

定年引上げに係る人事・給与制度の改正及び地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴う関連規定の整備について

1 趣旨

国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期における職員の多様な勤務制度を内容とする改正がなされた。

本区においても、改正法の趣旨を踏まえ、高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、人事・給与制度について改正を行う。

また、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正を踏まえ、育児休業の取得回数制限の緩和に伴う改正及び非常勤職員に係る育児休業の取得要件を緩和等の改正を行う。

2 制度概要

- (1) 定年引上げに係る人事・給与制度の改正
別紙1、参考資料1を参照。
- (2) 地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴う改正
別紙2、参考資料2を参照。

3 改正条例

下表のとおり

No.	改正条例	施行予定日
1	人事行政の運営等の状況の公表に関する条例	
2	職員の定年等に関する条例	
3	職員の結核休養に関する条例	
4	職員の懲戒に関する条例	
5	公益的法人等への職員の派遣等に関する条例	
6	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	令和5年4月1日 ※2 (2) の改正については、令和4年10月1日施行
7	職員の育児休業等に関する条例※	
8	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例	
9	非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例	
10	職員の給与に関する条例	
11	職員の退職手当に関する条例	

江東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について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

定年前再任用短時間勤務職員を報告の対象となる職員として規定する。（第3条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例新旧対照表

現行	改正案
<p>第1条・第2条 (略) (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 次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(11) (略)</p> <p>第4条～第7条 (略)</p>	<p>第1条・第2条 (略) (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 次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(11) (略)</p> <p>第4条～第7条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</p>

令和4年9月20日
総務部職員課

江東区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（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

- ① 職員の定年を60歳から65歳に改める。（第3条関係）
- ② 管理監督職勤務上限年齢制を導入する。（第6条～第13条関係）
- ③ 定年前再任用短時間勤務制を導入する。（第14条、第15条関係）
- ④ 定年の引き上げに伴い、江東区職員の再任用に関する条例を廃止する。（附則第2条関係）
- ⑤ 令和5年3月31日までの間に、任命権者が60歳以後に適用される必要な情報提供及び勤務の意思確認をするよう努める必要がある職員は、令和5年度中に60歳に達する者とする。（附則第13条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日。ただし、⑤については公布の日から施行する。

江東区職員の定年等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
(加える)	<p>目次</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 雜則 (第16条)</u></p> <p>附則</p> <p><u>第1章 総則</u></p>
(趣旨)	(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） <u>第28条の2</u> 第1項から第3項まで及び <u>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。	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。） <u>第22条の4</u> 第1項及び第2項、 <u>第22条の5</u> 第1項、 <u>第28条の2</u> 、 <u>第28条の5</u> 、 <u>第28条の6</u> 第1項から第3項まで並びに <u>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。
(加える)	<p><u>第2章 定年制度</u></p> <p>第2条 (略)</p> <p>(定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。ただし、<u>別表第1</u>に掲げる施設等に勤務する医師及び歯科医師で、江東区職員の給与に関する条例（昭和30年4月江東区条例第7号）第6条第1項第2号ア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<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>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で勤務させる</u>ことができる。</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き続いで勤務</u>することができる。</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、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) 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、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、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

させることができる。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。

- (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。
- (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず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、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

ならない。

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

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、人事委員会規則で定める。

第5条 (略)

(加える)

(加える)

(加える)

(加える)

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。

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、特別区人事委員会規則（以下「人事委員会規則」という。）で定める。

第5条 (略)

第3章 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第6条 法第28条の2第1項の条例で定める職は、江東区職員の給与に関する条例（昭和30年4月江東区条例第7号）第11条第1項に規定する職員が占める職（別表第1に掲げる施設等に勤務する医師及び歯科医師（江東区職員の給与に関する条例第6条第1項第2号アに規定する医療職給料表（一）の適用を受ける職員）が占める職を除く。）及び江東区立幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年3月江東区条例第48号）第10条第1項に規定する職員が占める職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

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。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「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条に定めるものほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

(1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴

う転任に限る。) (以下この条及び第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、降任等をすること。

(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、降任等をすること。

(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員(以下この号において「上位職職員」という。)の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従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、降任等をすること。

(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)

(加える) 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まま勤務をさせることができる。

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

(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。

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

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるとときは、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せ、若しくは転任させることができる。

4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前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が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して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。

（異動期間が延長された管理監督職に組織の変更等があった場合）

第10条 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。

（第9条第3項又は第4項の規定による任用）

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ざ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。

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

(加える)

第12条 任命権者は、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をさせる場合には、あらかじめその職員の同意を得なければならない。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

(加える)

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が消滅したときは、その職員を他の職への降任等をさせるものとする。

第4章 定年前再任用短時間勤務制

(加える)

(加える)

第14条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時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

	<p>りでない。</p> <p>2 前項の規定による採用(以下この条において「定年前再任用」という。)を行うに当たっては、法第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 年齢60歳以上退職者が法第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>
(加える)	<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歳以上退職者を、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参考により、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>
(加える)	<p>第5章 雜則</p>
(加える)	<p>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>

附 則

1～3 (略)

附 則

1～3 (略)

(定年に関する経過措置)

(加える)

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。

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

(加える)

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、江東区職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年 月江東区条例第 号）による改正前の江東区職員の定年等に関する条例（次項において「旧条例」という。）第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。

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

(加える)

6 任命権者は、当分の間、職員（臨時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

別表第1 (第3条関係) (略)

別表第2 (略)

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ともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

別表第1 (第6条関係) (略)

別表第2 (略)

附 則

(施行期日)

第1条 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3条及び第13条の規定は、公布の日から施行する。

(職員の再任用に関する条例の廃止)

第2条 江東区職員の再任用に関する条例（平成13年3月江東区条例第5号）は、廃止する。

(準備行為)

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。

(勤務延長に関する経過措置)

第4条 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前にこの条例による改正前の江東区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江東区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があると認めるときは、特別区人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して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。

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。

3 新条例第4条第3項から第5項までの規定は、第1項の規定による勤務について準用する。

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第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。

- (1) 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者
- (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
- (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。)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
- (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。)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、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。)をされたことがあるもの

2 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。

- (1) 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者
- (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

- (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
 - (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
 - (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
 - (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
- 3 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。
- 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。
- 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。
- (1) 暫定再任用を行う職に係る職務内容
 - (2) 暫定再任用を行う日及び任期の末日
 - (3) 暫定再任用に係る勤務地
 - (4) 暫定再任用をされた場合の給与
 - (5) 暫定再任用をされた場合の1週間当たりの勤

務時間

(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

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ぬ。

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。

8 任命権者は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。

第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。）における前条第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。

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、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。

3 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。

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同年齢（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。

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同年齢（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。

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。

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。

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。

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。

（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）

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。

（1） 施行日以後に新たに設置された職

（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

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。

(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)

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。

(1) 施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職

(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

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。

(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)

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。

(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。)

(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。）

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。

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。

（定年前再任用短時間勤務職員に関する経過措置）

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年以上退職者となった者（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、昇任せ、降任せ、又は転任せさせることができない。
(令和3年改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢)

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。

令和4年9月20日
総務部職員課

江東区職員の結核休養に関する条例の一部を改正する条例について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

非常勤職員及び臨時的に任用される職員に含まれない職員を、再任用職員から定年前再任用短時間勤務職員に改める。（第2条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区職員の結核休養に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
第1条 (略) (定義) 第2条 この条例において「職員」とは、区から給与を受けている者をいう。ただし、次に掲げる者を除く。 (1) (略) (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。） (3) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員（地方公務員法第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。） (4)・(5) (略)	第1条 (略) (定義) 第2条 この条例において「職員」とは、区から給与を受けている者をいう。ただし、次に掲げる者を除く。 (1) (略) (2) 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（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。） (3) 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（定年前再任用短時間勤務職員を除く。） (4)・(5) (略)
第3条～第8条 (略)	第3条～第8条 (略)
別表 (略)	別表 (略) 附 則 (施行期日) 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。 (経過措置) 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江東区職員の結核休養に関する条例第2条第2号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条例の規定を適用する。

令和4年9月20日
総務部職員課

江東区職員の懲戒に関する条例の一部を改正する条例について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

懲戒処分のうち減給について、処分の発令後に給料月額が変動した場合の取扱いを定める。（第3条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区職員の懲戒に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>第1条・第2条 (略) (減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の範囲で給料(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、報酬(江東区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月江東区条例第29号)第7条第1項に規定する地域手当に相当する報酬、第8条第1項に規定する特殊勤務手当に相当する報酬、第10条第1項に規定する超過勤務手当に相当する報酬、第11条に規定する休日給に相当する報酬及び第12条に規定する夜勤手当に相当する報酬を除く。))の5分の1以下を減ずるものとする。</p>	<p>第1条・第2条 (略) (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>その発令の日に受ける給料</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号に掲げる職員については、報酬(江東区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月江東区条例第29号)第7条第1項に規定する地域手当に相当する報酬、第8条第1項に規定する特殊勤務手当に相当する報酬、第10条第1項に規定する超過勤務手当に相当する報酬、第11条に規定する休日給に相当する報酬及び第12条に規定する夜勤手当に相当する報酬を除く。)の5分の1以下を減ずるものとする。<u>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>第4条～第6条 (略)</p>	<p>第4条～第6条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>この条例は、令和5年4月1日から施行する。</p>

公益的法人等への江東区職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

公益的法人等への派遣することができる職員のうち、再任用職員を定年前再任用短時間勤務職員に改めるとともに、派遣することができない職員として、江東区職員の定年等に関する条例第9条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を追加する。（第2条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

公益的法人等への江東区職員の派遣等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
第1条 (略) (職員の派遣)	第1条 (略) (職員の派遣)
第2条 (略)	第2条 (略)
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。	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。
(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） <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</u> 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。）	(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） <u>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</u> （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。）
(2) 非常勤職員（ <u>地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員</u> を除く。）	(2) 非常勤職員（ <u>定年前再任用短時間勤務職員</u> を除く。）
(3) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第1号）第4条第1項の規定により <u>引き続いて勤務させることとされ、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</u>	(3) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第1号）第4条第1項の規定により <u>引き続き勤務させることとされ、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</u>
	(加える)
(4) (略)	(4) 江東区職員の定年等に関する条例第9条の規定により <u>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。）を延長された管理監督職を占める職員</u>
3 (略)	(5) (略)
第3条～第7条 (略)	3 (略)
	第3条～第7条 (略)
	附 則
	(施行期日)
	1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。
	(経過措置)
	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江東区職員の派遣等に関する条例第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、同条例の規定を適用する。

令和4年9月20日
総務部職員課

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について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

外国の地方公共団体の機関等に派遣することができない職員として、江東区職員の定年等に関する条例第9条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を追加する。（第2条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

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 新旧対照表

現行	改正案
第1条 (略) (職員の派遣)	第1条 (略) (職員の派遣)
第2条 任命権者は、江東区と外国の地方公共団体との間の合意若しくはこれに準ずるものに基づき <u>又は</u> 次に掲げる機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、職員（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。 (1)～(5) (略) 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。 (1)～(3) (略) (4) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第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項の規定により期限を延長することとされている職員 (加える)	第2条 任命権者は、江東区と外国の地方公共団体との間の合意若しくはこれに準ずるものに基づき、 <u>又は</u> 次に掲げる機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、職員（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。 (1)～(5) (略) 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。 (1)～(3) (略) (4) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第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項の規定により期限を延長することとされている職員 (5) <u>江東区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。）を延長された管理監督職を占める職員</u> (6) (略)
第3条～第8条 (略)	第3条～第8条 (略) 附 則 この条例は、令和5年4月1日から施行する。

令和4年9月20日
総務部職員課

江東区職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例について（定年引上げに伴う改正概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

- ① 育児休業及び育児短時間勤務をすることができない職員として、江東区職員の定年等に関する条例第9条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を追加する。（第2条、第7条関係）
- ② 定年前再任用短時間勤務職員を部分休業をすることができない職員として定める。（第14条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>【第1条（当初）】</p> <p>第1条（略） (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) <u>次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</u> ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 (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歳に達する日</u>）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)（略）</p> <p>イ <u>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している非常勤職員に限る。）</u></p> <p>（加える）</p>	<p>【第1条（令和4年10月1日施行）】</p> <p>第1条（略） (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) <u>非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</u> ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 (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。）（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、第2条の4の規定に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日）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)（略）</p> <p>イ <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u></p> <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</u></p>

(加える)

場合にあっては、当該末日とされた日。以下この(ア)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

(イ) 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もの

(削る)

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

第2条の2 (略)

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

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。

(1)・(2) (略)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、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(当該子の1歳

第2条の2 (略)

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

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。

(1)・(2) (略)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、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であって第3条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、規則で定める特別の事情がある場合にあってはウに掲げる場合に該当する場合) 当該子の1歳6か月到達日

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っては、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 当該子の1歳6か月到達日

（加える）

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

イ (略)

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

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

ウ (略)

(加える)

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

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の規定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っては、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って、次の各号のいずれにも該当するときとする。

(加える)

(1)・(2) (略)

(加える)

(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)

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。

(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)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で

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

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

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、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。

(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

(2)・(3) (略)

(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

(削る)

(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)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で

<p>定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) <u>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と除く。）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) (略)</p> <p>(8) <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こと。</u></p> <p style="text-align: right;">(加える)</p> <p>第4条～第20条 (略)</p>	<p>定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(削る)</p> <p>(5)・(6) (略)</p> <p>(7) <u>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に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すること。</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>第4条～第20条 (略)</p>
---	---

江東区職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>【第2条（令和4年10月1日施行）】</p> <p>第1条（略） (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第二条第一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) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第1号）第4条第1項又は<u>第2項</u>の規定により<u>引き続いて</u>勤務している職員 （加える）</p> <p>(3)（略）</p> <p>第2条の2～第6条（略） (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)（略）</p> <p>(2) 江東区職員の定年等に関する条例第4条第1項又は<u>第2項</u>の規定により<u>引き続いて</u>勤務している職員 （加える）</p> <p>第8条～第13条（略） (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)（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江東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</u>第1項又は<u>第28条の6</u>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>【第2条（令和5年4月1日施行）】</p> <p>第1条（略） (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第二条第一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) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第1号）第4条第1項又は<u>同条第2項</u>の規定により<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p>(3) <u>江東区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。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4)（略）</p> <p>第2条の2～第6条（略） (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)（略）</p> <p>(2) 江東区職員の定年等に関する条例第4条第1項又は<u>同条第2項</u>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>第8条～第13条（略） (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)（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江東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</u>第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）</p>

第15条～第20条 (略)

第15条～第20条 (略)

【江東区職員の育児休業等に関する条例（令和4年 月江東区条例第 号）附則】

現行	改正案
	<p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この条例は、令和4年10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。</p> <p>(1) 第2条及び附則第3項の規定 令和5年4月1日</p> <p>(2) 附則第4項及び第5項の規定 公布の日 (経過措置)</p> <p>2 この条例の施行の日前に、第1条の規定による改正前の江東区職員の育児休業等に関する条例第3条第5号に規定する書面により任命権者に申し出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。</p> <p>3 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）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とみなして、第2条の規定による改正後の江東区職員の育児休業等に関する条例の規定を適用する。</p> <p>(施行前の準備)</p> <p>4 地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第35号）による改正前の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2条第1項の規定により育児休業をしたことがある職員からの育児休業の承認の請求は、この条例の施行の日前においても行うことができる。</p> <p>5 第1条の規定による改正後の江東区職員の育児休業等に関する条例第2条第3号ア、第2条の3第3号、第2条の4又は第3条第7号に新たに該</p>

当する者からの育児休業の承認の請求は、例の施行の日前においても行うことができる。

江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

再任用短時間勤務職員が廃止され、新たに定年前再任用短時間勤務職員が導入されることに伴い、当該職員の正規の勤務時間、勤務時間の割振り、週休日、年次有給休暇等について定める。（第2条、第3条、第4条、第5条、第13条、第18条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
第1条 (略) (1週間の正規の勤務時間)	第1条 (略) (1週間の正規の勤務時間)
第2条 (略) 2 (略) 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「 <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。	第2条 (略) 2 (略) 3 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(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。
4 任命権者は、職務の性質により前3項の規定により難いときは、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っ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> にあっては前項の規定により定める時間)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。 (正規の勤務時間の割振り)	4 任命権者は、職務の性質により前3項の規定により難いときは、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っ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> にあっては前項の規定により定める時間)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。 (正規の勤務時間の割振り)
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定め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で正規の勤務時間を割り振るものとする。	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定め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分を超えない範囲内で正規の勤務時間を割り振るものとする。
2・3 (略) (週休日)	2・3 (略) (週休日)
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。	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、再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、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っては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っては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公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容）により、これにより難い場合において、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っては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けるときは、この限りでない。

（週休日の振替等）

第5条（略）

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再任用短時間勤務職員（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。

第6条～第12条（略）

（年次有給休暇）

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再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）とする。

2～5（略）

ただし、任命権者は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、定年前再任用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 任命権者は、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っては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っては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公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容）により、これにより難い場合において、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っては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設けるときは、この限りでない。

（週休日の振替等）

第5条（略）

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定年前再任用短時間勤務職員（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。

第6条～第12条（略）

（年次有給休暇）

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定年前再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で規則で定める日数）とする。

2～5（略）

<p>第14条～第17条 (略) (育児休業に伴う臨時の任用職員等に対する特例)</p> <p>第18条 (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> <p>第19条 (略)</p>	<p>第14条～第17条 (略) (育児休業に伴う臨時の任用職員等に対する特例)</p> <p>第18条 (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>第19条 (略)</p> <p>附 則 (施行期日)</p> <p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。 (経過措置)</p> <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江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第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、同条例の規定を適用する。</p>
---	--

江東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について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

定年前再任用短時間勤務職員は、この条例における「非常勤職員」に該当しない旨明記する。（第1条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>(通則)</p> <p>第1条 江東区非常勤職員（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>	<p>(通則)</p> <p>第1条 江東区非常勤職員（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</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>
<p>第2条～第4条 (略)</p>	<p>第2条～第4条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。</p> <p>(経過措置)</p> <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、同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項に規定する短時間勤務の職を占める職員とみなして、この条例による改正後の江東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。</p>

令和4年9月20日
総務部職員課

江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する条例について（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

- ① 定年前再任用短時間勤務職員の給料月額の算定方法、超過勤務手当の支給割合及び勤務一時間当たりの給与額の算出方法を定める。（第7条、第17条、第20条関係）
- ② 当分の間、特定日（その者が60歳に達した日後における最初の4月1日をいう。以下同じ。）以後、職員の給料月額は、その者の属する職務の級及び受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする。（制定附則第10項関係）
- ③ 管理監督職勤務上限年齢制により、管理監督職以外の職へ降任等された職員について、特定日に受ける給料月額が、降任等をされる前の給料月額の100分の70を乗じて得た額に達しないこととなる場合は、その差額に相当する額を加算する。（制定附則第12項関係）

3 施行期日

令和5年4月1日

江東区職員の給与に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
第1条～第6条 (略) (初任給及び昇格昇給等の基準)	第1条～第6条 (略) (初任給及び昇格昇給等の基準)
第7条 (略)	第7条 (略)
2～6 (略)	2～6 (略)
7 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、江東区職員の分限に関する条例(昭和30年4月江東区条例第4号)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る号給より3号給下位の号給(当該受けている号給が <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。	7 職員を降給させる場合におけるその者の号給は、江東区職員の分限に関する条例(昭和30年4月江東区条例第4号)第7条の規定に基づき、 <u>その者が</u> 降給した日の前日に受けている号給より3号給下位の号給(当該受けている号給が <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。
8 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(以下「 <u>再任用職員</u> 」といふ。)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</u> 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。	8 地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採用された職員(以下「 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u> 」といふ。)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</u> の項に掲げ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、 <u>勤務時間条例</u> 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。
9 (略)	9 (略)
第7条の2 (略) (<u>再任用短時間勤務職員</u> の給料月額)	第7条の2 (略)
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「 <u>再任用短時間勤務職員</u> 」といふ。)の給料月額は、第7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、 <u>勤務時間条例</u> 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。	(削る)
第8条～第16条 (略) (超過勤務手当)	第8条～第16条 (略) (超過勤務手当)
第17条 (略)	第17条 (略)

2・3 (略)	2・3 (略)
4 育児短時間勤務職員等及び <u>再任用短時間勤務職員</u> 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。	4 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> 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。
5～7 (略)	5～7 (略)
第18条・第19条 (略) (勤務1時間当たりの給与額の算出)	第18条・第19条 (略) (勤務1時間当たりの給与額の算出)
第20条 第16条第1項、第17条第1項、第3項、第5項及び第6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っては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額）とする。	第20条 第16条第1項、第17条第1項、第3項、第5項及び第6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っては、その額に当該各号に定める数を乗じて得た額）とする。
(1) (略)	(1) (略)
(2) <u>再任用短時間勤務職員</u> 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	(2) <u>定年前再任用短時間勤務職員</u> 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
第21条～第26条の2 (略) (期末手当)	第21条～第26条の2 (略) (期末手当)
第27条 (略)	第27条 (略)
2 (略)	2 (略)
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25」とあるのは「100分の10」と、「100分の105」とあるのは「1	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25」とあるのは「100分の10」と、「100分の10

<p>00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 (略)</p> <p>第27条の2・第27条の3 (略) (勤勉手当)</p> <p>第27条の4 (略)</p> <p>2 (略)</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 (略)</p> <p>第27条の5・第27条の6 (略) (特定職員についての適用除外)</p> <p>第27条の7 (略)</p> <p>2 第11条の2から第13条まで、第13条の3及び第27条の5の規定は、<u>再任用職員</u>には、適用しない。</p> <p>3 (略)</p> <p>第27条の8・第28条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1~7 (略)</p> <p>8 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1万2,000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 (略) (加える)</p>	<p>5」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 (略)</p> <p>第27条の2・第27条の3 (略) (勤勉手当)</p> <p>第27条の4 (略)</p> <p>2 (略)</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>4~6 (略)</p> <p>第27条の5・第27条の6 (略) (特定職員についての適用除外)</p> <p>第27条の7 (略)</p> <p>2 第11条の2から第13条まで、第13条の3及び第27条の5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>3 (略)</p> <p>第27条の8・第28条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1~7 (略)</p> <p>8 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7条第8項の規定により算出した額</u>に1万2,000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 (略)</p> <p>10 <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12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</u></p>
--	--

属する職務の級及び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。

（加える）

1 1 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常時勤務を要しない職員

（2）医療職給料表（一）の適用を受ける職員

（3）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

（4）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。）

（加える）

1 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14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10項の規定によりその者受ける給料月額（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

	<p><u>後、附則第10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> <p><u>1.3 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。</u></p> <p><u>1.4 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10項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第12項に規定する職員を除く。）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10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。</u></p> <p><u>1.5 附則第12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10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。</u></p> <p><u>1.6 当分の間、附則第10項の規定の適用を受ける職員に対する江東区職員の分限に関する条例第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、同条例第2条第2項中「職員」とあるのは「江東区職員の給与に関する条例（昭和30年4月江東区条例第7号。以下「給与条例」という。）附則第10項の規定による場合のほか、職員」と、同条例第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10項の規定による降給は、この限りでない」と、同条</u></p>
(加える)	

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10項の規定による降給は、この限りでない」と、同条例第7条中「とする」とあるのは「とする。ただし、給与条例附則第10項の規定による降給は、この限りでない」とする。

(加える)

別表第1 (第6条関係)

ア 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
再任用職員以外の職員	(略)						
再任用職員							
	1 9 7 ,, 3 0 0	2 3 1 ,8 6 0 0	2 6 9 ,7 4 0 0	2 8 7 ,1 6 0 0	3 1 1 ,6 6 0 0	3 7 8 6 0 0	3 1 1 ,6 6 0 0

17 附則第10項から前項までに定めるものほか、附則第10項及び第12項の規定による給料月額その他附則第10項から前項までの規定の施行に關し必要な事項は、人事委員会が定める。

別表第1 (第6条関係)

ア 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
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	(略)						
定年前再任用		基準給	基準給	基準給	基準給	基準給	基準給
短時間勤務職員		料月額	料月額	料月額	料月額	料月額	料月額
	1 9 7 ,, 3 0 0	2 3 1 ,8 6 0 0	2 6 9 ,7 4 6 0 0	2 8 7 ,1 6 6 0 0	3 7 9 6 3 0 0	3 1 8 6 4 0 0	3 1 7 1 6 6 0 0

備考 (略)

イ 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
<u>再任 用職 員以 外の 職員</u>		(略)			
<u>再任 用職 員</u>		21 2, 00 0	22 3, 20 0	24 4, 00 0	27 4, 70 0

備考 (略)

別表第2 (第6条関係)

ア 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
<u>再任 用職 員以 外の 職員</u>		(略)		
<u>再任 用職</u>				

備考 (略)

イ 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
<u>定年 前再 任用 短時 間勤 務職 員以 外の 職員</u>		(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>

備考 (略)

別表第2 (第6条関係)

ア 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
<u>定年 前再</u>		(略)		
<u>用職 員以 外の 職員</u>				
<u>定年 前再</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>

員		294, 500	355, 300	416, 100
---	--	-------------	-------------	-------------

備考 (略)

イ 医療職給料表 (二)

職員 の区 分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 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

(略)

再任 用職 員		1	2	2	2	3
		9	3	6	8	1

	9	3	9	7	1
,	,	,	,	,	,
8	6	4	0	6	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	

備考 (略)

ウ 医療職給料表 (三)

職員 の区 分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
---------------	----------	--------	--------	--------	--------	--------

任用 短時 間勤 務職 員		294, 500	355, 300	416, 100
---------------------------	--	-------------	-------------	-------------

備考 (略)

イ 医療職給料表 (二)

職員 の区 分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
		号給	給 料 月 額	給 料 月 額	給 料 月 額	給 料 月 額

定年
前再
任用職
員以
外の
職員

(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
		1	2	2	2	3

	9	3	9	7	1
,	,	,	,	,	,
8	6	4	0	6	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	

	9	3	9	7	1
,	,	,	,	,	,
8	6	4	0	6	
0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	

備考 (略)

ウ 医療職給料表 (三)

職員 の区 分	職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
---------------	----------	--------	--------	--------	--------	--------

分	号給	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>	(略)				
<u>再任用職員</u>					
	2 0 4 ,0 0 0	2 3 4 ,8 0 0	2 6 9 ,4 0 0	2 8 7 ,0 0 0	3 1 1 ,6 0 0

備考 (略)

別表第3～別表第5 (略)

分	号給	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>	(略)				
<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>					
	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
	2 0 4 ,0 0 0	2 3 4 ,8 0 0	2 6 9 ,4 0 0	2 8 7 ,0 0 0	3 1 1 ,6 0 0

備考 (略)

別表第3～別表第5 (略)

附 則

(施行期日)

- 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。
- (経過措置)
- この条例による改正後の江東区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10項から第17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。

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掲げ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8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。

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、江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年3月江東区条例第8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。

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再任用短時間勤務職員の欄に掲げ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、江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年3月江東区条例第8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8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。

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17条第4項及び第20条第2号の規定を適用する。

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27条第3項の規定を適用する。

8 改正後の条例第27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。

9 江東区職員の給与に関する条例第11条の2から第13条まで、第13条の3及び第27条の5の規定は、暫定再任用職員には適用しない。

（委任）

10 附則第2項から前項までに定めるものほか、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。

（江東区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）

11 江東区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月江東区条例第4号）の一部を次のように改正する。

改め文省略（別紙1 新旧対照表参照）

12 江東区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月江東区条例第50号）の一部を次のように改正する。

改め文省略 (別紙2 新旧対照表参照)

13 江東区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月江東区条例第4号)の一部を次のように改正する。

改め文省略 (別紙3 新旧対照表参照)

【附則第11項関係】江東区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月江東区条例第4号)の一部を改正する条例 新旧対照表

江東区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月江東区条例第4号)	江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(令和4年 月江東区条例第 号)附則第11項の規定による改正案
<p>本則 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1~4 (略)</p> <p>(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る給料月額に達しないこととなるもの(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職員(以下「再任用職員」という。)その他人事委員会の定める職員を除く。)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る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。</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(前項に規定する同一給料表適用特定職員を除く。)について、同項の規定により給料を支給される同一給料表適用特定職員との均衡上必</p>	<p>本則 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1~4 (略)</p> <p>(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。)のうち、<u>施行日以降にその者の属する職務の級及び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る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。)であって、<u>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同一給料表適用</u></p>

<p>要があると認められるときは、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。</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特定職員との均衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会の定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給する。</p> <p>8 同一給料表適用特定職員（行政職給料表（二）の適用を受ける再任用職員に限る。）のうち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えた額を給料として支給する。</p> <p>9～16 (略)</p>	<p>特定職員との均衡上必要があると認められる特定職員の給料月額は、人事委員会の定めるところにより、その者の属する職務の級及び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。</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、人事委員会の定めるところにより、その者の属する職務の級及び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。</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。）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2級の再任用職員の項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> <p>9～16 (略)</p>
---	---

【附則第12項関係】江東区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月江東区条例第50号）の一部を改正する条例 新旧対照表

江東区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月江東区条例第50号）	江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（令和4年 月江東区条例第 号）附則第12項の規定による改正案
<p>本則 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1～3 (略)</p> <p>(江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する</p>	<p>本則 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1～3 (略)</p> <p>(江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する</p>

条例の読み替え)	条例の読み替え)
4 施行日以後の江東区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月江東区条例第4号）附則第5項の規定は、同項中「 <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</u> 」とあるのは「 <u>うち施行日以降にその者の受ける給料月額が江東区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月江東区条例第50号）の施行の日の前日においてその者が受けている江東区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月江東区条例第4号）附則第5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（100円に満たない端数がある場合は、その端数を四捨五入するものとする。）</u> 」と読み替えて適用する。	4 施行日以後の江東区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月江東区条例第4号）附則第5項の規定は、同項中「 <u>施行日の前日において受けていた給料月額</u> 」とあるのは「江東区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月江東区条例第50号）の施行の日の前日においてその者が受けている江東区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月江東区条例第4号）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（100円に満たない端数がある場合は、その端数を四捨五入するものとする。）」と読み替えて適用する。
5 (略)	5 (略)

【附則第13項関係】江東区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月江東区条例第4号）の一部を改正する条例 新旧対照表

江東区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月江東区条例第4号）	江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（令和4年月江東区条例第号）附則第13項の規定による改正案
<p>本則 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1～7 (略)</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>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</u>若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）のうち、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2級の<u>再任用職員の欄に掲げる給料月額</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る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</p>	<p>本則 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1～7 (略)</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>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。）附則第4条第1項</u>若しくは<u>第2項又は第5条第1項</u>若しくは<u>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。）及び令和3年地方公務員法改正法附則第6条第1項</u>若しくは<u>第2項又は第7条第1項</u>若しくは<u>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。）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2級の<u>定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額</u>に達しないこ</u></p>

その差額に相当する額を加算した額とする。

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る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（暫定再任用短時間勤務職員にあっては、江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年3月江東区条例第8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8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。

（加える）

9 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、江東区職員の勤務時間、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。

9～12 （略）

13 附則第10項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。

14～16 （略）

10～13 （略）

14 附則第11項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。

15～17 （略）

江東区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（概要）

1 改正の理由

地方公務員法の一部改正に伴い、規定を整備するため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

- ① 退職後、引き続き職員となった場合における退職手当の支給の可否の取扱いについて明確にするため、文言を整理する。（第3条関係）
- ② 定年引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢制により他の職への降任等をされた職員の退職手当の調整額については、「降任等をされた日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間の調整額を比較し、いずれか高い額とする規定を加える。（第10条の2関係）
- ③ 当分の間、60歳に達した日以後に自己都合により退職した者の退職手当の基本額は定年退職した場合と同じ支給率を適用するなど、定年引上げに伴う経過措置を定める。（制定附則第11条関係）

3 施行期日

令和5年4月1日。ただし、①については公布の日から施行する。

江東区職員の退職手当に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>第1条 (略) (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で次の各号に掲げる者</u>とする。</p> <p>(1) 江東区職員の給与に関する条例（昭和30年4月江東区条例第7号。以下「給与条例」という。）第2条に定める給料を支給される職員</p> <p>(2) 江東区立幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年3月江東区条例第48号）第3条に定める給料を支給される職員</p> <p>(加える)</p>	<p>第1条 (略) (支給対象)</p> <p>第2条 退職手当の支給を受ける者は、<u>次に掲げる職員</u>とする。</p> <p>(1) 江東区職員の給与に関する条例（昭和30年4月江東区条例第7号。以下「給与条例」という。）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) 江東区立幼稚園教育職員の給与に関する条例（平成12年3月江東区条例第48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>給与条例第23条第1項に定める給与を支給される職員</u>（以下「<u>育児休業に伴う臨時の任用職員</u>」という。）のうち、<u>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</u>とは、<u>常時勤務を要する職員</u>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（以下「規則」という。）により、<u>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</u>。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、<u>前項の職員とみなす</u>。ただし、<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号に掲げる職員</u>については、<u>この限りでない</u>。</p>
<p>3 <u>前2項の規定にかかわらず、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、退職手当は支給しない。</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>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職員となつたとき</u></p>	<p>(削る)</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>

は、退職手当は支給しない。

(加える)

(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。

(加える)

(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。

(加える)

(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。

(加える)

(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の任用職員となったとき。

(加える)

2 前項の規定による場合のほか、前条第1項第3号に掲げる職員のその月の勤務日数（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。

(加える)

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の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。

4 (略)

2 (略)

第4条～第6条 (略)

(整理退職等の場合の退職手当の基本額)

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、勧しようを受け、又はその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

第4条～第6条 (略)

(整理退職等の場合の退職手当の基本額)

第7条 地方公務員法（昭和25年法律第261号）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、勧奨を受け、又はその意に反して退職した者及び公務上の傷病又は死亡に

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。

2～5 (略)

第7条の2 (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7条の3 第6条第1項の規定に該当する者（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つて、その勤務期間が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10年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。

(略)

第7条の4 (略)

(非違により勧奨を受けて退職した者に対する一般の退職手当)

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、職員が非違により勧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、一般的退職手当を支給せず、又は第5条の規定により計算した額から一部を減額した額をもってその者の一般的退職手当の額とする。

(給料の調整額等の支給を受けた者の退職手当の基本額)

第9条 第5条から第7条までの規定において、給

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。

2～5 (略)

第7条の2 (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7条の3 第6条第1項の規定に該当する者（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つて、その勤務期間が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15年（給与条例第6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。

(略)

第7条の4 (略)

(非違により勧奨を受けて退職した者に対する一般的退職手当)

第8条 第5条第1項、第6条第1項、第7条第1項、次条又は第10条の規定にかかわらず、職員が非違により勧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、一般的退職手当を支給せず、又は第5条及び第10条の規定により計算した額の合計額から一部を減額した額をもってその者の一般的退職手当の額とする。

(給料の調整額等の支給を受けた者の退職手当の基本額)

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。

2 第5条から第7条までの規定において退職時に江東区立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月江東区条例第49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。

3 (略)

(退職手当の調整額)

第10条 (略)

2・3 (略)

4 第2項の休職月等とは、次に掲げる期間のある月（第1号から第8号までに掲げる期間のある月にあっ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9号に掲げる期間のある月にあっ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

料の調整額の支給を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。

2 第5条から第7条までの規定において退職時に江東区立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月江東区条例第49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（江東区立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つた者から江東区立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っては、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を加えた額とする。

3 (略)

(退職手当の調整額)

第10条 (略)

2・3 (略)

4 第2項の休職月等とは、次に掲げる期間のある月（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（江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年3月江東区条例第8号）第4

<p><u>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った月を除く。)をいう。</u></p>		<p><u>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。)のあった月を除く。)をいう。</u></p>
(1)～(4) (略)	(加える)	(1)～(4) (略)
(5)～(7) (略)		(5) <u>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>
(8) 育児休業 (地方公務員の育児休業等に関する法律その他の法律の規定による育児休業をいう。以下同じ。)の期間		(6)～(8) (略)
(9) 育児短時間勤務等の期間		(9) 育児休業 (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休業をいう。以下同じ。)の期間
5～7 (略)		(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
	(加える)	5～7 (略)
(勤続期間の計算)		<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>
第11条 (略)		<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の他の管理監督職に降任した職員その他の規則で定める職員 (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っては、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>
2 前項の規定による在職期間の計算は、職員とな		(勤続期間の計算)
		第11条 (略)
		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。

3 職員が退職した場合（第16条第1項各号のいづれかに該当する場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、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。

（加える）

（加える）

（加える）

（加える）

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、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規則で定める要件に該当しな

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（第2条第1項第3号に掲げる職員にあっては、引き続いた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）による。

3 職員が退職した場合（第16条第1項各号のいづれかに該当する場合を除く。）において、次の各号のいづれかに該当するときは、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。

（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。

（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つたとき。

（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の任用職員となつたとき。

（4）育児休業に伴う臨時の任用職員（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の任用職員となつたとき。

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、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規則で定める要件に該

い場合における当該自己啓発等休業の期間に限る。) 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。

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、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、他の特別区の職員、特別区の一部事務組合の職員、国家公務員、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（規則で定める者を除く。）（以下「都職員等」という。）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た者に限る。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並びに職員が都職員等となり、引き続いて職員となったもの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。

6～8 (略)

第12条 (略)

(失業者の退職手当)

第13条 (略)

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

当しない場合における当該自己啓発等休業の期間に限る。) 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。

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、都職員等（東京都の職員、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、他の特別区の職員、特別区の一部事務組合の職員、国家公務員、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。）から引き続いて職員となった者（規則で定める者を除き、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た者に限る。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並びに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。

6～8 (略)

第12条 (略)

(失業者の退職手当)

第13条 (略)

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

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っては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であっ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っ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。

(1)・(2) (略)

3 (略)

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、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、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「第4項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。

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っては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であっ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っ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。

(1)・(2) (略)

3 (略)

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、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、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「第4項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、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規則で定める職員が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

	<p><u>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る期間に算入しない。</u></p>
5～7 (略)	
8 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。	8 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。
(1)～(4) (略)	(1)～(4) (略)
(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第8項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	(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第9項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
(6) (略)	(6) (略)
9～14 (略)	9～14 (略)
(都職員等となった者の取扱い)	(都職員等となった者の取扱い)
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。	第14条 職員（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その他の規則で定めるときは、この限りでない。
第15条～第17条 (略)	第15条～第17条 (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)	(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18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等が支払われていない場合におい	第18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等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支払を受ける権利を承継した者）に対し、第16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關し地方公務員法第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21条において「失業者退職手当額」という。）を

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支払を受ける権利を承継した者）に対し、第16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關し地方公務員法第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21条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）

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たとき。

2~6 (略)

第20条 (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)

第21条 退職した者(死亡による退職の場合は、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(当該退職した者

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たとき。

2~6 (略)

第20条 (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)

第21条 退職した者(死亡による退職の場合は、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

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 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 15 条第 1 項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 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。

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 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 15 条第 1 項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 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。

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の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～8 (略)

第22条～第24条 (略)

附 則

第1条・第2条 (略)

第3条 第11条第5項の規定による先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間について、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けた者の退職手当の基本額は、第5条から第9条までの規定にかかわらず退職日給料月額に第1号に掲げる割合から第2号に掲げる割合を

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。

6～8 (略)

第22条～第24条 (略)

附 則

第1条・第2条 (略)

第3条 第11条第5項の規定による先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間について、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けた者の退職手当の基本額は、第5条から第9条までの規定にかかわらず退職日給料月額に第1号に掲げる割合から第2号に掲げる割合を

控除した割合を乗じて得た額とする。ただし、その額が先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間を通算しないとした場合の退職手当の基本額に満たないときは、先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間を通算しないとした場合の額とする。

(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

(2) (略)

第4条～第8条 (略)

(第13条第7項の規定の適用に関する特例)

第9条 平成34年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「

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

ウ 特定退職者であって、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

控除した割合を乗じて得た額とする。ただし、その額が先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間を通算しないとした場合の退職手当の基本額に満たないときは、先の職員としての在職期間及び都職員等の在職期間を通算しないとした場合の額とする。

(1) その者が第5条から第9条まで (附則第11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。) 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

(2) (略)

第4条～第8条 (略)

(第13条第7項の規定の適用に関する特例)

第9条 令和7年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「

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

ウ 特定退職者であって、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。）

」とする。

第10条（略）

（加える）

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。）

」とする。

第10条（略）

（職員の定年の引上げに伴う経過措置）

第11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条又は附則第11条第1項」とする。

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。

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（給与条例第6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」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。

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「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勧奨を受けて退職した者で規則で定めるもの、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（給与条例第6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。

5 給与条例附則第10項又は江東区立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改定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

6 当分の間、給与条例附則第10項又は江東区立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（その者が給与条例附則第10項又は江東区立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つ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、「相当する額」とあるのは「相当する額（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割措置日前の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号イ中「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。

読み替える規定	読み替える字句	読み替える字句
附則第1 1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	及び7割措置前給料月額及び7割措置前給料に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。)	並びに7割措置前給料月額及び7割措置前給料に100
の7割措置日 前の特定減額 前給料 月額	並びに7割措置日前の特定減額前給料月額及び7割措置日前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割措置日前の特定減額前給料月額」という。)	並びに7割措置日前の特定減額前給料月額及び7割措置日前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 月額を	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。)	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
		減額前給料月額」とい

		<u>う。) を</u>
	<u>7 割 措</u> <u>置 前 給</u> <u>料 月 額</u> <u>に</u>	<u>割増後の 7 割措置前</u> <u>給料月額に</u>
<u>附則第 1</u> <u>1 条第 6</u> <u>項の規定</u> <u>により読</u> <u>み替えて</u> <u>適用する</u> <u>第 7 条の</u> <u>4 第 1 項</u> <u>第 2 号</u>	<u>退 職 日</u> <u>給 料 月</u> <u>額 に、</u>	<u>退職日給料月額及び</u> <u>退職日給料月額に 1</u> <u>00 分の 2 を乗じて</u> <u>得た額の合計額に、</u>
<u>附則第 1</u> <u>1 条第 6</u> <u>項の規定</u> <u>により読</u> <u>み替えて</u> <u>適用する</u> <u>第 7 条の</u> <u>4 第 1 項</u> <u>第 2 号イ</u>	<u>の 7 割</u> <u>措 置 日</u> <u>後 の 特</u> <u>定 減 額</u> <u>前 給 料</u> <u>月 額</u>	<u>の割増後の 7 割措置</u> <u>日後の特定減額前給</u> <u>料月額</u>
	<u>7 割 措</u> <u>置 前 給</u> <u>料 月 額</u>	<u>割増後の 7 割措置前</u> <u>給料月額</u>

8 当分の間、給与条例附則第 10 項の規定の適用
を受ける職員 (附則第 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 (附則第 11 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
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。

9 当分の間、江東区立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「前項」とあるのは「前項(附則第11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。)」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(江東区立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江東区立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っては、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（江東区立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江東区立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っては、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（江東区立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江東区立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っては、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。

附 則

（施行期日）

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、第14条及び附則第9条の改正規定並びに次項、第4項及び第5項の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

2 この条例による改正後の江東区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、前項ただし書に規定する施行の日から令和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。

3 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。

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。

5 改正後の条例附則第9条の規定は、令和4年4月1日から適用する。

江東区職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例について（地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴う改正概要）

1 改正の理由

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い、育児休業の取得回数制限の緩和に伴う改正及び非常勤職員に係る育児休業の取得要件の緩和を行うため、条例の一部を改正する。

2 改正の概要

- ① 非常勤職員の育児休業の取得要件である任期が満了することが明らかでない期間について、子の出生の日から57日間以内に育児休業を取得する場合は、子の出生の日から57日間の期間の末日から6月を経過する日（現行は子が1歳6か月に達する日）までに緩和する。（第2条関係）
- ② 非常勤職員が子の1歳6か月に達する日までを育児休業の対象期間とすることができる要件として、配偶者が育児休業をする場合には、当該育児休業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場合（現行は子が1歳に達する日の翌日を育児休業の期間の初日として取得する場合に限る。）を加える。（第2条の3関係）
- ③ 改正後の条例の規定に該当する者からの育児休業の承認の請求については、施行日前においても行うこととする。（附則第4項及び第5項関係）

3 施行期日

令和4年10月1日。ただし、③については公布の日から施行する。

江東区職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>【第1条（当初）】</p> <p>第1条（略） (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) <u>次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</u> ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 (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歳に達する日</u>）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)（略）</p> <p>イ <u>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している非常勤職員に限る。）</u></p> <p>（加える）</p>	<p>【第1条（令和4年10月1日施行）】</p> <p>第1条（略） (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) <u>非常勤職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の非常勤職員</u> ア 次のいずれにも該当する非常勤職員 (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。）（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、第2条の4の規定に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日）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)（略）</p> <p>イ <u>次のいずれかに該当する非常勤職員</u></p> <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</u></p>

(加える)

場合にあっては、当該末日とされた日。以下この(ア)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

(イ) 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もの

(削る)

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

第2条の2 (略)

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

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。

(1)・(2) (略)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、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(当該子の1歳

第2条の2 (略)

(育児休業法第2条第1項の条例で定める日)

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。

(1)・(2) (略)

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、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であって第3条第7号に掲げる事情に該当するときはイ及びウに掲げる場合に該当する場合、規則で定める特別の事情がある場合にあってはウに掲げる場合に該当する場合) 当該子の1歳6か月到達日

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っては、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 当該子の1歳6か月到達日

（加える）

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

イ (略)

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

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

ウ (略)

(加える)

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

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の規定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っては、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って、次の各号のいずれにも該当するときとする。

(加える)

(1)・(2) (略)

(加える)

(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)

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。

(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)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で

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

(育児休業法第2条第1項の条例で定める場合)

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、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。

(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

(2)・(3) (略)

(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

(削る)

(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)

第3条 育児休業法第2条第1項ただし書の条例で

<p>定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) <u>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と除く。）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) (略)</p> <p>(8) <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こと。</u></p> <p style="text-align: right;">(加える)</p> <p>第4条～第20条 (略)</p>	<p>定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(削る)</p> <p>(5)・(6) (略)</p> <p>(7) <u>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に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すること。</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>第4条～第20条 (略)</p>
---	---

江東区職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

現行	改正案
<p>【第2条（令和4年10月1日施行）】</p> <p>第1条（略） (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第二条第一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) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第1号）第4条第1項又は<u>第2項</u>の規定により<u>引き続いて</u>勤務している職員 （加える）</p> <p>(3)（略）</p> <p>第2条の2～第6条（略） (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)（略）</p> <p>(2) 江東区職員の定年等に関する条例第4条第1項又は<u>第2項</u>の規定により<u>引き続いて</u>勤務している職員 （加える）</p> <p>第8条～第13条（略） (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)（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江東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</u>第1項又は<u>第28条の6</u>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>【第2条（令和5年4月1日施行）】</p> <p>第1条（略） (育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第二条第一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) 江東区職員の定年等に関する条例（昭和59年3月江東区条例第1号）第4条第1項又は<u>同条第2項</u>の規定により<u>引き続き</u>勤務している職員</p> <p>(3) <u>江東区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。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p>(4)（略）</p> <p>第2条の2～第6条（略） (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)（略）</p> <p>(2) 江東区職員の定年等に関する条例第4条第1項又は<u>同条第2項</u>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>第8条～第13条（略） (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)（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江東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</u>第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）</p>

第15条～第20条 (略)

第15条～第20条 (略)

【江東区職員の育児休業等に関する条例（令和4年 月江東区条例第 号）附則】

現行	改正案
	<p>附 則</p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この条例は、令和4年10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。</p> <p>(1) 第2条及び附則第3項の規定 令和5年4月1日</p> <p>(2) 附則第4項及び第5項の規定 公布の日 (経過措置)</p> <p>2 この条例の施行の日前に、第1条の規定による改正前の江東区職員の育児休業等に関する条例第3条第5号に規定する書面により任命権者に申し出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。</p> <p>3 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）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とみなして、第2条の規定による改正後の江東区職員の育児休業等に関する条例の規定を適用する。</p> <p>(施行前の準備)</p> <p>4 地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第35号）による改正前の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2条第1項の規定により育児休業をしたことがある職員からの育児休業の承認の請求は、この条例の施行の日前においても行うことができる。</p> <p>5 第1条の規定による改正後の江東区職員の育児休業等に関する条例第2条第3号ア、第2条の3第3号、第2条の4又は第3条第7号に新たに該</p>

当する者からの育児休業の承認の請求は、例の施行の日前においても行うことができる。