

# 草津栗東行政事務組合職員の管理監督職勤務上限年齢による降任等に関する条例

令和5年2月17日

条例第5号

## 目次

第1章 総則（第1条）

第2章 管理監督職勤務上限年齢制（第2条—第8条）

第3章 定年前再任用短時間勤務制（第9条）

第4章 雑則（第10条）

付則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この条例は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17第2項の規定により組合の構成市から派遣され組合の職員として併任された職員（以下「職員」という。）に対する地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項および第2項、第22条の5第2項、第28条の2ならびに第28条の5の規定に基づく職員の管理監督職勤務上限年齢による降任等および定年前再任用短時間勤務職員の任用に関し必要な事項を定めるものとする。

第2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2条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次に掲げる職とする。

- (1) 事務局長
- (2) 会計管理者
- (3) 総括
- (4) 総括補佐

（管理監督職勤務上限年齢）

第3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4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項および第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。この場合において、当該職員を派遣した組合の構成市の条例に基づく他の職への降任等に準ずるものでなければならない。

- (1) 当該職員の人事評価の結果または勤務の状況および職経験等に基づき、降任または転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この条および第6条において「降任等」という。）をしようとする

職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力（次条第3項において「標準職務遂行能力」という。）およ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また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および管理監督職への任用の制限の特例）

第5条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

(1) 当該職務が高度の知識、技能また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、前項また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、管理者の承認を得て、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って、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として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および当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、また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、もしくは転任することができる。

- 4 任命権者は、第1項もしくは第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。）、または前項もしくはこの項の規定により異動期間（前3項また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、管理者の承認を得て、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6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および同条第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。

（延長した異動期間の短縮）

第7条 任命権者は、第5条第1項または第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。）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同条第4項の規定を適用しようとするときは、当該異動期間を短縮することができる。

（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）

第8条 任命権者は、第5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3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9条 任命権者は、当該職員を派遣した組合の構成市の条例により年齢60年に達した日以後に定年前再任用短時間勤務職員（法第22条の4第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員をいう。以下同じ。）となった者を同条第1項に規定する短時間勤務の職に任用することができる

ものとする。

#### 第4章 雑則

(委任)

第10条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。