

## 議案第65号

### 港区職員の定年等に関する条例の一部改正について

#### 1 目 的

地方公務員の定年引上げに関する措置を定めた地方公務員法の一部改正に伴い、港区職員の定年等に関する条例の一部を改正します。

#### 2 改正内容

##### (1) 定年

職員の定年は、65歳とします。

##### (2) 管理監督職勤務上限年齢（役職定年年齢）

管理監督職勤務上限年齢は、60歳とします。

##### (3) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

管理監督職勤務上限年齢制によって降任等をする職員については、人事計画その他の事情を考慮した上で、できる限り上位の職（原則として課長補佐職）に任用するものとします。

##### (4) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の例外措置

###### ア 職務遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用

高度の知識、技能又は経験等を要するなど、管理職から降任等を行うことにより生じる欠員を容易に補充することができず、公務運営に著しい支障が生じるときは、人事評価等を考慮した上で、3年を超えない範囲で60歳以降も管理職に留任することができることとします。

###### イ 特定管理監督職群による特例任用

職務内容が相互に類似する複数の職であって、容易に欠員を補充することができないものとして、特別区人事委員会が定める管理職のグループ（特定管理監督職群）に属する者は、人事評価等を考慮した上で、60歳以降も定年退職日まで管理職に留任することができることとします。

##### (5) 定年前再任用短時間勤務制

60歳以後に退職した職員は、従前の勤務実績等に基づく選考により、短時間勤務の職（定年前再任用短時間勤務職員）として採用できることとします。

定年前再任用短時間勤務職員として採用するに当たっては、職員に対して職務内容や任用日等を明示した上で、同意を得るものとします。

##### (6) 情報提供・意思確認制度

任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度において、60歳以後の任用、給与及び退職手当に関する情報を提供し、勤務の意思を確認することとします。

### 3 施行期日等

#### (1) 施行期日

令和5年4月1日。ただし、項番2(5)の一部については、公布の日

#### (2) 定年に関する経過措置

令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間、定年を段階的に引き上げる経過措置を設けます。

期間	定年
令和5年4月1日～令和7年3月31日	61歳
令和7年4月1日～令和9年3月31日	62歳
令和9年4月1日～令和11年3月31日	63歳
令和11年4月1日～令和13年3月31日	64歳

#### (3) 港区職員の再任用に関する条例の廃止

65歳まで定年が引き上げられ、現行の再任用制度が廃止されることに伴い、「港区職員の再任用に関する条例(平成13年港区条例第4号)」を廃止します。

なお、令和14年3月31日までの間、任命権者は、現行の再任用制度と同様の制度として措置される「暫定再任用職員」として定年退職者等を採用することができることとします。

港区職員の定年等に関する条例新旧対照表	
改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章 総則(第一条)</p> <p>第二章 定年制度(第二条―第五条)</p> <p>第三章 管理監督職務上限年齢制(第六条―第十三条)</p> <p>第四章 定年前再任用短時間勤務制(第十四条・第十五条)</p> <p>第五章 雑則(第十六条)</p> <p>付則</p> <p>第一章 総則</p> <p>(趣旨)</p> <p>第一条 この条例は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第二十二条の四第一項及び第二項、第十二条の五第一項、第二十八条の二、第二十八条の五、第二十八条の六第一項から第三項まで並びに第二十八条の七の規定に基づき、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>第二章 定年制度</p> <p>(中略)</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第一条 この条例は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十八条の二第一項から第三項まで及び第二十八条の三の規定に基づき、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>(中略)</p>

(定年)

第三条 職員の定年は、年齢六十五年とする。

(定年による退職の特例)

第四条 任命権者は、定年に達した職員が第二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、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一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、第九条の規定により異動期間（同条第一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。）（同条第一項又は第二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（第六条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第九条第一項又は第二項の規定により当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて特別区人事委員会（以下「人事委員会」という。）の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えることができない。

(定年)

第三条 職員の定年は、年齢六十年とする。ただし、別表第一に掲げる施設等に勤務する医師及び歯科医師で、港区職員の給与に関する条例（昭和二十六年港区条例第十三号）第五条第一項第二号イに規定する医療職給料表（一）の適用を受ける職員の定年は、年齢六十五年とする。

(定年による退職の特例)

第四条 任命権者は、定年に達した職員が第二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一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。

一 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、当該職員が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。

二 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、当該職員が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。

三 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、当該職員が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、人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して一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三年を超えることができない。

3 任命権者は、第一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、第一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二項の規定により期限が延長された職員について、第一項の期限又は第二項の規定により延長された期限が到来する前に第一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

一 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、その職員が退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

二 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、その職員が退職による欠員を容易に補充することができないとき。

三 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、その職員が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、人事委員会の承認を得て、一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三年を超えることができない。

3 任命権者は、第一項の規定により職員を引き続いて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、第一項の期限又は第二項の規定により延長された期限が到来する前に第一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。

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、特別区人事委員会規則（以下「人事委員会規則」という。）で定める。

（定年に関する施策の調査等）

第五条（略）

第三章 管理監督職務上限年齢制

（管理監督職務上限年齢制の対象となる管理監督職）

第六条 法第二十八条の二第一項の条例で定める職は、港区職員の給与に関する条例（昭和二十六年港区条例第十三号）第九条の二第一項に規定する職員及び港区幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成十二年港区条例第三十六号）第十条第一項に規定する職員が占める職（別表第一に掲げる施設等に勤務する医師及び歯科医師で、港区職員の給与に関する条例第五条第一項第二号イに掲げる医療職給料表（一）の適用を受ける職員が占める職を除く。）とする。

（管理監督職務上限年齢）

第七条 法第二十八条の二第一項の管理監督職務上限年齢は、年齢六十年とする。

（他の職への降任等を行うに当たつて遵守すべき基準）

第八条 任命権者は、法第二十八条の二第四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。）を行うに当たつては、法第十三条、第十五条、第二十三条の三、第二十七條第一項及び第五十六条に定めるもののほか、次に掲げる基準を

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、人事委員会規則で定める。

（定年に関する施策の調査等）

第五条（略）

遵守しなければならない。

一 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。）（以下この条及び第十二条において「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十五条の二第一項第五号に掲げる標準職務遂行能力（次条第三項において「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。

二 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。

三 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、第一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）

第九条 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、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、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四月一日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して一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。第三項において同じ。）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させることができる。

一 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。

二 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。

三 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、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一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。第四項において同じ。）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三年を超えることができない。

3 任命権者は、第一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構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則で定める管理監督職をいう。以下この項及び第十一条において同じ。）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事情があるため、当該職員そ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一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させ、若しくは転任させることができる。

4 任命権者は、第一項若しくは第二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（第二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、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一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。

（異動期間が延長された管理監督職に組織の変更等があつた場合）

第十条 前条第一項又は第二項の規定により異動期間が延長された管理監督職を占める職員が、組織の変更等により当該管理監督職の業務と同一の業務を行うことをその職務の主たる内容とする他の管理監督職を占める職員となる場合は、当該他の管理監督職を占める職員は、当該異動期間が延長された管理監督職を引き続き占めているものとみなす。

（第九条第三項又は第四項の規定による任用）

第十一条 第九条第三項又は第四項の規定により特定管理監督職群に属する管理監督職を占める職員のうちいずれの職員をその異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めたまま勤務させ、又は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させ、若しくは転任させるかは、任命権者が、人事評価の結果、人事

の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる職員を、公正に判断して定めるものとする。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第十二条 任命権者は、第九条の規定により異動期間を延長する場合及び同条第三項の規定により他の管理監督職に降任等をさせる場合には、あらかじめその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)

第十三条 任命権者は、第九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、その職員を他の職への降任等をさせるものとする。

#### 第四章 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)

第十四条 任命権者は、年齢六十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(以下この章において「年齢六十年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の一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一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。以下この章において同じ。)に採用することができる。た

だし、年齢六十一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。

2| 前項の規定による採用（以下この条において「定年前再任用」という。）を行うに当たっては、法第十三条及び第十五条の規定に違反してはならない。

3| 年齢六十一年以上退職者が法第五十二条第一項に規定する職員団体の構成員であつたことその他法第五十六条に規定する事由を理由として定年前再任用に關し不利益な取扱いをしてはならない。

4| 任命権者は、定年前再任用を行うに当たっては、あらかじめ、定年前再任用をされることを希望する者に次に掲げる事項を明示し、その同意を得なければならない。当該者の定年前再任用までの間に、明示した事項の内容を変更する場合も、同様とする。

一 定年前再任用を行う職に係る職務内容

二 定年前再任用を行う日

三 定年前再任用に係る勤務地

四 定年前再任用をされた場合の給与

五 定年前再任用をされた場合の一週間当たりの勤務時間

六 前各号に掲げるもののほか、任命権者が必要と認める事項

第十五条 任命権者は、前条第一項本文の規定によるほか、組合（特

別区人事・厚生事務組合、特別区競馬組合及び東京二十三区清掃一部事務組合をいう。)の年齢六十一年以上退職者を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づき選考により、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(第一項本文を除く。)の規定を準用する。

第五章 雑則

(委任)

第十六条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

付 則

1  
3 (略)

(定年に関する経過措置)

4| 令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における第三条の規定の適用については、同条中「六十五年」とあるのは、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

令和五年四月一日から令和七年三月三十一日まで	六十一年
令和七年四月一日から令和九年三月三十一日まで	六十二年
令和九年四月一日から令和十一年三月三十一日まで	六十三年
令和十一年四月一日から令和十三年三月三十一日まで	六十四年

付 則

1  
3 (略)

5| 令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間において、港区職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和四年港区条例第 号）による改正前の港区職員の定年等に関する条例（次項において「旧条例」という。）第三条ただし書に規定する職員に対する第三条の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、同条中「六十五年」とあるのは、「六十五年」とする。

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

6| 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員及び旧条例第三条ただし書に規定する職員を除く。以下同じ。）が年齢六十年に達する日の属する年度の前年度（以下「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った職員（以下「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）の末日までの期間）において、当該職員に対し、当該職員が年齢六十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。

別表第一（第六条関係）

一・二（略）

別表第二（略）

付則

（施行期日）

第一条 この条例は、令和五年四月一日から施行する。ただし、付則

第三条及び第十三条の規定は、公布の日から施行する。

（港区職員の再任用に関する条例の廃止）

第二条 港区職員の再任用に関する条例（平成十三年港区条例第四号）は、廃止する。

（準備行為）

第三条 この条例による改正後の港区職員の定年等に関する条例（以下「新条例」という。）第十四条第四項及び付則第五条第五項の規定による採用の手続は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前においても行うことができる。

（勤務延長に関する経過措置）

第四条 任命権者は、施行日前にこの条例による改正前の港区職員の定年等に関する条例（以下「旧条例」という。）第四条第一項又は第二項の規定により勤務することとされ、かつ、同条第一項の期限又は同条第二項の規定により延長された期限（以下この項において

別表第一（第三条関係）

一・二（略）

別表第二（略）

「旧条例勤務延長期限」という。）が施行日以後に到来する職員（以下この項において「旧条例勤務延長職員」という。）について、旧条例勤務延長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、新条例第四条第一項各号に掲げる事由があると認めるときは、特別区人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して一年を超えない範囲内で当該期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該旧条例勤務延長職員に係る旧条例第二条に規定する定年退職日の翌日から起算して三年を超えることができない。

2) 任命権者は、基準日（施行日、令和七年四月一日、令和九年四月一日、令和十一年四月一日及び令和十三年四月一日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の三月三十一日までの間、基準日における新条例定年（新条例第三条に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例定年（旧条例第三条に規定する定年をいう。以下同じ。））を超える職（基準日における新条例定年が新条例第三条に規定する定年である職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の特別区人事委員会規則（以下「人事委員会規則」という。）で定める職に、基準日から基準日の翌年の三月三十一日までの間に新条例第四条第一項若しくは第二項の規定、地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号。以下「令和三年改正法」という。）附則第三条第五項又は前項の規定により勤務している職員のうち、基準日の



前日において同日における当該職に係る新条例定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧条例定年）に達している職員（当該人事委員会規則で定める職にあつては、人事委員会規則で定める職員）を、昇任させ、降任させ、又は転任させることができない。

3 新条例第四条第三項から第五項までの規定は、第一項の規定による勤務について準用する。

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第五条 任命権者は、次に掲げる者のうち、年齢六十五年に達する日以後における最初の三月三十一日（以下この条から付則第八条までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年（施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢。次条第一項において同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

一 施行日前に旧条例第二条の規定により退職した者

二 旧条例第四条第一項若しくは第二項、令和三年改正法附則第三条第五項又は前条第一項の規定により勤務した後退職した者

三 二十年以上勤続して施行日前に退職した者（前二号に掲げる者

を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して五年を経過する日までの間にあるもの

四 二十年以上勤続して施行日前に退職した者(前三号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して五年を経過する日までの間に、令和三年改正法による改正前の地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項若しくは第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定による採用又はこの項若しくは次項、次条第一項若しくは第二項、付則第七条第一項若しくは第二項若しくは第八条第一項若しくは第二項の規定による採用をされたことがあるもの

2| 令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づき選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

一 施行日以後に新条例第二条の規定により退職した者

二 施行日以後に新条例第四条第一項又は第二項の規定により勤務した後退職した者

三 施行日以後に新条例第十四条第一項の規定により採用された者のうち、令和三年改正法による改正後の地方公務員法(以下「新地方公務員法」という。)第二十二条の四第三項に規定する任期が満了したことにより退職したもの

- 
- 四 施行日以後に新条例第十五条第一項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條の四第三項に規定する任期が満了したことにより退職したもの
- 五 二十年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して五年を経過する日までの間にあるもの
- 六 二十年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して五年を経過する日までの間に、前項若しくはこの項、次条第一項若しくは第二項、付則第七条第一項若しくは第二項又は第八条第一項若しくは第二項の規定による採用をされたことがあるもの
- 3 前二項の規定による採用（以下この条において「暫定再任用」という。）を行うに当たっては、地方公務員法第十三條及び第十五條の規定に違反してはならない。
- 4 定年退職者等（第一項各号及び第二項各号に掲げる者をいう。）が地方公務員法第五十二條第一項に規定する職員団体の構成員であったことその他同法第五十六條に規定する事由を理由として暫定再任用に關し不利益な取扱いをしてはならない。
- 5 任命権者は、暫定再任用を行うに当たっては、あらかじめ、暫定再任用をされることを希望する者に、次に掲げる事項を明示するものとする。
- 一 暫定再任用を行う職に係る職務内容
-

- 
- 二 暫定再任用を行う日及び任期の末日
  - 三 暫定再任用に係る勤務地
  - 四 暫定再任用をされた場合の給与
  - 五 暫定再任用をされた場合の一週間当たりの勤務時間
  - 六 前各号に掲げるもののほか、任命権者が必要と認める事項
- 6| 第一項若しくは第二項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、一年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、第一項若しくは第二項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。
- 7| 暫定再任用職員（第一項若しくは第二項、次条第一項若しくは第二項、付則第七条第一項若しくは第二項又は第八条第一項若しくは第二項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再任用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が、当該暫定再任用職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。
- 8| 任命権者は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。
- 第六条 任命権者は、前条第一項の規定によるほか、組合（新条例第十五条第一項に規定する組合をいう。次項及び付則第八条において同じ。）における前条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達
-

年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

2| 令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、前条第二項の規定によるほか、組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

3| 前二項の場合においては、前条第三項から第八項までの規定を準用する。

第七条 任命権者は、新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、付則第五條第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新条例第十四條第一項に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧条例定年相当年齢（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旧条例定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、

当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた当該職に係る年齢）をいう。次条第一項において同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づき選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2| 令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、付則第五條第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢（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新条例定年をいう。次条第二項及び付則第十二條において同じ。）に達しているもの（新条例第十四條第一項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づき選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3| 前二項の場合においては、付則第五條第三項から第八項までの規定を準用する。

第八條 任命権者は、前條第一項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條

の四第四項の規定にかかわらず、組合における付則第五条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧条例定年相当年齢に達しているものを、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2| 令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、前条第二項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二條の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二條の四第四項の規定にかかわらず、組合における付則第五条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢に達しているもの（新条例第十五條第一項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3| 前二項の場合においては、付則第五条第三項から第八項までの規定を準用する。

（令和三年改正法附則第八條第三項の条例で定める職及び年齢）

第九條 令和三年改正法附則第八條第三項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

一 施行日以後に新たに設置された職

二 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職

2| 令和三年改正法附則第八条第三項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢とする。

(令和三年改正法附則第八条第四項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の条例で定める職及び年齢)

第十条 令和三年改正法附則第四条から第七条までの規定が適用される場合における令和三年改正法附則第八条第四項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。

一 施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職

二 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職

2| 令和三年改正法附則第四条から第七条までの規定が適用される場合における令和三年改正法附則第八条第四項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の条例で定める年齢は、前項に規定する職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が同項に規定する職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧条例定年に準じた同項に規定する職に係る年齢とする。

(令和三年改正法附則第八条第五項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員)

第十一条 令和三年改正法附則第八条第五項の条例で定める職は、次



に掲げる職のうち、当該職が基準日（付則第五条から第八条までの規定が適用される間における各年の四月一日（施行日を除く。）をいう。以下この条において同じ。）の前日に設置されていたものとした場合において、基準日における新条例定年が基準日の前日における新条例定年を超える職とする。

一 基準日以後に新たに設置された職（短時間勤務の職を含む。）  
二 基準日以後に組織の変更等により名称が変更された職（短時間勤務の職を含む。）

2| 令和三年改正法附則第八条第五項の条例で定める者は、前項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している者とする。

3| 令和三年改正法附則第八条第五項の条例で定める職員は、第一項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している職員とする。

（定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置）

第十二条 任命権者は、基準日（令和七年四月一日、令和九年四月一日、令和十一年四月一日及び令和十三年四月一日をいう。以下この条において同じ。）から基準日の翌年の三月三十一日までの間、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における新条例定年相当年齢が新条例第三条に規定する定年である短時間勤務の職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他

の人事委員会規則で定める短時間勤務の職（以下この条において「新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。）に、基準日の前日までに新条例第十四条第一項に規定する年齢六十一年以上退職者となった者（基準日前から新条例第四条第一項又は第二項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。）のうち、基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達しているもの（当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあつては、人事委員会規則で定めるもの）を、新条例第十四条第一項又は第十五条第一項の規定により採用することができず、新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、新条例第十四条第一項又は第十五条第一項の規定により採用された職員（以下この条において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）のうち、基準日の前日において同日における当該新条例原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新条例定年相当年齢に達している定年前再任用短時間勤務職員（当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあつては、人事委員会規則で定める定年前再任用短時間勤務職員）を、昇任させ、降任させ、又は転任させることができない。

（令和三年改正法附則第二条第三項の条例で定める年齢）

第十三条 令和三年改正法附則第二条第三項の条例で定める年齢は、年齢六十年とする。

## 1 目的

地方公務員の定年引上げに関する措置を定めた地方公務員法の一部改正等に伴い、港区職員の定年等に関する条例のほか、関係条例を整備します。

## 2 改正地方公務員法の要旨（公布日：令和3年6月11日、施行期日：令和5年4月1日）

### (1) 趣旨

国家公務員の定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることに伴い、国家公務員の定年を基準として、条例で定年を定めている地方公務員についても同様の措置が講じられます。

### (2) 管理監督職務上限年齢制（役職定年制）の導入

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職務上限年齢制（役職定年制）により、原則、管理監督職（以下「管理職」といいます。）以外の職への降任等をさせます。ただし、職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には、役職定年制の例外措置を講ずることができます。

### (3) 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳以後の定年前に退職した職員について、短時間勤務の職に採用できる制度を導入します。任期は、常勤職員の定年退職日相当日までの期間です。

### (4) 暫定再任用制度の措置

65歳まで定年が引き上げられるため、現行の再任用制度を廃止します。ただし、年金受給開始年齢までの継続勤務を可能とするため、定年の段階的引上げ期間中の暫定的な制度として、暫定再任用制度を措置します。

### (5) その他

- ア 職員への情報提供・意思確認制度を新設します。
- イ 60歳超の地方公務員の給与は、均衡の原則（地方公務員法第24条）を踏まえ、国家公務員の給与の取扱いとの均衡を図るものとします。

## 3 港区職員の定年等に関する条例（改正）（施行期日：令和5年4月1日、公布の日）

### (1) 職員の定年は、65歳とします（経過措置：2年に1歳ずつ引上げ）。

年度	R4年度	R5・6年度	R7・8年度	R9・10年度	R11・12年度	R13年度～
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

### (2) 管理監督職務上限年齢（管理職の役職定年の年齢）は、60歳とします。

※医師・歯科医師は除きます。

### (3) 管理職の欠員を容易に補充することができない場合の「役職定年制の例外措置」として、①職務遂行上の特別の事情等による特例任用（最長3年間）

②特定管理監督職群による特例任用（定年退職日まで）について定めます。

### (4) 定年前再任用短時間勤務職員の採用について定めます。

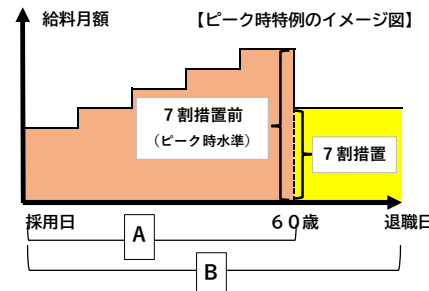
### (5) 60歳に到達する年度の前年度において、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報提供及び勤務の意思確認を行うことについて定めます。

### (6) 65歳まで定年が引き上げられるため、港区職員の再任用に関する条例を廃止します。（一部改正付則）

## 4 港区職員の給与に関する条例・港区職員の退職手当に関する条例（改正）

（施行期日：令和5年4月1日、公布の日）

- (1) 60歳到達日後における最初の4月1日以後の給料月額は、給料表の級号給に応じた給料月額×70%とします。
- (2) 役職定年制により降任等をした職員について、降任等をする前の給料月額の7割水準を担保するため、降任等の後の7割水準の給料月額が、降任等の前の給料月額の7割水準を下回る（差額が生じる）ときは、その差額相当額を給料月額に加算します。
- (3) 給料月額の7割措置が適用される前の水準を担保するため、退職手当の基本額の算定の特例（ピーク時特例）の適用等について定めます。



- ①最も高い給料月額（7割措置前のピーク時水準）×「A」の在職期間の支給割合
  - ②7割措置の給料月額×「B」の在職期間の支給割合－「A」の在職期間の支給割合
- ①と②の額を合計して退職手当の基本額を算出

## 5 港区職員の高齢者部分休業に関する条例（制定）（施行期日：令和5年4月1日）

- (1) 加齢による諸事情への対応や退職後を見据えた地域貢献など、定年退職前の働き方の選択肢を広げ、高齢期職員の能力・経験の活用と働きやすい職場づくりの推進を目的として高齢者部分休業に関する条例を制定します。
- (2) 55歳から定年退職日までの期間内とし、1日又は30分単位で取得可
- (3) 勤務しない1時間について給与減額（無給）

## 6 その他関係条例（改正）

### (1) 定年引上げ関係条例（施行期日：令和5年4月1日、公布の日）

今般の定年引上げに伴う規定整備のため、以下の条例を一部改正します。

○港区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 ○公益的法人等への港区職員の派遣等に関する条例 ○外国の地方公共団体の機関等に派遣される港区職員の処遇等に関する条例 ○港区職員の懲戒に関する条例 ○港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 ○港区職員の育児休業等に関する条例 ○港区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例

### (2) 港区職員の育児休業等に関する条例（施行期日：令和4年10月1日、公布の日）

地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正を踏まえ、非常勤職員の育児休業の柔軟化を図るための改正を行います。

### (3) 港区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（施行期日：令和5年4月1日）

職員の健康及び福祉を考慮して、必要があると認める場合には休憩時間を追加することができるよう改正します。