

職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p><u>目次</u></p> <p><u>第1章 総則（第1条）</u></p> <p><u>第2章 定年制度（第2条 - 第5条）</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条 - 第13条）</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第14条・第15条）</u></p> <p><u>第5章 雑則（第16条）</u></p> <p><u>附則</u></p> <p><u>第1章 総則</u></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>以下「法」という。</u>）<u>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</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><u>第2章 定年制度</u></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、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、<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</u></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。<u>ただし、別表に掲げる施設等に勤務する医師及び歯科医師で、職員の給与に関する条例（昭和26年10月世田谷区条例第11号）第5条第1項第2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65年とする。</u></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、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、<u>その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、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。</u></p>

改正後	改正前
<p>引き続き勤務させることができる。<u>ただし、第9条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って、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。以下この条及び次章において同じ。）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であって、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</u>公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>(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、<u>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。</u></p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>当該業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>当該職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>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、<u>前項各号に掲げる事由に引き続き該当すると認めるときは、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1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、その期限は、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。</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</u>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。</p> <p>(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、<u>その</u>職員の退職による欠員を容易に補充することが<u>できない</u>とき。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>その業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>その職員</u>の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p>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、<u>前項の事由</u>が引き続き<u>存すると認めるときは、特別区</u>人事委員会の承認を得て、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、<u>その</u>期限は、<u>その</u>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。</p>

改正後	改正前
3 省略	3 省略
4 任命権者は、 <u>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に該当しなくなったと認めるときは、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。</u>	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 <u>第1項の事由が存しなくなった</u> と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて <u>その期限を繰り上げて退職させることができる。</u>
5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、 <u>特別区人事委員会規則（以下「人事委員会規則」という。）</u> で定める。	5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、 <u>特別区人事委員会規則</u> で定める。
<p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制</u> <u>（管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職）</u></p>	
<p><u>第6条 法第28条の2第1項の条例で定める職は、職員の給与に関する条例（昭和26年10月世田谷区条例第11号）第9条の2第1項に規定する職員が占める職（別表に掲げる施設等に勤務する医師及び歯科医師（同条例第5条第1項第2号イに規定する医療職給料表（一）の適用を受ける職員をいう。）が占める職を除く。）及び幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年3月世田谷区条例第22号）第10条第1項に規定する職員が占める職とする。</u></p>	
<p><u>（管理監督職勤務上限年齢）</u></p>	
<p><u>第7条 法第28条の2第1項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。</u></p>	
<p><u>（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）</u></p>	
<p><u>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。</u></p>	
<p><u>（1）その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</u></p>	

改正後	改正前
<p>及び第12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号に掲げ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。</p> <p>(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その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。</p> <p>(3) その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を併せてする場合には、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、降任等をする事。</p> <p>(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)</p> <p>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っては、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</p>	

改正後	改正前
<p><u>まま勤務をさせることができる。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>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に引き続き該当すると認めるときは、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。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年を超えないことができる。</u></p> <p><u>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11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</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>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させ、若しくは転任させることができる。</u></p> <p>4 <u>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ことを除く。）又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3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に引き続き該当すると認めるときは、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。</u></p> <p><u>（異動期間が延長された管理監督職に組織の変更等があった場合）</u></p> <p>第10条 <u>前条第1項又は第2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。</u></p> <p><u>（第9条第3項又は第4項の規定による任用）</u></p>	

改正後	改正前
<p>第11条 第9条第3項又は第4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をさせ、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。</p> <p>(異動期間の延長等に係る職員の同意)</p>	
<p>第12条 任命権者は、第9条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。</p> <p>(異動期間の延長事由に該当しなくなった場合の措置)</p>	
<p>第13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に該当しなくなったと認めるときは、その職員を他の職への降任等をさせるものとする。</p>	
<p>第4章 定年前再任用短時間勤務制</p>	
<p>第14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(以下この章において「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。以下この章において同じ。)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</p>	

改正後	改正前
<p><u>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。)</u>を経過した者であるときは、この限りでない。</p> <p>2 任命権者は、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13条に定める平等取扱いの原則及び法第15条に定める任用の根本基準の規定に違反してはならない。</p> <p>3 任命権者は、年齢60年以上退職者が法第52条第1項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第56条に規定する事由を理由として定年前再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>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。</p> <p>(1) 定年前再任用を行う職に係る職務内容</p> <p>(2) 定年前再任用を行う日</p> <p>(3) 定年前再任用に係る勤務地</p> <p>(4) 定年前再任用をされた場合の給与</p> <p>(5) 定年前再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間</p> <p>(6) 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</p> <p>第15条 任命権者は、前条第1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60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く選考により、短時間勤務の職に採用することができる。</p> <p>2 前項の場合においては、前条(第1項本文を除く。)の規定を準用する。</p> <p>第5章 雑則</p>	

改正後	改正前								
<p data-bbox="120 177 1117 256">第16条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p> <p data-bbox="215 264 315 300">付 則</p> <p data-bbox="159 312 533 347">(定年に関する経過措置)</p> <p data-bbox="120 355 1117 523">4 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、同条中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="170 531 1066 719"> <tbody> <tr> <td data-bbox="170 531 824 576">令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td data-bbox="835 531 1066 576">61年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="170 584 824 628">令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td data-bbox="835 584 1066 628">62年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="170 636 824 681">令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td data-bbox="835 636 1066 681">63年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="170 689 824 734">令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td data-bbox="835 689 1066 734">64年</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="120 727 1117 986">5 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年9月世田谷区条例第 号）による改正前の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3条ただし書に規定する職員に対する第3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「65年」とあるのは、「65年」とする。</p> <p data-bbox="159 994 696 1029">(情報の提供及び勤務の意思の確認)</p> <p data-bbox="120 1037 1117 1436">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3条ただし書に規定する職員を除く。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</p>	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	<p data-bbox="1211 264 1312 300">付 則</p>
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								

改正後	改正前
<p><u>において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっ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、末日経過職員にあっ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。</u></p> <p>別表（第<u>6</u>条関係）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 保健所 2 総合支所 <p><u>附 則（令和4年 月 日条例第 号）</u></p> <p><u>（施行期日）</u></p> <p><u>第1条 この条例は、令和5年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。ただし、附則第3条及び第13条の規定は、公布の日から施行する。</u></p> <p><u>（職員の再任用に関する条例の廃止）</u></p> <p><u>第2条 職員の再任用に関する条例（平成13年3月世田谷区条例第7号）は、廃止する。</u></p> <p><u>（準備行為）</u></p> <p><u>第3条 第14条第4項及び附則第5条第5項の規定による採用の手続は、この条例の施行前においても行うことができる。</u></p> <p><u>（勤務延長に関する経過措置）</u></p> <p><u>第4条 任命権者は、施行日前にこの条例による改正前の職員の定年等に関する条例（以下「旧条例」という。）第4条第1項又は第2項の規定により勤務することとされ、かつ、旧条例勤務延長期限（同条第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限をいう。以下この項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（以</u></p>	<p>別表（第<u>3</u>条関係）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 保健所 2 総合支所

改正後	改正前
<p>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、この条例による改正後の職員の定年等に関する条例(以下「新条例」という。)第4条第1項各号に掲げる事由に引き続き該当すると認めるときは、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1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2条に規定す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。</p> <p>2 任命権者は、基準日(施行日、令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項において同じ。)から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年(新条例第3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3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3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3月31日までの間に新条例第4条第1項若しくは第2項の規定、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。)附則第3条第5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っては、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。</p> <p>3 新条例第4条第3項から第5項までの規定は、第1項の規定によ</p>	

改正後	改正前
<p><u>る勤務について準用する。</u> <u>(定年退職者等の再任用に関する経過措置)</u> 第5条 任命権者は、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(以下この条から附則第8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って、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1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、1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。</p> <p><u>(1) 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者</u> <u>(2) 旧条例第4条第1項若しくは第2項、令和3年改正法附則第3条第5項又は前条第1項の規定により勤務した後退職した者</u> <u>(3) 20年以上勤続して施行日前に退職した者(前2号に掲げる者を除く。)</u>であつて、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もの <u>(4) 20年以上勤続して施行日前に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)</u>であつて、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、旧地方公務員法再任用(令和3年改正法による改正前の地方公務員法(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することをいう。)又は暫定再任用(この項若しくは次項、次条第1項若しくは第2項、附則第7条第1項若しくは第2項又は附則第8条第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。次項第6号において同じ。)をされたことがあ</p>	

改正後	改正前
<p><u>るもの</u></p> <p>2 <u>令和14年3月31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って、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、1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。</u></p> <p><u>(1) 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者</u></p> <p><u>(2) 施行日以後に新条例第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</u></p> <p><u>(3) 施行日以後に新条例第14条第1項の規定により採用された者のうち、令和3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22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者</u></p> <p><u>(4) 施行日以後に新条例第15条第1項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者</u></p> <p><u>(5) 20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もの</u></p> <p><u>(6) 20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、暫定再任用をされたことがあるもの</u></p> <p>3 <u>前2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（以下この項及び次項において「法」という。）第13条に定める平等取扱いの原則及び法第15条に定める任用の根本基準の規定に違反してはならない。</u></p>	

改正後	改正前
<p>4 定年退職者等（第1項各号及び第2項各号に掲げる者をいう。）が法第52条第1項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第56条に規定する事由を理由として暫定再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>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。</p> <p>(1) 暫定再任用を行う職に係る職務内容</p> <p>(2) 暫定再任用を行う日及び任期の末日</p> <p>(3) 暫定再任用に係る勤務地</p> <p>(4) 暫定再任用をされた場合の給与</p> <p>(5) 暫定再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間</p> <p>(6) 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</p> <p>6 第1項若しくは第2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、第1項若しくは第2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。</p> <p>7 暫定再任用職員（第1項若しくは第2項、次条第1項若しくは第2項、附則第7条第1項若しくは第2項又は第8条第1項若しくは第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。</p> <p>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。</p> <p>第6条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、組合（新条例第</p>	

改正後	改正前
<p><u>15条第1項に規定する組合をいう。次項及び附則第8条において同じ。)</u>における前条第1項各号に掲げる者のうち、<u>特定年齢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、1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。</u></p> <p>2 <u>令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2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って、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、1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。</u></p> <p>3 <u>前2項の場合においては、前条第3項から第8項までの規定を準用する。</u></p> <p><u>第7条 任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、附則第5条第1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って、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新条例第14条第1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っては、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</u></p>	

改正後	改正前
<p>に係る年齢)をいう。次条第1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、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。</p> <p>2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、附則第5条第2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って、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2項及び附則第12条において同じ。)に達しているもの(新条例第14条第1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、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。</p> <p>3 前2項の場合においては、附則第5条第3項から第8項までの規定を準用する。</p> <p>第8条 任命権者は、前条第1項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における附則第5条第1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って、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、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。</p> <p>2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、前条第2項の規定によるほか、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方</p>	

改正後	改正前
<p><u>公務員法第22条の4第4項の規定にかかわらず、組合における附則第5条第2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って、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15条第1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、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。</u></p> <p><u>3 前2項の場合においては、附則第5条第3項から第8項までの規定を準用する。</u> <u>（令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢）</u></p> <p><u>第9条 令和3年改正法附則第8条第3項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。</u> <u>（1） 施行日以後に新たに設置された職</u> <u>（2） 施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職</u></p> <p><u>2 令和3年改正法附則第8条第3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。</u> <u>（令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職及び年齢）</u></p> <p><u>第10条 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4項の条例で定める職は、次に掲げる職とする。</u> <u>（1） 施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職</u> <u>（2） 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</u></p> <p><u>2 令和3年改正法附則第4条から第7条までの規定が適用される場</u></p>	

改正後	改正前
<p>合における令和3年改正法附則第8条第4項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第22条の4第4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。</p> <p>（令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員）</p> <p>第11条 令和3年改正法附則第8条第5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（附則第5条から第8条までの規定が適用される間における各年の4月1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。</p> <p>（1）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。）</p> <p>（2）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。）</p> <p>2 令和3年改正法附則第8条第5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。</p> <p>3 令和3年改正法附則第8条第5項の条例で定める職員は、第1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。</p> <p>（定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置）</p> <p>第12条 任命権者は、基準日（令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この条において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における</p>	

改正後	改正前
<p><u>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3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14条第1項に規定する年齢60年以上退職者（基準日前から新条例第4条第1項又は第2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者（当該人事委員会規則で定める短時間勤務の職にあっては、人事委員会規則で定める者）を、新条例第14条第1項又は第15条第1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14条第1項又は第15条第1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っては、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。</u></p> <p><u>（令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢）</u></p> <p><u>第13条 令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢は、年齢60年とする。</u></p>	

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(支給対象)</p> <p>第2条 退職手当の支給を受ける者は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 職員の給与に関する条例(昭和26年10月世田谷区条例第11号)第2条に定める給料を支給される職員のうち、<u>常時勤務を要するもの</u></p> <p>(2) 幼稚園教育職員の給与に関する条例(平成12年3月世田谷区条例第22号)第3条に定める給料を支給される職員のうち、<u>常時勤務を要するもの</u></p> <p>(3) <u>職員の給与に関する条例第19条第1項に定める給与を支給される職員(以下「育児休業に伴う臨時的任用職員」という。)のうち、その勤務形態が前2号に掲げる職員に準ずるもの</u></p> <p>2 <u>前項第3号に規定する勤務形態が同項第1号及び第2号に掲げる職員に準ずるものとは、常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく世田谷区規則の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。以下同じ。)が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものをいう。</u></p> <p>(退職手当の支給)</p> <p>第3条 退職手当は、職員が退職した場合に、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に支給する。ただし、<u>次の各号のいずれかに該当する場合は、退職手当は支給しない。</u></p>	<p>(支給対象)</p> <p>第2条 退職手当の支給を受ける者は、<u>区に常時勤務する職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の4第1項又は第28条の6第1項の規定により採用された職員を除く。)</u>で、次に掲げる者とする。</p> <p>(1) 職員の給与に関する条例(昭和26年10月世田谷区条例第11号)第2条に定める給料を支給される職員</p> <p>(2) 幼稚園教育職員の給与に関する条例(平成12年3月世田谷区条例第22号)第3条に定める給料を支給される職員</p> <p>(退職手当の支給)</p> <p>第3条 退職手当は、職員が退職した場合に、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に支給する。ただし、<u>職員が退職した場合において、その者が退職の日またはその翌日に再び職員となったときは、退職手当は、支給しない。</u></p>

改正後	改正前
<p><u>(1) 前条第1項第1号及び第2号に掲げる職員のうち、任期の定めのないもの（以下「任期の定めのない職員」という。）が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員となったとき。</u></p>	
<p><u>(2) 前条第1項第1号及び第2号に掲げる職員のうち、任期の定めのあるもの（以下「任期の定めのある職員」という。）が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。</u></p>	
<p><u>(3) 前条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。</u></p>	
<p><u>(4) 前条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び育児休業に伴う臨時的任用職員となったとき。</u></p>	
<p><u>2 前項の規定による場合のほか、前条第1項第3号に掲げる職員その月の勤務日数（常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日に限る。次項において同じ。）が18日に達しないこととなったときは、その月の末日において退職したものとみなして退職手当を支給する。</u></p>	
<p><u>3 第1項ただし書の規定にかかわらず、同項第4号に規定する再び育児休業に伴う臨時的任用職員となった者のその月の勤務日数が18日に達しないこととなったときは、その月の末日において退職したものとみなして退職手当を支給する。</u></p>	
<p><u>4 省略</u> (整理退職等の場合の退職手当の基本額)</p>	<p><u>2 省略</u> (整理退職等の場合の退職手当の基本額)</p>
<p>第7条 地方公務員法 <u>(昭和25年法律第261号)</u> 第28条第1項第4号の規定に該当する理由又はこれに準ずる理由により、任命権者があらかじめ区長と協議して定めた計画に基づき、勸奨を受け、又はその</p>	<p>第7条 地方公務員法第28条第1項第4号の規定に該当する理由又はこれに準ずる理由により、任命権者があらかじめ区長と協議して定めた計画に基づき、勸奨を受け、又はその意に反して退職した者及</p>

改正後	改正前
<p>意に反して退職した者及び公務上の傷病又は死亡により退職した者に対して支給する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を前条第1項各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p>	<p>び公務上の傷病又は死亡により退職した者に対して支給する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を前条第1項各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p>
<p>2～5 省略</p>	<p>2～5 省略</p>
<p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p>	<p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p>
<p>第7条の3 第6条第1項の規定に該当する者（世田谷区規則で定める傷病により退職した者及び死亡により退職した者（通勤による災害により死亡した者を除く。）を除く。）又は第7条第1項の規定に該当する者のうち、定年に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から<u>15年（職員</u> <u>の給与に関する条例第5条第1項第2号に規定する医療職給料表</u> <u>（一）（以下「医療職給料表（一）」という。）の適用を受ける職員</u> <u>にあっては、10年とする。）</u>を減じた年齢以上であるものに対する第6条、第7条第1項並びに次条第1項第1号及び第2号の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる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に読み替えるものとする。</p>	<p>第7条の3 第6条第1項の規定に該当する者（世田谷区規則で定める傷病により退職した者及び死亡により退職した者（通勤による災害により死亡した者を除く。）を除く。）又は第7条第1項の規定に該当する者のうち、定年に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から<u>10年</u>を減じた年齢以上であるものに対する第6条、第7条第1項並びに次条第1項第1号及び第2号の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる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に読み替えるものとする。</p>
<p>(条中の表略)</p>	<p>(条中の表略)</p>
<p>(非違により勸奨を受けて退職した者に対する一般の退職手当)</p>	<p>(非違により勸奨を受けて退職した者に対する一般の退職手当)</p>
<p>第8条 第5条第1項、第6条第1項、第7条第1項、<u>次条</u>又は第10条の規定にかかわらず、職員が非違により勸奨を受けて退職した場合においては、非違の程度に応じて、任命権者が区長と協議の上、一般の退職手当を支給せず、又は第5条<u>及び第10条の規定により計算した額の合計額</u>から一部を減額した額をもってその者の一般の退職手当の額とする。</p>	<p>第8条 第5条第1項、第6条第1項、第7条第1項又は第10条の規定にかかわらず、職員が非違により勸奨を受けて退職した場合においては、非違の程度に応じて、任命権者が区長と協議の上、一般の退職手当を支給せず、又は第5条<u>の規定により計算した額</u>から一部を減額した額をもってその者の一般の退職手当の額とする。</p>
<p>(給料の調整額等の支給を受けた者の退職手当の基本額)</p>	<p>(給料の調整額等の支給を受けた者の退職手当の基本額)</p>
<p>第9条 第5条から第7条までの規定において給料の調整額の支給を</p>	<p>第9条 第5条から第7条までの規定において給料の調整額の支給を</p>

改正後	改正前
<p>受けた者が退職した場合に、その者に対して支給する退職手当の基本額は、第5条から第7条の4までの規定により計算して得た額に、退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額）と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。</p> <p>2 第5条から第7条までの規定において退職時に幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例（平成12年3月世田谷区条例第23号）第3条の教職調整額の適用のある者の退職手当の基本額は、第5条から第7条の4までの規定又は前項の規定により計算して得た額に、退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間（<u>幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第3条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。</u>）を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。</p> <p>3 省略 （退職手当の調整額）</p> <p>第10条 省略</p> <p>2 前項の場合において、<u>その</u>退職した者に休職月等がある場合及び世田谷区規則で定める事由がある場合は、ポイントについて、世田谷区規則で定めるところにより必要な調整を行う。</p> <p>3 省略</p>	<p>受けた者が退職した場合に、その者に対して支給する退職手当の基本額は、第5条から第7条までの規定により計算して得た額に、退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額）と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。</p> <p>2 第5条から第7条までの規定において退職時に幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例（平成12年3月世田谷区条例第23号）第3条の教職調整額の適用のある者の退職手当の基本額は、第5条から第7条までの規定又は前項の規定により計算して得た額に、退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額を加えた額とする。</p> <p>3 省略 （退職手当の調整額）</p> <p>第10条 省略</p> <p>2 前項の場合において、<u>当該</u>退職した者に休職月等がある場合及び世田谷区規則で定める事由がある場合は、ポイントについて、世田谷区規則で定めるところにより必要な調整を行う。</p> <p>3 省略</p>

改正後	改正前
<p>4 第2項の休職月等とは、次に掲げる期間のある月 <u>(現実に職務に従事することを要する日(次に掲げる期間(無罪の判決が確定した場合における第2号に掲げる期間を除く。))以外の期間における週休日等(職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成10年3月世田谷区条例第14号)第4条及び第5条の規定による週休日、同条例第10条及び第11条の規定による休日、同条例第12条第1項の規定により指定された代休日並びにその他の規程によるこれらに相当する日)以外の日をいう。))</u>のあった月を除く。)をいう。</p> <p>(1)～(4) 省略</p> <p><u>(5) 高齢者部分休業(地方公務員法第26条の3の規定による高齢者部分休業及びその他の規程によるこれに相当する休業をいう。)の期間</u></p> <p><u>(6) 自己啓発等休業(地方公務員法その他の法律の規定による自己啓発等休業をいう。以下同じ。))の期間</u></p> <p><u>(7) 省略</u></p> <p><u>(8) 省略</u></p> <p><u>(9) 省略</u></p> <p><u>(10) 育児短時間勤務等(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)その他の法律の規定による育児短時間勤務及び育児短時間勤務の例による短時間勤務をいう。以下同じ。)の期間</u></p> <p>5～7 省略</p> <p><u>(他の職への降任等をされた職員に係る退職手当の調整額)</u></p> <p><u>第10条の2 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等(以下この条において「他の職への降任等」という。)をされた職員(同法第28条の5第3項に規定する特定管理監督職群に属する他の管理監督職に降任した職員その他の世田谷区規則で定める職員(以下「他の管理監督職に降任した職員等」という。)を含む。)に</u></p>	<p>4 第2項の休職月等とは、次に掲げる期間のある月 <u>(第1号から第7号までに掲げる期間のある月にあつては現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除き、第8号に掲げる期間のある月にあつては育児短時間勤務等(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)その他の法律の規定による育児短時間勤務及び育児短時間勤務の例による短時間勤務をいう。以下同じ。))の期間以外の期間における現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除く。))</u>をいう。</p> <p>(1)～(4) 省略</p> <p><u>(5) 省略</u></p> <p><u>(6) 省略</u></p> <p><u>(7) 省略</u></p> <p><u>(8) 育児短時間勤務等の期間</u></p> <p>5～7 省略</p>

改正後	改正前
<p><u>ついて前条の規定により計算した退職手当の調整額が、その者が当該他の職への降任等をされた日の前日（他の管理監督職に降任した職員等にあつては、世田谷区規則で定める日）において退職をしたものとして同条の規定により計算した退職手当の調整額（以下「降任等前退職手当の調整額」という。）に満たない場合は、同条の規定にかかわらず、降任等前退職手当の調整額（降任等前退職手当の調整額が2以上ある場合は、最も多い額）をその者の退職手当の調整額とする。</u></p> <p>（勤続期間の計算）</p> <p>第11条 省略</p> <p>2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数（<u>第2条第1項第3号に掲げる職員にあつては、引き続き常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月の月数</u>）による。</p> <p>3 職員が退職した場合（第16条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。）において、<u>次の各号のいずれかに該当する</u>ときは、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。</p> <p><u>（1） 任期の定めのない職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員となったとき。</u></p> <p><u>（2） 任期の定めのある職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員又は任期の定めのある職員となったとき。</u></p> <p><u>（3） 第2条第1項第3号に掲げる職員が退職した場合（第3条第2項又は第3項の規定により退職したものとみなされる場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び任期の定めのない職員、任期の定めのある職員又は育児休業に伴う臨時的任</u></p>	<p>（勤続期間の計算）</p> <p>第11条 省略</p> <p>2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。</p> <p>3 職員が退職した場合（第16条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。）において、<u>その者が退職の日又はその翌日に再び職員となった</u>ときは、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。</p>

改正後	改正前
<p><u>用職員となったとき。</u></p> <p><u>(4) 育児休業に伴う臨時的任用職員（第2条第1項第3号に掲げる職員を除く。）が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び育児休業に伴う臨時的任用職員となったとき。</u></p> <p>4 前3項の規定による在職期間のうち第10条第4項に規定する休職月等が1月以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数（育児休業をした期間及び育児短時間勤務等をした期間については、3分の1に相当する月数、地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しなかった期間、<u>自己啓発等休業をした期間（その期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の世田谷区規則で定める要件に該当しない場合における自己啓発等休業の期間に限る。）</u>及び配偶者同行休業をした期間については、その月数）を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。ただし、無罪の判決が確定した場合における刑事休職の期間については、この限りでない。</p> <p>5 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、<u>都職員等（東京都の職員、他の特別区の職員、特別区で構成する一部事務組合の職員、国家公務員、東京都公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和28年東京都条例第19号）の適用を受ける職員、その他の地方公務員及びこれらに準ずる者として規則で定める法人（以下「規則法人」という。）の職員のうち、これらの者が属していた東京都等の退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程において退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給対象であったものをいう。以下同じ。）</u>から引き続いて職員となった者（<u>世田谷区規則で定める者を除き、</u>その他の地方公務員及び規則法人の職員については、任命権者の求めにより職員となった者のうち区長が特に必要と認める<u>もの</u>に限る。以下この項において同じ。）の都職員等</p>	<p>4 前3項の規定による在職期間のうち前条第4項に規定する休職月等が1月以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数（育児休業をした期間及び育児短時間勤務等をした期間については、3分の1に相当する月数、地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しなかった期間及び配偶者同行休業をした期間については、その月数）を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。ただし、無罪の判決が確定した場合における刑事休職の期間については、この限りでない。</p> <p>5 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、東京都の職員、他の特別区の職員、特別区で構成する一部事務組合の職員、国家公務員、東京都公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和28年東京都条例第19号）の適用を受ける職員、その他の地方公務員及びこれらに準ずる者として規則で定める法人（以下「規則法人」という。）の職員（<u>規則で定める者を除く。以下「都職員等」という。）</u>から引き続いて職員となった者（その他の地方公務員及び規則法人の職員については、任命権者の求めにより職員となった者のうち区長が特に必要と認める<u>者</u>に限る。以下この項において同じ。）の都職員等としての引き続いた在職期間及び職員が都職員等となり、引き続いて職員となった<u>もの</u>の先の職員として引き続いた在職期間の始期から都職員等としての引き続いた在職期間の終期ま</p>

改正後	改正前
<p>としての引き続いた在職期間及び職員が都職員等となり、引き続いて職員となった者の先の職員として引き続いた在職期間の始期から都職員等としての引き続いた在職期間の終期までの在職期間をそれぞれ含むものとする。この場合において、その者の都職員等としての引き続いた在職期間の計算については、前各項の規定を準用する。</p>	<p>での在職期間をそれぞれ含むものとする。この場合において、その者の都職員等としての引き続いた在職期間の計算については、前各項の規定を準用する。</p>
<p>6～8 省略 (失業者の退職手当)</p>	<p>6～8 省略 (失業者の退職手当)</p>
<p>第13条 省略 (1)・(2) 省略</p>	<p>第13条 省略 (1)・(2) 省略</p>
<p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で常時勤務を要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が1月以上あるもの(季節的業務に4箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。)であつた者(以下この項において「職員等」という。)であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全ての期間を除く。</p> <p>(1)・(2)省略</p>	<p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく世田谷区規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。)が18日以上ある月が1月以上あるもの(季節的業務に4箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。)であつた者(以下この項において「職員等」という。)であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべての期間を除く。</p> <p>(1)・(2)省略</p>
<p>3 省略</p>	<p>3 省略</p>
<p>4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の世田谷区規則で定める理由によるものである職員が当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、世田谷区規則で定めるところにより、区長にその旨を</p>	<p>4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の世田谷区規則で定める理由によるものである職員が、<u>当</u>当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、世田谷区規則で定めるところにより、区長にその旨を</p>

改正後	改正前
<p>申し出たときは、第1項中「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間」とあるのは「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じた当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（1年を限度とする。）に相当する期間を合算した期間（当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該基本手当の受給資格に係る退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間）」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「<u>次項</u>において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とし、<u>当該退職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他世田谷区規則で定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして世田谷区規則で定める職員が世田谷区規則で定めるところにより、区長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が4年から第1項及びこの項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及びこの項の規定により算定される期間に算入しない。</u></p> <p>5～7 省略</p> <p>8 省略</p> <p>(1)～(4) 省略</p> <p>(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条<u>第9項</u>に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は区長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) 省略</p>	<p>を申し出たときは、第1項中「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間」とあるのは「同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じた当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（1年を限度とする。）に相当する期間を合算した期間（当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該基本手当の受給資格に係る退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間）」と、「当該期間内」とあるのは「<u>当該合算した期間内</u>」と、前項中「支給期間」とあるのは「<u>第4項</u>において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とする。</p> <p>5～7 省略</p> <p>8 省略</p> <p>(1)～(4) 省略</p> <p>(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条<u>第8項</u>に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は区長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) 省略</p>

改正後	改正前
<p>9～14 省略 (都職員等となった者の取扱い)</p> <p>第14条 職員(世田谷区規則で定める者を除く。)が引き続いて都職員等となったときは、この条例による退職手当は支給しない。ただし、地方公共団体又は規則法人(以下「地方公共団体等」という。)に就職した場合において、その者の職員としての在職期間が、当該地方公共団体等の退職手当(これに相当する給与を含む。)に関する規程によりその者の当該地方公共団体等の職員としての在職期間に通算されないことに定められているとき<u>その他世田谷区規則で定めるとき</u>は、この限りでない。</p> <p>(退職後禁錮(こ)以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第18条 省略</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>に対する免職処分」という。)を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 省略 (退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第19条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第16条第</p>	<p>9～14 省略 (都職員等となった者の取扱い)</p> <p>第14条 職員が引き続いて都職員等となったときは、この条例による退職手当は支給しない。ただし、地方公共団体又は規則法人(以下「地方公共団体等」という。)に就職した場合において、その者の職員としての在職期間が、当該地方公共団体等の退職手当(これに相当する給与を含む。)に関する規程によりその者の当該地方公共団体等の職員としての在職期間に通算されないことに定められているときは、この限りでない。</p> <p>(退職後禁錮(こ)以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第18条 省略</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「<u>再任用職員</u>に対する免職処分」という。)を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 省略 (退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第19条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第16条第</p>

改正後	改正前
<p>1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第13条第3項又は第6項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第21条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第21条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 省略</p> <p>第21条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後において、当該一般の退職手当等の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この項から第6項までにおいて同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲</p>	<p>1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第13条第3項又は第6項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第21条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第21条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 省略</p> <p>第21条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等が支払われた後において、当該一般の退職手当等の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この条において同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を</p>

改正後	改正前
<p>戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合<u>には</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第19条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第3章第2節の規定による通知を受けた場合において、第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合<u>には</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第17条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理</p>	<p>受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合<u>にあつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第19条第5項又は前条第3項において準用する行政手続条例第3章第2節の規定による通知を受けた場合において、第19条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合<u>にあつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第17条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理</p>

改正後	改正前
<p>機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合 <u>には</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>	<p>機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合 <u>にあっては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>
<p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮(こ)以上の刑に処せられた後において第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮(こ)以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合 <u>には</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>	<p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮(こ)以上の刑に処せられた後において第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮(こ)以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合 <u>にあっては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>
<p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し <u>定年前再任用短時間勤務職員</u> に対する免職処分を受けた場合において、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し <u>定年前再任用短時間勤務職員</u> に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受</p>	<p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し <u>再任用職員</u> に対する免職処分を受けた場合において、第19条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し <u>再任用職員</u> に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合 <u>にあって</u></p>

改正後	改正前
<p>給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>	<p>は、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p>
<p>6～8 省略 付 則</p>	<p>6～8 省略 付 則</p>
<p>第5条 省略</p>	<p>第5条 省略</p>
<p>2 前項の規定の適用を受けて退職した者に対して支給する一般の退職手当の額は、第5条から第10条まで <u>(付則第13条第3項、第4項及び第6項から第9項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。)</u>の規定により計算して得た額から先の職員としての在職期間について支給を受けた一般の退職手当の額を控除した額とする。</p>	<p>2 前項の規定の適用を受けて退職した者に対して支給する一般の退職手当の額は、第5条から第10条までの規定により計算して得た額から先の職員としての在職期間について支給を受けた一般の退職手当の額を控除した額とする。</p>
<p>第6条 省略</p>	<p>第6条 省略</p>
<p>(1) その者が第5条から第9条まで <u>(付則第13条第3項、第4項及び第6項から第9項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。)</u>の規定により計算した額の退職手当の基本額の支給を受けるものとした場合における当該退職手当の基本額の当該退職日給料月額に対する割合</p>	<p>(1) その者が第5条から第9条までの規定により計算した額の退職手当の基本額の支給を受けるものとした場合における当該退職手当の基本額の当該退職日給料月額に対する割合</p>
<p>(2) 省略 (第13条第7項の規定の適用に関する特例)</p>	<p>(2) 省略 (第13条第7項の規定の適用に関する特例)</p>
<p>第11条 <u>令和7年</u>3月31日以前に退職した職員に対する第13条第7項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、区長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは</p> <p>「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理</p>	<p>第11条 <u>令和4年</u>3月31日以前に退職した職員に対する第13条第7項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、区長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは</p> <p>「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理</p>

改正後	改正前
<p>由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、区長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>ウ 特定退職者であつて、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、区長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（アに掲げる者を除く。）」</p> <p>とする。</p> <p><u>（職員の定年の引上げに伴う経過措置）</u></p> <p><u>第13条 当分の間、第6条第1項の規定は、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第5条第1項の規定の適用については、同項中「又は第8条」とあるのは、「第8条又は付則第13条第1項」とする。</u></p> <p><u>2 前項の規定は、医療職給料表（一）の適用を受ける職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については、適用しない。</u></p> <p><u>3 当分の間、医療職給料表（一）の適用を受ける職員以外の者で、60歳に達する日の属する会計年度の初日前に退職した者に対する第7条の3の規定の適用については、同条中「定年に」とあるのは「60歳に」と、「その者に係る定年から15年（職員の給与に関する条例第5条第1項第2号に規定する医療職給料表（一）（以下「医療職給料表（一）」という。）の適用を受ける職員にあつては、10年とする。）を減じた年齢」とあるのは「50歳」と、同条の表中「その者に係る定年」とあるのは「60歳」とする。</u></p> <p><u>4 当分の間、医療職給料表（一）の適用を受ける職員以外の者で、60</u></p>	<p>由により就職が困難な者であつて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、区長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>ウ 特定退職者であつて、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、区長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（アに掲げる者を除く。）」</p> <p>とする。</p>

改正後	改正前
<p>歳に達する日の属する会計年度の初日から定年に達する日の属する会計年度の初日前までに退職した者に対する第7条の3の規定の適用については、同条中「世田谷区規則で定める」とあるのは「同項のその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者で世田谷区規則で定めるもの、世田谷区規則で定める」と、「定年に達する日の属する会計年度の初日前」とあるのは「60歳に達する日の属する会計年度の初日から定年に達する日の属する会計年度の初日前まで」と、「であり、かつ、退職の日の属する会計年度の末日の年齢がその者に係る定年から15年（職員の給与に関する条例第5条第1項第2号に規定する医療職給料表（一）（以下「医療職給料表（一）」という。）の適用を受ける職員にあっては、10年とする。）を減じた年齢以上である」とあるのは「である」と、同条の表中「その者に係る定年と退職の日の属する会計年度の末日の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2」とあるのは「100分の2」とする。</p> <p>5 職員の給与に関する条例附則第11項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例附則第7条第1項の規定による職員の給料月額の設定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。</p> <p>6 当分の間、職員の給与に関する条例附則第11項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例附則第7条第1項の規定の適用を受ける職員に対する第7条の4第1項の規定の適用については、同項第1号中「特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日」とあるのは「7割措置前給料月額（その者が職員の給与に関する条例附則第11項又は幼稚園教育職員の給与に関する条例附則第7条第1項の規定の適用（以下「7割措置」という。）を受けた日のうち最も早い日を減額日とした場合における当該7割措置により減額されなかったものとした場合のその者の給料月額をいう。以下同じ。）に係る減額日（以下「7割措置日」という。）」と、「特定減額前給料月額を」とあるのは「7割措置前給料月額を」と、「相当する額」とあるのは「相</p>	

改正後	改正前
<p>当する額（以下「7割措置前の退職手当の基本額」という。）（その者に7割措置日前の特定減額前給料月額（その者の7割措置日前におけるその他の措置（給料月額の減額改定以外の理由による措置のうち7割措置以外の措置をいう。以下同じ。）を受けた日を減額日とした場合における特定減額前給料月額をいう。以下同じ。）があり、その額が7割措置前給料月額より多い場合は、当該勤続期間に応じた支給割合から7割措置に係る減額日前の退職手当の基本額（その者が7割措置日前の特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び7割措置日前の特定減額前給料月額を基礎として、第5条から第7条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額をいう。以下同じ。）の7割措置日前の特定減額前給料月額に対する割合を減じて得た割合を乗じて得た額）、その者が7割措置日後の特定減額前給料月額（その者の7割措置日後におけるその他の措置を受けた日を減額日とした場合における特定減額前給料月額をいう。以下同じ。）に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び7割措置日後の特定減額前給料月額を基礎として、第5条から第7条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額（以下「7割措置後の退職手当の基本額」という。）（その者の7割措置前給料月額が7割措置日後の特定減額前給料月額より多い場合は、当該勤続期間に応じた支給割合から7割措置前の退職手当の基本額の7割措置前給料月額に対する割合を減じて得た割合を乗じて得た額（その者に7割措置日前の特定減額前給料月額があり、その額が7割措置前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額より多い場合又はその者が7割措置を受けた日の同日にその他の措置も受けた場合における7割措置前給料月額が7割措置日後の特定減額前給</p>	

改正後

改正前

料月額より多いときは、零とする。)) 並びに 7 割措置に係る減額日
前の退職手当の基本額 (計算の基礎となった 7 割措置日前的特定減
額前給料月額が 7 割措置前給料月額及び 7 割措置日後の特定減額前
給料月額より少ない場合は、零とする。) の合計額」と、同項第 2 号
ロ中「前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合」とある
のは「7 割措置後の退職手当の基本額の 7 割措置日後の特定減額前
給料月額に対する割合 (その者に 7 割措置日後の特定減額前給料月
額がない場合又は 7 割措置後の退職手当の基本額が零となる場合
は、7 割措置前の退職手当の基本額の 7 割措置前給料月額に対する
割合とする。)」とする。

7 第 4 項の規定の適用を受ける者に対する前項の規定により読み替
えられる第 7 条の 4 の規定の適用については、次の表の左欄に掲げ
る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
字句に読み替えるものとする。

<u>読み替え る規定</u>	<u>読み替えら れる字句</u>	<u>読み替える字句</u>
<u>付則第 13 条第 6 項 の規定に より読み 替えて適 用する第 7 条の 4 第 1 項第 1 号</u>	<u>及び 7 割措 置前給料月 額</u>	<u>並びに 7 割措置前給料月額及び 7 割措置前給料月額に 100 分の 2 を乗 じて得た額の合計額 (以下「割増後 の 7 割措置前給料月額」という。)</u>
	<u>及び 7 割措 置日前的特 定減額前給 料月額</u>	<u>並びに 7 割措置日前的特定減額前 給料月額及び 7 割措置日前的特定 減額前給料月額に 100 分の 2 を乗じ て得た額の合計額 (以下「割増後の 7 割措置日前的特定減額前給料月 額」という。)</u>
	<u>の 7 割措置 日前的特定</u>	<u>の割増後の 7 割措置日前的特定減 額前給料月額</u>

改正後			改正前		
	<u>減額前給料月額</u>				
	<u>及び7割措置日後の特定減額前給料月額を</u>	<u>並びに7割措置日後の特定減額前給料月額及び7割措置日後の特定減額前給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額（以下「割増後の7割措置日後の特定減額前給料月額」という。）を</u>			
	<u>7割措置前給料月額に</u>	<u>割増後の7割措置前給料月額に</u>			
<u>付則第13条第6項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号</u>	<u>退職日給料月額に、</u>	<u>退職日給料月額及び退職日給料月額に100分の2を乗じて得た額の合計額に、</u>			
<u>付則第13条第6項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号</u>	<u>の7割措置日後の特定減額前給料月額</u>	<u>の割増後の7割措置日後の特定減額前給料月額</u>			
<u>付則第13条第6項の規定により読み替えて適用する第7条の4第1項第2号</u>	<u>7割措置前給料月額</u>	<u>割増後の7割措置前給料月額</u>			

改正後	改正前
<p>8 当分の間、職員の給与に関する条例附則第11項の規定の適用を受ける職員（付則第8条の規定の適用を受ける者を除く。）に対する第9条第1項の規定の適用については、同項中「第7条の4まで」とあるのは「第7条の4まで（付則第13条第3項、第4項、第6項及び第7項の規定により読み替えて適用される場合を含む。）」と、「退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額）と、その者が最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額」とあるのは「その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）の前日におけるその者の給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額（同日に給料の調整額の支給を受けていない者については、同日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額）と、その者が同日までの期間において最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額とのいずれか多い額のものに、同日までの期間において給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合（以下「特定日前に係る支給割合」という。）を乗じて得た額及び退職の日におけるその者の給料の調整額の額（退職の日に給料の調整額の支給を受けていない者については、特定日以後で退職の日の直近の時期に受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額）と、その者が特定日以後で最も長期間にわたり支給を受けていた給料の調整額の額に相当する世田谷区規則で定める額とのいずれか多い額のものに、給料の調整額を受けていた期間を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得</p>	

改正後	改正前
<p>た支給割合から特定日前に係る支給割合を減じて得た割合を乗じて得た額の合計額」とする。</p> <p>9 当分の間、幼稚園教育職員の給与に関する条例附則第7条第1項の規定の適用を受ける職員に対する第9条第2項の規定の適用については、同項中「第5条から第7条の4までの規定」とあるのは「第5条から第7条の4まで（付則第13条第3項、第4項及び第6項から第8項までの規定により読み替えて適用される場合を含む。）の規定」と、「退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第3条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間に限る。）を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合を乗じて得た額」とあるのは「その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）の前日におけるその者の教職調整額の額に、同日までの当該教職調整額を受けていた期間（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第3条第1項の規定の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項の規定の適用を受けていた期間のうち、特定日の前日までのものに限る。）を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合（以下「特定日前に係る支給割合」という。）を乗じて得た額及び退職時に受けていた教職調整額の額に教職調整額を受けていた期間（幼稚園教育職員の給与に関する条例に規定する園長及び副園長の職にあった者から幼稚園教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例第3条第1項の適用を受ける者となったものにあつては、その適用を受けた日から退職の日まで継続して同項</p>	

改正後	改正前
<p><u>の規定の適用を受けていた期間に限る。)</u>を第5条から第7条までの勤続期間とみなして得た支給割合から特定日前に係る支給割合を減じて得た割合を乗じて得た額の合計額」とする。</p> <p><u>附 則 (令和4年 月 日条例第 号)</u> <u>(施行期日)</u></p> <p>1 <u>この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。</u></p> <p><u>(1) 第2条、第3条、第7条及び第8条の改正規定、第9条の改正規定(「、第5条から第7条」を「、第5条から第7条の4」に改める部分に限る。)、第11条の改正規定(「前条第4項」を「第10条第4項」に改める部分を除く。)、第13条の改正規定(同条第8項第5号の改正規定を除く。)、第14条及び付則第11条の改正規定並びに次項、第4項及び第5項の規定 公布の日</u></p> <p><u>(2) 第13条第8項第5号の改正規定 令和4年10月1日</u> <u>(経過措置)</u></p> <p>2 <u>この条例による改正後の職員の退職手当に関する条例(以下「改正後の条例」という。)第2条第1項の規定の適用については、前項ただし書第1号に定める日から令和5年3月31日までの間に限り、同条第1項第1号中「常時勤務を要するもの」とあるのは、「常時勤務を要するもの(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の4第1項又は第28条の6第1項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。)」とする。</u></p> <p>3 <u>地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員に対する改正後の条例第2条第1項の規定の適用については、同項第1号中「常時勤務を要するもの」とあるのは、「常時勤務を要するもの(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項又は第5</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。）」とする。</u></p> <p><u>4 改正後の条例第13条第4項の規定は、令和4年7月1日以後に同項の事業を開始した職員その他これに準ずるものとして同項の世田谷区規則で定める職員に該当するに至った者について適用する。</u></p> <p><u>5 改正後の条例付則第11条の規定は、令和4年4月1日から適用する。</u></p>	

職員の給与に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(初任給及び昇格昇給等の基準)</p> <p>第6条 省略</p> <p>2～6 省略</p> <p>7 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員の分限に関する条例(昭和26年12月世田谷区条例第24号。以下「分限条例」という。)第7条の規定に基づき、<u>その者</u>が降給した日の前日に受けていた号給より3号給下位の号給(当該受けていた号給が<u>その者</u>の属する職務の級の最低の号給の上位3号給以内の号給である場合にあっては、当該最低の号給)とする。</p> <p>8 地方公務員法<u>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(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)の給料月額は、その者に適用される給料表の<u>定年前再任用短時間勤務職員の項に定める基準給料月額</u>のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、<u>勤務時間条例第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</u>とする。</p> <p>9 省略</p>	<p>(初任給及び昇格昇給等の基準)</p> <p>第6条 省略</p> <p>2～6 省略</p> <p>7 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員の分限に関する条例(昭和26年12月世田谷区条例第24号。以下「分限条例」という。)第7条の規定に基づき、<u>当該職員</u>が降給した日の前日に受けていた号給より3号給下位の号給(当該受けていた号給が<u>職員</u>の属する職務の級の最低の号給の上位3号給以内の号給である場合にあっては、当該最低の号給)とする。</p> <p>8 地方公務員法<u>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(以下「<u>再任用職員</u>」という。)の給料月額は、その者に適用される給料表の<u>再任用職員の欄に掲げる給料月額</u>のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。</p> <p>9 省略</p> <p><u>(再任用短時間勤務職員の給料月額)</u></p> <p><u>第6条の3 地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、第6条第8項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第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。</u></p>
<p>(初任給調整手当)</p> <p>第9条の3 省略</p>	<p>(初任給調整手当)</p> <p>第9条の3 省略</p>

改正後	改正前
<p>(扶養手当)</p> <p>第10条・第11条 省略</p> <p>(住居手当)</p> <p>第11条の3 省略</p> <p>(超過勤務手当)</p> <p>第15条 正規の勤務時間を超えて勤務時間条例第9条第1項の規定により勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>2・3 省略</p> <p>4 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が、正規の勤務時間を割り振られた日(次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。)において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>5 省略</p> <p>(勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第18条 第14条第1項、第15条第1項、第3項及び第5項並びに前2条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及び人事委員会の承認を得て区規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間に52を乗じ</p>	<p>(扶養手当)</p> <p>第10条・第11条 省略</p> <p>(住居手当)</p> <p>第11条の3 省略</p> <p>(超過勤務手当)</p> <p>第15条 正規の勤務時間を超えて勤務時間条例第9条第1項の規定により勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p> <p>2・3 省略</p> <p>4 育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間を割り振られた日(次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。)において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>5 省略</p> <p>(勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第18条 第14条第1項、第15条第1項、第3項及び第5項並びに前2条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及び人事委員会の承認を得て区規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間に52を乗じ</p>

改正後	改正前
<p>たものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に人事委員会の承認を得て区規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額（次の各号に掲げる者にあつては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額）とする。</p>	<p>たものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に人事委員会の承認を得て区規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額（次の各号に掲げる者にあつては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額）とする。</p>
<p>(1) 省略</p> <p>(2) 定年前再任用短時間勤務職員 勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間を同条第3項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数 (期末手当)</p>	<p>(1) 省略</p> <p>(2) 再任用短時間勤務職員 勤務時間条例第2条第1項に規定する勤務時間を同条第3項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数 (期末手当)</p>
<p>第21条 省略</p>	<p>第21条 省略</p>
<p>2 期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の110を乗じて得た額に、区規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。ただし、第9条の2第1項の規定に基づき指定する職員の期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の85、12月に支給する場合には100分の90を乗じて得た額に、区規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。</p>	<p>2 期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の110を乗じて得た額に、区規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。ただし、第9条の2第1項の規定に基づき指定する職員の期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の85、12月に支給する場合には100分の90を乗じて得た額に、区規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。</p>
<p>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25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の110」とあるのは「100分の65」と、「100分の85」とあるのは「100分の50」と、「100分の90」とあるのは「100分の55」とする。</p>	<p>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25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の110」とあるのは「100分の65」と、「100分の85」とあるのは「100分の50」と、「100分の90」とあるのは「100分の55」とする。</p>
<p>4・5 省略 (勤勉手当)</p>	<p>4・5 省略 (勤勉手当)</p>
<p>第21条の4 省略</p>	<p>第21条の4 省略</p>
<p>2 勤勉手当の額は、職員の勤勉手当基礎額に、勤務成績に応じて区規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。この場合において、</p>	<p>2 勤勉手当の額は、職員の勤勉手当基礎額に、勤務成績に応じて区規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。この場合において、</p>

改正後	改正前
<p>任命権者が支給する勤勉手当の額の総額は、前項の職員の給与月額に100分の102.5（第9条の2第1項の規定に基づき指定する職員にあっては、100分の122.5）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>	<p>任命権者が支給する勤勉手当の額の総額は、前項の職員の給与月額に100分の102.5（第9条の2第1項の規定に基づき指定する職員にあっては、100分の122.5）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>
<p>3 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の102.5」とあるのは「100分の50」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の60」とする。</p>	<p>3 <u>再任用職員</u>に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の102.5」とあるのは「100分の50」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の60」とする。</p>
<p>4～6 省略 （特定職員についての適用除外）</p>	<p>4～6 省略 （特定職員についての適用除外）</p>
<p>第21条の5 省略</p>	<p>第21条の5 省略</p>
<p>2 第9条の3から第11条まで、第11条の3及び次条の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には、適用しない。</p>	<p>2 第9条の3から第11条まで、第11条の3及び次条の規定は、<u>再任用職員</u>には、適用しない。</p>
<p>3 省略 （寒冷地手当）</p>	<p>3 省略 （寒冷地手当）</p>
<p>第22条 省略</p>	<p>第22条 省略</p>
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>
<p>1～8 省略</p>	<p>1～8 省略</p>
<p>9 平成18年3月31日において都調整額の支給を受けていた職員で、同年4月1日以降行政職給料表（二）の適用を受けることとなる<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>のうち、人事委員会が定めるものの給料月額は、当分の間、<u>第6条第8項の規定により算出した額</u>に12,000円を上限として人事委員会が定める額を加算した額とする。</p>	<p>9 平成18年3月31日において都調整額の支給を受けていた職員で、同年4月1日以降行政職給料表（二）の適用を受けることとなる<u>再任用職員</u>のうち、人事委員会が定めるものの給料月額は、当分の間、<u>同表の額</u>に12,000円を上限として人事委員会が定める額を加算した額とする。</p>
<p>10 省略</p>	<p>10 省略</p>
<p>11 <u>当分の間、職員の給料月額は、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第13項において「特定日」という。）以後、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級及びその受ける号給に応じた額（この条例その他の条例の規定により、その者につき当該号給に応じた額と異なる給料月額が定め</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>られている場合は、当該異なる給料月額)に100分の70を乗じて得た額(その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを100円に切り上げるものとする。)</u>とする。</p> <p>12 <u>前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</u></p> <p>(1) <u>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常時勤務を要しない職員</u></p> <p>(2) <u>医療職給料表(一)の適用を受ける職員</u></p> <p>(3) <u>地方公務員法第28条の5第1項又は第2項の規定により同法第28条の2第1項に規定する異動期間(同法第28条の5第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された同法第28条の2第1項に規定する管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4) <u>地方公務員法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務している職員(同法第28条の6第1項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。)</u></p> <p>13 <u>地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日(以下この項及び附則第15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11項の規定によりその者の受ける給料月額(以下この項において「特定日給料月額」という。)が異動日の前日にその者が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを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(人事委員会が定める職員を除く。)の給料月額は、当分の間、特定日以後、附則第11項の規定によりその者の受ける給料月額に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加算した額とする。</u></p>	

改正後	改正前
<p>14 前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額がその者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同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、「その者の属する職務の級における最高の号給の給料月額と同項の規定によりその者の受ける給料月額」とする。</p>	
<p>15 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11項の規定の適用を受ける職員（附則第13項に規定する職員を除く。）に限る。）であって、同項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、附則第11項の規定によりその者の受ける給料月額に前2項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。</p>	
<p>16 附則第13項又は前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける職員以外の附則第11項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情等を考慮して当該給料月額を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、同項の規定によりその者の受ける給料月額に前3項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。</p>	
<p>17 当分の間、附則第11項の規定の適用を受ける職員に対する分限条例第2条第2項、第3条第1項及び第4項並びに第7条の規定の適用については、分限条例第2条第2項中「職員」とあるのは「職員の給与に関する条例（昭和26年10月世田谷区条例第11号。以下「給与条例」という。）附則第11項の規定による場合のほか、職員」と、分限条例第3条第1項中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例附則第11項の規定による降給は、この限りでない」と、同条第4項中「ならない」とあるのは「ならない。ただし、給与条例</p>	

改正後	改正前
<p><u>附則第11項の規定による降給は、この限りでない」と、分限条例第7条中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例附則第11項の規定による降給は、この限りでない」とする。</u></p> <p><u>18 附則第11項から前項までに定めるもののほか、附則第11項及び第13項の規定による給料月額算出の方法その他附則第11項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</u></p> <p>附 則（平成30年3月6日条例第6号）</p> <p><u>別添1及び2のとおり</u></p> <p>附 則（令和元年11月29日条例第47号）</p> <p>1～3 省略 （職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の読替え）</p> <p>4 施行日以後の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成30年3月世田谷区条例第6号）附則第5項の規定の適用については、同項中「施行日の前日において受けていた給料月額」とあるのは、「職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（令和元年11月世田谷区条例第47号）の施行の日の前日においてその者が受けていたこの項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額から当該加算をした給料月額に100分の0.61を乗じて得た額を減じて得た額（その額に100円未満の端数がある場合は、これを四捨五入するものとする。）」と読み替える。</p> <p>5 省略</p> <p><u>附 則（令和 年 月 日条例第 号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p><u>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、附則第11項及び第12項の規定は、公布の日から施行する。</u> <u>（経過措置）</u></p> <p><u>2 この条例による改正後の職員の給与に関する条例（以下「改正後</u></p>	<p>附 則（平成30年3月6日条例第6号）</p> <p><u>別添1及び2のとおり</u></p> <p>附 則（令和元年11月29日条例第47号）</p> <p>1～3 省略 （職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の読替え）</p> <p>4 施行日以後の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成30年3月世田谷区条例第6号）附則第5項の規定の適用については、同項中「<u>のうち施行日以降にその者の受ける給料月額</u>が施行日の前日において受けていた給料月額」とあるのは、「<u>のうち施行日以降にその者の受ける給料月額</u>が職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（令和元年11月世田谷区条例第47号）の施行の日の前日においてその者が受けていたこの項の規定による給料の月額から当該額に100分の0.61を乗じて得た額を減じて得た額（その額に100円未満の端数がある場合は、これを四捨五入するものとする。）」と読み替える。</p> <p>5 省略</p>

改正後	改正前
<p>の条例」という。) 附則第11項から第18項までの規定は、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。) 附則第3条第5項及び第6項の規定により勤務している職員には適用しない。</p> <p>3 令和3年改正法附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員(以下「暫定再任用常時勤務職員」という。)の給料月額は、その者が令和3年改正法による改正後の地方公務員法(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た職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に定める基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額(改正後の条例附則第9項の規定の適用がある場合には、同項の人事委員会が定める額を加算した額)とする。</p> <p>4 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3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた暫定再任用常時勤務職員(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暫定再任用常時勤務職員を含む。)に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「に、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成10年3月世田谷区条例第14号)第2条第2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(その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。)とする」とする。</p> <p>5 令和3年改正法附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員(以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、その者が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される給料表の定年前</p>	

改正後	改正前
<p><u>再任用短時間勤務職員の項に定める基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年3月世田谷区条例第14号）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（その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。）（改正後の条例附則第9項の規定の適用がある場合には、同項の人事委員会が定める額を加算した額）とする。</u></p> <p><u>6 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第15条第4項及び第18条第2号の規定を適用する。</u></p> <p><u>7 暫定再任用常時勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員（以下「暫定再任用職員」という。）は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第21条第3項の規定を適用する。</u></p> <p><u>8 改正後の条例第21条の4第1項の職員に暫定再任用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の総額の算定に係る同条第3項の規定の適用については、同項中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「定年前再任用短時間勤務職員及び地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員」とする。</u></p> <p><u>9 職員の給与に関する条例第9条の3から第11条まで、第11条の3及び第22条の規定は、暫定再任用職員には適用しない。</u> <u>（委任）</u></p> <p><u>10 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、特別区人事委員会が定める。</u> <u>（職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の一部改正）</u></p>	

改正後	改正前
-----	-----

- 11 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成30年3月世田谷区条例第6号）の一部を次のように改正する。
（次のよう：別添1のとおり）
- 12 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（令和元年11月世田谷区条例第47号）の一部を次のように改正する。
（次のよう：本新旧対照表のとおり）
- 13 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成30年3月世田谷区条例第6号）の一部を次のように改正する。
（次のよう：別添2のとおり）

別表第1（第5条関係）

行政職給料表

イ 行政職給料表（一）

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
	号給	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額
<u>定年前 再任用 短時間 勤務職 員以外 の職員</u>	省略	円	円	円	円	円	円
	省略	省略	省略	省略	省略	省略	省略
<u>定年前 再任用 短時間 勤務職 員</u>		<u>基準 給料 月額</u>	<u>基準 給料 月額</u>	<u>基準 給料 月額</u>	<u>基準 給料 月額</u>	<u>基準 給料 月額</u>	<u>基準 給料 月額</u>
		197,300	231,800	269,600	287,400	311,600	378,600

別表第1（第5条関係）

行政職給料表

イ 行政職給料表（一）

職員の 区分	職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
	号給	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額
<u>再任用 職員以外 の職員</u>	省略	円	円	円	円	円	円
	省略	省略	省略	省略	省略	省略	省略
<u>再任用 職員</u>		197,300	231,800	269,600	287,400	311,600	378,600

改正後

改正前

備考 省略

□ 行政職給料表(二)

職員の 区分	職務の級	1級	2級	3級	4級
	号給	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	省略	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略
定年前 再任用 短時間 勤務職 員		基準給料 月額	基準給料 月額	基準給料 月額	基準給料 月額
		212,000	223,200	244,000	274,700

備考 省略

□ 行政職給料表(二)

職員の 区分	職務の級	1級	2級	3級	4級
	号給	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	省略	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略
再任用 職員		212,000	223,200	244,000	274,700

備考 省略

別表第2(第5条関係)

医療職給料表

イ 医療職給料表(一)

職員の区 分	職務の級	1級	2級	3級
	号給	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	省略	円	円	円
		省略	省略	省略

備考 省略

別表第2(第5条関係)

医療職給料表

イ 医療職給料表(一)

職員の区 分	職務の級	1級	2級	3級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職 員以外 の職員	省略	円	円	円
		省略	省略	省略

改正後

定年前再任用短時間勤務職員		基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
		294,500	355,300	416,100

備考 省略

口 医療職給料表(二)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		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	省略	円	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略	省略
定年前再任用短時間勤務職員		基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
		199,800	233,600	269,400	287,000	311,600

備考 省略

八 医療職給料表(三)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前	省略	円	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略	省略

改正前

再任用職員		294,500	355,300	416,100
-------	--	---------	---------	---------

備考 省略

口 医療職給料表(二)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		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	省略	円	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略	省略
再任用職員		199,800	233,600	269,400	287,000	311,600

備考 省略

八 医療職給料表(三)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用	省略	円	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略	省略

改正後							改正前							
再任用 短時間 勤務職員 以外の職員							職員 以外の職員							
	定年前 再任用 短時間 勤務職員	基準給料 月額	基準給料 月額	基準給料 月額	基準給料 月額	基準給料 月額		再任用 職員		204,000	234,800	269,400	287,000	311,600
備考 省略							備考 省略							

別添 1 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の一部改正（附則第11項による改正）新旧対照表

附則第11項による改正後	改正前
<p>附 則（平成30年 3 月 6 日条例第 6 号）</p> <p>1～4 省略 （給料の切替えに伴う経過措置）</p> <p>5 施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける特定職員（以下「同一給料表適用特定職員」という。）の<u>うち、施行日以降にその者の属する職務の級及びその受ける号給に応じた給料月額が施行日の前日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（人事委員会の定める職員を除く。）の給料月額は、その者の属する職務の級及びその受ける号給に応じた給料月額にその差額に相当する額を加算した額とする。</u></p> <p>6 施行日の前日から引き続き給料表の適用を受ける特定職員（同一給料表適用特定職員を除く。）<u>であって、前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける</u>同一給料表適用特定職員との均衡上必要があると認められる<u>特定職員の給料月額</u>は、人事委員会の定めるところにより、<u>その者の属する職務の級及びその受ける号給に応じた給料月額に同項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。</u></p> <p>7 施行日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員<u>であって、任用の事情等を考慮して前 2 項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける</u>特定職員との均衡上必要が</p>	<p>附 則（平成30年 3 月 6 日条例第 6 号）</p> <p>1～4 省略 （給料の切替えに伴う経過措置）</p> <p>5 施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける特定職員（以下「同一給料表適用特定職員」という。）の<u>うち施行日以降にその者の受ける給料月額が施行日の前日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（<u>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た職員(以下「再任用職員」という。)</u>その他人事委員会の定める職員を除く。）<u>には、給料月額にその差額に相当する額を加えた額を、同一給料表適用特定職員のうち旧級が2級又は7級である再任用職員であって、施行日以降にその者の受ける給料月額が施行日の前日において受けていた給料月額に達しないこととなるもの（人事委員会の定める職員を除く。）には、平成31年3月31日までの間、給料月額にその差額に相当する額を加えた額を、それぞれ給料として支給する。</u></u></p> <p>6 施行日の前日から引き続き給料表の適用を受ける特定職員（<u>前項に規定する</u>同一給料表適用特定職員を除く。）<u>について、同項の規定により給料を支給される</u>同一給料表適用特定職員との均衡上必要があると認められる<u>ときは、当該特定職員には、人事委員会の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。</u></p> <p>7 施行日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員<u>について、任用の事情等を考慮して前 2 項の規定により給料を支給される</u>特定職員との均衡上必要があると認められる<u>ときは、当該職員に</u></p>

附則第11項による改正後	改正前
<p>あると認められる<u>職員の給料月額</u>は、人事委員会の定めるところにより、<u>その者の属する職務の級及びその受ける号給に応じた給料月額に前2項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。</u></p> <p>8 同一給料表適用特定職員（<u>改正後の条例別表第1口に掲げる行政職給料表(二)の適用を受ける地方公務員法(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た職員(以下「再任用職員」という。)に限る。</u>)のうち、<u>施行日以降にその者の属する職務の級に応じた給料月額が同表再任用職員の項2級の欄に定める給料月額に達しないこととなるものであって、区長が定めるものについて、附則第5項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受け</u>同一給料表適用特定職員との均衡上必要があると認められる<u>職員の給料月額は、その者の属する職務の級に応じた給料月額にその差額に相当する額を加算した額とする。</u></p> <p>9～16 省略</p> <p>附則別表第1～3 省略</p>	<p>は、人事委員会の定めるところにより、<u>前2項の規定に準じて、給料を支給する。</u></p> <p>8 同一給料表適用特定職員（行政職給料表(二)の適用を受ける<u>再任用職員に限る。</u>)のうち<u>施行日以降にその者の受ける給料月額が同表2級の再任用職員の欄に掲げる給料月額に達しないこととなるものであって、区長が定めるものについて、附則第5項の規定により給料を支給される</u>同一給料表適用特定職員との均衡上必要があると認められる<u>ときは、当該同一給料表適用特定職員には、給料月額にその差額に相当する額を加えた額を給料として支給する。</u></p> <p>9～16 省略</p> <p>附則別表第1～3 省略</p>

別添 2 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の一部改正（附則第13項による改正）新旧対照表

附則第13項による改正後	附則第11項による改正後
<p>附 則（平成30年 3 月 6 日条例第 6 号）</p> <p>1 ～ 7 省略</p> <p>8 同一給料表適用特定職員（改正後の条例別表第 1 口に掲げる行政職給料表（二）の適用を受ける<u>地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第63号。以下「令和 3 年地方公務員法改正法」という。）</u>附則第 4 条第 1 項若しくは第 2 項又は第 5 条第 1 項若しくは第 3 項の規定により採用された職員（以下「<u>暫定再任用常時勤務職員</u>」という。）及び令和 3 年地方公務員法改正法附則第 6 条第 1 項若しくは第 2 項又は第 7 条第 1 項若しくは第 3 項の規定により採用された職員（以下「<u>暫定再任用短時間勤務職員</u>」という。）に限る。）のうち、施行日以降にその者の属する職務の級に応じた給料月額が同表<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>の項 2 級の欄に定める<u>基準給料月額</u>に達しないこととなるものであって、区長が定めるものについて、附則第 5 項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受け同一給料表適用特定職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、その者の属する職務の級に応じた給料月額にその差額に相当する額を加算した額（<u>暫定再任用短時間勤務職員</u>にあつては、<u>職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成 10 年 3 月世田谷区条例第14号）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（その額に、1 円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。）</u>）（改正後の条例附則第 9 項の規定の適用がある場合には、<u>同項の人事委員会</u>が定める額を加算した額）とする。</p> <p>9 <u>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 3 項の規定により同条第 1 項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた暫定再任用常時勤務職員（同法第17条の規定による短時</u></p>	<p>附 則（平成30年 3 月 6 日条例第 6 号）</p> <p>1 ～ 7 省略</p> <p>8 同一給料表適用特定職員（改正後の条例別表第 1 口に掲げる行政職給料表（二）の適用を受ける<u>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た職員（以下「再任用職員」という。）</u>に限る。）のうち、施行日以降にその者の属する職務の級に応じた給料月額が同表<u>再任用職員</u>の項 2 級の欄に定める<u>給料月額</u>に達しないこととなるものであって、区長が定めるものについて、附則第 5 項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受け同一給料表適用特定職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、その者の属する職務の級に応じた給料月額にその差額に相当する額を加算した額とする。</p>

附則第13項による改正後	附則第11項による改正後
<p><u>間勤務をすることとなった暫定再任用常時勤務職員を含む。) に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「に、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第2条第2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（その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。）とする」とする。</u></p> <p>10～13 省略</p> <p>14 <u>附則第11項</u>の規定により扶養手当を受けている職員が配偶者を有するに至った場合その他の同項の規定による扶養手当を受ける要件を欠くに至った場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。</p> <p>15～17 省略</p> <p>附則別表第1～3 省略</p>	<p>9～12 省略</p> <p>13 <u>附則第10項</u>の規定により扶養手当を受けている職員が配偶者を有するに至った場合その他の同項の規定による扶養手当を受ける要件を欠くに至った場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。</p> <p>14～16 省略</p> <p>附則別表第1～3 省略</p>

幼稚園教育職員の給与に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(初任給及び昇格昇給等の基準)</p> <p>第7条 省略</p> <p>2～5 省略</p> <p>6 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員の分限に関する条例(昭和26年12月世田谷区条例第24号。以下「分限条例」という。)第7条の規定に基づき、<u>その者</u>が降給した日の前日に受けていた号給より3号給下位の号給(当該受けていた号給が<u>その者</u>の属する職務の級の最低の号給の上位3号給以内の号給である場合にあっては、当該最低の号給)とする。</p> <p>7 地方公務員法<u>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(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)の給料月額は、<u>その者に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に定める基準給料月額</u>のうち、その者の属する職務の級に応じた額<u>に、勤務時間条例第3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</u>とする。</p> <p>8 省略</p> <p>(超過勤務手当)</p>	<p>(初任給及び昇格昇給等の基準)</p> <p>第7条 省略</p> <p>2～5 省略</p> <p>6 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員の分限に関する条例(昭和26年12月世田谷区条例第24号。以下「分限条例」という。)第7条の規定に基づき、<u>当該職員</u>が降給した日の前日に受けていた号給より3号給下位の号給(当該受けていた号給が<u>職員</u>の属する職務の級の最低の号給の上位3号給以内の号給である場合にあっては、当該最低の号給)とする。</p> <p>7 地方公務員法<u>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(以下「<u>再任用職員</u>」という。)の給料月額は、給料表の<u>再任用職員の欄に掲げる給料月額</u>のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。</p> <p>8 省略</p> <p><u>(再任用短時間勤務職員の給料月額)</u></p> <p><u>第7条の3 地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、第7条第7項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に勤務時間条例第3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。</u></p> <p>(超過勤務手当)</p>
<p>第20条 正規の勤務時間を超えて勤務時間条例第10条第1項の規定に</p>	<p>第20条 正規の勤務時間を超えて勤務時間条例第10条第1項の規定に</p>

改正後	改正前
<p>より勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p>	<p>より勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。</p>
<p>2・3 省略</p>	<p>2・3 省略</p>
<p>4 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が、正規の勤務時間を割り振られた日（次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。）において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p>	<p>4 育児短時間勤務職員等及び再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間を割り振られた日（次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。）において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内の割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p>
<p>5 省略 （勤務1時間当たりの給与額の算出）</p>	<p>5 省略 （勤務1時間当たりの給与額の算出）</p>
<p>第22条 第19条第1項、第20条第1項、第3項及び第5項並びに前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及び人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間条例第3条第1項に規定する勤務時間に52を乗じたものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額（次の各号に掲げる者にあつては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額）とする。</p>	<p>第22条 第19条第1項、第20条第1項、第3項及び第5項並びに前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及び人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を勤務時間条例第3条第1項に規定する勤務時間に52を乗じたものから同項に規定する勤務時間を5で除して得た時間に人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める日の数を乗じたものを減じたもので除して得た額（次の各号に掲げる者にあつては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額）とする。</p>
<p>(1) 省略 (2) 定年前再任用短時間勤務職員 勤務時間条例第3条第1項に</p>	<p>(1) 省略 (2) 再任用短時間勤務職員 勤務時間条例第3条第1項に規定す</p>

改正後	改正前
<p>規定する勤務時間を同条第3項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数 (期末手当)</p>	<p>る勤務時間を同条第3項の規定により定められたその者の勤務時間で除して得た数 (期末手当)</p>
<p>第27条 省略</p>	<p>第27条 省略</p>
<p>2 期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の110を乗じて得た額に、教育委員会規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。ただし、第10条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員の期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の85、12月に支給する場合には100分の90を乗じて得た額に、教育委員会規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。</p>	<p>2 期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の110を乗じて得た額に、教育委員会規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。ただし、第10条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員の期末手当の額は、職員の給与月額に、3月に支給する場合には100分の25、6月に支給する場合には100分の85、12月に支給する場合には100分の90を乗じて得た額に、教育委員会規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。</p>
<p>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25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の110」とあるのは「100分の65」と、「100分の85」とあるのは「100分の50」と、「100分の90」とあるのは「100分の55」とする。</p>	<p>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25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の110」とあるのは「100分の65」と、「100分の85」とあるのは「100分の50」と、「100分の90」とあるのは「100分の55」とする。</p>
<p>4～6 省略 (勤勉手当)</p>	<p>4～6 省略 (勤勉手当)</p>
<p>第30条 省略</p>	<p>第30条 省略</p>
<p>2 勤勉手当の額は、職員の勤勉手当基礎額に、勤務成績に応じて教育委員会規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。この場合において、教育委員会が支給する勤勉手当の額の総額は、前項の職員の給与月額に100分の102.5(第10条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員にあっては、100分の122.5)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>	<p>2 勤勉手当の額は、職員の勤勉手当基礎額に、勤務成績に応じて教育委員会規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。この場合において、教育委員会が支給する勤勉手当の額の総額は、前項の職員の給与月額に100分の102.5(第10条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員にあっては、100分の122.5)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

改正後	改正前
<p>は、同項中「100分の102.5」とあるのは「100分の50」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の60」とする。</p> <p>4～7 省略 (義務教育等教員特別手当)</p> <p>第31条 省略</p> <p>2 義務教育等教員特別手当の月額は、4,150円を超えない範囲内で、職務の級及び号給(定年再任用短時間勤務職員)にあつては、職務の級)の別に応じて、人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める。</p> <p>3 省略 (扶養手当及び住居手当についての適用除外)</p> <p>第32条の2 第11条、第12条及び第14条の規定は、<u>定年再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>第1条～第6条 省略 (職員)の定年の引上げに関する経過措置)</p> <p><u>第7条 当分の間、職員の給料月額、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日(第3項において「特定日」という。)以後、給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級及びその受ける号給に応じた額(この条例その他の条例の規定により、その者につき当該号給に応じた額と異なる給料月額が定められている場合は、当該異なる給料月額)に100分の70を乗じて得た額(その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを100円に切り上げるものとする。)とする。</u></p> <p><u>2 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</u></p> <p><u>(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常時勤務を要しない職員</u></p> <p><u>(2) 地方公務員法第28条の5第1項又は第2項の規定により同法</u></p>	<p>の102.5」とあるのは「100分の50」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の60」とする。</p> <p>4～7 省略 (義務教育等教員特別手当)</p> <p>第31条 省略</p> <p>2 義務教育等教員特別手当の月額は、4,150円を超えない範囲内で、職務の級及び号給(再任用職員)にあつては、職務の級)の別に応じて、人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定める。</p> <p>3 省略 (扶養手当及び住居手当についての適用除外)</p> <p>第32条の2 第11条、第12条及び第14条の規定は、<u>再任用職員</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>第1条～第6条 省略</p>

改正後	改正前
<p>第28条の2第1項に規定する異動期間（同法第28条の5第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同法第28条の2第1項に規定する管理監督職を占める職員</p> <p>(3) 地方公務員法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同法第28条の6第1項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。）</p> <p>3 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び第5項において「異動日」という。）の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に第1項の規定によりその者の受ける給料月額（以下この項において「特定日給料月額」という。）が異動日の前日にその者が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数がある場合はこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数がある場合はこれを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（人事委員会が定める職員を除く。）の給料月額は、当分の間、特定日以後、第1項の規定によりその者の受ける給料月額に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加算した額とする。</p> <p>4 前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額がその者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同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、「その者の属する職務の級における最高の号給の給料月額と同項の規定によりその者の受ける給料月額」とする。</p> <p>5 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（第1項の規定の適用を受ける職員（第3項に規定する職員を除く。）に限る。）であって、同項の規定により算出した差額に相当する額を加算した</p>	

改正後	改正前
<p>給料月額を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、第1項の規定によりその者の受ける給料月額に前2項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。</p> <p>6 第3項又は前項の規定により算出した差額に相当する額を加算した給料月額を受ける職員以外の第1項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情等を考慮して当該給料月額を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の給料月額は、当分の間、人事委員会の定めるところにより、同項の規定によりその者の受ける給料月額に前3項の規定に準じて算出した差額に相当する額を加算した額とする。</p> <p>7 当分の間、第1項の規定の適用を受ける職員に対する分限条例第2条第2項、第3条第1項及び第4項並びに第7条の規定の適用については、分限条例第2条第2項中「職員」とあるのは「幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年3月世田谷区条例第22号。以下「給与条例」という。）附則第7条第1項の規定による場合のほか、職員」と、分限条例第3条第1項中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例附則第7条第1項の規定による降給は、この限りでない」と、同条第4項中「ならない」とあるのは「ならない。ただし、給与条例附則第7条第1項の規定による降給は、この限りでない」と、分限条例第7条中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例附則第7条第1項の規定による降給は、この限りでない」とする。</p> <p>8 第1項から前項までに定めるもののほか、第1項及び第3項の規定による給料月額の算出の方法その他第1項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</p>	
<p>(委任)</p> <p><u>第8条</u> 附則第2条から<u>第6条</u>までに規定するもののほか、この条例</p>	<p>(委任)</p> <p><u>第7条</u> 附則第2条から<u>前条</u>までに規定するもののほか、この条例の</p>

改正後	改正前
<p>の施行に伴い必要な経過措置は、教育委員会規則で定める。</p> <p><u>附 則（令和 年 月 日条例第 号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p>1 <u>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u> <u>（経過措置）</u></p> <p>2 <u>この条例による改正後の幼稚園教育職員の給与に関する条例（以下「改正後の条例」という。）附則第7条の規定は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「令和3年改正法」という。）附則第3条第5項及び第6項の規定により勤務している職員には適用しない。</u></p> <p>3 <u>令和3年改正法附則第4条第1項若しくは第2項又は第5条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員（以下「暫定再任用常時勤務職員」という。）の給料月額は、その者が令和3年改正法による改正後の地方公務員法（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た職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に定める基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。</u></p> <p>4 <u>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3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた暫定再任用常時勤務職員（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暫定再任用常時勤務職員を含む。）に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「に、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成12年3月世田谷区条例第21号）第3条第2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（その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。）とする」とする。</u></p>	<p>の施行に伴い必要な経過措置は、教育委員会規則で定める。</p>

改正後	改正前
<p>5 令和3年改正法附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員（以下「<u>暫定再任用短時間勤務職員</u>」という。）の給料月額は、その者が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に定める基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成12年3月世田谷区条例第21号）第3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（その額に、1円未満の端数がある場合は、これを切り捨てる。）とする。</p> <p>6 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第20条第4項及び第22条第2号の規定を適用する。</p> <p>7 暫定再任用常時勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員（以下「<u>暫定再任用職員</u>」という。）は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例第27条第3項及び第31条第2項の規定を適用する。</p> <p>8 改正後の条例第30条第1項の職員に暫定再任用職員が含まれる場合における勤勉手当の額の総額の算定に係る同条第3項の規定の適用については、同項中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「<u>定年前再任用短時間勤務職員及び地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員</u>」とする。</p> <p>9 <u>幼稚園教育職員の給与に関する条例第11条、第12条及び第14条の規定は、暫定再任用職員には適用しない。</u> （委任）</p> <p>10 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に</p>	

改正後

改正前

関し必要な事項は、特別区人事委員会が定める。

別表第1（第6条関係）

別表第1（第6条関係）

幼稚園教育職員給料表

幼稚園教育職員給料表

職員の 区分	職務の 級 号給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
<u>定年前 再任用 短時間 勤務職員 以外 の職員</u>	省略	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略
<u>定年前 再任用 短時間 勤務職員</u>		<u>基準 給料月額</u>	<u>基準 給料月額</u>	<u>基準 給料月額</u>	<u>基準 給料月額</u>
		229,400	268,200	291,300	330,300

職員の 区分	職務の 級 号給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
<u>再任用 職員以外 の職員</u>	省略	円	円	円	円
		省略	省略	省略	省略
<u>再任用 職員</u>		229,400	268,200	291,300	330,300

職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

第1条による改正後	改正前
<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) 省略</p> <p>(2) 職員の定年等に関する条例(昭和59年3月世田谷区条例第1号)第4条第1項又は第2項の規定により<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p>(3) <u>非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの</u>以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)(<u>当該子の出生の日から第3条の2に規定する期間内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日</u>、第2条の4の規定に該当する場合にあっては<u>当該子が2歳</u>に達する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了すること及び任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p>(イ) 省略</p> <p><u>イ 次のいずれかに該当する非常勤職員</u></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) 省略</p> <p>(2) 職員の定年等に関する条例(昭和59年3月世田谷区条例第1号)第4条第1項又は第2項の規定により<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p>(3) <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u>以外の非常勤職員</p> <p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(ア) その養育する子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。)が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)(第2条の4の規定に該当する場合にあっては、<u>2歳</u>に達する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了すること及び任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に引き続き採用されないことが明らかでない非常勤職員</p> <p>(イ) 省略</p> <p><u>イ 第2条の3第3号に掲げる場合に該当する非常勤職員(その養育する子が1歳に達する日(以下この号及び同条において「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日)において育児休業を</u></p>

第 1 条による改正後	改正前
<p>(ア) <u>その養育する子が 1 歳に達する日（以下「1 歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が第 2 条の 3 第 2 号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下この号において同じ。）において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第 3 号に掲げる場合に該当して当該子の 1 歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p>(イ) <u>その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p>（非常勤職員に係る育児休業をすることができる期間の末日） 第 2 条の 3 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 非常勤職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の 1 歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育する</p>	<p><u>している非常勤職員に限る。）</u></p> <p><u>ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</u></p> <p>（非常勤職員に係る育児休業をすることができる期間の末日） 第 2 条の 3 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 非常勤職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の 1 歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育する</p>

第1条による改正後	改正前
<p>ために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。）当該子が1歳2か月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）</p> <p>(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する<u>非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合において第3条第7号に掲げる事情に該当するときであつてはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、世田谷区規則で定める特別の事情がある場合であつてはウに掲げる場合に該当する場合）</u> 当該子の1歳6か月到達日</p>	<p>ために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。）当該子が1歳2か月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）</p> <p>(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する<u>ため、非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であつて、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当する</u>とき 当該子の1歳6か月到達日</p>

第1条による改正後	改正前
<p><u>ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</u></p> <p><u>イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合</u></p> <p><u>ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として世田谷区規則で定める場合に該当する場合</u></p> <p><u>エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合</u></p>	<p><u>ア 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合</u></p> <p><u>イ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として世田谷区規則で定める場合に該当する場合</u></p>

第 1 条による改正後	改正前
<p>(育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める場合)</p> <p>第 2 条の 4 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める場合は、1 歳 6 か月から 2 歳に達するまでの子を養育する<u>非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合 (当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第 7 号に掲げる事情に該当するときは第 2 号及び第 3 号に掲げる場合に該当する場合、世田谷区規則で定める特別の事情がある場合にあっては第 3 号に掲げる場合に該当する場合) とする。</u></p> <p><u>(1) 当該非常勤職員が当該子の 1 歳 6 か月到達日の翌日 (当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日) を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</u></p> <p><u>(2) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の 1 歳 6 か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の 1 歳 6 か月到達日 (当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の 1 歳 6 か月到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日) において地方等育児休業をしている場合</u></p> <p><u>(3) 当該子の 1 歳 6 か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として世田谷区規則で定める場合に該当する場合</u></p> <p><u>(4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の 1 歳 6 か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合</u></p>	<p>(育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める場合)</p> <p>第 2 条の 4 育児休業法第 2 条第 1 項の条例で定める場合は、1 歳 6 か月から 2 歳に達するまでの子を養育する<u>ため、非常勤職員が当該子の 1 歳 6 か月到達日の翌日 (当該子の 1 歳 6 か月到達日後の期間においてこの条に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日) を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するときとする。</u></p> <p><u>(1) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の 1 歳 6 か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の 1 歳 6 か月到達日 (当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の 1 歳 6 か月到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日) において地方等育児休業をしている場合</u></p> <p><u>(2) 当該子の 1 歳 6 か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として世田谷区規則で定める場合に該当する場合</u></p> <p><u>(育児休業法第 2 条第 1 項ただし書の人事院規則で定める期間を基</u></p>

第1条による改正後	改正前
<p>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)~(4) 省略</p> <p>(5)・(6) 省略</p> <p><u>(7) 任期を定めて採用された職員であって、当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしているものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。</u></p> <p><u>(育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)</u></p> <p><u>第3条の2 育児休業法第2条第1項第1号の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。</u></p>	<p><u>準として条例で定める期間)</u></p> <p><u>第2条の5 育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間は、57日間とする。</u></p> <p>(再度の育児休業をすることができる特別の事情)</p> <p>第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)~(4) 省略</p> <p><u>(5) 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について書面により任命権者に申し出た場合に限る。)</u></p> <p>(6)・(7) 省略</p> <p><u>(8) その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。</u></p>

第2条による改正後	第1条による改正後
<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) 省略</p> <p><u>(3) 職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間(同条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</u></p> <p><u>(4) 省略</u></p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</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) 省略</p> <p><u>(3) 省略</u></p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p>
<p>第7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) 省略</p> <p>(2) 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<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p><u>(3) 第2条第3号に掲げる職員</u></p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p>	<p>第7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) 省略</p> <p>(2) 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<u>引き続いて</u>勤務している職員</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p>
<p>第14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。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して世田谷区規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)<u>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であって、同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものを除く。</u>)</p>	<p>第14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。</p> <p>(1) 省略</p> <p>(2) 勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して世田谷区規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)<u>第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。</u>)</p>

<p><u>附 則（令和 年 月 日条例第 号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p>1 <u>この条例は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日から施行する。</u></p> <p><u>（1） 第 1 条の規定及び次項の規定 令和 4 年10月 1 日</u> <u>（2） 第 2 条の規定及び附則第 3 項の規定 令和 5 年 4 月 1 日</u></p> <p><u>（経過措置）</u></p> <p>2 <u>前項第 1 号に定める日前に、第 1 条の規定による改正前の職員の育児休業等に関する条例第 3 条第 1 項第 5 号の規定による申出をした職員に対する同号の規定の適用については、なお従前の例による。</u></p> <p>3 <u>暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第63号）附則第 6 条第 1 項若しくは第 2 項又は第 7 条第 1 項若しくは第 3 項の規定により採用された職員をいう。）は、同法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）（以下「新法」という。）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であって、新法第22条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占めるものとみなして、第 2 条の規定による改正後の職員の育児休業等に関する条例の規定を適用する。</u></p>	
--	--

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 省略</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)～(3)省略</p> <p>(4) 職員の定年等に関する条例(昭和59年3月世田谷区条例第1号)第4条第1項の規定により<u>引き続き</u>勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により<u>その期限</u>を延長することとされている職員</p> <p><u>(5) 職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間(同条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</u></p> <p><u>(6) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則(昭和53年特別区人事委員会規則第17号)第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</u></p> <p><u>附 則(令和4年 月 日条例第 号)</u></p> <p><u>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u></p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 省略</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)～(3)省略</p> <p>(4) 職員の定年等に関する条例(昭和59年3月世田谷区条例第1号)第4条第1項の規定により<u>引き続いて</u>勤務させることとされ、又は同条第2項の規定により<u>期限</u>を延長することとされている職員</p> <p><u>(5) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則(昭和53年特別区人事委員会規則第17号)第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</u></p>

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 任命権者は、次に掲げる団体との間の取決めに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員(次項に定める職員を除く。)を派遣することができる。</p> <p>(1) 公益財団法人世田谷区保健センター</p> <p>(2) 公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団</p> <p>(3) 公益財団法人せたがや文化財団</p> <p>(4) 公益財団法人世田谷区産業振興公社</p> <p><u>(5) 一般財団法人世田谷トラストまちづくり</u></p> <p><u>(6) 公益社団法人世田谷区シルバー人材センター</u></p> <p><u>(7) 社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会</u></p> <p><u>(8) 社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団</u></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) 臨時的に任用されている職員その他の法律により任期を定めて任用されている職員(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た職員であって、同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(次号において「定年前再任用短時間勤務職員」という。)を除く。)</p> <p>(2) 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員を除く。)</p> <p>(3) 職員の定年等に関する条例(昭和59年3月世田谷区条例第1号)第4条第1項の規定により引き続き勤務させることとされ、</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 任命権者は、次に掲げる団体との間の取決めに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員(次項に定める職員を除く。)を派遣することができる。</p> <p>(1) 公益財団法人世田谷区保健センター</p> <p>(2) 公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団</p> <p>(3) 公益財団法人せたがや文化財団</p> <p>(4) 公益財団法人世田谷区産業振興公社</p> <p><u>(5) 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会</u></p> <p><u>(6) 一般財団法人世田谷トラストまちづくり</u></p> <p><u>(7) 公益社団法人世田谷区シルバー人材センター</u></p> <p><u>(8) 社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会</u></p> <p><u>(9) 社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団</u></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) 臨時的に任用されている職員その他の法律により任期を定めて任用されている職員(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ている職員を除く。)</p> <p>(2) 非常勤職員(地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。)</p> <p>(3) 職員の定年等に関する条例(昭和59年3月世田谷区条例第1号)第4条第1項の規定により引き続き勤務させることとされ、</p>

改正後	改正前
<p>又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p><u>(4) 職員の定年等に関する条例第9条の規定により同条第1項に規定する異動期間(同条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</u></p> <p><u>(5) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則(昭和53年特別区人事委員会規則第17号。以下「休職規則」という。)第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</u></p> <p>3 省略</p> <p><u>附 則(令和4年 月 日条例第 号)</u></p> <p><u>(施行期日)</u></p> <p><u>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第2条第1項中第5号を削り、第6号を第5号とし、第7号から第9号までを1号ずつ繰り上げる改正規定は、公布の日から施行する。</u></p> <p><u>(経過措置)</u></p> <p><u>2 暫定再任用職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項、第5条第1項若しくは第3項、第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。)は、この条例による改正後の公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(以下「改正後の条例」という。)第2条第2項第1号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例の規定を適用する。</u></p>	<p>又は同条第2項の規定により期限を延長することとされている職員</p> <p><u>(4) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは職員の休職の事由等に関する規則(昭和53年特別区人事委員会規則第17号。以下「休職規則」という。)第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</u></p> <p>3 省略</p>

職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の範囲で<u>その発令の日に適用を受ける給料月額(職員の給与に関する条例(昭和26年10月世田谷区条例第11号)第5条第1項各号に掲げる給料表における給料月額をいう。)</u>(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項第1号に掲げる会計年度任用職員については、報酬(会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年10月世田谷区条例第21号)第7条第1項に規定する地域手当に相当する報酬、同条例第8条第1項に規定する特殊勤務手当に相当する報酬、同条例第10条第1項に規定する超過勤務手当に相当する報酬、同条例第11条に規定する休日給に相当する報酬、同条例第12条に規定する夜勤手当に相当する報酬及び同条例第14条に規定する宿日直手当に相当する報酬を除く。)<u>とする。以下同じ。</u>)の5分の1以下を減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料月額の5分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p> <p><u>附 則(令和4年 月 日条例第 号)</u> <u>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u></p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の範囲で<u>給料</u>(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項第1号に掲げる会計年度任用職員については、報酬(会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年10月世田谷区条例第21号)第7条第1項に規定する地域手当に相当する報酬、同条例第8条第1項に規定する特殊勤務手当に相当する報酬、同条例第10条第1項に規定する超過勤務手当に相当する報酬、同条例第11条に規定する休日給に相当する報酬、同条例第12条に規定する夜勤手当に相当する報酬及び同条例第14条に規定する宿日直手当に相当する報酬を除く。))の5分の1以下を減ずるもの<u>とする。</u></p>

世田谷区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(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>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。)に係る次に掲げるものとする。</p> <p>(1)~(11)現行に同じ</p> <p><u>附則(令和4年月日条例第号)</u></p> <p><u>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u></p>	<p>(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>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。)に係る次に掲げるものとする。</p> <p>(1)~(11)省略</p>

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(1週間の正規の勤務時間)</p> <p>第2条 職員の正規の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について38時間45分とする。</p> <p>2 省略</p> <p>3 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であって、同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の正規の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間について15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4 任命権者は、職務の性質により前3項の規定により難しいときは、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38時間45分(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従った時間、定年前再任用短時間勤務職員にあつては前項の規定に基づき定める時間)とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会(以下「人事委員会」という。)の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>(正規の勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 任命権者は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の正規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、月曜日から金曜日までの日(次条第1項ただし書の規定により設けられた週休日を除く。以下同じ。)において、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の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、月曜日から金曜日までの日において、1日につき7時間45分を超えない範</p>	<p>(1週間の正規の勤務時間)</p> <p>第2条 職員の正規の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について38時間45分とする。</p> <p>2 省略</p> <p>3 地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の正規の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間について15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4 任命権者は、職務の性質により前3項の規定により難しいときは、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38時間45分(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従った時間、再任用短時間勤務職員にあつては前項の規定に基づき定める時間)とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会(以下「人事委員会」という。)の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>(正規の勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 任命権者は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の正規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、月曜日から金曜日までの日(次条第1項ただし書の規定により設けられた週休日を除く。以下同じ。)において、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の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、月曜日から金曜日までの日において、1日につき7時間45分を超えない範囲内で</p>

改正後	改正前
<p>圏内で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2・3 省略 (週休日)</p> <p>第4条 日曜日及び土曜日は、週休日(正規の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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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。</p> <p>2 任命権者は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては8日以上)の週休日)を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は公務の運営上の必要(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、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、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)を設けるときは、この限りでない。</p> <p>(週休日の振替等)</p> <p>第5条 任命権者は、職員に前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、規則の定めるところにより、第3条第1項又は第2項の規定により正規の勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して、当該勤</p>	<p>正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2・3 省略 (週休日)</p> <p>第4条 日曜日及び土曜日は、週休日(正規の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、<u>再任用短時間勤務職員</u>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。</p> <p>2 任命権者は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、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、<u>再任用短時間勤務職員</u>にあつては8日以上)の週休日)を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は公務の運営上の必要(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、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、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)を設けるときは、この限りでない。</p> <p>(週休日の振替等)</p> <p>第5条 任命権者は、職員に前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、規則の定めるところにより、第3条第1項又は第2項の規定により正規の勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して、当該勤</p>

改正後	改正前
<p>務日に割り振られた正規の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第3条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめ、当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ること（以下「半日勤務時間の割振り変更」という。）ができる。</p> <p>2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>（第3条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。 （年次有給休暇）</p> <p>第13条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日（育児短時間勤務職員等及び<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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）とする。</p> <p>2～5 省略 （育児休業に伴う臨時的任用職員等に対する特例）</p> <p>第18条 省略</p> <p>2 非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>を除く。）の勤務時間、休日、休暇等に関しては、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、人事委員会の承認を得て、規則で定める。</p> <p><u>附 則（令和4年 月 日条例第 号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p><u>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u> <u>（経過措置）</u></p>	<p>務日に割り振られた正規の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第3条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめ、当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ること（以下「半日勤務時間の割振り変更」という。）ができる。</p> <p>2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び<u>再任用短時間勤務職員</u>（第3条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。 （年次有給休暇）</p> <p>第13条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日（育児短時間勤務職員等及び<u>再任用短時間勤務職員</u>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）とする。</p> <p>2～5 省略 （育児休業に伴う臨時的任用職員等に対する特例）</p> <p>第18条 省略</p> <p>2 非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員</u>を除く。）の勤務時間、休日、休暇等に関しては、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、人事委員会の承認を得て、規則で定める。</p>

改正後	改正前
<p>2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）第2条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例の規定を適用する。</p>	

幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(1週間の正規の勤務時間)</p> <p>第3条 職員の正規の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について38時間45分とする。</p> <p>2 省略</p> <p>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項の規定により採用された職員であって、同法第22条の4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>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)の正規の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間について15時間30分から31時間までの範囲内で、教育委員会が定める。</p> <p>4 教育委員会は、職務の性質により前3項の規定により難しいときは、休憩時間を除き、世田谷区教育委員会規則(以下「<u>教育委員会規則</u>」という。)で定める期間につき1週間当たり38時間45分(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従った時間、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては前項の規定に基づき定める時間)とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会(以下「<u>人事委員会</u>」という。)の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>(正規の勤務時間の割振り)</p> <p>第4条 教育委員会は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の正規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、月曜日から金曜日までの日(次条第1項ただし書の規定により設けられた週休日を除く。以下同じ。)において、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>については、月曜日から金曜日までの日において、1日につき7時間45分を超えない</p>	<p>(1週間の正規の勤務時間)</p> <p>第3条 職員の正規の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について38時間45分とする。</p> <p>2 省略</p> <p>3 <u>地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める者</u>(以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。)の正規の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間について15時間30分から31時間までの範囲内で、教育委員会が定める。</p> <p>4 教育委員会は、職務の性質により前3項の規定により難しいときは、休憩時間を除き、世田谷区教育委員会規則(以下「<u>教育委員会規則</u>」という。)で定める期間につき1週間当たり38時間45分(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従った時間、<u>再任用短時間勤務職員</u>にあつては前項の規定に基づき定める時間)とする正規の勤務時間を、特別区人事委員会(以下「<u>人事委員会</u>」という。)の承認を得て、別に定めることができる。</p> <p>(正規の勤務時間の割振り)</p> <p>第4条 教育委員会は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の正規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、月曜日から金曜日までの日(次条第1項ただし書の規定により設けられた週休日を除く。以下同じ。)において、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとし、<u>再任用短時間勤務職員</u>については、月曜日から金曜日までの日において、1日につき7時間45分を超えない範囲内</p>

改正後	改正前
<p>範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2 省略 (週休日)</p> <p>第5条 日曜日及び土曜日は、週休日(正規の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、教育委員会は、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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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。</p> <p>2 教育委員会は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>にあつては8日以上)の週休日)を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は当該幼稚園の特殊の必要(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、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、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)を設けるときは、この限りでない。</p> <p>(週休日の振替等)</p> <p>第6条 教育委員会は、職員に前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、教育委員会規則の定めるところにより、第4条の規定により正規の勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち教育委員会規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して、</p>	<p>で正規の勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2 省略 (週休日)</p> <p>第5条 日曜日及び土曜日は、週休日(正規の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、教育委員会は、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、<u>再任用短時間勤務職員</u>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。</p> <p>2 教育委員会は、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要のある職員については、前項の規定にかかわらず、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、<u>再任用短時間勤務職員</u>にあつては8日以上)の週休日)を設けるものとする。ただし、職務の特殊性又は当該幼稚園の特殊の必要(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、これにより難しい場合において、人事委員会の承認を得て、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、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)を設けるときは、この限りでない。</p> <p>(週休日の振替等)</p> <p>第6条 教育委員会は、職員に前条の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、教育委員会規則の定めるところにより、第4条の規定により正規の勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち教育委員会規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して、</p>

改正後	改正前
<p>当該勤務日に割り振られた正規の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第4条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として教育委員会規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめ、当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ること（以下「半日勤務時間の割振り変更」という。）ができる。</p>	<p>当該勤務日に割り振られた正規の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第4条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として教育委員会規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめ、当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ること（以下「半日勤務時間の割振り変更」という。）ができる。</p>
<p>2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>（第4条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。 （年次有給休暇）</p>	<p>2 半日勤務時間の割振り変更の規定は、育児短時間勤務職員等及び<u>再任用短時間勤務職員</u>（第4条第1項の規定により、1日につき7時間45分の正規の勤務時間が割り振られている場合を除く。）については、適用しない。 （年次有給休暇）</p>
<p>第15条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日（育児短時間勤務職員等及び<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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教育委員会規則で定める日数）とする。</p>	<p>第15条 年次有給休暇は、1会計年度ごとの休暇とし、その日数は、1会計年度において、20日（育児短時間勤務職員等及び<u>再任用短時間勤務職員</u>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教育委員会規則で定める日数）とする。</p>
<p>2～5 省略</p>	<p>2～5 省略</p>
<p><u>附 則（令和4年 月 日条例第 号）</u> <u>（施行期日）</u></p>	
<p><u>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u></p>	
<p><u>（経過措置）</u></p>	
<p><u>2 暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、この条例による改正後の幼稚園教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「改正後の条例」という。）第3条第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の条例の規</u></p>	

改正後	改正前
<u>定を適用する。</u>	

職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(職員団体のための職員の行為の制限の特例)</p> <p>第2条 職員は、次に掲げる場合に限り、給与を受けながら、職員団体のための業務を行い、又は活動することができる。</p> <p>(1)～(4) 省略</p> <p>(5) 法第28条第2項第2号の規定により休職を命ぜられている場合</p> <p>2 前項第5号の規定は、非常勤職員（<u>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であって、法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものを除く。</u>）には適用しない。</p> <p><u>附 則（令和4年 月 日条例第 号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p>1 <u>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</u> <u>（経過措置）</u></p> <p>2 <u>暫定再任用短時間勤務職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。）は、同法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）（以下「新法」という。）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であって、新法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものとみなして、この条例による改正後の職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の規定を適用する。</u></p>	<p>(職員団体のための職員の行為の制限の特例)</p> <p>第2条 職員は、次に掲げる場合に限り、給与を受けながら、職員団体のための業務を行い、又は活動することができる。</p> <p>(1)～(4) 省略</p> <p>(5) 法第28条第2項第2号の規定により休職を命ぜられている場合</p> <p>2 前項第5号の規定は、非常勤職員（<u>法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。</u>）には適用しない。</p>

世田谷区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
<p>(目的)</p> <p>第1条 非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び<u>同法第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であって、同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの</u>を除く。以下「職員」という。)の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法については、特別の定めがあるものを除くほか、この条例の定めるところによる。</p> <p><u>附 則(令和4年 月 日条例第 号)</u></p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この条例は、<u>令和5年4月1日から施行する。</u></p> <p>(経過措置)</p> <p>2 <u>暫定再任用短時間勤務職員(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第6条第1項若しくは第2項又は第7条第1項若しくは第3項の規定により採用された職員をいう。)</u>は、同法による改正後の地方公務員法(昭和25年法律第261号)(以下「新法」という。)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であって、<u>新法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるものとみなして、この条例による改正後の世田谷区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の規定を適用する。</u></p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 非常勤職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員及び<u>第28条の5第1項又は第28条の6第2項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。以下「職員」という。)の報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法については、特別の定めがあるものを除くほか、この条例の定めるところによる。</p>