

○長崎縣市町村職員共済組合職員の定年等に関する規程

〔平成元年8月8日〕
〔規程第112号〕

改正

平成23年 3月24日規程第235号 令和 4年3月18日規程第297号
令和 6年 3月13日規程第308号

(趣旨)

第1条 この規程は、長崎縣市町村職員共済組合職員就業規則(昭和37年規則第4号。以下第7条第5項において「就業規則」という。)第30条の2第1項から第3項まで、第30条の3並びに第30条の4第1項及び第2項の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。

(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 理事長は、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6条第1項及び第2項の規定により異動期間(第6条第1項に規定する異動期間をいう。以下同じ。)(第6条第1項及び第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職(長崎縣市町村職員共済組合職員給与規程(昭和37年規程第4号)第19条に規定する管理職手当の支給を受ける者をいう。以下同じ。)を占めている職員については、当該期限は、当該職員が占めている管理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業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業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業務の運営に著しい支障が生ずること。

2 理事長は、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。

- 3 理事長は、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 理事長は、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、細則で定める。

（管理職勤務上限年齢による降任）

第5条 理事長は、管理職を占める職員で管理職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理職勤務上限年齢に達した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。）に、管理職以外の職（以下「他の職」という。）へ降任するものとする。ただし、前条の規定により当該職員を管理職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

- 2 前項の管理職勤務上限年齢は、年齢60年とする。
- 3 第1項の規定による他の職への降任を行うに当たっては、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、降任をしようとする職の属する職についての適性を有すると認められる職に、降任をするものとする。

（管理職勤務上限年齢による降任及び管理職への任用の制限の特例）

第6条 理事長は、他の職への降任をすべき管理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、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、引き続き当該管理職を占める職員に、当該管理職を占めたまま勤務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により生ずる欠員を容易に補充することができず業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による欠員を容易に補充することができず業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により業務の運営に著しい支障が生ずること。

2 2 理事長は、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っては、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 理事長は、前2項の規定により異動期間を延長する場合は、あらかじめ職員の同意を得なければならない。
- 4 理事長は、第1項又は第2項の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職へ降任するものとする。
- 5 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任に関し必要な事項は、細則で定める。

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第7条 理事長は、年齢60年以上退職者（年齢60年に達した日以後に退職（非常勤職員及び臨時的に任用される職員が退職する場合を除く。）をした者をいう。以下この条において同じ。）を、従前の勤務実績その他の細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ものをいう。以下この条において同じ。）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。

- 2 前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。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。
- 3 理事長は、年齢60年以上退職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を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の職に採用することができず、定年前再任用短時間勤務職員のうち当該定年前再任用短時間勤務職員を昇任し、又は降任しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない定年前再任用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の職に昇任し、又は降任することができない。
- 4 理事長は、定年前再任用短時間勤務職員を、常時勤務を要する職に昇任し、又は降任することができない。
- 5 第1項の規定による採用については、就業規則第8条の規定は、適用しない。

（雑則）

第8条 この規程の実施に関し必要な事項は、細則で定める。

附 則（平成元年8月8日規程第112号）

- 1 この規程は、平成元年4月1日から施行する。
- 2 令和6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。

令和6年4月1日から令和7年3	61年
-----------------	-----

月31日まで	
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

- 3 理事長は、当分の間、職員（非常勤職員及び臨時的に任用される職員を除く。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、給与及び退職手当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。

附 則（平成23年3月24日規程第235号）

（施行期日）

- この規程は、平成23年4月1日から施行する。
（任期の末日に関する特例）
- 平成25年3月31日までの期間における第5条第3項の規定の適用については、同項中「65年」とあるのは、「64年」とする。

附 則（令和4年3月18日規程第297号）

（施行期日）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月13日規程第308号）

（施行期日）

- この規程は、公布の日から施行する。
（定年退職者等の再任用に関する経過措置）
- 令和14年3月31日までの間、理事長は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日（以下第3項において「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、この規程による改正後の規程（以下「改正後の定年規程」という。）に規定する定年に達している者を、従前の勤務実績その他の細則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日以後に改正後の定年規程第2条の規定により退職した者
 - (2) 施行日以後に改正後の定年規程第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者
 - (3) 施行日以後に改正後の定年規程第7条の規定により採用された者のうち、同条第2項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - (4) 25年以上勤務してこの規程の施行の日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
- 3 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1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、前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。
 - 4 暫定再任用職員（第2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人事評価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。
 - 5 理事長は、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。
 - 6 令和14年3月31日までの間、理事長は、改正後規程第7条第3項の規定にかかわらず、附則第2項各号に掲げる者のうち、年齢65年到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（改正後の定年規程第7条に規定する職をいう。以下この項において同じ。）に係る改正後規程定年相当年齢に達している者を、従前の勤務実績その他の細則で定める情報に基づく選考により、1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。
 - 7 前項の場合においては、附則第3項から第5項までの規定を準用する。