

入間市職員の定年等に関する条例新旧対照表（第1条関係）

改正案	現 行
<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>(定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>とする。</p> <p>(定年による退職の特例)</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由がある_____と認めるときは、<u>同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下同じ。）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。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3</u>_____の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。</p> <p>(定年による退職の特例)</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>次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</u>_____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、<u>その職員を当該</u>_____職務に従事させるため<u>引き続き勤務させることができる。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>その職員の退職により</u>_____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</p>

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 略

（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、次に掲げる職とする。

(1) 入間市一般職の職員の給与に関する条例（昭和31年条例第17号）第15条の2に規定する職

(2) 前号に掲げる職との権衡上必要があると

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。

(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。

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、 _____ 1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日 _____ の翌日から起算して3年を超えることができない。

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 略

認められる職として規則で定める職

(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つて遵守すべき基準)

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「他の職への降任等」という。）を行うに当たつては、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（次条第3項において「標準職務遂行能力」という。）及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に降任等をする事。

(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する事。

(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従つた上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制

上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をする。

(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。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勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。

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（前三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、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、前条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

（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。

（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、組合等（市が加入する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項に規定する一部事務組合又は広域連合をいう。）の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

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。

（委任）

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

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の右欄に掲げる字句とする。

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

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

4 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及び非常勤職員を除く。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

附 則

1・2 略

確認を行うべき年度に職員でなかつた者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員(異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなつた職員(以下この項において「末日経過職員」という。))を除く。)にあつては、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。

入間市一般職の職員の給与に関する条例新旧対照表(第2条関係)

改正案	現 行
<p>(等級別基準職務表)</p> <p>第4条 略</p> <p>2～8 略</p> <p>9 前三項の規定にかかわらず、60歳に達した日 後最初に到来する4月1日以降に在職する職員 の昇給は行わない。</p> <p>10～12 略</p> <p>13 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「定年前再 任用短時間勤務職員」という。)の給料月額 は、給料表の定年前再任用短時間勤務職員 の欄に掲げる基準給料月額に、入間市職員 の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平 成7年条例第26号。以下「勤務時間条例」と いう。)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>(等級別基準職務表)</p> <p>第4条 略</p> <p>2～8 略</p> <p>9～11 略</p> <p>12 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(以下 「再任用職員」という。)の給料月額は、給 料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額 のうち、その者の属する職務の級に応じた 額とする。</p>

(通勤手当)

第9条 略

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 略

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(定年前提任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

3～6 略

(時間外勤務手当)

第11条 略

2 定年前提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、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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勤務時間条例第3条第2項に規定する勤務時間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「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3～6 略

(期末手当)

第4条の2 再任用職員で地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、前条第12項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、入間市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例(平成7年条例第26号。以下「勤務時間条例」という。)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。

(通勤手当)

第9条 略

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 略

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(再任用短時間勤務職員____)のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額)

3～6 略

(時間外勤務手当)

第11条 略

2 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、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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勤務時間条例第3条第2項に規定する勤務時間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「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3～6 略

(期末手当)

第16条 1・2 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」とする。

3～6 略

(勤勉手当)

第17条 略

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、市長が定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(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当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95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 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

3～5 略

(臨時又は非常勤の職員の給与)

第17条の2 臨時又は非常勤の職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。)については、任命権者は、他の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で手当を支給するものとする。

2 略

(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)

第17条の3 第7条、第8条及び第8条の3の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

第16条 1・2 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」とする。

3～6 略

(勤勉手当)

第17条 略

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、市長が定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(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当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95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当基礎額に100分の45を乗じて得た額の総額

3～5 略

(臨時又は非常勤の職員の給与)

第17条の2 臨時又は非常勤の職員(再任用職員 _____ を除く。次項において同じ。)については、任命権者は、他の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で手当を支給するものとする。

2 略

(再任用職員 _____ についての適用除外)

第17条の3 第7条、第8条及び第8条の3の規定は、再任用職員 _____ には適用しない。

附 則

1・2 略

3 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5項において「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第3条第4項に規定する当該職員の属する職務の級並びに第4条第3項、第4項、第7項及び第8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を乗じて得た額とする。この場合において、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。

4 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

(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及び非常勤職員

(2) 入間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6条各号に掲げる職を占める職員

(3) 職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）

5 地方公務員法第28条の2第1項に規定する他の職への降任をされた職員であつて、当該他の職への降任をされた日（以下この項及び附則第7項において「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第3項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日

附 則

1・2 略

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。以下この項において「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員（規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第3項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

6 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第3条第4項に規定する当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第3条第4項に規定する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。

7 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3項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第5項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、附則第5項及び前項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

8 附則第5項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第3項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前三項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

9 附則第5項又は前二項の規定による給料を支給される職員に対する第16条第5項（第17

条第4項において準用する場合を含む。)の規定の適用については、同項中「給料の月額」とあるのは、「給料月額と附則第5項、第7項又は第8項の規定による給料の額との合計額」とする。

10 附則第3項から前項までに定めるもののほか、附則第3項の規定による給料月額、附則第5項の規定による給料その他附則第3項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

別表第1 (第3条関係)

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	8級	9級
		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	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	略									
		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900	441,000
定年前再任用短時間勤務職員										

別表第1 (第3条関係)

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	8級	9級
		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	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	略									
		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900	441,000
再任用職員										

人間市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例新旧対照表（第3条関係）

改正案	現 行
<p>(この条例の目的)</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28条第3項の規定に基き、<u>職員</u>の意に反する降任、免職、<u>休職及び降給</u>の手続及び効果に関し規定することを目的とする。</p> <p><u>(降給の種類)</u></p> <p>第2条 <u>降給の種類は、降格（職員</u>の意に反して、<u>当該職員</u>の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）及び降号（職員の意に反して、<u>当該職員</u>の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。）並びに地方公務員法第28条の2第1項に規定する降給（同項本文の規定による他の職への転任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなつた場合において、降格することをいう。）とする。</p> <p><u>(降格の事由)</u></p> <p>第3条 <u>任命権者は、職員が降任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなつた場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当し、必要があると認める場合は、当該職員を降格するものとする。この場合において、第2号の規定により職員のうちいずれを降格させるかは、任命権者が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定めるものとする。</u></p> <p>(1) <u>次に掲げる事由のいずれかに該当する場合（職員が降任された場合を除く。）</u></p> <p>ア <u>勤務実績がよくない場合</u></p> <p>イ <u>心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合</u></p> <p>ウ <u>ア及びイに掲げる場合のほか、その職に</u></p>	<p>(この条例の目的)</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28条第3項の規定に基き、職員<u>の意に反する降任、免職及び休職</u>の手続及び効果に関し規定することを目的とする。</p>

<p style="text-align: center;"><u>必要な適格性を欠く場合</u></p> <p>(2) <u>職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により職員の属する職務の級の職の数に不足が生じた場合</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(降号の事由)</u></p> <p><u>第4条 任命権者は、職員の勤務実績がよくない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(降任、免職、退職及び降給の手続)</u></p> <p><u>第5条 略</u></p> <p>2 職員の意に反する降任、<u>免職、退職又は降給</u>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><u>第6条～第8条 略</u></p> <p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1 この条例は、公布の日から施行する。</p> <p>2 <u>入間市一般職の職員の給与に関する条例(昭和31年条例第17号)附則第3項の規定の適用を受ける職員に対する第2条の規定の適用については、当分の間、第2条中「とする」とあるのは「並びに入間市一般職の職員の給与に関する条例(昭和31年条例第17号)附則第3項の規定による降給とする」とする。</u></p> <p>3 <u>第5条第2項の規定は、入間市一般職の職員の給与に関する条例附則第3項の規定による降給の場合には、適用しない。この場合において、同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つた旨の通知を行うものとする。</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>(降任、免職及び退職)の手続)</u></p> <p><u>第2条 略</u></p> <p>2 職員の意に反する降任、若しくは免職又は<u>退職</u>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><u>第3条～第5条 略</u></p> <p style="text-align: center;">附 則</p> <p>この条例は、公布の日から施行する。</p>
---	---

入間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4条関係)

改正案	現 行
<p style="text-align: center;">(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、<u>1日以上6月以下の期間、その発令の日</u>に受ける給料(法第22条の2第1項第1号に規定する職員については、報酬(入間市</p>	<p style="text-align: center;">(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、<u>1月以上6月以下の期間</u>給料(法第22条の2第1項第1号に規定する職員については、報酬(入間市</p>

(昭和31年条例第17号) 附則第3項及び第7項の規定の例により管理者が別に定める。

入間市職員の育児休業等に関する条例新旧対照表（第6条関係）

改正案	現 行
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p><u>(3) 入間市職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長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9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 略</p> <p><u>(2) 入間市職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(3) 略</p> <p>(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)</p> <p>第16条 育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) 略</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9条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 略</p> <p>(育児短時間勤務職員等についての給与条例の特例)</p> <p>第16条 育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>

第4条第3項、第4項及び第7項の項 略			第4条第3項、第4項及び第7項の項 略		
			第4条第1	とする	に、算出率を乗じて得た額
			2項		とする
第9条第2項第2号	定年前再任用短時間勤務職員	地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）	第9条第2項第2号	再任用短時間勤務職員	地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第10条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）
第11条第1項の項～第16条第6項の項 略			第11条第1項の項～第16条第6項の項 略		
(部分休業をすることができない職員)			(部分休業をすることができない職員)		
第17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。			第17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。		
(1) 略			(1) 略		
(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定める非常勤職員以外の非常勤職員（ <u>地方公務員法第22条の4第1項</u> に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「 <u>定年前再任用短時間勤務職員等</u> 」という。）を除く。）			(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定める非常勤職員以外の非常勤職員（ <u>地方公務員法第28条の5第1項</u> に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「 <u>再任用短時間勤務職員等</u> 」という。）を除く。）		

入間市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例新旧対照表（第7条関係）

改正案	現 行
(1週間の勤務時間)	(1週間の勤務時間)
第2条 略	第2条 略
2 略	2 略
3 <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_____	3 <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 <u>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</u> （以下「 <u>再任用短時間勤務職員</u> 」）と
_____（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	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 範囲内において、任命権者が定める。

4 略

(週休日及び勤務時間の割振り)

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、定年前再任用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。

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日につき規則で定める時間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日につき規則で定める時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再任用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日につき規則で定める時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 略

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、定年前再任用短時間勤務職員にあつては8日以上)の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(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及び定年前再任用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、規則の定めるところにより、4週

につき1週間当たり16時間を下らず、32時間を超えない範囲内において、任命権者が定める。

4 略

(週休日及び勤務時間の割振り)

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、再任用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。

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日につき規則で定める時間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日につき規則で定める時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用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日につき規則で定める時間を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 略

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、再任用短時間勤務職員にあつては8日以上)の週休日)を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は勤務公署の特殊の必要(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及び再任用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、規則の定めるところにより、4週

<p>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)にあっては、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>第12条 年次有給休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、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。</p> <p>(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及び定年前再任用短時間勤務職員)にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で規則で定める日数)</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>2・3 略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)</p> <p>第19条 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、任命権者が規則で定める。</p>	<p>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)にあっては、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>第12条 年次有給休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年度において、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。</p> <p>(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及び再任用短時間勤務職員)にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で規則で定める日数)</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>2・3 略</p> <p>(非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇)</p> <p>第19条 非常勤職員(再任用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、第2条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、任命権者が規則で定める。</p>
--	--

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9条関係)

改正案	現 行
<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(地方公務員法(昭和25年法律第261号)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る職員を除く。)</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(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る職員を除く。)</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</u>の規定により採用される職員を除く。）</p> <p>(3)・(4) 略</p> <p>(5) <u>人間市職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(6) 略</p> <p>3 略</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</u>の規定により採用される職員を除く。）</p> <p>(3)・(4) 略</p> <p>(5) 略</p> <p>3 略</p>
---	---

人間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10条関係）

改正案	現行
<p>（任命権者の報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により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（<u>地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる職員及び同法第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)~(10) 略</p>	<p>（任命権者の報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定により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（<u>地方公務員法第22条の2第1項第2号に掲げる職員及び同法第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)~(10) 略</p>