とする。ただし、令和5年度から2年度ごとに1歳ずつ引き上げ、65歳定年となるのは、令和13年度以降となる。

定年年齢	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
生年月日	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
S37.4.2～S38.4.1	60	61	62	63	64	65						
S38.4.2～S39.4.1		60	61	62	63	64	65					
S39.4.2～S40.4.1			60	61	62	63	64	65				
S40.4.2～S41.4.1				60	61	62	63	64	65			
S41.4.2～S42.4.1					60	61	62	63	64	65		
S42.4.2～S43.4.1						60	61	62	63	64	65	

60は、定年年齢を表し、当該年度の末日が定年退職日になる。

網掛けは、暫定再任用期間を表し、令和13年度末までの経過措置

(2) 定年引上げに伴う所要の措置

ア. 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

60歳到達年度の末日に管理職である職員は、原則翌日から非管理職に降任させる。

イ. 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳以後定年前に退職した職員を、引上げ後の定年退職日までの間、本人の希望により短時間勤務の職で再任用することができることとする。

ウ. 再任用制度の暫定的存続

定年が65歳となるまでの間は、定年から65歳の年度まで従前の再任用制度を存続させる。

エ. 給料月額の特例（7割水準）

当分の間、60歳到達年度の翌年度以後の給料月額は、60歳到達年度末時の7割とする。

オ. 退職手当の特例

60歳到達年度以後の退職手当については、定年退職日前に退職した場合であっても「自己都合」ではなく「定年」として取り扱う。

3. 施行期日

令和5年4月1日から施行する。

○ 室蘭市職員の定年等に関する条例 新旧対照表（第1条関係）

（昭和59年条例第12号）

改 正 後	改 正 前
<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 定年制度（第2条―第5条）</p> <p>第3章 管理監督職務上限年齢制（第6条―第11条）</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条・第13条）</p> <p>第5章 雑則（第14条）</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号、以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2章 定年制度</p> <p>（定年による退職）</p> <p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢65年とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、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項又は第2項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。以下この条及び第3章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて市長の承認を得たときに限るものとし、当該期間は、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年を超えないことできない。</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、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。</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、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>（3）当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。</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、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。</p>	<p>（新設）</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）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（定年による退職）</p> <p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、医療業務に従事する医師にあつては、年齢65年とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、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。</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、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。</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、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。</p> <p>（3）当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</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、前項の事由が引き続き存すると認めるときは、市長の承認を得て、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に</p>

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 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、市長が別に定める。

(定年に関する施策の調査等)

第5条 市長は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。

第3章 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次の各号に掲げる職（医療業務に従事する医師が占める職を除く。）とする。

(1) 室蘭市職員の給与に関する条例(昭和26年条例第4号)

第36条の2に規定する管理職手当を支給される職

(2) 室蘭市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和27年条例第28号)第8条の2に規定する管理職手当

を支給される職

(管理監督職勤務上限年齢)

第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「降任等」という。）を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

(1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任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、降任等を行うこと。

(2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。

(3) 当該職員の降任等を行う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、降任等を行うこと。

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。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が存しなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、市長が別に定める。

(定年に関する施策の調査等)

第5条 市長は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(管理監督職務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第9条 任命権者は、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。

(新設)

(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、当該職員の降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、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。）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。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第10条 任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(新設)

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第11条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

(新設)

第4章 定年前再任用短時間勤務制

(新設)

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時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。

(新設)

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、市が加入す

(新設)

る地方公共団体の組合（地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項の地方公共団体の組合をいう。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。

第5章 雑則

第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

1、2（略）

（定年に関する経過措置）

3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

4 前項の規定は、医療業務に従事する医師については適用しない。

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

5 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年改正条例第1条の規定による改正前の第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った者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては、当該職員が採用された日から同日の属する年度（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し、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。

（新設）

附 則

1、2（略）

（新設）

（新設）

（新設）

○ 室蘭市職員の給与に関する条例 新旧対照表（第2条関係）

（昭和26年条例第4号）

改 正 後	改 正 前
<p>(給与の支払)</p> <p>第5条 この条例に基づく給与は、現金で支払わなければならない。ただし、職員から申出があったときは、<u>当該職員</u>に対する給与の全部又は一部を口座振替の方法によって支払うことができる。</p>	<p>(給与の支払)</p> <p>第5条 この条例に基づく給与は、現金で支払わなければならない。ただし、職員から申出があったときは、<u>その者</u>に対する給与の全部又は一部を口座振替の方法によって支払うことができる。</p>
<p>(定年前再任用短時間勤務職員の給料)</p>	<p>(再任用職員の給料)</p>
<p>第8条の3 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（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額、別表第1号の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる給料月額のうち、当該職員の属する職務の級に応じた額、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められた当該職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p>	<p>第8条の3 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額は、別表第1号の再任用職員の項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。</p>
<p>(削る)</p>	<p>2 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p>
<p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員の昇給は、市長が別に定める日に、同日前一年間における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 55歳を超える職員の第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における<u>当該職員</u>の勤務成績が極めて良好である場合又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて市長が別に定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6～8 (略)</p>	<p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員の昇給は、市長が別に定める日に、同日前一年間における<u>その者</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 55歳を超える職員の第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における<u>その者</u>の勤務成績が極めて良好である場合又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて市長が別に定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6～8 (略)</p>
<p>(扶養手当の始期及び終期)</p> <p>第21条 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては<u>当該職員</u>が職員となった日、職員に扶養親族で前条の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同条第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれ<u>当該職員</u>が退職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同条の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。た</p>	<p>(扶養手当の始期及び終期)</p> <p>第21条 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては<u>その者</u>が職員となった日、職員に扶養親族で前条の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同条第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれ<u>その者</u>が退職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同条の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、</p>

だし、扶養手当の支給の開始については、同条の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その属する月）から行うものとする。

2 (略)

(時間外勤務手当)

第28条 職員が任命権者に正規の勤務時間を超えて勤務を命ぜられた場合には、正規の勤務時間を超えて、勤務した全時間に対し時間外勤務手当を支給する。

2 前項の時間外勤務手当は、勤務1時間につき第32条第2項に規定する勤務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までの範囲内で市長が別に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 定年前再任用短時間勤務職員が、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までの範囲内で市長が別に定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

4 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（勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち市長が別に定めるものを除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）から第2項に規定する市長が別に定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 (略)

7 前各項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条により割り振ら

扶養手当の支給の開始については、同条の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その属する月）から行うものとする。

2 (略)

(時間外勤務手当)

第28条 職員が任命権者に正規の勤務時間を超えて勤務を命ぜられた場合は、正規の勤務時間を超えて、勤務した全時間に対し時間外勤務手当を支給する。

2 前項の時間外勤務手当は、勤務1時間につき第32条第2項に規定する勤務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までの範囲内で市長が別に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 再任用短時間勤務職員が、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までの範囲内で市長が別に定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

4 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（勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち市長が別に定めるものを除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第2項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第2項に規定する市長が別に定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 (略)

7 前各項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条により割り振ら

れた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、常時勤務に服することを要する職員との権衡を考慮して市長が別に定めるものに限る。）には、割振り変更前の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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で市長が別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

8 (略)

(通勤手当)

第36条の3 (略)

(1)・(2) (略)

2 前項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額が、45,000円を超えるときは、その額と45,000円との差額の2分の1（その差額の2分の1が5,000円を超えるときは5,000円）を45,000円に加算した額を限度とし、当該職員が通勤のため負担する運賃相当額とする。ただし、市長が特に必要と認めた場合は、この限度額を超えた運賃相当額を支給することができる。

3 第1項第2号に掲げる職員に支給する通勤手当の月額を、次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（定年前再任用短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して市長が別に定める職員にあつては、その額から、その額に市長が別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）とする。

(1)～(5) (略)

4 (略)

(期末手当)

第37条 (略)

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120（職務の級が7級である職員（第37条の4第2項において「特定幹部職員」という。）にあつては100分の100）を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) (略)

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額の合計額（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、給料月額）とする。

5・6 (略)

第37条の2 (略)

れた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員（再任用短時間勤務職員にあつては、常時勤務に服することを要する職員との権衡を考慮して市長が別に定めるものに限る。）には、割振り変更前の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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で市長が別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

8 (略)

(通勤手当)

第36条の3 (略)

(1)・(2) (略)

2 前項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額が、45,000円を超えるときは、その額と45,000円との差額の2分の1（その差額の2分の1が5,000円を超えるときは5,000円）を45,000円に加算した額を限度とし、その者が通勤のため負担する運賃相当額とする。ただし、市長が特に必要と認めた場合は、この限度額を超えた運賃相当額を支給することができる。

3 第1項第2号に掲げる職員に支給する通勤手当の月額を、次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（再任用短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して市長が別に定める職員にあつては、その額から、その額に市長が別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）とする。

(1)～(5) (略)

4 (略)

(期末手当)

第37条 (略)

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120（職務の級が7級である職員（第37条の4第2項において「特定幹部職員」という。）にあつては100分の100）を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) (略)

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額の合計額（再任用職員にあつては、給料月額）とする。

5・6 (略)

第37条の2 (略)

(1) ~ (3) (略)

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差止められた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第37条の3 (略)

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、当該職員が起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。)をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、当該職員が逮捕された場合又は当該職員から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づき当該職員に犯罪があると思料するに至った場合であって、当該職員に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2~4 (略)

5 任命権者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者が当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1)・(2) (略)

(3) 一時差止処分を受けた者が当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

6~8 (略)

(勤勉手当)

第37条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の市長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

2 (略)

(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の105(特定幹部職員にあっては、100分の125)を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定

(1) ~ (3) (略)

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差止められた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第37条の3 (略)

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。)をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2~4 (略)

5 任命権者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1)・(2) (略)

(3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

6~8 (略)

(勤勉手当)

第37条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の市長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

2 (略)

(1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の105(特定幹部職員にあっては、100分の125)を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手

年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の50（特定幹部職員にあつては、100分の60）を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。附則第8条第4号において同じ。）において職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額の合計額（年前再任用短時間勤務職員にあつては、給料月額）とする。

4・5 （略）

（寒冷地手当の額）

第39条の2 （略）

2 （略）

(1) 第40条の3第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額に当該職員の給料の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) （略）

3 （略）

（特定の職員についての適用除外）

第41条 （略）

2 第3章、第36条の4、第36条の5及び第9章の規定は、年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

附 則

第1条～第7条 （略）

第8条から第12条まで 削除

（年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当に関する特例措置）

第13条 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間、年前再任用短時間勤務職員に対する期末手当及び勤勉手当については、第37条及び第37条の4の規定にかかわらず、支給しない。

第14条 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第16条において「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8条の2の規定により当該職員の属する職務の級並びに第9条第1項並びに第9条第4項及び第5項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に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。

第15条 前条の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (1) 臨時的任用職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員
- (2) 医療業務に従事する医師
- (3) 室蘭市職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間（同項又は同

当基礎額に100分の50（特定幹部職員にあつては、100分の60）を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。附則第8条第4号において同じ。）において職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額の合計額（再任用職員にあつては、給料月額）とする。

4・5 （略）

（寒冷地手当の額）

第39条の2 （略）

2 （略）

(1) 第40条の3第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額こその者の給料の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) （略）

3 （略）

（特定の職員についての適用除外）

第41条 （略）

2 第3章、第36条の4、第36条の5及び第9章の規定は、再任用職員には適用しない。

附 則

第1条～第7条 （略）

第8条から第12条まで 削除

（再任用職員の期末手当及び勤勉手当に関する特例措置）

第13条 当分の間、再任用職員に対する期末手当及び勤勉手当については、第37条及び第37条の4の規定にかかわらず、支給しない。

（新設）

（新設）

条第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4条第1項に規定する管理監督職を占める職員
 (4) 室蘭市職員の定年等に何する条例第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。)

第16条 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のうち、特定日に附則第14条の規定により当該職員の受ける給料月額(以下この条において「特定日給料月額」という。)が当該他の職への降任等をされた日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この条において「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員(市長が別に定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第14条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。

第17条 附則第14条から前条までの規定の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

別表第1号(第8条関係) 行政職給料表

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		号俸	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職員以外の職	(略)							
定年前再任用短時間勤務職員	(略)							

(新設)

(新設)

別表第1号(第8条関係) 行政職給料表

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		号俸	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職	(略)							
再任用職員	(略)							

○ 室蘭市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例 新旧対照表 (第3条関係)

(昭和27年条例第28号)

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もの(以下「職員」という。)の給与は、給料、休職給、諸手当及びその他の給与とする。</p> <p>2 (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18条の2 第5条、第7条、第8条の4及び第15条の規定は、<u>地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項</u>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もの(以下「職員」という。)の給与は、給料、休職給、諸手当及びその他の給与とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(<u>再任用職員</u>についての適用除外)</p> <p>第18条の2 第5条、第7条、第8条の4及び第15条の規定は、<u>地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項</u>の規定により採用された職員には適用しない。</p>

○ 室蘭市職員の退職手当に関する条例 新旧対照表（第4条関係）

（昭和28年条例第26号）

改 正 後	改 正 前
<p>（適用範囲）</p> <p>第2条 この条例に規定する退職手当は、室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号。以下「給与条例」という。）第2条に規定する職員（給与条例第8条の3に規定する<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び第44条の3に規定する臨時的任用職員並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合には、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する。</p> <p>（25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）</p> <p>第5条 （略）</p> <p>2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（<u>同項</u>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。</p> <p>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4号及び第5条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から<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>表 （略）</p> <p>（退職手当の調整額）</p> <p>第6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。）、地方公務員法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。<u>第7条第3項において「休職月等」という。</u>）のうち市長が別に定めるものを除く。）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</u></p>	<p>（適用範囲）</p> <p>第2条 この条例に規定する退職手当は、室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号。以下「給与条例」という。）第2条に規定する職員（給与条例第8条の3に規定する<u>再任用職員</u>及び第44条の3に規定する臨時的任用職員並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合には、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する。</p> <p>（25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）</p> <p>第5条 （略）</p> <p>2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（<u>前項</u>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。</p> <p>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4号及び第5条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から<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> <p>表 （略）</p> <p>（退職手当の調整額）</p> <p>第6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。）、地方公務員法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。<u>以下「休職月等」という。</u>）のうち市長が別に定めるものを除く。）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</p>

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。

(1)～(6) (略)

2～5 (略)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第8条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

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

(2) (略)

2～17 (略)

(失業者の退職手当)

第10条 (略)

2・3 (略)

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の市長が別に定める理由によるものである職員が当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、市長が別に定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とし、当該退職の日後に事業(その実施期間が30日未滿のものその他規則で定めるものを除く。)を開始した職員その他これに準ずるものとして規則で定める職員が規則で定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間(当該実施期間の日数が4年から第1項及びこの項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。)は、第1項及びこの項の規定による期間に算入しない。

5～10 (略)

11 (略)

(1)～(4) (略)

(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第9項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する

ものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

(1)～(6) (略)

2～5 (略)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第8条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

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

(2) (略)

2～17 (略)

(失業者の退職手当)

第10条 (略)

2・3 (略)

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の市長が別に定める理由によるものである職員が、当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、市長が別に定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とする。

5～10 (略)

11 (略)

(1)～(4) (略)

(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する

金額

(6) (略)

12～17 (略)

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第14条 (略)

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(退職をした者の退職手当の返納)

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、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。)であった場合**には**、これらの規定により算出される金額(次条及び第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。

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(遺族の退職手当の返納)

第16条 死亡による退職をした者の遺族(退職をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般

金額

(6) (略)

12～17 (略)

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第14条 (略)

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「再任用職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(退職をした者の退職手当の返納)

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、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。)であった場合**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。

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(遺族の退職手当の返納)

第16条 死亡による退職をした者の遺族(退職をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般

の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。) に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第1項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第12条第1項に規定する事情のほか、当該遺族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失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

2・3 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第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、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られることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

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室蘭市行政手続条例第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、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られることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第13条第

の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。) に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第1項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第12条第1項に規定する事情のほか、当該遺族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失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

2・3 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第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、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られることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

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室蘭市行政手続条例第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、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られることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第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、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った場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けた場合において、第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

附 則

1～3 (略)

4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3まで及び附則第10項から第18項までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第4項」とする。

5 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第5条又は附則第11項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。

6 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第3条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職

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、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った場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

附 則

1～3 (略)

4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。

5 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第5条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。

6 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第3条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職

手当の基本額は、同項又は第5条の2及び附則第13項の規定により計算した額に附則第4項に定める割合を乗じて得た額とする。

7・8 (略)

9 令和7年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの
ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの(アに掲げる者を除く。）」とする。

10 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って、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(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条又は附則第10項」とする。

11 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って、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(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条又は附則第11項」とする。

12 前2項の規定は、医療業務に従事する医師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。

13 室蘭市職員の給与に関する条例附則第14条の規定による職員の給料月額の変定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

14 当分の間、第4条第1項第4号並びに第5条第1項第3号、第6号及び第7号に掲げる者に対する第5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3中「定年に達する日」とあるのは「定年(附則第12項に規定する職員以外の者にあつては60歳とし、同項に規定する職員にあつては65歳とする。)に達する日」と、同条の表第4条第1項及び第5条第1項

手当の基本額は、同項又は第5条の2の規定により計算した額に附則第4項に定める割合を乗じて得た額とする。

7・8 (略)

9 平成34年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの
ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの(アに掲げる者を除く。）」とする。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

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3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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（附則第12項に規定する職員以外の者にあつては60歳とし、同項に規定する職員にあつては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。

15 当分の間、第4条第1項第4号ならびに第5条第1項第3号、第6号および第7号に掲げる者に対する第5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3中「6月」とあるのは「零月」と、同条の表第4条第1項および第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項および第5条の2第1項第2号の項ならびに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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。

(新設)

16 当分の間、第4条第1項第4号および第5条第1項（第1号および第5号を除く。）に規定する者に対する第5条の3および第8条の2の規定の適用については、第5条の3および第8条の2第1項第1号中「20年を」とあるのは「15年を」とするほか、次の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、第5条の3の表以外の部分中「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、および第8条の2第1項第1号中「定年」とあるのはそれぞれ次の表の右欄に掲げる字句とする。

(新設)

附則第12項に規定する職員以外の者	60歳
附則第12項に規定する職員	65歳

17 当分の間、第5条第1項第2号および第4号に掲げる者であつて前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前に退職したときにおける第5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項および第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項および第5条の2第1項第2号の項ならびに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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16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。

(新設)

18 当分の間、第5条第1項第2号および第4号に掲げる者であつて附則第16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5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項および第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項および第5条の2第1項第2号の項ならびに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6条の2第2号の項

(新設)

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。

○ 室蘭市職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表（第5条関係）

（平成4年条例第3号）

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（略）</p> <p>（1）（略）</p> <p>（2）室蘭市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第12号。以下「<u>定年条例</u>」という。）第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>（3）<u>定年条例第9条の規定により異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）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11条（略）</p> <p>（1）（略）</p> <p>（2）<u>定年条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</u></p> <p>（3）<u>定年条例第9条の規定により異動期間（同条の規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第20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）育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</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市長が別に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>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21条 部分休業の承認は、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>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>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第2条（略）</p> <p>（1）（略）</p> <p>（2）室蘭市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第12号）第4条第1項又は第2項の規定により<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p>（新設）</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11条（略）</p> <p>（1）（略）</p> <p>（2）<u>室蘭市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第12号）第4条第1項又は第2項の規定により引き続き</u>勤務している職員</p> <p>（新設）</p> <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第20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）育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</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市長が別に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</u>」という。）を除く。）</p> <p>（部分休業の承認）</p> <p>第21条 部分休業の承認は、勤務時間条例第8条第1項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</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>

○ 室蘭市職員の勤務時間、休暇等に関する条例 新旧対照表（第6条関係）

（平成7年条例第2号）

改 正 後	改 正 前
<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性その他の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員等、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>(年次有給休暇)</p>	<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性その他の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員等、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>(年次有給休暇)</p>

第12条 年次有給休暇は、1年度ごとにおける休暇とし、その日数は、1年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で市長が別に定める日数)

(2)・(3) (略)

2・3 (略)

第12条 年次有給休暇は、1年度ごとにおける休暇とし、その日数は、1年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で市長が別に定める日数)

(2)・(3) (略)

2・3 (略)

○ 室蘭市職員の分限の手続及び効果に関する条例 新旧対照表（第7条関係）

（平成7年条例第3号）

改 正 後	改 正 前
<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、休職の事由並びに職員の意に反する<u>降任、免職、降給及び休職</u>の手続及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>附 則</p> <p>1～3 （略）</p> <p><u>（降給の事由の特例）</u></p> <p>4 当分の間、任命権者は、職員が室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号）附則第14条の規定に該当する場合、当該職員を同条の規定により降給する。</p> <p>5 前項の規定の適用を受ける職員には、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。</p>	<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、休職の事由並びに職員の意に反する<u>降任、免職及び休職</u>の手続及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>附 則</p> <p>1～3 （略）</p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p>

○ 室蘭市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例 新旧対照表（第8条関係）

（平成7年条例第4号）

改 正 後	改 正 前
<p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6箇月以下の期間、<u>その発令の日に受ける給料の月額</u>の10分の1以下に相当する額を、給与（地方公務員法第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員にあつては、報酬）から減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6箇月以下の期間、給料の月額<small>の10分の1以下に相当する額を</small>、給与（地方公務員法第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員にあつては、報酬）から減ずるものとする。</p>

○ 室蘭市職員の特殊勤務手当に関する条例 新旧対照表（第9条関係）

（平成8年条例第25号）

改 正 後	改 正 前
<p><u>（定年前再任用短時間勤務職員の特例）</u></p> <p>第40条の2 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。）の月額手当の額は、この条例の規定による支給額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>2 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>に対する前条第2項の規定の適用については、同項中「この条例の規定による支給額」とあるのは「第40条の2第1項に規定する額」と、同項第1号中「1日以上8日未満」とあるのは「1日以上その月の現日数から勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日の日数（その月の中途において新たに採用された職員その他の市長が定める職員にあっては、市長が定める日数）を差し引いた日数（以下この項において「<u>要勤務日数</u>」という。）に8を常勤職員の要勤務日数を考慮して市長が定める数（以下この項において「<u>市長が定める数</u>」という。）で除して得た数を乗じて得た日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数。以下この項において同じ。）未満」と、同項第2号中「8日以上16日未満」とあるのは「<u>要勤務日数に8を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数未満</u>」と、同条第3号中「16日以上」とあるのは「<u>要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上</u>」とする。</p>	<p><u>（再任用短時間勤務職員の特例）</u></p> <p>第40条の2 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</u>」という。）の月額手当の額は、この条例の規定による支給額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>2 <u>再任用短時間勤務職員</u>に対する前条第2項の規定の適用については、同項中「この条例の規定による支給額」とあるのは「第40条の2第1項に規定する額」と、同項第1号中「1日以上8日未満」とあるのは「1日以上その月の現日数から勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日の日数（その月の中途において新たに採用された職員その他の市長が定める職員にあっては、市長が定める日数）を差し引いた日数（以下この項において「<u>要勤務日数</u>」という。）に8を常勤職員の要勤務日数を考慮して市長が定める数（以下この項において「<u>市長が定める数</u>」という。）で除して得た数を乗じて得た日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数。以下この項において同じ。）未満」と、同項第2号中「8日以上16日未満」とあるのは「<u>要勤務日数に8を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数未満</u>」と、同条第3号中「16日以上」とあるのは「<u>要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上</u>」とする。</p>

○ 室蘭市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 新旧対照表（第10条関係）

（平成14年条例第2号）

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） 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</p> <p>（2） 非常勤職員</p> <p>（3）～（5）（略）</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） 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（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用されている職員を除く。</u>）</p> <p>（2） 非常勤職員（<u>地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用されている職員を除く。</u>）</p> <p>（3）～（5）（略）</p> <p>3（略）</p>

○ 室蘭市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 新旧対照表（第11条関係）

（平成17年条例第2号）

改 正 後	改 正 前
<p>（報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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法第22条の2第1項第2号に規定する会計年度任用職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>（1）～（11）（略）</p>	<p>（報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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法第22条の2第1項第2号に規定する会計年度任用職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>（1）～（11）（略）</p>

○ 室蘭市職員の定年等に関する条例等の一部改正の件について

1. 条例改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、職員の定年を引き上げるもの

2. 条例改正の概要

(1) 職員の定年年齢を65歳まで引き上げる。(経過措置あり)

職員の定年を65歳とする。ただし、令和5年度から2年度ごとに1歳ずつ引き上げ、65歳定年となるのは、令和13年度以降となる。

定年年齢	60歳		61歳			62歳		63歳		64歳		65歳
年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
生年月日	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
S37.4.2～S38.4.1	60	61	62	63	64	65						
S38.4.2～S39.4.1		60	61	62	63	64	65					
S39.4.2～S40.4.1			60	61	62	63	64	65				
S40.4.2～S41.4.1				60	61	62	63	64	65			
S41.4.2～S42.4.1					60	61	62	63	64	65		
S42.4.2～S43.4.1						60	61	62	63	64	65	

60は、定年年齢を表し、当該年度の末日が定年退職日になる。

網掛けは、暫定再任用期間を表し、令和13年度末までの経過措置

(2) 定年引上げに伴う所要の措置

ア. 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

60歳到達年度の末日に管理職である職員は、原則翌日から非管理職に降任させる。

イ. 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳以後定年前に退職した職員を、引上げ後の定年退職日までの間、本人の希望により短時間勤務の職で再任用することができることとする。

ウ. 再任用制度の暫定的存続

定年が65歳となるまでの間は、定年から65歳の年度まで従前の再任用制度を存続させる。

エ. 給料月額の特例（7割水準）

当分の間、60歳到達年度の翌年度以後の給料月額は、60歳到達年度末時の7割とする。

オ. 退職手当の特例

60歳到達年度以後の退職手当については、定年退職日前に退職した場合であっても「自己都合」ではなく「定年」として取り扱う。

3. 施行期日

令和5年4月1日から施行する。

○ 室蘭市職員の定年等に関する条例 新旧対照表（第1条関係）

（昭和59年条例第12号）

改 正 後	改 正 前
<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 定年制度（第2条―第5条）</p> <p>第3章 管理監督職務上限年齢制（第6条―第11条）</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条・第13条）</p> <p>第5章 雑則（第14条）</p> <p>附則</p> <p style="padding-left: 20px;">第1章 総則</p> <p style="padding-left: 40px;">（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p style="padding-left: 20px;">第2章 定年制度</p> <p style="padding-left: 40px;">（定年による退職）</p> <p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。</p> <p style="padding-left: 40px;">（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢65年とする。</p> <p style="padding-left: 40px;">（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、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項までの又は第2項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。以下この条及び第3章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて市長の承認を得たときに限るものとし、当該期間は、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。</p> <p style="padding-left: 40px;">（1） 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p style="padding-left: 40px;">（2） 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p style="padding-left: 40px;">（3） 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。</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、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。</p>	<p style="text-align: center;">（新設）</p> <p style="padding-left: 40px;">（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p style="padding-left: 40px;">（定年による退職）</p> <p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。</p> <p style="padding-left: 40px;">（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、医療業務に従事する医師にあつては、年齢65年とする。</p> <p style="padding-left: 40px;">（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、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。</p> <p style="padding-left: 40px;">（1） 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p style="padding-left: 40px;">（2） 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。</p> <p style="padding-left: 40px;">（3） 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</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、前項の事由が引き続き存すると認めるときは、市長の承認を得て、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に</p>

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（医療業務に従事する医師にあつては5年）を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、市長が別に定める。
(定年に関する施策の調査等)

第5条 市長は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。

第3章 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次の各号に掲げる職（医療業務に従事する医師が占める職を除く。）とする。

(1) 室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号）第36条の2に規定する管理職手当を支給される職

(2) 室蘭市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和27年条例第28号）第8条の2に規定する管理職手当を支給される職

(管理監督職勤務上限年齢)

第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

(1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び勤務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。）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（以下次条第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、降任等を行うこと。

(2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。

(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合、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

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。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が存しなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、市長が別に定める。
(定年に関する施策の調査等)

第5条 市長は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

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。

(管理監督職務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、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。

(新設)

(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、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次条事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。

4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長

することができるときを除く。)、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間(前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第10条 任命権者は、前条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。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第11条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

第4章 定年前再任用短時間勤務制

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職(臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。)をした者(以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条及び次条において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、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。任命権者は、前条本文の規定によるほか、市が加入する地方公共団体の組合(地方自治法(昭和22年法律第67号)第284条第1項の地方公共団体の組合をいう。)の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。

第5章 雑則

(雑則)

第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

1、2 (略)

(定年に関する経過措置)

3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

附 則

1、2 (略)

(新設)

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

④ 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、室蘭市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第 号。以下「令和4年改正条例」という。）第1条の規定による改正前の第3条ただし書に規定する職員については、前項の規定は、医療業務に従事する医師については適用しない。

(新設)

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

⑤ 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、非常勤職員及び並びに令和4年改正条例第1条の規定による改正前の第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（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）とともにし、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。

(新設)

○ 室蘭市職員の給与に関する条例 新旧対照表（第2条関係）

（昭和26年条例第4号）

改 正 後	改 正 前
<p>(給与の支払)</p> <p>第5条 この条例に基づく給与は、現金で支払わなければならない。ただし、職員から申出があったときは、<u>当該職員</u>に対する給与の全部又は一部を口座振替の方法によって支払うことができる。</p> <p><u>(定年前再任用短時間勤務職員の給料)</u></p> <p>第8条の3 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（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額、別表第1号の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる給料月額のうち、当該職員の属する職務の級に応じた額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められた当該職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>(削る)</p> <p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員の昇給は、市長が別に定める日に、同日前一年間における<u>当該職員</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 55歳を超える職員の第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における<u>当該職員</u>の勤務成績が極めて良好である場合又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて市長が別に定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6～8 (略)</p> <p>(扶養手当の始期及び終期)</p> <p>第21条 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては<u>当該職員</u>が職員となった日、職員に扶養親族で前条の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同条第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれ<u>当該職員</u>が退職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同条の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。た</p>	<p>(給与の支払)</p> <p>第5条 この条例に基づく給与は、現金で支払わなければならない。ただし、職員から申出があったときは、<u>その者</u>に対する給与の全部又は一部を口座振替の方法によって支払うことができる。</p> <p><u>(再任用職員の給料)</u></p> <p>第8条の3 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額は、別表第1号の再任用職員の項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。</p> <p>2 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>(初任給、昇格、昇給等の基準)</p> <p>第9条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員の昇給は、市長が別に定める日に、同日前一年間における<u>その者</u>の勤務成績に応じて、行うものとする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 55歳を超える職員の第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間における<u>その者</u>の勤務成績が極めて良好である場合又は特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて市長が別に定める基準に従い決定するものとする。</p> <p>6～8 (略)</p> <p>(扶養手当の始期及び終期)</p> <p>第21条 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては<u>その者</u>が職員となった日、職員に扶養親族で前条の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同条第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれ<u>その者</u>が退職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同条の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、</p>

だし、扶養手当の支給の開始については、同条の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その属する月）から行うものとする。

2 (略)

(時間外勤務手当)

第28条 職員が任命権者に正規の勤務時間を超えて勤務を命ぜられた場合には、正規の勤務時間を超えて、勤務した全時間に対し時間外勤務手当を支給する。

2 前項の時間外勤務手当は、勤務1時間につき第32条第2項に規定する勤務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までの範囲内で市長が別に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 定年前再任用短時間勤務職員が、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までの範囲内で市長が別に定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

4 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（勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち市長が別に定めるものを除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175）から第2項に規定する市長が別に定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 (略)

7 前各項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条により割り振ら

扶養手当の支給の開始については、同条の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その属する月）から行うものとする。

2 (略)

(時間外勤務手当)

第28条 職員が任命権者に正規の勤務時間を超えて勤務を命ぜられた場合は、正規の勤務時間を超えて、勤務した全時間に対し時間外勤務手当を支給する。

2 前項の時間外勤務手当は、勤務1時間につき第32条第2項に規定する勤務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までの範囲内で市長が別に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 再任用短時間勤務職員が、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までの範囲内で市長が別に定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

4 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（勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち市長が別に定めるものを除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第2項（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第2項に規定する市長が別に定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 (略)

7 前各項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第3条第2項又は第4条により割り振ら

れた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、常時勤務に服することを要する職員との権衡を考慮して市長が別に定めるものに限る。）には、割振り変更前の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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で市長が別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

8 (略)

(通勤手当)

第36条の3 (略)

(1)・(2) (略)

2 前項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額が、45,000円を超えるときは、その額と45,000円との差額の2分の1（その差額の2分の1が5,000円を超えるときは5,000円）を45,000円に加算した額を限度とし、当該職員が通勤のため負担する運賃相当額とする。ただし、市長が特に必要と認めた場合は、この限度額を超えた運賃相当額を支給することができる。

3 第1項第2号に掲げる職員に支給する通勤手当の月額を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる額（定年前再任用短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して市長が別に定める職員にあつては、その額から、その額に市長が別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）とする。

(1)～(5) (略)

4 (略)

(期末手当)

第37条 (略)

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120（職務の級が7級である職員（第37条の4第2項において「特定幹部職員」という。）にあつては100分の100）を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) (略)

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額の合計額（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、給料月額）とする。

5・6 (略)

第37条の2 (略)

れた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員（再任用短時間勤務職員にあつては、常時勤務に服することを要する職員との権衡を考慮して市長が別に定めるものに限る。）には、割振り変更前の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32条第2項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で市長が別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

8 (略)

(通勤手当)

第36条の3 (略)

(1)・(2) (略)

2 前項第1号に掲げる職員に支給する通勤手当の額が、45,000円を超えるときは、その額と45,000円との差額の2分の1（その差額の2分の1が5,000円を超えるときは5,000円）を45,000円に加算した額を限度とし、その者が通勤のため負担する運賃相当額とする。ただし、市長が特に必要と認めた場合は、この限度額を超えた運賃相当額を支給することができる。

3 第1項第2号に掲げる職員に支給する通勤手当の月額を、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に掲げる額（再任用短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して市長が別に定める職員にあつては、その額から、その額に市長が別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）とする。

(1)～(5) (略)

4 (略)

(期末手当)

第37条 (略)

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120（職務の級が7級である職員（第37条の4第2項において「特定幹部職員」という。）にあつては100分の100）を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) (略)

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額の合計額（再任用職員にあつては、給料月額）とする。

5・6 (略)

第37条の2 (略)

(1)～(3) (略)

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差止め処分を受けた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第37条の3 (略)

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、当該職員が起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。)をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、当該職員が逮捕された場合又は当該職員から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づき当該職員に犯罪があると思料するに至った場合であって、当該職員に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2～4 (略)

5 任命権者は、一時差止め処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止め処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止め処分を受けた者が当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止め処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1)・(2) (略)

(3) 一時差止め処分を受けた者が当該職員の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止め処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

6～8 (略)

(勤勉手当)

第37条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の市長が別表に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

2 (略)

(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の105(特定幹部職員にあつては、100分の125)を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該

(1)～(3) (略)

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差止め処分を受けた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第37条の3 (略)

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。)をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2～4 (略)

5 任命権者は、一時差止め処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止め処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止め処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止め処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1)・(2) (略)

(3) 一時差止め処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止め処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

6～8 (略)

(勤勉手当)

第37条の4 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の市長が別表に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

2 (略)

(1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の105(特定幹部職員にあつては、100分の125)を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉

定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の50（特定幹部職員にあつては、100分の60）を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。附則第8条第4号において同じ。）において職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額の合計額（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、給料月額）とする。

4・5 （略）

（寒冷地手当の額）

第39条の2 （略）

2 （略）

(1) 第40条の3第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額に当該職員の給料の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) （略）

3 （略）

（特定の職員についての適用除外）

第41条 （略）

2 第3章、第36条の4、第36条の5及び第9章の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

附 則

第1条～第7条 （略）

第8条から第12条まで 削除

（定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当に関する特例措置）

第13条 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間、定年前再任用短時間勤務職員に対する期末手当及び勤勉手当については、第37条及び第37条の4の規定にかかわらず、支給しない。

第14条 当分の間、職員の給料月額を、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16条において「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8条の2の規定により当該職員の属する職務の級並びに第9条第1項並びに第9条第4項及び第5項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に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。

第15条 前条の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (1) 臨時的任用職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員
- (2) 室蘭市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第 号）第1条の規定による 医療業務に従事する医師改正前の室蘭市職員の定年等に関する

手当基礎額に100分の50（特定幹部職員にあつては、100分の60）を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。附則第8条第4号において同じ。）において職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額の合計額（再任用職員にあつては、給料月額）とする。

4・5 （略）

（寒冷地手当の額）

第39条の2 （略）

2 （略）

(1) 第40条の3第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額こその者の給料の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) （略）

3 （略）

（特定の職員についての適用除外）

第41条 （略）

2 第3章、第36条の4、第36条の5及び第9章の規定は、再任用職員には適用しない。

附 則

第1条～第7条 （略）

第8条から第12条まで 削除

（再任用職員の期末手当及び勤勉手当に関する特例措置）

第13条 当分の間、再任用職員に対する期末手当及び勤勉手当については、第37条及び第37条の4の規定にかかわらず、支給しない。

（新設）

（新設）

条例第3条ただし書に規定する職員

(3) 室蘭市職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間（同項又は同条第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4条第1項に規定する管理監督職を占める職員（法第28条の5第1項又は第2項の規定により法第28条の2第1項に規定する異動期間（法第28条の5第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された法第28条の2第1項に規定する管理監督職を占める職員

(4) 室蘭市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同条例第2条法第28の6第1項に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）

第16条 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18条において「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14条の規定により当該職員の受ける給料月額（以下この条において「特定日給料月額」という。）が当該他の職への降任等をされた日異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この条において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（市長が別に定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第14条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。

(新設)

第17条 前条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8条の2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条の規定の適用については、同条中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第8条の2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。

(新設)

第18条 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14条の規定の適用を受ける職員に限り、附則第16条に規定する職員を除く。）であつて、同条の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、市長が別に定めるところにより、前2条の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

(新設)

第19条 附則第16条又は前条の規定による給料を支給される職員以外の附則第14条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、市長が別に定めるところにより、前3条の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

(新設)

第2017条 附則第14条から前条までに定めるもののほか、附則第14条の規定による給料月額、附則第16条の規定による給

(新設)

料その他附則第14条から前条までの規定の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

別表第1号（第8条関係） 行政職給料表

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		号俸 給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額
定年前 再任用 短時間 勤務職 員以外 の職	(略)							
定年前 再任用 短時間 勤務職 員	(略)							

別表第1号（第8条関係） 行政職給料表

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		号俸 給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額
再任用 職員以 外の職	(略)							
再任用 職員	(略)							

○ 室蘭市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例 新旧対照表 (第3条関係)

(昭和27年条例第28号)

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もの(以下「職員」という。)の給与は、給料、休職給、諸手当及びその他の給与とする。</p> <p>2 (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18条の2 第5条、第7条、第8条の4及び第15条の規定は、<u>地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項</u>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もの(以下「職員」という。)の給与は、給料、休職給、諸手当及びその他の給与とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(<u>再任用職員</u>についての適用除外)</p> <p>第18条の2 第5条、第7条、第8条の4及び第15条の規定は、<u>地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項</u>の規定により採用された職員には適用しない。</p>

○ 室蘭市職員の退職手当に関する条例 新旧対照表（第4条関係）

（昭和28年条例第26号）

改 正 後	改 正 前
<p>（適用範囲）</p> <p>第2条 この条例に規定する退職手当は、室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号。以下「給与条例」という。）第2条に規定する職員（給与条例第8条の3に規定する<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び第44条の3に規定する臨時的任用職員並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合には、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する。</p> <p>（25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）</p> <p>第5条 （略）</p> <p>2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（<u>同項</u>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。</p> <p>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4号及び第5条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から<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>表 （略）</p> <p>（退職手当の調整額）</p> <p>第6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。）、地方公務員法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。<u>第7条第3項において「休職月等」という。</u>）のうち市長が別に定めるものを除く。）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</u></p>	<p>（適用範囲）</p> <p>第2条 この条例に規定する退職手当は、室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号。以下「給与条例」という。）第2条に規定する職員（給与条例第8条の3に規定する<u>再任用職員</u>及び第44条の3に規定する臨時的任用職員並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合には、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する。</p> <p>（25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）</p> <p>第5条 （略）</p> <p>2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（<u>前項</u>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。</p> <p>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4号及び第5条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から<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> <p>表 （略）</p> <p>（退職手当の調整額）</p> <p>第6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。）、地方公務員法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。<u>以下「休職月等」という。</u>）のうち市長が別に定めるものを除く。）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</p>

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。

(1)～(6) (略)

2～5 (略)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第8条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

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

(2) (略)

2～17 (略)

(失業者の退職手当)

第10条 (略)

2・3 (略)

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の市長が別に定める理由によるものである職員が当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、市長が別に定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とし、当該退職の日後に事業(その実施期間が30日未滿のものその他規則で定めるものを除く。)を開始した職員その他これに準ずるものとして規則で定める職員が規則で定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間(当該実施期間の日数が4年から第1項及びこの項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。)は、第1項及びこの項の規定による期間に算入しない。

5～10 (略)

11 (略)

(1)～(4) (略)

(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第9項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当す

ものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

(1)～(6) (略)

2～5 (略)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第8条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

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

(2) (略)

2～17 (略)

(失業者の退職手当)

第10条 (略)

2・3 (略)

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の市長が別に定める理由によるものである職員が、当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、市長が別に定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とする。

5～10 (略)

11 (略)

(1)～(4) (略)

(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当す

る金額

(6) (略)

12～17 (略)

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第14条 (略)

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(退職をした者の退職手当の返納)

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、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。)であった場合には、これらの規定により算出される金額(次条及び第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。

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(遺族の退職手当の返納)

第16条 死亡による退職をした者の遺族(退職をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)が当該退職に係る一般の退

る金額

(6) (略)

12～17 (略)

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第14条 (略)

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「再任用職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(退職をした者の退職手当の返納)

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、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。)であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額(次条及び第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。

(1) (略)

(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いた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(遺族の退職手当の返納)

第16条 死亡による退職をした者の遺族(退職をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)が当該退職に係る一般の退

職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。) に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第1項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第12条第1項に規定する事情のほか、当該遺族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失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

2・3 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第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、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き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

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室蘭市行政手続条例第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、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引き続き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間

職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。) に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第1項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第12条第1項に規定する事情のほか、当該遺族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失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

2・3 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第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、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き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

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室蘭市行政手続条例第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、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引き続き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間

中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けた場合において、第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

附 則

1～3 (略)

4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3まで及び附則第10項から第18項までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第4項」とする。

⑤ 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第5条又は附則第11項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。

⑥ 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者

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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けた場合において、第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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

附 則

1～3 (略)

4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。

5 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第5条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。

6 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者

で第3条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2及び附則第13項の規定により計算した額に附則第4項に定める割合を乗じて得た額とする。

7・8 (略)

- 9 令和7年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」
ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの(アに掲げる者を除く。)

」とする。

- 10 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って、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(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条又は附則第10項」とする。

- 11 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って、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(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条又は附則第11項」とする。

- 12 前2項の規定は、医療業務に従事する医師室蘭市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例(令和4年条例第 号)による改正前の室蘭市職員の定年等に関する条例(昭和59年市条例第12号)第3条ただし書に規定する職員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。

- 13 室蘭市職員の給与に関する条例附則第14条の規定による職員の給料月額の変定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

- 14 当分の間、第4条第1項第4号並びに第5条第1項第3号、

で第3条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2の規定により計算した額に附則第4項に定める割合を乗じて得た額とする。

7・8 (略)

- 9 平成34年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市長が別に定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」
ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの(アに掲げる者を除く。)

」とする。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

第6号及び第7号に掲げる者に対する第5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3中「定年に達する日」とあるのは「定年(附則第12項に規定する職員以外の者にあつては60歳とし、同項に規定する職員にあつては65歳とする。)に達する日」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3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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(附則第12項に規定する職員以外の者にあつては60歳とし、同項に規定する職員にあつては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。

15 当分の間、第4条第1項第4号ならびに第5条第1項第3号、第6号および第7号に掲げる者に対する第5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3中「6月」とあるのは「零月」と、同条の表第4条第1項および第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項および第5条の2第1項第2号の項ならびに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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。

(新設)

16 当分の間、第4条第1項第4号および第5条第1項(第1号および第5号を除く。)に規定する者に対する第5条の3および第8条の2の規定の適用については、第5条の3および第8条の2第1項第1号中「20年を」とあるのは「15年を」とするほか、次の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、第5条の3の表以外の部分中「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、および第8条の2第1項第1号中「定年」とあるのはそれぞれ次の表の右欄に掲げる字句とする。

(新設)

附則第12項に規定する職員以外の者	60歳
附則第12項に規定する職員	65歳

17 当分の間、第5条第1項第2号および第4号に掲げる者であつて前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5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項および第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項および第5条の2第1項第2号の項ならびに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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16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。

(新設)

18 当分の間、第5条第1項第2号および第4号に掲げる者であつて附則第16項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げ

(新設)

る年齢に達した日以後に退職したときにおける第5条の3および第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項および第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項および第5条の2第1項第2号の項ならびに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項および第6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。

○ 室蘭市職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表 (第5条関係)

(平成4年条例第3号)

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 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 室蘭市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第12号。以下「定年条例」という。)第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>(3) <u>定年条例第9条の規定により異動期間(同条の規定により延長された期間を含む。)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11条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>定年条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している職員</u></p> <p>(3) <u>定年条例第9条の規定により異動期間(同条の規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第20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) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</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市長が別に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>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21条 部分休業の承認は、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(<u>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>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 室蘭市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第12号)第4条第1項又は第2項の規定により<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p>(新設)</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11条 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>室蘭市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第12号)第4条第1項又は第2項の規定により引き続き</u>勤務している職員</p> <p>(新設)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p>第20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) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</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市長が別に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</u>」という。))を除く。)</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第21条 部分休業の承認は、勤務時間条例第8条第1項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</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>

○ 室蘭市職員の勤務時間、休暇等に関する条例 新旧対照表（第6条関係）

（平成7年条例第2号）

改 正 後	改 正 前
<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上以上の週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性その他の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員等、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>(年次有給休暇)</p>	<p>(1 週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>第4条 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上以上の週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性その他の必要（育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員等、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>(年次有給休暇)</p>

第12条 年次有給休暇は、1年度ごとにおける休暇とし、その日数は、1年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で市長が別に定める日数)

(2)・(3) (略)

2・3 (略)

第12条 年次有給休暇は、1年度ごとにおける休暇とし、その日数は、1年度において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で市長が別に定める日数)

(2)・(3) (略)

2・3 (略)

○ 室蘭市職員の分限の手續及び効果に関する条例 新旧対照表（第7条関係）

（平成7年条例第3号）

改 正 後	改 正 前
<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、休職の事由並びに職員の意に反する<u>降任、免職、降給及び休職</u>の手續及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p style="text-align: center;">（降任、免職、降給及び休職の手續）</p> <p>第3条 任命権者が、法第28条第1項各号の規定に該当するものとして職員を降任若しくは免職する場合又は法第27条第2項の規定により職員を降給する場合は次の場合に限るものとする。</p> <p>（1） 法第28条第1項第1号の規定による降任若しくは免職又は法第27条第2項の規定による降給にあつては、人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くないことが明らかな場合</p> <p>（2） 法第28条第1項第2号の規定による降任若しくは免職又は法第27条第2項の規定による降給にあつては、任命権者の定める医師2名によって職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと診断された場合</p> <p>（3） 法第28条第1項第3号の規定による降任若しくは免職又は法第27条第2項の規定による降給にあつては、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転職させることのできない場合</p> <p>（4） （略）</p> <p>2 （略）</p> <p>3 職員の意に反する降任（法第28条の2第1項の規定による降任を除く。）、免職、降給及び休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p> <p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1～3 （略）</p> <p style="text-align: center;">（降給の事由の特例）</p> <p>4 当分の間、任命権者は、職員が室蘭市職員の給与に関する条例附則第14条の規定の適用を受ける職員に対する第3条第1項第2号（降給に係る部分に限る。）の規定の適用については、同号中「場合」の次に「並びに室蘭市職員の給与に関する条例（昭和26年条例第4号）附則第14条の規定に該当するによる場合」、当該職員を同条の規定により降給とする。</p> <p>5 前項の規定の適用を受ける職員には、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。第3条第3項の規定は、室蘭市職員給与条例附則第14条の規定による降給の場合には、適用しない。</p>	<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、休職の事由並びに職員の意に反する<u>降任、免職及び休職</u>の手續及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p style="text-align: center;">（降任、免職及び休職の手續）</p> <p>第3条 任命権者が、法第28条第1項各号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合は次の場合に限るものとする。</p> <p>（1） 法第28条第1項第1号の規定による降任又は免職にあつては、人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くないことが明らかな場合</p> <p>（2） 法第28条第1項第2号の規定による降任又は免職にあつては、任命権者の定める医師2名によって職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと診断された場合</p> <p>（3） 法第28条第1項第3号の規定による降任又は免職にあつては、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転職させることのできない場合</p> <p>（4） （略）</p> <p>2 （略）</p> <p>3 職員の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p> <p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1～3 （略）</p> <p style="text-align: center;">（新設）</p> <p style="text-align: center;">（新設）</p>

○ 室蘭市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例 新旧対照表（第8条関係）

（平成7年条例第4号）

改 正 後	改 正 前
<p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6箇月以下の期間、<u>その発令の日に受ける給料の月額</u>の10分の1以下に相当する額を、給与（地方公務員法第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員にあつては、報酬）から減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6箇月以下の期間、給料の月額 の10分の1以下に相当する額を、給与（地方公務員法第22条の2第1項第1号に規定する会計年度任用職員にあつては、報酬）から減ずるものとする。</p>

○ 室蘭市職員の特殊勤務手当に関する条例 新旧対照表（第9条関係）

（平成8年条例第25号）

改 正 後	改 正 前
<p style="text-align: center;">(定年前再任用短時間勤務職員の特例)</p> <p>第40条の2 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「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の月額手当の額は、この条例の規定による支給額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>2 定年前再任用短時間勤務職員に対する前条第2項の規定の適用については、同項中「この条例の規定による支給額」とあるのは「第40条の2第1項に規定する額」と、同項第1号中「1日以上8日未満」とあるのは「1日以上その月の現日数から勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日の日数（その月の中途において新たに採用された職員その他の市長が定める職員にあっては、市長が定める日数）を差し引いた日数（以下この項において「要勤務日数」という。）に8を常勤職員の要勤務日数を考慮して市長が定める数（以下この項において「市長が定める数」という。）で除して得た数を乗じて得た日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数。以下この項において同じ。）未満」と、同項第2号中「8日以上16日未満」とあるのは「要勤務日数に8を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数未満」と、同条第3号中「16日以上」とあるのは「要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上」とする。</p>	<p style="text-align: center;">(再任用短時間勤務職員の特例)</p> <p>第40条の2 地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の月額手当の額は、この条例の規定による支給額に、勤務時間条例第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</p> <p>2 再任用短時間勤務職員に対する前条第2項の規定の適用については、同項中「この条例の規定による支給額」とあるのは「第40条の2第1項に規定する額」と、同項第1号中「1日以上8日未満」とあるのは「1日以上その月の現日数から勤務時間条例第3条第1項に規定する週休日の日数（その月の中途において新たに採用された職員その他の市長が定める職員にあっては、市長が定める日数）を差し引いた日数（以下この項において「要勤務日数」という。）に8を常勤職員の要勤務日数を考慮して市長が定める数（以下この項において「市長が定める数」という。）で除して得た数を乗じて得た日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数。以下この項において同じ。）未満」と、同項第2号中「8日以上16日未満」とあるのは「要勤務日数に8を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数未満」と、同条第3号中「16日以上」とあるのは「要勤務日数に16を市長が定める数で除して得た数を乗じて得た日数以上」とする。</p>

○ 室蘭市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 新旧対照表（第10条関係）

（平成14年条例第2号）

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） 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</p> <p>（2） 非常勤職員（<u>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ている職員を除く。</u>）</p> <p>（3）～（5）（略）</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） 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（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用されている職員を除く。</u>）</p> <p>（2） 非常勤職員（<u>地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項の規定により採用されている職員を除く。</u>）</p> <p>（3）～（5）（略）</p> <p>3 （略）</p>

○ 室蘭市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 新旧対照表（第11条関係）

（平成17年条例第2号）

改 正 後	改 正 前
<p>（報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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法第22条の2第1項第2号に規定する会計年度任用職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>（1）～（11）（略）</p>	<p>（報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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法第22条の2第1項第2号に規定する会計年度任用職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>（1）～（11）（略）</p>