

## 地方公務員法の一部を改正する法律の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

### I 法律の内容

#### 1. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入する。
  - 役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
    - ※ 役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、役職定年年齢は60歳を基本とする。
    - ※ 職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には例外措置を講ずることができる。

#### 2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を導入する。

#### 3. 情報提供・意思確認制度の新設

- 任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

### II その他

#### 給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
  - 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
  - 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

【施行期日】令和5年4月1日

議案第94号 小松島市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例について

小松島市職員の定年等に関する条例(昭和59年小松島市条例第20号)新旧対照表

現行	改正後(案)	備考
<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>(定年による退職)</p> <p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職する。</p> <p>(定年)</p>	<p>目次</p> <p><u>第1章 総則(第1条)</u></p> <p><u>第2章 定年による退職等(第2条―第4条)</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢による降任等(第5条―第10条)</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務職員の任用(第11条・第12条)</u></p> <p><u>第5章 雑則(第13条)</u></p> <p>附則</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。以下「法」という。)第22条の4第1項及び第2項、<u>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 定年による退職等</u></p> <p>(定年による退職)</p> <p>第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職する。</p> <p>(定年)</p>	<p>追加</p> <p>追加</p> <p>追加 改正</p> <p>追加</p>

第3条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、労務員、調理員及び寮母の定年は、年齢63年とする。

(定年による退職の特例)

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 \_\_\_\_\_, 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いて勤務させることができる。 \_\_\_\_\_

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、その職員の退職により \_\_\_\_\_ 公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

第3条 職員の定年は、年齢65年とする。

(定年による退職の特例)

第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由がある \_\_\_\_\_ と認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第8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つて、定年退職日において管理監督職(第5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。)を占めているものについては、第8条第1項又は第2項の規定により当該定年退職日まで当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて市長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。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず、公務の運営に著しい支障が生ずること。

改正・削る

改正

追加・改正

改正

改正・追加

改正・追加

改正

(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、その職員の退職による \_\_\_\_\_ 欠員を容易に補充することができないとき。

(3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由 \_\_\_\_\_ が引き続き存すると認めるときは、1年 \_\_\_\_\_ を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日 \_\_\_\_\_ の翌日から起算して3年を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、 \_\_\_\_\_ 当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は \_\_\_\_\_ , 第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が存しなくなった \_\_\_\_\_ と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職によ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。

(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日(同項ただし書に規定する職員にあっては、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。

3 任命権者は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくな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 \_\_\_\_\_ 。

改正  
改正  
改正  
改正  
改正  
改正・追加  
改正  
改正・追加  
改正  
追加  
追加  
改正  
改正

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、規則で定める。

第3章 管理監督職勤務上限年齢による降任等

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第5条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次に掲げる職とする。

(1) 小松島市職員の給与に関する条例(昭和32年小松島市条例第20号)第9条第1項に規定する職

(2) 小松島市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和41年小松島市条例第31号)第4条に規定する職

(管理監督職勤務上限年齢)

第6条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。ただし、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を年齢60年とすることが著しく不相当と認められる管理監督職として任命権者が定める管理監督職の管理監督職勤務上限年齢は、60年を超え64年を超えない範囲内で任命権者が定める年齢とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第7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。

追加  
追加

- (1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第9条において「降任等」という。)をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等をする。
- (2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等をする。
- (3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員(以下「上位職職員」という。)の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等をする。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第8条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間(当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。)の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、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まま勤務をさせることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず、公務の運営に著しい支障が生ずること。
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等によ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。
- (3) 当該職務に従事している職員の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により、公務の運営に著しい支障が生ずること。

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間(これらの

規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て、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年を超えることができない。

3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群(職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として規則で定めるものをいう。以下この項において同じ。)に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員(当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。)の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該管理監督職を現に占める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、引き続き当該職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。

- 4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する重大な障害が生ずると認めるとき(第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。)、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間(前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重大な障害が引き続き生ずると認めるときは、市長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第9条 任命権者は、前条各項の規定により異動期間を延長する場合又は同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ、それぞれ職員の同意を得なければならない。  
(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第10条 任命権者は、第8条の規定により異動期間を延長した場合

において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

#### 第4章 定年前再任用短時間勤務職員の任用

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第11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「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。

第12条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、組合(市が加入する地方自治法(昭和22年法律第67号)第284条第1項に規定する一部事務組合及び広域連合をいう。)の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

(委任)  
第5条 (略)  
附 則

2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。

第5章 雑則

(委任)

第13条 (略)

附 則

(定年に関する経過措置)

3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

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

4 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、小松島市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年小松島市条例第 号。次項において「令和4年改正条例」という。)による改正前の第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、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
------------------------	-----

改正

追加

令和11年4月1日から令和13年3月31日まで

64年

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

- 5 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、非常勤職員及び令和4年改正条例による改正前の第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(第6条ただし書に定める職を占める職員にあつては、同条ただし書に定める年齢。以下この項において同じ。)に達する日の属する年度の前年度(以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。)(情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員(異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員(以下この項において「末日経過職員」という。))を除く。)にあつては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあつては、当該職員の異動等の日が属する年度(当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度))において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任用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。

議案第95号 地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例の制定について

小松島市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成17年小松島市条例第6号)新旧対照表

現行	改正後(案)	備考
<p>(報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、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(地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))を除く。以下同じ。))に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(11) (略)</p>	<p>(報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、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(地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用される_____職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))を除く。以下同じ。))に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(11) (略)</p>	<p>改正</p>

小松島市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成13年小松島市条例第20号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(法第10条第1項に規定する条例で定める職員)</p> <p>第11条 法第10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)～(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5) 小松島市職員の定年等に関する条例第8条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(6) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(法第10条第1項に規定する条例で定める職員)</p> <p>第11条 法第10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)～(4) (略)</p> <p><u>(5) 小松島市職員の定年等に関する条例第8条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(6) (略)</p>	<p></p> <p>追加</p> <p>改正</p> <p>追加</p> <p>改正</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(平成19年小松島市条例第29号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員は、派遣することができない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5)</u> (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員は、派遣することができない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p><u>(5) 小松島市職員の定年等に関する条例第8条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p><u>(6)</u> (略)</p>	<p></p> <p>追加</p> <p>改正</p>

小松島市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例(昭和26年小松島市条例第163号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条第3項 _____ の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職 _____ の手続及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(降任、免職及び休職の手続)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 職員の意に反する降任若しくは _____ _____ 免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p> <p>(休職の効果)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「3年を超えない範囲内」とあるのは、「法第22条の2第1項及び第2項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。</p> <p>第4条 (略)</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。以下「法」という。)第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職、<u>休職及び降給</u>の手続及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(降任、免職及び休職の手続)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 職員の意に反する降任(法第28条の2第1項の規定による管理監督職以外の職への降任を除く。)、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p> <p>(休職の効果)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「3年を超えない範囲内」とあるのは、「法第22条の2第2項 _____ の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。</p> <p>第4条 (略)</p>	<p>改正 改正</p> <p>改正</p> <p>改正</p>



<p>附 則</p> <p>この条例は、公布の日から施行し、昭和26年8月26日から適用する。</p>	<p><u>2 休職者の休職期間中の給与については、別に条例で定める。</u></p> <p>附 則 (施行期日)</p> <p><u>1 この条例は、公布の日から施行し、昭和26年8月26日から適用する。</u></p> <p>(降給の事由及び手続)</p> <p><u>2 小松島市職員の給与に関する条例(昭和32年小松島市条例第20号)附則第21項の規定に基づく措置及び規則その他の規程に基づく法附則第26項に規定する給与に関する特例措置は、法第27条第2項の条例で定める事由とする。</u></p> <p><u>3 前項に規定する措置の適用を受ける職員には、規則で定めるところにより、当該措置の適用により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。</u></p>	<p>追加</p> <p>追加</p> <p>改正</p> <p>追加</p>
---	--	---

小松島市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(昭和26年小松島市条例第164号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上1年以下_____給料及びこれに対する地域手当の合計額(地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、小松島市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年小松島市条例第9号)第18条第1項から第3項までに規定する報酬の額)の10分の1以下を減ずるものとする。_____</p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上1年以下<u>の期間</u>、その発令の日に受ける給料及びこれに対する地域手当の合計額(地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、小松島市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年小松島市条例第9号)第18条第1項から第3項までに規定する報酬の額)の10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及びこれに対する地域手当の合計額の10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>追加</p> <p>追加</p>

小松島市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年小松島市条例第1号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>地方公務員法第28条の4第1項若しくは第28条の5第1項又は同法第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で同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの</u> (以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<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>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (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</u> _____ の規定により採用された職員 _____ の勤務時間は、(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4 (略)</p> <p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、<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>改正</p> <p>削る</p> <p>改正</p> <p>改正</p>

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 (略)

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、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)を設ける場合には、この限りでない。

2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

第4条 (略)

2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再任用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、定年前再任用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則の定めるところにより、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)を設ける場合には、この限りでない。

改正

改正

改正

<p>(年次有給休暇)</p> <p>第12条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、<u>再任用短時間勤務職員</u> )にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数)</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>2～3 (略)</p>	<p>(年次有給休暇)</p> <p>第12条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日(育児短時間勤務職員等、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> )にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数)</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>2～3 (略)</p>	<p>改正</p>
---	--	-----------

小松島市職員の育児休業等に関する条例(平成4年小松島市条例第5号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>ア, イ (略)</p> <p>ウ <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>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10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)・(2) (略)</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p><u>(3) 小松島市職員の定年等に関する条例第8条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4) (略)</p> <p>ア, イ (略)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10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)・(2) (略)</p>	<p></p> <p>追加</p> <p>改正</p> <p>削る</p>

(育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の特例)  
 第16条の2 育児短時間勤務(育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条から第19条まで\_\_\_\_\_において同じ。)をしている職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第4条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額 は、その者の受ける号給に応じた額 に、小松島市職員の勤務時間、休暇等 に関する条例(平成7年小松島市条例 第1号。以下「勤務時間条例」という。) 第2条第2項の規定により定められた その者の1週間当たりの勤務時間を 同条第1項に規定する1週間当たりの 勤務時間で除して得た数(以下「算出 率」という。)を乗じて得た額とする
第4条第3項及 び第5条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額 は、その者の受ける号給に応じた額 に、算出率を乗じて得た額とする

(3) 小松島市職員の定年等に関する条例第8条各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職を占める職員

(育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の特例)  
 第16条の2 育児短時間勤務(育児休業法第17条の規定による短時間勤務を含む。以下この条から第19条まで及び附則第3項において同じ。)をしている職員についての給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与条例の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第4条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額 は、その者の受ける号給に応じた額 に、小松島市職員の勤務時間、休暇等 に関する条例(平成7年小松島市条例 第1号。以下「勤務時間条例」という。) 第2条第2項の規定により定められた その者の1週間当たりの勤務時間を 同条第1項に規定する1週間当たりの 勤務時間で除して得た数(以下「算出 率」という。)を乗じて得た額とする
第4条第3項及 び第5条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額 は、その者の受ける号給に応じた額 に、算出率を乗じて得た額とする

追加

追加

第4条第6項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする				削る
第11条の4第2項第2号	再任用短時間勤務職員	地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員(同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)	第11条の4第2項第2号	定年前再任用短時間勤務職員	地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員(同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)	改正
第15条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超過したもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が勤務時間条例第3条第2項本文の規定により割り振られた1日の勤務時間に達するまでの間の勤務にあつては、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100(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、100分の125)を乗じて得た額とする	第15条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員等が第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超過したもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が勤務時間条例第3条第2項本文の規定により割り振られた1日の勤務時間に達するまでの間の勤務にあつては、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100(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には、100分の125)を乗じて得た額とする	改正
第15条第4項	前項	小松島市職員の育児休業等に関する条例(平成4年小松島市条例第5号)第16条の2				削る



第15条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が小松島市職員の育児休業等に関する条例__第16条の2の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する勤務時間条例第3条第2項本文の規定により割り振られた1日の勤務時間に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は__, 100分の175)から100分の100(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は__, 100分の125)を減じた割合を乗じて得た額とする
第20条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第20条第5項及び第21条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第20条第6項	規則	育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して規則

(部分休業をすることができない職員)

第15条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が小松島市職員の育児休業等に関する条例(平成4年小松島市条例第5号)第16条の2の規定により読み替えられた同項ただし書に規定する勤務時間条例第3条第2項本文の規定により割り振られた1日の勤務時間に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には, 100分の175)から100分の100(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には, 100分の125)を減じた割合を乗じて得た額とする
第20条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第20条第5項及び第21条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第20条第6項	規則	育児短時間勤務職員等の勤務時間を考慮して規則

(部分休業をすることができない職員)

追加

改正

改正

<p>第19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) (略)</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して市長が定める非常勤職員以外の非常勤職員(<u>地方公務員法第28条の5第1項に規定する短期間勤務の職を占める職員(以下「再任用短期間勤務職員等」という。)</u>を除く。)</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第20条 部分休業(育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。)の承認は、正規の勤務時間(非常勤職員(<u>再任用短期間勤務職員等</u>)を除く。以下この条において同じ。)にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1・2 (略)</p>	<p>第19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) (略)</p> <p>(2) 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して市長が定める非常勤職員以外の非常勤職員(<u>地方公務員法第22条の4第1項に規定する短期間勤務の職を占める職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)</u>を除く。)</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第20条 部分休業(育児休業法第19条第1項に規定する部分休業をいう。以下同じ。)の承認は、正規の勤務時間(非常勤職員(<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>)を除く。以下この条において同じ。)にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1・2 (略)</p> <p><u>(給与条例附則第21項の規定が適用される育児短時間勤務をしている職員に関する読替え)</u></p> <p>3 <u>育児短時間勤務をしている職員に対する給与条例附則第21項の規定の適用については、同項中「)とする」とあるのは、「)に、算出率を乗じて得た額とする」とする。</u></p>	<p>改正 改正</p> <p>改正</p> <p>追加</p>
---	--	--------------------------------------

小松島市職員の修学部分休業に関する条例(平成24年小松島市条例第35号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(修学部分休業取得中の給与)</p> <p>第3条 （略）</p> <p>2 修学部分休業をしている職員に対する給与条例第11条の4第2項第2号の規定の適用については、同号中「<u>再任用短時間勤務職員</u>_____」とあるのは、「修学部分休業(小松島市職員の修学部分休業に関する条例(平成24年小松島市条例第35号)第2条第1項に規定する修学部分休業をいう。)をしている職員」とする。</p>	<p>(修学部分休業取得中の給与)</p> <p>第3条 （略）</p> <p>2 修学部分休業をしている職員に対する給与条例第11条の4第2項第2号の規定の適用については、同号中「<u>定年前提任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「修学部分休業(小松島市職員の修学部分休業に関する条例(平成24年小松島市条例第35号)第2条第1項に規定する修学部分休業をいう。)をしている職員」とする。</p>	<p>改正</p>



小松島市職員の給与に関する条例(昭和32年小松島市条例第20号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(初任給, 昇格等の基準)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 前2項の規定により号給を決定する場合において, 他の職員との権衡上必要があると認めるときは, 規則の定めるところにより, <u>その者</u>の属する職務の級における最高の号給を超えて, 給料月額を決定することができる。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 <u>法第28条の4第1項又は第28条の5第1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>の給料月額は, <u>その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち, その者の属する職務の級に応じた額とする。</u></p> <p>(再任用短時間勤務職員の給料月額)</p> <p>第4条の2 <u>法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める</u></p>	<p>(初任給, 昇格等の基準)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 前2項の規定により号給を決定する場合において, 他の職員との権衡上必要があると認めるときは, 規則の定めるところにより, <u>当該職員</u>の属する職務の級における最高の号給を超えて, 給料月額を決定することができる。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 <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(以下「定年前提任用短時間勤務職員」という。)</u>の給料月額は, <u>当該定年前提任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前提任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち, 第1項の規定により当該定年前提任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に, 勤務時間条例第2条第3項又は第4項の規定により定められた当該定年前提任用短時間勤務職員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></p> <p>改正</p> <p>改正</p> <p>削る</p>

職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額を、前条第6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項又は第4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額とする。

(通勤手当)

第11条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) (略)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) (略)

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

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、規則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下「運賃等相当額」という。)ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下「1箇月当たり

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(通勤手当)

第11条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) (略)

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの(以下この条において「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)

(3) (略)

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

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、規則で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下この号において「運賃等相当額」という。)ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下この号及び第3号において「1箇月当たり

追加

改正

追加

追加

りの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

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

ア～ス (略)

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃相当額)及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

の運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(当該職員が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

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

ア～ス (略)

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃等相当額)及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、当該職員の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

改正

改正

改正

改正

改正

3～6 (略)

(時間外勤務手当)

第15条 正規の勤務時間を超えて勤務することが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次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(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)を乗じて得た額を時間外勤務手当とし支給する。

(1)・(2) (略)

2 (略)

3 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間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次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務(勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5

3～6 (略)

(時間外勤務手当)

第15条 正規の勤務時間を超えて勤務することが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次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(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)を乗じて得た額を時間外勤務手当とし支給する。

(1)・(2) (略)

2 (略)

3 定年前再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間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次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務(勤務時間条例第3条第1項、第4条及び第5

改正

改正



条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。)の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定にかかわらず、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100分の150(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、100分の175)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間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100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)から第1項に規定する規則で定める割合(その時間が午後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)を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 (略)

(期末手当)

第20条 (略)

条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。)の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項\_\_\_\_\_の規定にかかわらず、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100分の150(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には、100分の175)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間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100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、100分の175)から第1項に規定する規則で定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合には、その割合に100分の25を加算した割合)を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 (略)

(期末手当)

第20条 (略)

削る

改正

改正

改正

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120(給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの(第21条第2項において「特定管理職員」という。))にあっては100分の100)を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) (略)

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4～6 (略)

(勤勉手当)

第21条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(規則で定める者を除く。)についても同様とする。

2 (略)

(1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員  
当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120(給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの(第21条第2項において「特定管理職員」という。))にあっては100分の100)を乗じて得た額に基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1)～(4) (略)

3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。

4～6 (略)

(勤勉手当)

第21条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日(以下この項から第3項までにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員(規則で定める者を除く。)についても同様とする。

2 (略)

(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員  
当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死

改正

改正

改正

改正

改正

亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95(特定管理職員にあつては、100分の115)を乗じて得た額の総額

- (2) 前項の職員のうち再任用職員 \_\_\_\_\_ 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に100分の45(特定管理職員にあつては、100分の55)を乗じて得た額の総額

3～5 (略)

(再任用職員 \_\_\_\_\_ についての適用除外)

第21条の2 第10条 \_\_\_\_\_, 第11条及び第11条の3の規定は、再任用職員 \_\_\_\_\_ には適用しない。

(現業職員の給与の種類及び基準)

第26条 現業職員(法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する職員をいう。)の給与は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げるものとする。

- (1) (略)
- (2) 法第28条の4第1項, 第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員 前号に掲げるもののうち、扶養手当、住居手当及び退職手当を除いたもの
- (3) ・(4) (略)

2～3 (略)

亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95(特定管理職員にあつては、100分の115)を乗じて得た額の総額

- (2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の45(特定管理職員にあつては、100分の55)を乗じて得た額の総額

3～5 (略)

(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)

第21条の2 第4条第2項及び第3項, 第5条, 第10条, 第11条並びに第11条の3の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

(現業職員の給与の種類及び基準)

第26条 現業職員(法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する職員をいう。)の給与は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げるものとする。

- (1) (略)
- (2) 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 前号に掲げるもののうち、扶養手当、住居手当及び退職手当を除いたもの
- (3) ・(4) (略)

2～3 (略)

改正

改正

改正

改正

改正

附 則  
1～20 (略)

附 則  
1～20 (略)

(60歳に達した日後における最初の4月1日以後における給料月額等の特例措置)

追加

21 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳(小松島市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年小松島市条例第 号)による改正前の小松島市職員の定年等に関する条例(昭和59年小松島市条例第20号)第3条ただし書に規定する職員に相当する職員にあつては、63歳)に達した日後における最初の4月1日(附則第23項において「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第4条第1項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第2項及び第3項並びに第5条第2項及び第3項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。

22 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員
- (2) 小松島市職員の定年等に関する条例第8条第1項又は第2項の規定により法第28条の2第1項に規定する異動期間(同条例第8条第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された同条例第5条に規定する職を占める職員

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

23 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25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21項の規定により当該職員の受ける給料月額(以下この項において「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員(規則で定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第21項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

24 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第4条第1項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第4条第1項の規定により当該職

員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。

25 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21項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第23項に規定する職員を除く。)であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

26 附則第23項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第21項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

27 附則第21項から前項までに定めるもののほか、附則第21項の規定による給料月額、附則第23項の規定による給料その他附則第21項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

別表第1(第3条関係)

行政職給料表

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
	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	給料月額

別表第1(第3条関係)

行政職給料表

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
	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	給料月額

		円	円	円	円	円	円	円
再任用職	1	146,100	195,500	231,500	264,200	289,700	319,200	362,900
員	2	147,200	197,300	233,100	266,000	291,900	321,400	365,500
	3	148,400	199,100	234,600	267,800	294,000	323,700	367,900
以外の	4	149,500	200,900	236,200	269,900	296,000	325,900	370,500
職員	5	150,600	202,400	237,600	271,600	297,900	328,100	372,400
	6	151,700	204,200	239,300	273,400	300,000	330,100	374,900
	7	152,800	206,000	240,800	275,200	302,200	332,300	377,200
	8	153,900	207,800	242,400	277,200	304,200	334,500	379,700
	9	154,900	209,400	243,500	279,200	306,100	336,400	382,100
	10	156,300	211,200	245,000	281,200	308,400	338,600	384,800
	11	157,600	213,000	246,600	283,100	310,600	340,600	387,400
	12	158,900	214,800	247,900	285,000	312,900	342,800	390,100
	13	160,100	216,200	249,400	287,000	315,000	344,600	392,500
	14	161,600	218,000	250,800	288,900	317,100	346,600	394,800
	15	163,100	219,700	252,100	290,800	319,300	348,600	397,000
	16	164,700	221,500	253,500	292,600	321,400	350,600	399,400
	17	165,900	223,200	255,000	294,400	323,300	352,300	401,200
	18	167,400	224,900	256,500	296,400	325,300	354,300	403,200
	19	168,900	226,500	258,200	298,500	327,300	356,100	405,100
	20	170,400	228,100	260,000	300,500	329,300	358,000	406,900
	21	171,700	229,500	261,600	302,400	331,000	359,900	408,800

		円	円	円	円	円	円	円
定年前再	1	146,100	195,500	231,500	264,200	289,700	319,200	362,900
任用短時	2	147,200	197,300	233,100	266,000	291,900	321,400	365,500
間勤務職	3	148,400	199,100	234,600	267,800	294,000	323,700	367,900
員以外の	4	149,500	200,900	236,200	269,900	296,000	325,900	370,500
職員	5	150,600	202,400	237,600	271,600	297,900	328,100	372,400
	6	151,700	204,200	239,300	273,400	300,000	330,100	374,900
	7	152,800	206,000	240,800	275,200	302,200	332,300	377,200
	8	153,900	207,800	242,400	277,200	304,200	334,500	379,700
	9	154,900	209,400	243,500	279,200	306,100	336,400	382,100
	10	156,300	211,200	245,000	281,200	308,400	338,600	384,800
	11	157,600	213,000	246,600	283,100	310,600	340,600	387,400
	12	158,900	214,800	247,900	285,000	312,900	342,800	390,100
	13	160,100	216,200	249,400	287,000	315,000	344,600	392,500
	14	161,600	218,000	250,800	288,900	317,100	346,600	394,800
	15	163,100	219,700	252,100	290,800	319,300	348,600	397,000
	16	164,700	221,500	253,500	292,600	321,400	350,600	399,400
	17	165,900	223,200	255,000	294,400	323,300	352,300	401,200
	18	167,400	224,900	256,500	296,400	325,300	354,300	403,200
	19	168,900	226,500	258,200	298,500	327,300	356,100	405,100
	20	170,400	228,100	260,000	300,500	329,300	358,000	406,900
	21	171,700	229,500	261,600	302,400	331,000	359,900	408,800

改正

22	174,400	231,200	263,300	304,500	333,100	361,800	410,600
23	177,000	232,800	264,900	306,500	335,100	363,800	412,400
24	179,600	234,400	266,500	308,600	337,200	365,700	414,300
25	182,200	235,400	268,400	310,300	338,600	367,700	416,100
26	183,900	236,900	270,200	312,400	340,500	369,600	417,600
27	185,500	238,300	271,900	314,400	342,400	371,600	419,100
28	187,200	239,500	273,600	316,400	344,300	373,600	420,700
29	188,700	240,700	275,300	318,100	345,900	375,100	422,300
30	190,400	241,900	277,000	320,100	347,800	376,900	423,600
31	192,200	242,900	278,800	322,200	349,700	378,700	424,900
32	193,900	244,100	280,300	324,300	351,500	380,300	426,100
33	195,500	245,400	281,800	325,500	353,400	382,100	427,300
34	196,900	246,400	283,700	327,500	355,200	383,500	428,600
35	198,400	247,600	285,500	329,400	357,000	385,000	429,900
36	199,900	248,900	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100
37	201,200	249,800	289,000	333,400	360,100	388,000	432,300
38	202,500	251,100	290,700	335,300	361,400	389,200	433,100
39	203,700	252,300	292,500	337,300	362,800	390,400	433,900
40	205,000	253,600	294,300	339,200	364,200	391,500	434,700
41	206,300	255,000	295,800	341,100	365,500	392,600	435,300
42	207,600	256,400	297,500	343,000	366,400	393,800	436,000
43	208,900	257,600	299,000	344,800	367,500	395,000	436,700

22	174,400	231,200	263,300	304,500	333,100	361,800	410,600
23	177,000	232,800	264,900	306,500	335,100	363,800	412,400
24	179,600	234,400	266,500	308,600	337,200	365,700	414,300
25	182,200	235,400	268,400	310,300	338,600	367,700	416,100
26	183,900	236,900	270,200	312,400	340,500	369,600	417,600
27	185,500	238,300	271,900	314,400	342,400	371,600	419,100
28	187,200	239,500	273,600	316,400	344,300	373,600	420,700
29	188,700	240,700	275,300	318,100	345,900	375,100	422,300
30	190,400	241,900	277,000	320,100	347,800	376,900	423,600
31	192,200	242,900	278,800	322,200	349,700	378,700	424,900
32	193,900	244,100	280,300	324,300	351,500	380,300	426,100
33	195,500	245,400	281,800	325,500	353,400	382,100	427,300
34	196,900	246,400	283,700	327,500	355,200	383,500	428,600
35	198,400	247,600	285,500	329,400	357,000	385,000	429,900
36	199,900	248,900	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100
37	201,200	249,800	289,000	333,400	360,100	388,000	432,300
38	202,500	251,100	290,700	335,300	361,400	389,200	433,100
39	203,700	252,300	292,500	337,300	362,800	390,400	433,900
40	205,000	253,600	294,300	339,200	364,200	391,500	434,700
41	206,300	255,000	295,800	341,100	365,500	392,600	435,300
42	207,600	256,400	297,500	343,000	366,400	393,800	436,000
43	208,900	257,600	299,000	344,800	367,500	395,000	436,700



44	210,200	258,800	300,600	346,700	368,600	396,100	437,400
45	211,300	260,000	302,200	348,200	369,400	396,800	438,200
46	212,600	261,200	303,900	349,600	370,300	397,500	439,000
47	213,900	262,500	305,500	351,100	371,200	398,200	439,400
48	215,200	263,600	307,200	352,600	372,100	398,900	440,100
49	216,300	264,700	308,100	354,200	373,000	399,500	440,600
50	217,400	265,800	309,600	355,000	373,800	400,100	441,000
51	218,400	267,100	311,100	356,200	374,600	400,600	441,400
52	219,500	268,400	312,700	357,200	375,400	401,000	441,800
53	220,600	269,400	314,300	358,100	376,100	401,400	442,200
54	221,600	270,500	315,900	359,200	376,800	401,700	442,600
55	222,500	271,800	317,500	360,100	377,500	402,000	443,000
56	223,500	273,100	319,000	361,200	378,200	402,300	443,300
57	223,800	274,000	320,500	362,100	378,700	402,600	443,600
58	224,600	275,000	321,700	362,800	379,300	402,900	444,000
59	225,400	275,900	322,900	363,500	379,900	403,200	444,300
60	226,100	277,000	324,100	364,200	380,600	403,500	444,600
61	226,800	278,100	324,800	364,600	381,000	403,800	444,900
62	227,800	279,100	325,700	365,200	381,700	404,100	
63	228,600	280,000	326,500	365,900	382,300	404,400	
64	229,400	281,000	327,300	366,600	382,900	404,700	
65	230,100	281,500	328,200	366,900	383,300	405,000	

44	210,200	258,800	300,600	346,700	368,600	396,100	437,400
45	211,300	260,000	302,200	348,200	369,400	396,800	438,200
46	212,600	261,200	303,900	349,600	370,300	397,500	439,000
47	213,900	262,500	305,500	351,100	371,200	398,200	439,400
48	215,200	263,600	307,200	352,600	372,100	398,900	440,100
49	216,300	264,700	308,100	354,200	373,000	399,500	440,600
50	217,400	265,800	309,600	355,000	373,800	400,100	441,000
51	218,400	267,100	311,100	356,200	374,600	400,600	441,400
52	219,500	268,400	312,700	357,200	375,400	401,000	441,800
53	220,600	269,400	314,300	358,100	376,100	401,400	442,200
54	221,600	270,500	315,900	359,200	376,800	401,700	442,600
55	222,500	271,800	317,500	360,100	377,500	402,000	443,000
56	223,500	273,100	319,000	361,200	378,200	402,300	443,300
57	223,800	274,000	320,500	362,100	378,700	402,600	443,600
58	224,600	275,000	321,700	362,800	379,300	402,900	444,000
59	225,400	275,900	322,900	363,500	379,900	403,200	444,300
60	226,100	277,000	324,100	364,200	380,600	403,500	444,600
61	226,800	278,100	324,800	364,600	381,000	403,800	444,900
62	227,800	279,100	325,700	365,200	381,700	404,100	
63	228,600	280,000	326,500	365,900	382,300	404,400	
64	229,400	281,000	327,300	366,600	382,900	404,700	
65	230,100	281,500	328,200	366,900	383,300	405,000	

66	230,800	282,400	328,600	367,600	383,900	405,300	
67	231,700	283,100	329,300	368,300	384,500	405,600	
68	232,700	284,000	330,100	369,000	385,100	405,900	
69	233,400	285,000	330,900	369,300	385,500	406,100	
70	234,000	285,800	331,600	369,900	386,000	406,400	
71	234,500	286,600	332,300	370,600	386,500	406,700	
72	235,200	287,400	333,000	371,200	387,100	407,000	
73	236,000	288,200	333,500	371,500	387,400	407,200	
74	236,600	288,700	334,100	372,100	387,800	407,500	
75	237,200	289,100	334,600	372,800	388,200	407,800	
76	237,700	289,600	335,200	373,400	388,600	408,000	
77	238,400	289,800	335,500	373,800	388,900	408,200	
78	239,100	290,100	336,000	374,300	389,200	408,500	
79	239,800	290,300	336,400	374,900	389,500	408,800	
80	240,300	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000	
81	240,800	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200	
82	241,500	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500	
83	242,200	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800	
84	242,900	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000	
85	243,500	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200	
86	244,200	292,400	339,500	378,200	391,300		
87	244,900	292,700	340,000	378,600	391,600		

66	230,800	282,400	328,600	367,600	383,900	405,300	
67	231,700	283,100	329,300	368,300	384,500	405,600	
68	232,700	284,000	330,100	369,000	385,100	405,900	
69	233,400	285,000	330,900	369,300	385,500	406,100	
70	234,000	285,800	331,600	369,900	386,000	406,400	
71	234,500	286,600	332,300	370,600	386,500	406,700	
72	235,200	287,400	333,000	371,200	387,100	407,000	
73	236,000	288,200	333,500	371,500	387,400	407,200	
74	236,600	288,700	334,100	372,100	387,800	407,500	
75	237,200	289,100	334,600	372,800	388,200	407,800	
76	237,700	289,600	335,200	373,400	388,600	408,000	
77	238,400	289,800	335,500	373,800	388,900	408,200	
78	239,100	290,100	336,000	374,300	389,200	408,500	
79	239,800	290,300	336,400	374,900	389,500	408,800	
80	240,300	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000	
81	240,800	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200	
82	241,500	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500	
83	242,200	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800	
84	242,900	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000	
85	243,500	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200	
86	244,200	292,400	339,500	378,200	391,300		
87	244,900	292,700	340,000	378,600	391,600		

88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800		
89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000		
90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300		
91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600		
92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800		
93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000		
94		294,900	342,600				
95		295,200	343,100				
96		295,600	343,500				
97		295,800	343,700				
98		296,100	344,100				
99		296,500	344,500				
100		296,900	344,800				
101		297,100	345,100				
102		297,400	345,500				
103		297,800	345,900				
104		298,100	346,300				
105		298,300	346,800				
106		298,600	347,200				
107		299,000	347,600				
108		299,300	348,000				
109		299,500	348,500				

88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800		
89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000		
90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300		
91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600		
92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800		
93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000		
94		294,900	342,600				
95		295,200	343,100				
96		295,600	343,500				
97		295,800	343,700				
98		296,100	344,100				
99		296,500	344,500				
100		296,900	344,800				
101		297,100	345,100				
102		297,400	345,500				
103		297,800	345,900				
104		298,100	346,300				
105		298,300	346,800				
106		298,600	347,200				
107		299,000	347,600				
108		299,300	348,000				
109		299,500	348,500				

110		299,900	348,900					
111		300,300	349,200					
112		300,600	349,500					
113		300,800	350,000					
114		301,000						
115		301,300						
116		301,700						
117		301,900						
118		302,100						
119		302,400						
120		302,700						
121		303,100						
122		303,300						
123		303,600						
124		303,900						
125		304,200						
再任用職 員		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800

110		299,900	348,900					
111		300,300	349,200					
112		300,600	349,500					
113		300,800	350,000					
114		301,000						
115		301,300						
116		301,700						
117		301,900						
118		302,100						
119		302,400						
120		302,700						
121		303,100						
122		303,300						
123		303,600						
124		303,900						
125		304,200						
定年前 再任用短 時間勤務 職員		基準号給 月額円	基準号給 月額円	基準号給 月額円	基準号給 月額円	基準号給 月額円	基準号給 月額円	基準号給 月額円
		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800

改正

小松島市職員の旅費に関する条例(平成2年小松島市条例第4号)新旧対照表

現行	改正後(案)	備考
<p>第1章 総則 (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)第24条第5項及び地方自治法(昭和22年法律第67号)第204条第1項の規定に基づき、公務のため旅行する職員(非常勤職員(地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))を除く。以下同じ。)等に対して支給する旅費について必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>第1章 総則 (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)第24条第5項及び地方自治法(昭和22年法律第67号)第204条第1項の規定に基づき、公務のため旅行する職員(非常勤職員(地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。))を除く。以下同じ。)等に対して支給する旅費について必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>改正</p>

学校職員の分限に関する条例(昭和29年小松島市条例第1号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>附 則</p> <p>この条例は、公布の日から施行し、昭和27年11月1日から適用する。</p>	<p>附 則</p> <p><u>(施行期日)</u></p> <p>1 この条例は、公布の日から施行し、昭和27年11月1日から適用する。</p> <p><u>(降給の事由及び手続)</u></p> <p>2 <u>小松島市の給与に関する条例(昭和32年小松島市条例第20号)附則第21項の規定に基づく措置及び規則その他の規程に基づく法附則第26項に規定する給与に関する特例措置は、法第27条第2項の条例で定める事由とする。</u></p> <p>3 <u>第5条第2項の規定は、前項に規定する措置の適用を受ける職員には、適用しない。この場合において、当該職員には、教育委員会が定めるところにより、当該措置の適用により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。</u></p>	<p>追加 改正</p> <p>追加</p>

小松島市企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和41年小松島市条例第31号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(給与の種類)</p> <p>第2条 企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2～3 (略)</p> <p>(再任用職員_____についての適用除外)</p> <p>第20条 第5条、第5条の3及び第14条の規定は、地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員には適用しない。</p>	<p>(給与の種類)</p> <p>第2条 企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2～3 (略)</p> <p>(定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外)</p> <p>第20条 第5条、第5条の3及び第14条の規定は、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には適用しない。</p>	<p></p> <p>改正</p> <p>改正</p> <p>改正</p>

○地方公務員法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する  
条例第14条により廃止する条例

小松島市職員の再任用に関する条例

平成13年3月30日

小松島市条例第1号

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条の4第1項、同条第2項及び第3項（法第28条の5第2項及び第28条の6第3項において準用する場合を含む。）並びに地方公務員法等の一部を改正する法律（平成11年法律第107号。附則第2条において「改正法」という。）附則第5条及び第6条の規定に基づき、職員の再任用（法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。以下同じ。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(定年退職者に準ずるもの)

第2条 法第28条の4第1項に規定する定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮して法第28条の2第1項の規定により退職した者又は法第28条の3の規定により勤務した後退職した者に準じて再任用を行うことができるものは、次の各号に掲げる者とする。

(1) 25年以上勤続して退職した者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

(2) 前号に該当する者として再任用をされたことがある者（前号に掲げる者を除く。）

(任期の更新)

第3条 再任用の任期の更新は、職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に行うことができるものとする。

2 任命権者は、再任用の任期の更新を行う場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(任期の末日)

第4条 再任用を行う場合及び再任用の任期の更新を行う場合の任期の末日は、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前でなければならない。

附 則

(施行期日)

第1条 この条例は、平成13年4月1日から施行する。

(特定警察職員等への適用期日)

第2条 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）附則第7条の3第1項第4号に規定する特定警察職員等（附則第4条において「特定警察職員等」という。）である者については、平成19年4月1日から、改正法による改正後の法第28条の4から第28条の6まで及びこの条例第2条から第4条までの規定を適用する。

(任期の末日に関する特例)

第3条 次の表の左欄に掲げる期間における第4条の規定の適用については、同条中「65年」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成13年4月1日から平成16年3月31日まで	61年
平成16年4月1日から平成19年3月31日まで	62年
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63年
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64年

第4条 特定警察職員等である職員に対する次の表の左欄に掲げる期間における第4条の規定の適用については、前条の規定にかかわらず、第4条中「65年」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	61年
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	62年



平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	63年
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	64年

(小松島市職員の定年等に関する条例の一部改正)

第5条 小松島市職員の定年等に関する条例(昭和59年小松島市条例第20号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

附 則(平成27年条例第43号)

この条例は、平成27年10月1日から施行する。

議案第96号 小松島市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例について

小松島市職員の退職手当に関する条例(昭和29年小松島市条例第3号)新旧対照表

現行	改正後(案)	備考
<p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、前条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するもの(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の4第1項、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者を除く。以下「職員」という。)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。</p> <p>2 職員以外の者のうち、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日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至ったもので、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は、職員とみなして、この条例(第4条中1年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気(以下「傷病」という。)による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第5条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。)の規定を適用する。ただし、地方公務員法_____第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。</p>	<p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、前条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するもの(_____以下「職員」という。)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。</p> <p>2 職員以外の者のうち、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日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至ったもので、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は、職員とみなして、この条例(第4条中1年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気(以下「傷病」という。)による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分並びに第5条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。)の規定を適用する。ただし、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号に掲げる職員については、この限りでない。</p>	<p>削る</p> <p>追加</p>

(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第4条 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者(同法第28条の3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の到来により退職した者を含む。)又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者

(2)～(4) (略)

2～3 (略)

(25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 25年以上勤続し、地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者(同法第28条の3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の到来により退職した者を含む。)又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者

(2)～(7) (略)

2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により

(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第4条 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者(同法第28条の7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の到来により退職した者を含む。)又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者

(2)～(4) (略)

2～3 (略)

(25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 25年以上勤続し、地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者(同法第28条の7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の到来により退職した者を含む。)又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者

(2)～(7) (略)

2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により

改正  
改正

改正  
改正

退職し、死亡により退職し、又は定年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(前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。

3 (略)

(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)

第5条の3 第4条第1項第4号及び第5条第1項(第1号及び第5号を除く。)に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から15年を減じた年齢以上であるものに対する第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項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。

表 (略)

第6条の3 第5条の3に規定する者に対する前2条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。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第6条	第3条から第5条まで	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条

退職し、死亡により退職し、又は定年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(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。

3 (略)

(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)

第5条の3 第4条第1項第4号及び第5条第1項(第1号及び第5号を除く。)に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から20年を減じた年齢以上であるものに対する第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項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。

表 (略)

第6条の3 第5条の3に規定する者に対する前2条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。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第6条	第3条から第5条まで	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条

改正

改正

	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2)を乗じて得た額の合計額		退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2)を乗じて得た額の合計額
	これらの	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の		これらの	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の
第6条の2	第5条の2第1項の	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項の	第6条の2	第5条の2第1項の	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項の
	同項第2号イ	第5条の3の規定により読み替えて適用する同項第2号イ		同項第2号イ	第5条の3の規定により読み替えて適用する同項第2号イ
	同項の	同条の規定により読み替えて適用する同項の		同項の	第5条の3の規定により読み替えて適用する同項の
第6条の2第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日に	第6条の2第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日に

改正

		<p>において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2)を乗じて得た額の合計額</p>			<p>において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2)を乗じて得た額の合計額</p>
第6条の2第2号	特定減額前給料月額	<p>特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2)を乗じて得た額の合計額</p>	第6条の2第2号	特定減額前給料月額	<p>特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2)を乗じて得た額の合計額</p>
	第5条の2第1項第	第5条の3の規定により読み替		第5条の2第1項第	第5条の3の規定により読み替

2号イ	えて適用する第5条の2第1項第2号イ
及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあつては、100分の2)を乗じて得た額の合計額
当該割合	当該第5条の3の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合

(退職手当の調整額)

第6条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間(第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職(公務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職

2号イ	えて適用する第5条の2第1項第2号イ
及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあつては、100分の2)を乗じて得た額の合計額
当該割合	当該第5条の3の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合

(退職手当の調整額)

第6条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間(第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職(公務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職

を除く。), 同法第29条の規定による停職その他これら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い期間のある月(現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」 という。)のうち規則で定めるものを除く。)ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額(以下 \_\_\_\_\_ 「調整月額」という。)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

(1)～(9) (略)

2～5 (略)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第8条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

(1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から15年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) (略)

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当

を除く。), 同法第29条の規定による停職その他これら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い期間のある月(現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。第7条第4項において「休職月等」という。)のうち規則で定めるものを除く。)ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額(以下この項及び第5項において「調整月額」という。)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

(1)～(9) (略)

2～5 (略)

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第8条の2 任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

(1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から20年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) (略)

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当

改正

追加

改正



等の額が支払われていない場合において、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(第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者)に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

(1) (略)

(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「再任用職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(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るべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(退職をした者の退職手当の返納)

第15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の

等の額が支払われていない場合において、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(第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者)に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

(1) (略)

(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「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(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るべき行為をしたと認めたとき。

2～6 (略)

(退職をした者の退職手当の返納)

第15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の

改正

改正

額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12条第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10条第3項、第6項又は第8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17条において「失業手当受給可能者」という。)であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額(次条及び第17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。

(1) (略)

(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再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

(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るとき。

2～6 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

額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12条第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10条第3項、第6項又は第8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17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17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。

(1) (略)

(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。

(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るとき。

2～6 (略)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

改正

改正

改正

第17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の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者(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15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き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にあっては、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。

2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15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15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15条第1項又は前条第

第17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の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者(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15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き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。

2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15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15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15条第1項又は前条第

改正

改正

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にあっては、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。

- 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13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15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にあっては、失業者退職手当額を除く。)の全部又

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。

- 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13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15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には、失業者退職手当額を除く。)の全部又

改正

改正

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。

- 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以上の刑に処せられた後において第15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にあっては、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。
- 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 \_\_\_\_\_ を受けた場合において、第15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再任用職員に対する免職処分 \_\_\_\_\_ 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にあっては、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額

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。

- 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以上の刑に処せられた後において第15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。
- 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場合において、第15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

改正

改正

改正

改正

の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

附 則

1～5 (略)

- 6 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者(昭和58年小松島市条例第2号附則第4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は、第3条から第5条の3まで\_\_\_\_\_の規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第6項」とする。
- 7 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者(昭和58年小松島市条例第2号附則第5項の規定に該当する者を除く。)で第3条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2\_\_\_\_\_の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
- 8 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者(昭和58年小松島市条例第2号附則第6項の規定に該当する者を除く。)で第5条\_\_\_\_\_の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第6項の規定の例により計算して得られる額とする。

9～10 (略)

の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

附 則

1～5 (略)

- 6 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者(昭和58年小松島市条例第2号附則第4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は、第3条から第5条の3まで及び附則第11項から第18項までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第6項」とする。
- 7 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者(昭和58年小松島市条例第2号附則第5項の規定に該当する者を除く。)で第3条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2及び附則第13項の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
- 8 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者(昭和58年小松島市条例第2号附則第6項の規定に該当する者を除く。)で第5条及び附則第12項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第6項の規定の例により計算して得られる額とする。

9～10 (略)

11 当分の間、第4第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤

追加

追加

追加

追加

続した者であって、60歳(小松島市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年小松島市条例第 号)による改正前の小松島市職員の定年等に関する条例(昭和59年小松島市条例第20号。以下「令和5年旧職員定年条例」という。)第3条ただし書きに規定する職員に相当する職員にあつては、63歳。次項において同じ。)に達した日以後その者の非違によることなく退職したもの(定年の定めのない職を退職した者及び第4条第1項又は第2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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第11」とする。

12 当分の間、第5条第1項の規定は、25年以上の期間勤務した者であつて、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もの(定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第2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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第12項」とする。

13 小松島市職員の給与に関する条例附則第21項の規定による職

員の給料月額の改定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

14 当分の間、第4条第1項第4号並びに第5条第1項第3号、第6号及び第7号に掲げる者に対する第5条の3及び第6条の3の規定の適用については、第5条の3本文中「定年に達する日」とあるのは「定年(令和5年旧職員定年条例第3条ただし書に規定する職員に相当する職員以外の者にあつては60歳とし、同条ただし書に規定する職員に相当する職員にあつては63歳とする。)に達する日」と、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「その者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とあるのは「その者に係る定年(令和5年旧職員定年条例第3条ただし書に規定する職員に相当する職員以外の者にあつては60歳とし、同条ただし書に規定する職員にあつては63歳とする。)と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とする。

15 当分の間、第4条第1項第4号並びに第5条第1項第3号、第



6号及び第7号に掲げる者(次の表の左欄に掲げる者であって、退職の日において定められているその者に係る定年がそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢を超える者に限る。)(規則で定める者を除く。)に対する第5条の3及び第6条の3の規定の適用については、第5条の3本文中「6月」とあるのは「零月」と、同条の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあつては、100分の2)」とあるのは「100分の3」とする。

令和5年旧職員定年条例第3条ただし書に規定する職員に相当する職員以外の者	60歳
令和5年旧職員定年条例第3条ただし書に規定する職員に相当する職員	63歳

16 当分の間、第4条第1項第4号及び第5条第1項(第1号及び第5号を除く。)に規定する者に対する第5条の3及び第8条の

2の規定の適用については、第5条の3本文及び第8条の2第1項第1号中「20年を」とあるのは「15年を」とするほか、前項の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、第5条の3本文中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあり、及び第8条の2第1項第1号中「定年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

17 当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者であつて附則第15項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達する日前に退職したときにおける第5条の3及第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「100分の3(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあつては、100分の2)」とあるのは、「附則第15項の表の左欄に掲げる者の区分ごとに同表の右欄に掲げる年齢と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数に100分の3を乗じて得た割合を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるそ

<p style="text-align: center;">附 則(昭和58年条例第2号)</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>新条例</u>  <u>第3条から第5条まで</u>  <u>の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35</u>  <u>年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、新条例</u>  <u>第3条から第5条の3まで</u><u>の規定</u>  <u>により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とす</u>  <u>る。</u></p> <p>5 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>新条例</u></p>	<p style="text-align: center;">の者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。</p> <p>18 <u>当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者であつて附則</u>  <u>第15項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達し</u>  <u>た日以後に退職した時における第5条の3及び第6条の3の規定の</u>  <u>適用については、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、</u>  <u>第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第3号の項並びに第6</u>  <u>条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項</u>  <u>中「100分の3(退職の日において定められているその者に係る定</u>  <u>年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年</u>  <u>である職員にあつては、100分の2)」とあるのは、「100分の2を退</u>  <u>職の日において定められているその者に係る定年と退職の日</u>  <u>におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」と</u>  <u>する。</u></p> <p style="text-align: center;">附 則(昭和58年条例第2号)</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>小松島市職員の退</u>  <u>職手当に関する条例第3条から第5条まで又は附則第11項若しく</u>  <u>は第12項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35</u>  <u>年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同条例</u>  <u>第3条から第5条の3まで及び附則第11項から第18項までの規定</u>  <u>により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とす</u>  <u>る。</u></p> <p>5 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>小松島市職員の退</u></p>	<p>改正 追加 改正 追加 改正</p>
--	--	---------------------------------------

<p>_____第3条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が36年以上42年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同項又は新条例第5条の2_____の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>6 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に新条例_____第5条_____の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える者に対する退職手当の基本額は、当分の間、その者の勤続期間を35年として附則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>7～12 (略)</p>	<p><u>職手当に関する条例</u>第3条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が36年以上42年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同項又は同条例第5条の2及び附則第13項の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>6 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>小松島市職員の退職手当に関する条例</u>第5条又は附則第12項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える者に対する退職手当の基本額は、当分の間、その者の勤続期間を35年として附則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>7～12 (略)</p>	<p>改正・追加</p> <p>改正 追加</p>
---	--	-------------------------------