

茨城県後期高齢者医療広域連合職員の定年等に関する条例

令和5年2月24日

条例第3号

目次

第1章 総則（第1条）

第2章 定年制度（第2条―第5条）

第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条―第11条）

第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条・第13条）

第5章 雑則（第14条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 定年制度

（定年による退職）

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

（定年）

第3条 職員の定年は、年齢65年とする。

（定年による退職の特例）

第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第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つて、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び第3章において同じ。）を占めている職員については、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に限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

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

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

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

2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。

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

4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくな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、規則で定める。

（定年に関する施策の調査等）

第5条 広域連合長は、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とする。

(1) 茨城県後期高齢者医療広域連合事務分掌規則（平成19年茨城県後期高齢者医療広域連合規則第2号。以下この条において「事務分掌規則」という。）第5条第1項に定める事務局長

(2) 事務分掌規則第5条第1項に定める事務局次長

- (3) 事務分掌規則第5条第1項に定める課長
- (4) 事務分掌規則第3条第2項に定める会計室長
(管理監督職勤務上限年齢)

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

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

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

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

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

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

(当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。)の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。)で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等によ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、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。

（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、構成団体の年齢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、規則で定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

（定年に関する経過措置）

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

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

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

3 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年（第7条各号に掲げる職を占める職員にあつては当該各号に定める年齢。以下この項において同じ。）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。