

条 例 議 案 の 概 要

—令和4年12月定例会—

目 次

議案第 119 号	盛岡市情報公開・個人情報保護審査会条例について	1
議案第 120 号	盛岡市新市庁舎整備審議会条例について	6
議案第 121 号	盛岡市個人情報の保護に関する条例について	7
議案第 122 号	盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例について	9
議案第 123 号	盛岡市職員の高齢者部分休業に関する条例について	63
議案第 124 号	盛岡市都市公園条例の一部を改正する条例について	66
議案第 125 号	盛岡市しらたき工房条例を廃止する条例について	70

議案第 119 号

盛岡市情報公開・個人情報保護審査会条例について

1 制定の趣旨

個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）並びに盛岡市情報公開条例（平成12年条例第51号。以下「情報公開条例」という。）及び盛岡市議会の個人情報の保護に関する条例（令和4年条例第 号。以下「議会個人情報保護条例」という。）の規定により、盛岡市情報公開・個人情報保護審査会を設置しようとするものである。

2 条例の内容

(1) 審査会の組織（第2条関係）

審査会の委員は5人以内とし、学識経験を有する者から委嘱する。また、任期は3年とする。

(2) 審査会の調査（第5条～第11条関係）

審査会は、実施機関からの諮問に応じ、審査請求人からの審査請求に係る行政文書（情報公開条例に基づく文書）又は保有個人情報（個人情報保護法及び議会個人情報保護条例に基づく情報）について調査審議する。

(3) 罰則（第14条関係）

審査会の委員が、職務上知り得た秘密を漏らした場合は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

3 施行期日

デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号）第51条の規定の施行の日（令和5年4月1日）

改正後	改正前
<p>○盛岡市情報公開条例 平成12年12月26日条例第51号</p> <p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p> <p>盛岡市情報公開条例 盛岡市公文書公開条例（昭和63年条例第35号）の全部を改正する。</p> <p>目次 第1章 総則（第1条～第4条） 第2章 行政文書の開示（第5条～第19条） 第3章 審査請求（第19条の2～第22条） 第4章 雑則（第23条～第28条）</p> <p>附則 第1条 略 （定義） 第2条 この条例において「行政文書」とは、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画及び電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）であって、当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。ただし、次に掲げるものを除く。 （1） 新聞、雑誌、書籍その他不特定多数の者に販売することを目的として発行されるもの （2） 図書館その他の規則で定める施設において、歴史的若しくは文化的な資料又は学術研究用の資料として特別の管理がなされているもの 2 この条例において「実施機関」とは、市長、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会、地方公営企業の管理者及び議会をいう。 第3条から第19条の2まで 略 （審査会への諮問等） 第20条 開示決定等又は開示請求に係る不作為について審査請求があったときは、当該審査請求に対する裁決をすべき実施機関は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、遅滞なく、盛岡市情報公開・個人情報保護審査会条例（令和4年条例第 号）第1条第1項の規定により置かれた盛岡市情報公開・個人情報保護審査会に諮問しなければならない。 （1） 審査請求が不合法であり、却下するとき。 （2） 裁決で、審査請求の全部を認容し、当該審査請求に係る行政文書の全部を開示することとするとき（当該行政文書の開示について反対意見書が提出されているときを除く。）。 2 前項の規定による諮問は、行政不服審査法第9条第3項において読み替えて適用する同法第29条第2項の弁明書の写し（同法第9条第3項において読み替えて適用する同法第30条第1項の反論書又は同法第9条第3項において読み替えて適用する同法第30条第2項の意見書の提出があった場合にあっては、当該弁明書の写し及び当該反論書又は当該意見書の写し）を添えてしなければならない。 3 第1項の規定により諮問をした実施機関（以下「諮問実施機関」という。）は、同項の規定による諮問に対する答申を受けたときは、その答申を尊重して、速やかに当該審査請求についての裁決をしなければならない。 第21条及び第22条 略</p>	<p>○盛岡市情報公開条例 平成12年12月26日条例第51号</p> <p>改正 略</p> <p>盛岡市情報公開条例 盛岡市公文書公開条例（昭和63年条例第35号）の全部を改正する。</p> <p>目次 第1章 総則（第1条～第4条） 第2章 行政文書の開示（第5条～第19条） 第3章 審査請求（第19条の2～第22条） 第4章 審査会（第23条～第35条） 第5章 雑則（第36条～第41条）</p> <p>附則 第1条 略 （定義） 第2条 この条例において「行政文書」とは、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画及び電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。第31条第1項及び第2項を除き、以下同じ。）であって、当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。ただし、次に掲げるものを除く。 （1） 新聞、雑誌、書籍その他不特定多数の者に販売することを目的として発行されるもの （2） 図書館その他の規則で定める施設において、歴史的若しくは文化的な資料又は学術研究用の資料として特別の管理がなされているもの 2 この条例において「実施機関」とは、市長、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会、地方公営企業の管理者及び議会をいう。 第3条から第19条の2まで 略 （審査会への諮問等） 第20条 開示決定等又は開示請求に係る不作為について審査請求があったときは、当該審査請求に対する裁決をすべき実施機関は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、遅滞なく、盛岡市情報公開審査会に諮問しなければならない。 （1） 審査請求が不合法であり、却下するとき。 （2） 裁決で、審査請求の全部を認容し、当該審査請求に係る行政文書の全部を開示することとするとき（当該行政文書の開示について反対意見書が提出されているときを除く。）。 2 前項の規定による諮問は、行政不服審査法第9条第3項において読み替えて適用する同法第29条第2項の弁明書の写し（同法第9条第3項において読み替えて適用する同法第30条第1項の反論書又は同法第9条第3項において読み替えて適用する同法第30条第2項の意見書の提出があった場合にあっては、当該弁明書の写し及び当該反論書又は当該意見書の写し）を添えてしなければならない。 3 第1項の規定により諮問をした実施機関（以下「諮問実施機関」という。）は、同項の規定による諮問に対する答申を受けたときは、その答申を尊重して、速やかに当該審査請求についての裁決をしなければならない。 第21条及び第22条 略 第4章 審査会 （設置等） 第23条 第20条第1項の規定による諮問に応じ審査請求について調査審議させるため、市長の附属機関として盛岡市情報公開審査会（以下「審査会」という。）を置く。 2 審査会は、前項の規定による調査審議のほか、情報公開制度に関し実施機関に意見を述べることができる。 （組織） 第24条 審査会は、委員5人以内をもって組織し、委員は、学識経験を有する者のうちから市長が委嘱する。 2 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。 3 市長は、委員が心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき又</p>

改正後	改正前
	<p>は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認めるときは、その委員を罷免することができる。</p>
	<p>4 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。</p>
	<p>5 委員は、在任中、政党その他の政治的団体の役員となり、又は積極的に政治運動をしてはならない。</p> <p>(会長)</p>
	<p>第25条 審査会に会長を置き、委員の互選とする。</p> <p>2 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。</p> <p>3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。</p> <p>(会議)</p>
	<p>第26条 審査会は、会長が招集する。</p> <p>2 審査会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。</p> <p>3 審査会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。</p> <p>(審査会の調査権限)</p>
	<p>第27条 審査会は、必要があると認めるときは、諮問実施機関に対し、開示決定等に係る行政文書の提示を求めることができる。この場合においては、何人も、審査会に対し、その提示された行政文書の開示を求めることができない。</p> <p>2 諮問実施機関は、審査会から前項の規定による求めがあったときは、これを拒んではならない。</p> <p>3 審査会は、必要があると認めるときは、諮問実施機関に対し、開示決定等に係る行政文書に記録されている情報の内容を審査会の指定する方法により分類し、又は整理した資料を作成し、審査会に提出するよう求めることができる。</p> <p>4 第1項及び前項に定めるもののほか、審査会は、審査請求に係る事件に関し、審査請求人、参加人又は諮問実施機関（以下「審査請求人等」という。）にその主張を記載した書面（以下「主張書面」という。）又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実を陳述させ、又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。</p> <p>(意見の陳述)</p>
	<p>第28条 審査会は、審査請求人等から申立てがあったときは、当該審査請求人等に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。ただし、審査会がその必要がないと認めるときは、この限りでない。</p> <p>2 前項本文の場合においては、審査請求人又は参加人は、審査会の許可を得て、補佐人とともに出頭することができる。</p> <p>(主張書面等の提出)</p>
	<p>第29条 審査請求人等は、審査会に対し、主張書面又は資料を提出することができる。ただし、審査会が主張書面又は資料を提出すべき相当の期間を定めたときは、その期間内にこれを提出しなければならない。</p> <p>(委員による調査手続)</p>
	<p>第30条 審査会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に、第27条第1項の規定に基づき提示された行政文書を閲覧させ、同条第4項の規定による調査をさせ、又は第28条第1項の規定による審査請求人等の意見の陳述を聴かせることができる。</p> <p>(提出資料の写しの送付等)</p>
	<p>第31条 審査会は、第27条第3項若しくは第4項又は第29条の規定による主張書面又は資料の提出があったときは、当該主張書面又は資料の写し（電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供するものをいう。次項において同じ。）にあっては、記録された事項を記載した書面）を当該主張書面又は資料を提出した審査請求人等以外の審査請求人等に送付するものとする。ただし、第三者の利益を害するおそれがあると認められるときその他正当な理由があるときは、この限りでない。</p> <p>2 審査請求人等は、審査会に対し、審査会に提出された主張書面又は資料の閲覧（電磁的記録にあっては、記録された事項を審査会が定める方法により表示したものの閲覧）を求めることができる。この場合において、審査会は、第三者の利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があるときでなければ、その閲覧を拒むことができない。</p> <p>3 審査会は、第1項の規定による送付をし、又は前項の規定による閲覧をさせようとするときは、当該送付又は閲覧に係る主張書面又は資料を提出</p>

改正後	改正前
	<p>した審査請求人等の意見を聴かななければならない。ただし、審査会が必要がないと認めるときは、この限りでない。</p> <p>4 審査会は、第2項の閲覧について、日時及び場所を指定することができる。 (調査審議手続の非公開)</p> <p>第32条 審査会の行う審査請求に係る調査審議の手続は、公開しない。 (答申書の送付等)</p> <p>第33条 審査会は、諮問に対する答申をしたときは、答申書の写しを審査請求人及び参加人に送付するとともに、答申の内容を公表するものとする。 (庶務)</p> <p>第34条 審査会の庶務は、総務部において処理する。 (委任)</p> <p>第35条 第23条から前条までに定めるもののほか、審査会の運営に関し必要な事項は、会長が審査会に諮って定める。</p>
<p>第4章 雑則 (行政文書の管理)</p> <p>第23条 実施機関は、この条例の適正かつ円滑な運用に資するため、行政文書を適正に管理しなければならない。</p> <p>2 実施機関は、行政文書の分類、作成、保存及び廃棄その他の行政文書の管理に関する必要な事項についての定めを設けなければならない。 (開示請求をしようとする者に対する情報の提供等)</p> <p>第24条 実施機関は、開示請求をしようとする者が容易かつ的確に開示請求をすることができるよう、当該実施機関が保有する行政文書の特定に資する情報の提供その他開示請求をしようとする者の利便を考慮した適切な措置を講じなければならない。 (実施状況の公表)</p> <p>第25条 市長は、毎年度、この条例の施行の状況を取りまとめ、その概要を公表するものとする。 (情報の提供に関する施策の推進)</p> <p>第26条 実施機関は、この条例に定めるところによる行政文書の開示と併せて、実施機関が保有する情報が適時に、かつ、適切な方法で市民に明らかにされるよう、実施機関の保有する情報の提供に関する施策の推進に努めなければならない。 (出資法人の情報開示)</p> <p>第27条 市が資本金、基本金その他これらに準ずるものを出資している法人(以下「出資法人」という。)は、この条例の趣旨にのっとり、当該出資法人の保有する情報の開示に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>2 実施機関は、出資法人の性格及び業務内容に応じ、当該出資法人の保有する情報の開示及び提供が推進されるよう、必要な措置を講じなければならない。 (委任)</p> <p>第28条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	<p>第5章 雑則 (行政文書の管理)</p> <p>第36条 実施機関は、この条例の適正かつ円滑な運用に資するため、行政文書を適正に管理しなければならない。</p> <p>2 実施機関は、行政文書の分類、作成、保存及び廃棄その他の行政文書の管理に関する必要な事項についての定めを設けなければならない。 (開示請求をしようとする者に対する情報の提供等)</p> <p>第37条 実施機関は、開示請求をしようとする者が容易かつ的確に開示請求をすることができるよう、当該実施機関が保有する行政文書の特定に資する情報の提供その他開示請求をしようとする者の利便を考慮した適切な措置を講じなければならない。 (実施状況の公表)</p> <p>第38条 市長は、毎年度、この条例の施行の状況を取りまとめ、その概要を公表するものとする。 (情報の提供に関する施策の推進)</p> <p>第39条 実施機関は、この条例に定めるところによる行政文書の開示と併せて、実施機関が保有する情報が適時に、かつ、適切な方法で市民に明らかにされるよう、実施機関の保有する情報の提供に関する施策の推進に努めなければならない。 (出資法人の情報開示)</p> <p>第40条 市が資本金、基本金その他これらに準ずるものを出資している法人(以下「出資法人」という。)は、この条例の趣旨にのっとり、当該出資法人の保有する情報の開示に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>2 実施機関は、出資法人の性格及び業務内容に応じ、当該出資法人の保有する情報の開示及び提供が推進されるよう、必要な措置を講じなければならない。 (委任)</p> <p>第41条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。</p>
<p>附 則 略</p> <p>附 則 (令和4年条例第 号抄) (施行期日)</p> <p>1 この条例は、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律(令和3年法律第37号)第51条の規定の施行の日(令和5年4月1日)から施行する。 (盛岡市情報公開条例の一部改正に伴う経過措置)</p> <p>3 盛岡市情報公開審査会の委員であった者に係るその職務上知り得た秘密を漏らしてはならない義務については、この条例の施行後も、なお従前の例による。</p> <p>4 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)前に附則第2項の規定による改正前の盛岡市情報公開条例(以下「旧情報公開条例」という。)の規定により盛岡市情報公開審査会がした調査審議その他の行為は、施行日以後は、この条例の相当規定に基づいて、審査会がした調査審議その他の行為とみなす。</p> <p>5 施行日前に旧情報公開条例の規定により盛岡市情報公開審査会に対してされた申立てその他の行為は、施行日以後は、この条例の相当規定に基づいて、審査会に対してされた申立てその他の行為とみなす。</p>	<p>附 則 略</p>

改正後	改正前
<p>6 施行日前に旧情報公開条例第29条ただし書の規定により盛岡市情報公開審査会に対して盛岡市情報公開審査会が定めた期間内に旧情報公開条例第27条第4項に規定する主張書面又は資料の提出をしなければならない事項で、施行日前にその提出がされていないものについては、施行日以後は、これを、第7条ただし書の規定により審査会に対してその提出をしなければならないとされた事項についてその提出がされていないものとみなして、同条ただし書の規定を適用する。</p>	

議案第 120 号

盛岡市新市庁舎整備審議会条例について

1 制定の趣旨

新たな市庁舎の整備に関する重要事項を調査審議させるため、市長の附属機関として盛岡市新市庁舎整備審議会を設置しようとするものである。

2 条例の内容

(1) 所掌事務

市長の諮問に応じて、新市庁舎に係る基本構想及び基本計画その他新市庁舎の整備に関する事項を調査審議する。

(2) 組織

委員15人以内とし、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

ア 知識経験を有する者

イ 公共的団体に属する者

ウ 市の区域内に住所を有する者

(3) 任期

委員の任期は、2年とする。

(4) 庶務

盛岡市新市庁舎整備審議会の庶務は、総務部において処理する。

3 施行期日

令和5年4月1日

議案第 121 号

盛岡市個人情報の保護に関する条例について

1 制定の趣旨

個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の規定に基づく個人情報の適正な取扱いについて必要な事項を定めることにより、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護しようとするものである。

2 条例の内容

(1) 条例個人情報ファイル簿の作成及び公表（第3条関係）

条例個人情報ファイル簿（実施機関が保有している個人情報ファイルのうち、対象となる個人情報の本人の数が1,000人未満のもの）について、作成し、及び公表する。

(2) 開示決定等の期限（第4条関係）

開示請求があった場合の開示決定等については、開示請求があった日から起算して15日以内とする。また、事務処理上の困難その他正当な理由があるときは、開示決定等に係る期限を30日以内に限り延長することができるものとする。

(3) 開示決定等の期限の特例（第5条関係）

開示請求に係る保有個人情報が著しく大量であるため、開示請求があった日から起算して45日以内にその全てについて開示決定等を行うことにより事務の遂行に著しい支障が生じるおそれがある場合は、開示請求に係る保有個人情報のうちの相当の部分については、45日以内に開示決定等をし、残りの保有個人情報については相当の期間内に開示決定等を行うものとする。

(4) 開示請求に係る手数料等（第6条関係）

ア 開示請求に係る手数料の額は、無料とする。

イ 文書及び図画の写しの交付又は電磁的記録（電子データ）の開示に係る費用は、実費の範囲内で規則で定める額とする。

3 その他

(1) 盛岡市個人情報保護条例の廃止（附則第2項関係）

現行の盛岡市個人情報保護条例（平成16年条例第7号）は、廃止する。

(2) 委員の任期の特例（附則第6項関係）

現に盛岡市個人情報保護審査会及び盛岡市個人情報保護審議会の委員である者の任期は、令和5年3月31日までとする。

4 施行期日

デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号）第51条の規定の施行の日（令和5年4月1日）

（3（2）は、公布の日）

議案第 122 号

盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例について

1 改正の趣旨

国の例に準じ職員の定年を引き上げるほか、地方公務員法（昭和25年法律第 261号）の改正及び職員の定年の引上げ等に伴う規定の整備をしようとするものである。

2 改正の内容

(1) 一部改正

ア 盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）

(7) 定年の引上げ

定年年齢を60歳から65歳（保健所の医師は65歳から70歳）へ引き上げる。引上げは、令和5年4月1日から2年に1歳ずつ段階的に行う。

(イ) 現行65歳定年である職に係る定年の据置き

現行65歳定年である医師及び歯科医師のうち、保健所に勤務する者以外の者について、令和5年4月1日以降も定年を据え置く。

(ロ) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）が適用される職の範囲

役職定年制が適用される職の範囲を管理職手当が支給される職（医師及び歯科医師を除く。）とし、役職定年制の年齢を60歳とする。また、役職定年制による降任等を行うに当たって任命権者が遵守しなければならない基準を定める。

(ハ) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の例外

役職定年制の例外となる特例任用について定める。

(ニ) 定年前再任用短時間勤務職員制度の導入

60歳に達した日以後定年前に退職した職員を短時間勤務の職に採用することができる、定年前再任用短時間勤務職員の採用について定める。

(ホ) 暫定再任用職員制度の導入

定年が段階的に引き上げられる経過期間の措置として、現行の再任用制度と同様の制度である暫定再任用職員（フルタイム又は短時間）の採用について定める。

(ヘ) 情報提供及び意思確認

翌年度に60歳に到達する職員に対して、60歳以後の任用及び給与等に関する情報提供並びに60歳以降の勤務に係る意思確認を行うことを定める。

イ 盛岡市職員給与支給条例（昭和24年条例第2号）

- ウ 盛岡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年条例第49号）
- エ 盛岡市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（昭和26年条例第50号）
- オ 盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和28年条例第51号）
- カ 盛岡市職員の退職手当に関する条例（昭和31年条例第15号）
- キ 盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例（昭和34年条例第34号）
- ク 盛岡市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第76号）
- ケ 盛岡市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6年条例第41号）
- コ 盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年条例第5号）
- サ 盛岡市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年条例第6号）
- シ 盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成19年条例第36号）
- ス 盛岡市職員の退職管理に関する条例（平成28年条例第8号）

イからスまでの条例については、定年引上げに伴う、60歳以降の給料月額を7割水準とする措置、60歳以降の退職に係る退職手当を定年退職と同様の算定とする措置、その他地方公務員法の改正に伴う再任用職員制度の廃止、定年前再任用短時間勤務職員制度及び暫定再任用職員制度の導入等に係る所要の改正を行う。

(2) 廃止

盛岡市職員の再任用に関する条例（平成13年条例第5号）

地方公務員法の改正に伴い、再任用職員制度を廃止する。（経過措置として同様の仕組みの暫定再任用職員制度を措置）

3 施行期日

令和5年4月1日

（盛岡市職員の定年等に関する条例の情報提供、意思確認に係る規定等は、公布の日）

【第1条】盛岡市職員の定年等に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市職員の定年等に関する条例 昭和59年6月27日条例第27号</p>	<p>○盛岡市職員の定年等に関する条例 昭和59年6月27日条例第27号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市職員の定年等に関する条例 (趣旨)</p>	<p>盛岡市職員の定年等に関する条例 (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、第28条の2第1項、第2項及び第4項、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の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p>
<p>第2条 略 (定年)</p>	<p>第2条 略 (定年)</p>
<p>第3条 職員の定年は、年齢65年とする。ただし、医師及び歯科医師である職員のうち保健所に勤務する職員の定年は、年齢70年とする。 (定年による退職の特例)</p>	<p>第3条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、医師及び歯科医師である職員の定年は、年齢65年とする。 (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（第8条の規定に基づき異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいい、同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものを除く。）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ことと認めるときは、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。</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、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。</p>
<p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験が必要とするものであるため、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。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、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。</p> <p>(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。</p>	<p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験が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。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、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。</p> <p>(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。</p>
<p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定に基づき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ことと認めるときは、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の翌日から起算して3年を超えることができない。</p>	<p>2 任命権者は、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ことと認めるときは、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。</p>
<p>3 任命権者は、第1項の規定に基づき職員を引き続き勤務させる場合及び前項の規定に基づき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。</p>	<p>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。</p>
<p>4 任命権者は、第1項の規定に基づき引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定に基づき期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定に基づき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消滅したときは、あらかじめ、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。</p>	<p>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。</p>
<p>(管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となる管理監督職)</p>	<p>5 前各項の規定を実施するため必要な手続は、規則で定める。</p>
<p>第5条 法第28条の2第1項の条例で定める職は、次に掲げる職（医師及び歯科医師が占める職を除く。）とする。</p>	
<p>(1) 盛岡市職員給与支給条例（昭和24年条例第2号）第33条の2の2第1項に規定する職員が占める職</p>	
<p>(2) 前号に掲げる職に準ずる職として規則で定める職 (管理監督職勤務上限年齢)</p>	
<p>第6条 法第28条の2第1項の管理監督職勤務上限年齢（以下「管理監督職勤務上限年齢」という。）は、年齢60年とする。</p>	
<p>(他の職への降任等を行うに当たつて遵守すべき基準)</p>	
<p>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「他の職への降任等」という。）を行うに当たつては、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、市長が定める基準を遵守しなければならない。</p>	
<p>(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の</p>	

改正後	改正前
<p>特例)</p> <p>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法第28条の2第1項に規定する異動期間（以下「異動期間」という。）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。</p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、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。</p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、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。</p> <p>(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。</p> <p>2 任命権者は、前項又はこの項の規定に基づき異動期間（これらの規定に基づき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、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。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えないこと。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定に基づき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法第28条の5第3項に規定する特定管理監督職群（以下この項において「特定管理監督職群」という。）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（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る当該管理監督職の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し、若しくは転任することができる。</p> <p>4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定に基づき異動期間（これらの規定に基づき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項の規定に基づき延長された当該異動期間を更に延長することができる場合を除く。）、又は前項若しくはこの項の規定に基づき異動期間（前3項又はこの項の規定に基づき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、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つては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内）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。</p> <p>（異動期間の延長等に係る職員の同意）</p> <p>第9条 任命権者は、前条の規定に基づき異動期間（同条の規定に基づき延長された期間を含む。）を延長する場合及び同条第3項の規定に基づき他の管理監督職に降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をする場合には、あらかじめ、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）</p> <p>第10条 任命権者は、第8条の規定に基づき異動期間（同条の規定に基づき延長された期間を含む。）を延長した場合において、当該異動期間の末日前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、当該職員について他の職への降任等をするものとする。</p> <p>（定年前再任用短時間勤務職員の任用）</p> <p>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（以下この条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、法第</p>	

改正後	改正前								
<p>22条の4第1項に規定する短時間勤務の職（以下この条において「短時間勤務の職」という。）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。</p> <p>（定年等に関する施策の調査等）</p>	<p>（定年）に関する施策の調査等）</p>								
<p>第12条 市長は、職員の定年等に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年等に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。</p> <p>（委任）</p>	<p>第5条 市長は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事務について適切な方策を講ずるものとする。</p>								
<p>第13条 この条例の実施に関し必要な事項は、市長が定める。</p>									
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>								
<p>第1項から第3項まで 略</p>	<p>第1項から第3項まで 略</p>								
<p>（定年に関する経過措置）</p>									
<p>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職員（医師及び歯科医師である職員を除く。）に対する第3条本文の規定の適用については、次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。</p>									
<table border="1"> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64年</td> </tr> </table>	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	
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年								
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年								
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年								
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年								
<p>5 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条ただし書の規定の適用については、次表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条ただし書中「70年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p>									
<table border="1"> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>66年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>67年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>68年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>69年</td> </tr> </table>	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	66年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	67年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	68年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	69年	
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	66年								
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	67年								
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	68年								
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	69年								
<p>6 令和5年4月1日から令和10年4月1日までの間における第4条第1項及び第2項の規定の適用については、次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とする。</p>									
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="81 1167 193 2114"> <p>第4条 職員（第8条の規定に</p> <p>第1項 基づき異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいい、同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものを除く。）</p> </td> <td data-bbox="193 1167 395 2114"> <p>職員</p> </td> <td data-bbox="395 1167 799 2114"> <p>できる。ただし、第8条の規定に基づき異動期間（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。）（同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものについては、第8条第1項又は第2項の規定に基づき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任命権者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。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="81 2114 193 2114"> <p>第4条 定年退職日</p> <p>第2項</p> </td> <td data-bbox="193 2114 395 2114"></td> <td data-bbox="395 2114 799 2114"> <p>定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めてい</p> </td> </tr> </table>	<p>第4条 職員（第8条の規定に</p> <p>第1項 基づき異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいい、同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものを除く。）</p>	<p>職員</p>	<p>できる。ただし、第8条の規定に基づき異動期間（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。）（同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものについては、第8条第1項又は第2項の規定に基づき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任命権者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。</p>	<p>第4条 定年退職日</p> <p>第2項</p>		<p>定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めてい</p>			
<p>第4条 職員（第8条の規定に</p> <p>第1項 基づき異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいい、同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものを除く。）</p>	<p>職員</p>	<p>できる。ただし、第8条の規定に基づき異動期間（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。）（同条の規定に基づき延長された期間を含む。）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（次条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めているものについては、第8条第1項又は第2項の規定に基づき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任命権者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。</p>							
<p>第4条 定年退職日</p> <p>第2項</p>		<p>定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めてい</p>							

改正後	改正前
<p>7 令和5年4月1日から令和7年3月31日までの間における第8条第1項の規定の適用については、同項中「期間内」とあるのは、「期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。））」とする。</p> <p>8 令和5年4月1日から令和11年3月31日までの間における第8条第2項の規定の適用については、同項中「期間内」とあるのは、「期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内）」とする。</p> <p>（情報の提供及び勤務の意思の確認）</p> <p>9 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、非常勤職員並びに医師及び歯科医師である職員を除く。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つた者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなつた職員（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。</p> <p>附 則 略</p> <p>附 則（令和4年条例第 号抄）</p> <p>（施行期日）</p>	<p>附 則 略</p>
<p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p> <p>（改正法附則第2条第3項の条例で定める年齢）</p>	
<p>2 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「改正法」という。）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。</p> <p>（勤務延長に関する経過措置）</p>	
<p>3 任命権者は、この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前に第1条の規定による改正前の盛岡市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項の規定に基づき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項の規定に基づき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について、旧条例勤務延長期限又はこの項の規定に基づき延長された期限が到来する場合において、第1条の規定による改正後の盛岡市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、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年を超えない。</p>	
<p>4 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第3条に規定する定年）を超える職（基準日における新条例定年が新条例第3条本文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規則で定める職に、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、改正法附則第3条第5項又は前項の規定に基づき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第3条に規定する定年）に達している職員（当該規則で定める職にあつては、規則で定める職員）を、昇任し、降任し、又は転任することができない。</p>	

改正後	改正前
<p>5 新条例第4条第3項及び第4項の規定は、附則第3項の規定に基づく期限の延長について準用する。 (定年退職者等の再任用に関する経過措置)</p> <p>6 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(次項、附則第8項、第11項及び第12項において「特定年齢到達年度の末日」という。)までの間にある者であつて、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(旧条例第3条に規定する定年をいう。以下同じ。)(施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧条例定年に準じた当該職に係る年齢)に達しているものを、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。</p> <p>(1) 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者</p> <p>(2) 旧条例第4条第1項若しくは第2項、改正法附則第3条第5項又は附則第3項の規定に基づき勤務した後退職した者</p> <p>(3) 25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。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの</p> <p>(4) 25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。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法再任用(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項又は第28条の5第1項の規定に基づき採用することをいう。)又は暫定再任用(この項、次項、附則第11項又は第12項の規定に基づき採用することをいう。次項第5号において同じ。)をされたことがあるもの</p> <p>7 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つて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達しているものを、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。</p> <p>(1) 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者</p> <p>(2) 施行日以後に新条例第4条第1項又は第2項の規定に基づき勤務した後退職した者</p> <p>(3) 施行日以後に新条例第11条の規定に基づき採用された者のうち、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</p> <p>(4) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの</p> <p>(5) 25年以上勤続して施行日以後に退職した者(前各号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して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</p> <p>8 前2項の任期又はこの項の規定に基づき更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前2項の規定に基づき採用する者又はこの項の規定に基づき任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。</p> <p>9 暫定再任用職員(附則第6項、第7項、第11項又は第12項の規定に基づき採用された職員をいう。以下同じ。)の前項の規定に基づく任期の更新は、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良好である場合に行うことができる。</p> <p>10 任命権者は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ、当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。</p> <p>11 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6項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職(新条例第11条に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。)に係る旧条例定年相当年齢(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における旧条例定年(施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、当該短時間勤務の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ときにおける旧条例定年</p>	

改正後	改正前
<p>に準じた当該短時間勤務の職に係る年齢)をいう。)に達しているものを、従前の勤務実績その他の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。</p> <p>12 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7項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新条例定年相当年齢(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における新条例定年をいう。附則第21項において同じ。)に達しているもの(新条例第11条の規定に基づき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情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。</p> <p>13 前2項の場合においては、附則第8項から第10項までの規定を準用する。 (改正法附則第8条第3項の条例で定める職及び年齢)</p> <p>14 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</p> <p>15 改正法附則第8条第3項の条例で定める年齢は、前項各号に掲げ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。 (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)</p> <p>16 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</p> <p>17 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、前項各号に掲げる短時間勤務の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ときにおける旧条例定年に準じた当該短時間勤務の職に係る年齢とする。 (改正法附則第8条第5項の条例で定める職並びに条例で定める者及び職員)</p> <p>18 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6項から第13項までの規定が適用される間における各年の4月1日(施行目を除く。)をいう。以下この項から附則第20項までにおいて同じ。)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。)</p> <p>19 改正法附則第8条第5項の条例で定める者は、前項に規定する職が基準日の前日に設置されていたものとした場合において、同日における当該職に係る新条例定年に達している者とする。</p> <p>20 改正法附則第8条第5項の条例で定める職員は、附則第18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)</p> <p>21 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条本文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規則で定める短時間勤務の職(以下この項において「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11条に規定する年齢60年以上退職者(基準日前から新条例第4条第1項又は第2項の規定に基づき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(当該規則で定める短時間勤務の職にあつては、規則で定める者)を、</p>	

改正後	改正前
<p>新条例第11条の規定に基づき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、同条の規定に基づき採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）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（当該規則で定める短時間勤務の職にあっては、規則で定める定年前再任用短時間勤務職員）を、昇任し、降任し、又は転任することができない。</p> <p>（委任）</p> <p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	

【第2条】盛岡市職員給与支給条例 新旧対照表

改正後	改正前
○盛岡市職員給与支給条例	○盛岡市職員給与支給条例
昭和24年2月18日条例第2号	昭和24年2月18日条例第2号
改正 略	改正 略
令和4年 月 日条例第 号	
盛岡市職員給与支給条例	盛岡市職員給与支給条例
第1条から第8条まで 略	第1条から第8条まで 略
第9条 市長は、市の行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び第7条第3	第9条 市長は、市の行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び第7条第3
項の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で職	項の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で職
務の級の定数を設定し、又は改定することができる。	務の級の定数を設定し、又は改定することができる。
2 職員の職務の級は、前項の職員の職務の級ごとの定数の範囲内で、かつ、	2 職員の職務の級は、前項の職員の職務の級ごとの定数の範囲内で、かつ、
級別基準職務表及び規則で定める基準に従い決定する。	級別基準職務表及び規則で定める基準に従い決定する。
3 新たに給料表の適用を受ける職員となつた者の号給は、規則で定める初	3 新たに給料表の適用を受ける職員となつた者の号給は、規則で定める初
任給の基準に従い決定する。	任給の基準に従い決定する。
4 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合又は一の職から同じ	4 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合又は一の職から同じ
職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移つた場合における号給は、	職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移つた場合における号給は、
規則で定めるところにより決定する。	規則で定めるところにより決定する。
5 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間における当該職員の勤	5 職員の昇給は、規則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤
務成績に応じて、行うものとする。	務成績に応じて、行うものとする。
6 前項の規定により職員（次項に規定する職員を除く。以下この項におい	6 前項の規定により職員（次項に規定する職員を除く。以下この項におい
て同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、前	て同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、前
項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4	項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4
号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上である	号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上である
もの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに	もの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに
相当するものとして規則で定める職員にあつては、3号給）とすることを	相当するものとして規則で定める職員にあつては、3号給）とすることを
標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。	標準として規則で定める基準に従い決定するものとする。
7 55歳（規則で定める職員にあつては、56歳以上の年齢で規則で定めるも	7 55歳（規則で定める職員にあつては、56歳以上の年齢で規則で定めるも
の）を超える職員の第5項の規定による昇給は、同項に規定する期間にお	の）を超える職員の第5項の規定による昇給は、同項に規定する期間にお
ける当該職員の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給	けるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給
させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて規則で定める基準に従い	させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて規則で定める基準に従い
決定するものとする。	決定するものとする。
8 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うこ	8 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うこ
とができない。	とができない。
9 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。	9 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
10 第5項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事	10 第5項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事
項は、規則で定める。	項は、規則で定める。
11 盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第11条の規定	11 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
に基づき採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）	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。）の給
の給料月額を、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定	料月額を、その者に適用される給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額
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、当該定年前	のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。
再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、盛岡市職員の勤務	時間、休日及び休暇等に関する条例（昭和34年条例第34号。以下「勤務時
間等条例」という。）第3条第3項の規定により定められた当該定年前再	間等条例」という。）第3条第2項の規定により定められたその者の
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	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
得た数を乗じて得た額とする。	（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。
第9条の2 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9条の2 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。
以下「育児休業法」という。）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（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受け
定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなつた職	員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の給料月額は、前条
員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の給料月額は、前条	の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、盛岡市職員の勤務時
の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、勤務時間等条例	間、休日及び休暇等に関する条例（昭和34年条例第34号。以下「勤務時
第3条第2項の規定により定められた当該育児短時間	間等条例」という。）第3条第2項の規定により定められたその者の
勤務職員等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	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
（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。	（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。
2 育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員（以下「任期付	2 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
短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条の規定にかかわらず、同	占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前
条の規定による給料月額に、勤務時間等条例第3条第4項の規定により定	条第11項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間等
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。
3 育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員（以下「任期付	3 育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員（以下「任期付
短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条の規定にかかわらず、同	条の規定による給料月額に、勤務時間等条例第3条第4項の規定により定
条の規定による給料月額に、勤務時間等条例第3条第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
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。
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。	

改正後	改正前
<p>められた当該任期付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。</p> <p>第9条の3から第25条の3まで 略</p> <p>第4章 通勤手当</p> <p>第26条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関を利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つて交通機関を利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第3号に掲げる職員を除く。）</p> <p>(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つ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。）</p> <p>(3) 通勤のため交通機関を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関を利用し、又は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つて、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が片道2キロメートル未満であるものを除く。）</p> <p>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。</p> <p>(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「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箇月当たりの運賃等相当額」という。）が5万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、5万5,000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5万5,000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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）（職員が勤務所を異にして異動し、又は職員の勤務する勤務所の移転に伴い引き続き移転後の勤務所に勤務することとなった場合において、新たに1箇月当たりの運賃等相当額が5万5,000円を超えることとなるとき又は1箇月当たりの運賃等相当額のうち当該職員の負担する額が当該職員の異動等前に負担していた額を超えることとなるときは、当該1箇月当たりの運賃等相当額又は当該1箇月当たりの運賃等相当額から当該負担していた額を控除した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）</p> <p>(2) 前項第2号に掲げる職員 通勤距離（育児短時間勤務職員等並びに定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）にあつては、通勤距離及び通勤回数）に応じ、支給単位期間につき、3万5,500円を超えない範囲内で規則で定める額</p> <p>(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5万5,000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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）（職員が勤務所を異にして異動し、又は職員の勤務する勤務所の移転に伴い引き続き移転後の勤務所に勤務することとなった場合において、新たに1箇月当たりの運賃等相当額が5万5,000円を超えることとなるとき又は1箇月当たりの運賃等相当額のうち当該職員の負担する額が当該職員の異動等前に負担していた額を超えることとなるときは、当該1箇月当たりの運賃等相当額又は当該1箇月当たりの運賃等相当額から当該負担していた額を控除した額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</p> <p>3 通勤手当は、支給単位期間（規則で定める通勤手当にあつては、規則で定める期間）に係る最初の月の規則で定める日に支給する。</p> <p>4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他規則で定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して規則で定める額を返納させるものとする。</p>	<p>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。</p> <p>第9条の3から第25条の3まで 略</p> <p>第4章 通勤手当</p> <p>第26条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関を利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つて交通機関を利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第3号に掲げる職員を除く。）</p> <p>(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つ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。）</p> <p>(3) 通勤のため交通機関を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関を利用し、又は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つて、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が片道2キロメートル未満であるものを除く。）</p> <p>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。</p> <p>(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箇月当たりの運賃等相当額」という。）が5万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、5万5,000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5万5,000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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）（職員が勤務所を異にして異動し、又は職員の勤務する勤務所の移転に伴い引き続き移転後の勤務所に勤務することとなった場合において、新たに1箇月当たりの運賃等相当額が5万5,000円を超えることとなるとき又は1箇月当たりの運賃等相当額のうちその者の負担する額がその者の異動等前に負担していた額を超えることとなるときは、当該1箇月当たりの運賃等相当額又は当該1箇月当たりの運賃等相当額から当該負担していた額を控除した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）</p> <p>(2) 前項第2号に掲げる職員 通勤距離（育児短時間勤務職員等並びに再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）にあつては、通勤距離及び通勤回数）に応じ、支給単位期間につき、3万5,500円を超えない範囲内で規則で定める額</p> <p>(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5万5,000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、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）（職員が勤務所を異にして異動し、又は職員の勤務する勤務所の移転に伴い引き続き移転後の勤務所に勤務することとなった場合において、新たに1箇月当たりの運賃等相当額が5万5,000円を超えることとなるとき又は1箇月当たりの運賃等相当額のうちその者の負担する額がその者の異動等前に負担していた額を超えることとなるときは、当該1箇月当たりの運賃等相当額又は当該1箇月当たりの運賃等相当額から当該負担していた額を控除した額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</p> <p>3 通勤手当は、支給単位期間（規則で定める通勤手当にあつては、規則で定める期間）に係る最初の月の規則で定める日に支給する。</p> <p>4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他規則で定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して規則で定める額を返納させるものとする。</p>

改正後	改正前
<p>5 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として規則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。</p> <p>6 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>第27条から第29条の2まで 略</p> <p>第6章 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当</p> <p>第30条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第33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て支給する。</p> <p>(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務</p> <p>(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務</p> <p>2 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、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前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。</p> <p>3 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（勤務時間等条例第4条第1項及び第3項から第5項まで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33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。</p> <p>4 勤務時間等条例第8条の3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つたときは、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33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。</p> <p>5 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第1項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>6 前各項の規定にかかわらず、勤務時間等条例第4条第5項の規定に基づき、あらかじめ勤務時間等条例第4条第2項、第3項又は第4項の規定に基づき割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（規則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第33条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>7 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、勤務時間等条例第4条第5項の規定に基づき、割振り変更前の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（規則で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、前項の規定は適用しない。</p> <p>第31条から第33条の3まで 略</p> <p>第8章の2 期末手当、勤勉手当、寒冷地手当</p> <p>第33条の4 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第33条の</p>	<p>5 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として規則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。</p> <p>6 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>第27条から第29条の2まで 略</p> <p>第6章 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当</p> <p>第30条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第33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て支給する。</p> <p>(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務</p> <p>(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務</p> <p>2 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、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前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。</p> <p>3 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（勤務時間等条例第4条第1項及び第3項から第5項まで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33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。</p> <p>4 勤務時間等条例第8条の3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つたときは、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33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、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。</p> <p>5 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第1項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>6 前各項の規定にかかわらず、勤務時間等条例第4条第5項の規定に基づき、あらかじめ勤務時間等条例第4条第2項、第3項又は第4項の規定に基づき割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（規則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第33条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>7 育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員が、勤務時間等条例第4条第5項の規定に基づき、割振り変更前の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（規則で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、前項の規定は適用しない。</p> <p>第31条から第33条の3まで 略</p> <p>第8章の2 期末手当、勤勉手当、寒冷地手当</p> <p>第33条の4 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第33条の</p>

改正後	改正前
<p>4の3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て、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日(次条及び第33条の4の3においてこれらの日を「支給日」という。)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(第13条第8項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。</p>	<p>4の3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て、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日(次条及び第33条の4の3においてこれらの日を「支給日」という。)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(第13条第8項の規定の適用を受ける職員及び規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。</p>
<p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の122.5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。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30</p>	<p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の122.5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。</p> <p>(1) 6箇月 100分の100 (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80 (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60 (4) 3箇月未満 100分の30</p>
<p>3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは、「100分の67.5」とする。</p>	<p>3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは、「100分の67.5」とする。</p>
<p>4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>	<p>4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>
<p>5 給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。</p>	<p>5 給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して規則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階、職務の級等を考慮して規則で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。</p>
<p>6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>第33条の4の2及び第33条の4の3 略</p>	<p>6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>第33条の4の2及び第33条の4の3 略</p>
<p>第33条の5 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、当該職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、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(規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。</p>	<p>第33条の5 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、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、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(規則で定める職員を除く。)についても、同様とする。</p>
<p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、市長が別に定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、当該任命権者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p>	<p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、市長が別に定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p>
<p>(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その基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。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92.5を乗じて得た額の総額</p> <p>(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を乗じて得た額の総額</p>	<p>(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その基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。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92.5を乗じて得た額の総額</p> <p>(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を乗じて得た額の総額</p>
<p>3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>	<p>3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、給料の月額を算出率で除して得た額)及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。</p>
<p>4 第33条の4第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第33条の5第3項」と読み替えるものとする。</p>	<p>4 第33条の4第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第33条の5第3項」と読み替えるものとする。</p>
<p>5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第33条の4の2中「前条第1項」とあるのは「第33条の5第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第33条の5第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。)から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。)」と読み替えるものとする。</p>	<p>5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第33条の4の2中「前条第1項」とあるのは「第33条の5第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第33条の5第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。)から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。)」と読み替えるものとする。</p>
<p>第33条の6から第33条の7の3まで 略</p> <p>第8章の4 特定の職員についての適用除外</p>	<p>第33条の6から第33条の7の3まで 略</p> <p>第8章の4 特定の職員についての適用除外</p>
<p>第33条の7の4 第2章(第9条第3項から第10項までに限る。)、第2章の2、第3章、第3章の2(第25条の2第1項を除く。)、第5章(第28条を除く。)及び第8章の2(第33条の6に限る。)の規定については、</p>	<p>第33条の7の4 第2章、第3章、第3章の2(第25条の2第1項を除く。)、第5章(第28条を除く。)及び第8章の2(第33条の6に限る。)の規定については、</p>

改正後	改正前
<p>定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。</p> <p>2 第2章の2、第3章、第3章の2（第25条の2第1項を除く。）、第3章の3、第4章の2、第5章（第28条を除く。）及び第8章の2（第33条の6に限る。）の規定については、任期付短時間勤務職員には適用しない。</p> <p>第8章の5 単純な労務に雇用される職員の給与</p> <p>第33条の8 法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員（法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員である者を除く。以下同じ。）の給与の種類は、第4条に規定する給与の種類（給料の調整額、地域手当、管理職員特別勤務手当及び管理職手当を除く。）とする。</p> <p>2 前項の給与の基準は、職務の性質及び責任の度に基き、かつ、他の職員との権衡を考慮して規則で定める。</p> <p>第34条から第37条まで 略</p> <p>附 則</p> <p>第1項から第11項まで 略</p>	<p>再任用職員には適用しない。</p> <p>2 第2章の2、第3章、第3章の2（第25条の2第1項を除く。）、第3章の3、第4章の2、第5章（第28条を除く。）及び第8章の2（第33条の6に限る。）の規定については、任期付短時間勤務職員には適用しない。</p> <p>第8章の5 単純な労務に雇用される職員の給与</p> <p>第33条の8 法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員（法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員である者を除く。 ）の給与の種類は、第4条に規定する給与の種類（給料の調整額、地域手当、管理職員特別勤務手当及び管理職手当を除く。）とする。</p> <p>2 前項の給与の基準は、職務の性質及び責任の度に基き、かつ、他の職員との権衡を考慮して規則で定める。</p> <p>第34条から第37条まで 略</p> <p>附 則</p> <p>第1項から第11項まで 略</p>
<p>12 当分の間、職員の給料月額を、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第14項及び第20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9条第2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3項、第4項、第6項及び第7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。</p>	
<p>13 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</p> <p>(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</p> <p>(2) 医療職給料表(1)の適用を受ける職員</p> <p>(3) 盛岡市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定に基づき勤務している職員（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。）</p> <p>(4) 盛岡市職員の定年等に関する条例第8条第1項又は第2項の規定に基づき法第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項の規定に基づき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</p>	
<p>14 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つて、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16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もののうち、特定日に附則第12項の規定により当該職員が受ける給料月額（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12項の規定により当該職員が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。</p>	
<p>15 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9条第2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9条第2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が受ける給料月額」とする。</p>	
<p>16 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12項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第14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ものには、当分の間、当該職員が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。</p>	
<p>17 附則第14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12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ものには、当分の間、当該職員が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。</p>	
<p>18 育児短時間勤務職員等に対する附則第12項、第14項及び第15項の規定の適用については、附則第12項中「」とする」とあるのは「」に算出率を乗</p>	

改正後	改正前
<p>じて得た額とする」と、附則第14項中「達しない」とあるのは「算出率を乗じて得た額に達しない」と、「基礎給料月額」とあるのは「基礎給料月額に算出率を乗じて得た額」と、附則第15項中「の給料月額」とあるのは「の給料月額に算出率を乗じて得た額」とする。</p>	
<p>19 附則第12項から前項までに定めるもののほか、附則第12項の規定による給料月額、附則第14項の規定による給料その他附則第12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。</p>	
<p>20 法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員の特定日以後の給料の特例は、附則第12項、第14項、第16項及び第17項の規定を基準として、任命権者が定める。</p> <p>附 則（令和4年条例第 号抄） （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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p> <p>（盛岡市職員給与支給条例の一部改正に伴う経過措置）</p>	
<p>22 第2条の規定による改正後の盛岡市職員給与支給条例（以下「改正後の給与条例」という。）附則第12項から第19項までの規定は、改正法附則第3条第5項又は附則第3項の規定に基づき勤務している職員には適用しない。</p>	
<p>23 暫定再任用職員（附則第11項又は第12項の規定に基づき採用された暫定再任用職員（以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。）を除く。以下この項及び次項において同じ。）の給料月額は、当該暫定再任用職員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盛岡市職員給与支給条例第7条第2項に規定する給料表（附則第25項において「給料表」という。）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、同条例第9条第2項の規定により当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。</p>	
<p>24 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暫定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「とする」とあるのは、「に、盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例第3条第2項の規定により定められた当該暫定再任用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」とする。</p>	
<p>25 暫定再任用短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再任用短時間勤務職員が定年前再任用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、盛岡市職員給与支給条例第9条第2項の規定により当該暫定再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例第3条第3項の規定により定められた当該暫定再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。</p>	
<p>26 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、改正後の給与条例第26条第2項及び第30条第2項の規定を適用する。</p>	
<p>27 暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、改正後の給与条例第33条の4第3項の規定を適用する。</p>	
<p>28 改正後の給与条例第33条の5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労手当の額の同条第2項各号に掲げる職員の区分ごとの総額の算定に係る同項の規定の適用については、同項第1号中「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盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第●号）附則第6項、第7項、第11項又は第12項の規定に基づき採用された職員（次号において「暫定再任用職員」という。））」と、同項第2号中「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暫定再任用職員」とする。</p>	
<p>29 盛岡市職員給与支給条例第2章（第9条第3項、第6項及び第8項から第10項までに限る。）、第2章の2、第3章、第3章の2（第25条の2第1項を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第8章の2（第33条の6に限る。）並びに改正後の給与条例第2章（第9条第4項、第5項及び第7項に限る。）の規定は、暫定再任用職員には適用しない。</p> <p>（委任）</p>	
<p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項</p>	

改正後

改正前

までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に
関し必要な事項は、市長が定める。

別表第1 行政職給料表（第7条関係）

別表第1 行政職給料表（第7条関係）

職員 の区 分	職務の 級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
		給料月 額							
		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	147,400	197,200	233,500	266,500	292,300	322,100	366,200	411,800
	2	148,500	199,000	235,200	268,400	294,500	324,300	368,800	414,200
	3	149,700	200,800	236,700	270,200	296,600	326,600	371,200	416,700
	4	150,800	202,700	238,300	272,300	298,600	328,800	373,800	419,100
	5	151,900	204,200	239,700	274,000	300,600	331,000	375,700	421,000
	6	153,000	206,000	241,400	275,800	302,700	333,100	378,300	423,400
	7	154,100	207,800	242,900	277,600	304,900	335,300	380,600	425,500
	8	155,200	209,600	244,500	279,700	306,900	337,500	383,100	427,700
	9	156,200	211,200	245,700	281,700	308,800	339,400	385,500	429,700
	10	157,700	213,100	247,200	283,700	311,200	341,600	388,300	431,800
	11	159,000	214,900	248,800	285,600	313,400	343,600	390,900	434,000
定年 前再 任用 短時 間勤 務職 員以 外の 職員	12	160,300	216,700	250,100	287,500	315,700	345,900	393,600	436,100
	13	161,500	218,100	251,600	289,600	317,800	347,700	396,000	437,800
	14	163,000	219,900	253,000	291,500	319,900	349,700	398,300	439,600
	15	164,500	221,600	254,300	293,400	322,200	351,700	400,600	441,600
	16	166,100	223,400	255,700	295,200	324,300	353,700	403,000	443,600
	17	167,300	225,200	257,300	297,000	326,200	355,500	404,800	445,600
	18	168,900	226,900	258,800	299,000	328,200	357,500	406,800	447,400
	19	170,400	228,500	260,500	301,200	330,200	359,300	408,700	449,200
	20	171,900	230,100	262,300	303,200	332,200	361,200	410,600	450,900
	21	173,200	231,500	263,900	305,100	334,000	363,100	412,500	452,700
	22	175,900	233,200	265,600	307,200	336,100	365,000	414,300	454,200
	23	178,500	234,900	267,300	309,200	338,100	367,100	416,100	455,700
	24	181,200	236,500	268,900	311,400	340,200	369,000	418,000	457,200
	25	183,800	237,500	270,800	313,100	341,600	371,000	419,800	458,600
	26	185,500	239,000	272,600	315,200	343,600	372,900	421,300	459,900
	27	187,100	240,400	274,300	317,200	345,500	374,900	422,900	461,200

職員 の区 分	職務の 級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
		給料月 額							
		円	円	円	円	円	円	円	円
	1	147,400	197,200	233,500	266,500	292,300	322,100	366,200	411,800
	2	148,500	199,000	235,200	268,400	294,500	324,300	368,800	414,200
	3	149,700	200,800	236,700	270,200	296,600	326,600	371,200	416,700
	4	150,800	202,700	238,300	272,300	298,600	328,800	373,800	419,100
	5	151,900	204,200	239,700	274,000	300,600	331,000	375,700	421,000
	6	153,000	206,000	241,400	275,800	302,700	333,100	378,300	423,400
	7	154,100	207,800	242,900	277,600	304,900	335,300	380,600	425,500
	8	155,200	209,600	244,500	279,700	306,900	337,500	383,100	427,700
	9	156,200	211,200	245,700	281,700	308,800	339,400	385,500	429,700
	10	157,700	213,100	247,200	283,700	311,200	341,600	388,300	431,800
	11	159,000	214,900	248,800	285,600	313,400	343,600	390,900	434,000
再任 用職 員以 外の 職員	12	160,300	216,700	250,100	287,500	315,700	345,900	393,600	436,100
	13	161,500	218,100	251,600	289,600	317,800	347,700	396,000	437,800
	14	163,000	219,900	253,000	291,500	319,900	349,700	398,300	439,600
	15	164,500	221,600	254,300	293,400	322,200	351,700	400,600	441,600
	16	166,100	223,400	255,700	295,200	324,300	353,700	403,000	443,600
	17	167,300	225,200	257,300	297,000	326,200	355,500	404,800	445,600
	18	168,900	226,900	258,800	299,000	328,200	357,500	406,800	447,400
	19	170,400	228,500	260,500	301,200	330,200	359,300	408,700	449,200
	20	171,900	230,100	262,300	303,200	332,200	361,200	410,600	450,900
	21	173,200	231,500	263,900	305,100	334,000	363,100	412,500	452,700
	22	175,900	233,200	265,600	307,200	336,100	365,000	414,300	454,200
	23	178,500	234,900	267,300	309,200	338,100	367,100	416,100	455,700
	24	181,200	236,500	268,900	311,400	340,200	369,000	418,000	457,200
	25	183,800	237,500	270,800	313,100	341,600	371,000	419,800	458,600
	26	185,500	239,000	272,600	315,200	343,600	372,900	421,300	459,900
	27	187,100	240,400	274,300	317,200	345,500	374,900	422,900	461,200

改正後										改正前										
28	188,800	241,600	276,000	319,200	347,400	377,000	424,500	462,400	0	28	188,800	241,600	276,000	319,200	347,400	377,000	424,500	462,400	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	190,300	242,800	277,800	320,900	349,000	378,500	426,100	463,400	0	29	190,300	242,800	277,800	320,900	349,000	378,500	426,100	463,400	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	192,100	244,000	279,500	323,000	350,900	380,300	427,400	464,100	0	30	192,100	244,000	279,500	323,000	350,900	380,300	427,400	464,100	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	193,900	245,000	281,300	325,100	352,800	382,100	428,700	464,900	0	31	193,900	245,000	281,300	325,100	352,800	382,100	428,700	464,900	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	195,600	246,300	282,800	327,200	354,700	383,700	429,900	465,600	0	32	195,600	246,300	282,800	327,200	354,700	383,700	429,900	465,600	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	197,200	247,600	284,300	328,400	356,600	385,500	431,100	466,300	0	33	197,200	247,600	284,300	328,400	356,600	385,500	431,100	466,300	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	198,600	248,600	286,200	330,400	358,400	386,900	432,400	467,200	0	34	198,600	248,600	286,200	330,400	358,400	386,900	432,400	467,200	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	200,100	249,800	288,100	332,400	360,200	388,500	433,800	467,900	0	35	200,100	249,800	288,100	332,400	360,200	388,500	433,800	467,900	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	201,700	251,100	290,000	334,500	361,900	390,100	435,000	468,500	0	36	201,700	251,100	290,000	334,500	361,900	390,100	435,000	468,500	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	203,000	252,000	291,600	336,400	363,300	391,500	436,200	469,000	0	37	203,000	252,000	291,600	336,400	363,300	391,500	436,200	469,000	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	204,300	253,300	293,300	338,300	364,600	392,700	437,000	469,600	0	38	204,300	253,300	293,300	338,300	364,600	392,700	437,000	469,600	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	205,500	254,500	295,100	340,300	366,600	393,900	437,800	470,200	0	39	205,500	254,500	295,100	340,300	366,600	393,900	437,800	470,200	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	206,800	255,900	296,900	342,200	367,500	395,000	438,600	470,800	0	40	206,800	255,900	296,900	342,200	367,500	395,000	438,600	470,800	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	208,100	257,300	298,400	344,200	368,800	396,100	439,200	471,300	0	41	208,100	257,300	298,400	344,200	368,800	396,100	439,200	471,300	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	209,400	258,700	300,000	346,100	369,700	397,300	439,900	471,800	0	42	209,400	258,700	300,000	346,100	369,700	397,300	439,900	471,800	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	210,700	259,900	301,700	347,900	370,800	398,500	440,600	472,200	0	43	210,700	259,900	301,700	347,900	370,800	398,500	440,600	472,200	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	212,000	261,100	303,300	349,800	371,900	399,700	441,300	472,500	0	44	212,000	261,100	303,300	349,800	371,900	399,700	441,300	472,500	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45	213,200	262,300	304,900	351,300	372,700	400,400	442,100	472,800	0	45	213,200	262,300	304,900	351,300	372,700	400,400	442,100	472,800	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	214,500	263,500	306,600	352,700	373,600	401,100	442,900	473,200	0	46	214,500	263,500	306,600	352,700	373,600	401,100	442,900	473,200	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	215,800	264,800	308,200	354,200	374,500	401,800	443,300	473,600	0	47	215,800	264,800	308,200	354,200	374,500	401,800	443,300	473,600	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	217,100	266,000	310,000	355,800	375,400	402,500	444,100	474,000	0	48	217,100	266,000	310,000	355,800	375,400	402,500	444,100	474,000	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49	218,200	267,100	310,900	357,400	376,300	403,100	444,600	474,400	0	49	218,200	267,100	310,900	357,400	376,300	403,100	444,600	474,400	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	219,300	268,200	312,400	358,200	377,200	403,700	445,000	474,800	0	50	219,300	268,200	312,400	358,200	377,200	403,700	445,000	474,800	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	220,300	269,500	313,900	359,400	378,000	404,200	445,400	475,200	0	51	220,300	269,500	313,900	359,400	378,000	404,200	445,400	475,200	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	221,400	270,800	315,500	360,400	378,800	404,600	445,800	475,600	0	52	221,400	270,800	315,500	360,400	378,800	404,600	445,800	475,600	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	222,500	271,800	317,100	361,300	379,500	405,000	446,200	476,000	0	53	222,500	271,800	317,100	361,300	379,500	405,000	446,200	476,000	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	223,500	272,900	318,700	362,400	380,200	405,300	446,600	476,400	0	54	223,500	272,900	318,700	362,400	380,200	405,300	446,600	476,400	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	224,500	274,000	320,300	363,300	380,900	405,600	447,000	476,800	0	55	224,500	274,000	320,300	363,300	380,900	405,600	447,000	476,800	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	225,500	275,500	321,900	364,400	381,600	405,900	447,300	477,200	0	56	225,500	275,500	321,900	364,400	381,600	405,900	447,300	477,200	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	225,800	276,400	323,400	365,300	382,100	406,200	447,600	477,600	0	57	225,800	276,400	323,400	365,300	382,100	406,200	447,600	477,600	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	226,600	277,500	324,600	366,600	382,700	406,500	448,000	478,000	0	58	226,600	277,500	324,600	366,600	382,700	406,500	448,000	478,000	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

改正後									改正前								
59	227,40	278,40	325,80	366,80	383,30	406,80	448,30		59	227,40	278,40	325,80	366,80	383,30	406,80	448,30	
	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	
60	228,10	279,50	327,00	367,50	384,00	407,10	448,60		60	228,10	279,50	327,00	367,50	384,00	407,10	448,60	
	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	
61	228,80	280,60	327,70	367,90	384,40	407,40	448,90		61	228,80	280,60	327,70	367,90	384,40	407,40	448,90	
	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	
62	229,80	281,60	328,60	368,50	385,10	407,70			62	229,80	281,60	328,60	368,50	385,10	407,70		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
63	230,60	282,50	329,40	369,20	385,70	408,00			63	230,60	282,50	329,40	369,20	385,70	408,00		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
64	231,40	283,50	330,20	369,90	386,30	408,30			64	231,40	283,50	330,20	369,90	386,30	408,30		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
65	232,10	284,00	331,10	370,20	386,70	408,60			65	232,10	284,00	331,10	370,20	386,70	408,60		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
66	232,80	284,90	331,50	370,90	387,30	408,90			66	232,80	284,90	331,50	370,90	387,30	408,90		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
67	233,80	285,60	332,30	371,60	387,90	409,20			67	233,80	285,60	332,30	371,60	387,90	409,20		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
68	234,80	286,50	333,10	372,30	388,60	409,50			68	234,80	286,50	333,10	372,30	388,60	409,50		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
69	235,50	287,60	333,90	372,60	389,00	409,70			69	235,50	287,60	333,90	372,60	389,00	409,70		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
70	236,10	288,40	334,60	373,20	389,50	410,00			70	236,10	288,40	334,60	373,20	389,50	410,00		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
71	236,60	289,20	335,30	373,90	390,00	410,30			71	236,60	289,20	335,30	373,90	390,00	410,30		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
72	237,30	290,00	336,00	374,50	390,60	410,70			72	237,30	290,00	336,00	374,50	390,60	410,70		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
73	238,10	290,80	336,50	374,80	390,90	410,90			73	238,10	290,80	336,50	374,80	390,90	410,90		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
74	238,70	291,30	337,10	375,40	391,30	411,20			74	238,70	291,30	337,10	375,40	391,30	411,20		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
75	239,30	291,70	337,60	376,10	391,70	411,50			75	239,30	291,70	337,60	376,10	391,70	411,50		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
76	239,80	292,20	338,20	376,70	392,10	411,70			76	239,80	292,20	338,20	376,70	392,10	411,70		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
77	240,50	292,40	338,50	377,20	392,40	411,90			77	240,50	292,40	338,50	377,20	392,40	411,90		
	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0		
78	241,20	292,70	339,00	377,70	392,70				78	241,20	292,70	339,00	377,70	392,70			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
79	241,90	292,90	339,40	378,30	393,00				79	241,90	292,90	339,40	378,30	393,00			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
80	242,40	293,30	339,90	378,80	393,30				80	242,40	293,30	339,90	378,80	393,30			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
81	242,90	293,50	340,30	379,30	393,50				81	242,90	293,50	340,30	379,30	393,50			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
82	243,70	293,70	340,80	379,90	393,80				82	243,70	293,70	340,80	379,90	393,80			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
83	244,40	294,10	341,30	380,40	394,10				83	244,40	294,10	341,30	380,40	394,10			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
84	245,10	294,40	341,80	380,70	394,30				84	245,10	294,40	341,80	380,70	394,30			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
85	245,70	294,70	342,10	381,10	394,50				85	245,70	294,70	342,10	381,10	394,50			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
86	246,40	295,00	342,50	381,60	394,80				86	246,40	295,00	342,50	381,60	394,80			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
87	247,10	295,30	343,00	382,00	395,10				87	247,10	295,30	343,00	382,00	395,10			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
88	247,80	295,70	343,50	382,40	395,30				88	247,80	295,70	343,50	382,40	395,30			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			
89	248,30	296,00	343,80	382,80	395,50				89	248,30	296,00	343,80	382,80	395,50			
	0	0	0	0	0					0	0	0	0	0			

改正後						改正前					
90	248,800	296,400	344,200	383,300	395,800	90	248,800	296,400	344,200	383,300	395,800
91	249,100	296,700	344,700	383,700	396,100	91	249,100	296,700	344,700	383,700	396,100
92	249,500	297,100	345,100	384,100	396,300	92	249,500	297,100	345,100	384,100	396,300
93	249,800	297,300	345,300	384,400	396,500	93	249,800	297,300	345,300	384,400	396,500
94		297,500	345,700	384,900	396,800	94		297,500	345,700	384,900	396,800
95		297,800	346,200	385,300	397,100	95		297,800	346,200	385,300	397,100
96		298,200	346,600	385,700	397,300	96		298,200	346,600	385,700	397,300
97		298,500	346,800	386,000	397,500	97		298,500	346,800	386,000	397,500
98		298,800	347,200	386,500		98		298,800	347,200	386,500	
99		299,200	347,600	386,900		99		299,200	347,600	386,900	
100		299,600	347,900	387,300		100		299,600	347,900	387,300	
101		299,800	348,200	387,600		101		299,800	348,200	387,600	
102		300,100	348,600			102		300,100	348,600		
103		300,500	349,000			103		300,500	349,000		
104		300,800	349,400			104		300,800	349,400		
105		301,000	349,900			105		301,000	349,900		
106		301,300	350,300			106		301,300	350,300		
107		301,700	350,700			107		301,700	350,700		
108		302,000	351,100			108		302,000	351,100		
109		302,200	351,600			109		302,200	351,600		
110		302,600	352,000			110		302,600	352,000		
111		303,000	352,300			111		303,000	352,300		
112		303,300	352,600			112		303,300	352,600		
113		303,500	353,100			113		303,500	353,100		
114		303,700				114		303,700			
115		304,000				115		304,000			
116		304,400				116		304,400			
117		304,600				117		304,600			
118		304,800				118		304,800			
119		305,100				119		305,100			
120		305,400				120		305,400			

改正後								
	121		305,800					
	122		306,000					
	123		306,300					
	124		306,600					
	125		306,900					
定年前再任用短時間勤務職員		基準給料月額						
		円	円	円	円	円	円	円
		189,400	217,100	257,500	277,100	292,300	317,900	360,000
		0	0	0	0	0	0	0

備考 この表は、他の給料表の適用を受けない職員に適用する。

別表第2 医療職給料表（第7条関係）

(1) 医療職給料表(1)

職員の区分	職務の級号給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1	249,800	335,000	399,000	471,700
	2	252,300	338,000	401,900	474,000
	3	254,800	340,900	404,500	476,200
	4	257,300	343,800	407,200	478,500
	5	259,500	346,500	409,800	480,700
	6	263,300	349,700	412,200	482,900
	7	267,100	352,800	414,900	485,100
	8	270,900	355,900	417,300	487,300
	9	274,500	358,700	419,500	489,300
	10	278,500	361,400	422,200	491,400
	11	282,500	364,500	424,800	493,500
	12	286,500	367,700	427,500	495,600
	13	290,300	370,600	429,900	497,700
	14	294,300	374,100	432,400	499,800
	15	298,200	377,100	434,800	501,900
	16	302,100	380,700	437,300	504,000
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	17	305,800	384,300	439,300	506,100
	18	309,400	387,000	441,700	508,100
	19	312,900	389,500	444,000	510,100
	20	316,500	392,100	446,400	512,100
	21	320,100	394,900	447,900	513,900
	22	323,800	397,200	450,300	515,700
	23	327,300	399,700	452,600	517,600
	24	330,600	401,800	454,900	519,500
	25	334,100	403,800	456,900	521,200
	26	336,800	406,100	459,200	523,000
	27	339,400	408,300	461,400	524,800
	28	342,000	410,600	463,700	526,600
	29	344,800	412,900	465,800	528,200
	30	346,700	415,000	468,100	530,000
	31	348,900	417,000	470,400	531,800
	32	351,300	419,100	472,600	533,600
	33	353,500	421,000	474,600	535,200
	34	355,800	422,800	476,700	537,000
	35	357,900	424,600	478,800	538,700
	36	360,200	426,600	480,900	540,500
	37	362,400	428,500	483,000	542,100
	38	364,800	430,500	484,800	543,700

改正前								
	121		305,800					
	122		306,000					
	123		306,300					
	124		306,600					
	125		306,900					
再任用職員								
		189,400	217,100	257,500	277,100	292,300	317,900	360,000
		0	0	0	0	0	0	0

備考 この表は、他の給料表の適用を受けない職員に適用する。

別表第2 医療職給料表（第7条関係）

(1) 医療職給料表(1)

職員の区分	職務の級号給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1	249,800	335,000	399,000	471,700
	2	252,300	338,000	401,900	474,000
	3	254,800	340,900	404,500	476,200
	4	257,300	343,800	407,200	478,500
	5	259,500	346,500	409,800	480,700
	6	263,300	349,700	412,200	482,900
	7	267,100	352,800	414,900	485,100
	8	270,900	355,900	417,300	487,300
	9	274,500	358,700	419,500	489,300
	10	278,500	361,400	422,200	491,400
	11	282,500	364,500	424,800	493,500
	12	286,500	367,700	427,500	495,600
	13	290,300	370,600	429,900	497,700
	14	294,300	374,100	432,400	499,800
	15	298,200	377,100	434,800	501,900
	16	302,100	380,700	437,300	504,000
再任用職員以外の職員	17	305,800	384,300	439,300	506,100
	18	309,400	387,000	441,700	508,100
	19	312,900	389,500	444,000	510,100
	20	316,500	392,100	446,400	512,100
	21	320,100	394,900	447,900	513,900
	22	323,800	397,200	450,300	515,700
	23	327,300	399,700	452,600	517,600
	24	330,600	401,800	454,900	519,500
	25	334,100	403,800	456,900	521,200
	26	336,800	406,100	459,200	523,000
	27	339,400	408,300	461,400	524,800
	28	342,000	410,600	463,700	526,600
	29	344,800	412,900	465,800	528,200
	30	346,700	415,000	468,100	530,000
	31	348,900	417,000	470,400	531,800
	32	351,300	419,100	472,600	533,600
	33	353,500	421,000	474,600	535,200
	34	355,800	422,800	476,700	537,000
	35	357,900	424,600	478,800	538,700
	36	360,200	426,600	480,900	540,500
	37	362,400	428,500	483,000	542,100
	38	364,800	430,500	484,800	543,700

改正後					改正前				
39	367,000	432,400	486,600	545,100	39	367,000	432,400	486,600	545,100
40	369,000	434,400	488,400	546,700	40	369,000	434,400	488,400	546,700
41	371,300	436,200	490,100	548,200	41	371,300	436,200	490,100	548,200
42	372,500	438,000	491,900	549,600	42	372,500	438,000	491,900	549,600
43	373,900	439,700	493,700	551,000	43	373,900	439,700	493,700	551,000
44	375,000	441,500	495,500	552,300	44	375,000	441,500	495,500	552,300
45	376,200	443,300	497,100	553,500	45	376,200	443,300	497,100	553,500
46	377,600	445,100	498,800	554,500	46	377,600	445,100	498,800	554,500
47	379,100	446,900	500,600	555,500	47	379,100	446,900	500,600	555,500
48	380,600	448,600	502,400	556,500	48	380,600	448,600	502,400	556,500
49	381,700	450,400	504,000	557,500	49	381,700	450,400	504,000	557,500
50	382,700	452,100	505,300	558,400	50	382,700	452,100	505,300	558,400
51	383,700	453,900	506,600	559,300	51	383,700	453,900	506,600	559,300
52	384,500	455,700	507,900	560,200	52	384,500	455,700	507,900	560,200
53	385,400	457,600	508,900	561,000	53	385,400	457,600	508,900	561,000
54	386,300	458,800	510,200	561,900	54	386,300	458,800	510,200	561,900
55	387,000	460,000	511,500	562,800	55	387,000	460,000	511,500	562,800
56	387,900	461,200	512,800	563,700	56	387,900	461,200	512,800	563,700
57	388,600	462,400	513,800	564,600	57	388,600	462,400	513,800	564,600
58	389,500	463,400	514,600	565,500	58	389,500	463,400	514,600	565,500
59	390,300	464,400	515,400	566,400	59	390,300	464,400	515,400	566,400
60	391,100	465,400	516,200	567,100	60	391,100	465,400	516,200	567,100
61	391,600	466,200	517,100	568,000	61	391,600	466,200	517,100	568,000
62	392,100	466,900	517,900	568,900	62	392,100	466,900	517,900	568,900
63	392,500	467,600	518,800	569,800	63	392,500	467,600	518,800	569,800
64	393,000	468,300	519,600	570,700	64	393,000	468,300	519,600	570,700
65	393,300	469,000	520,500	571,600	65	393,300	469,000	520,500	571,600
66		469,700	521,400		66		469,700	521,400	
67		470,400	522,100		67		470,400	522,100	
68		471,000	523,000		68		471,000	523,000	
69		471,300	523,900		69		471,300	523,900	
70		472,000	524,700		70		472,000	524,700	
71		472,700	525,600		71		472,700	525,600	
72		473,400	526,500		72		473,400	526,500	
73		473,800	527,300		73		473,800	527,300	
74		474,400	528,200		74		474,400	528,200	
75		475,100	529,100		75		475,100	529,100	
76		475,800	529,800		76		475,800	529,800	
77		476,200	530,600		77		476,200	530,600	
78		476,800	531,500		78		476,800	531,500	
79		477,400	532,400		79		477,400	532,400	
80		477,900	533,300		80		477,900	533,300	
81		478,500	534,100		81		478,500	534,100	
82		479,000	535,000		82		479,000	535,000	
83		479,500	535,900		83		479,500	535,900	
84		480,000	536,800		84		480,000	536,800	
85		480,400	537,600		85		480,400	537,600	
86		481,000	538,500		86		481,000	538,500	
87		481,400	539,400		87		481,400	539,400	
88		481,900	540,300		88		481,900	540,300	
89		482,400	541,100		89		482,400	541,100	
90		483,000			90		483,000		
91		483,600			91		483,600		
92		484,000			92		484,000		
93		484,500			93		484,500		
94		485,100			94		485,100		
95		485,700			95		485,700		
96		486,300			96		486,300		
97		486,800			97		486,800		
定年前再 任用短時	基準給料月 額	基準給料月 額	基準給料月 額	基準給料月 額	再任用職 員				

改正後				
間勤務職員	円	円	円	円
	296,200	338,600	393,000	466,000

備考 この表は、医師及び歯科医師に適用する。

(2) 医療職給料表(2)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		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
	1	166,700	194,100	242,300	265,000	289,600	333,100
	2	168,100	196,200	244,100	266,000	291,400	335,200
	3	169,700	198,300	245,900	266,900	293,000	337,200
	4	171,100	200,300	247,800	268,000	294,800	339,400
	5	172,500	202,400	249,200	268,600	296,500	341,400
	6	174,000	204,800	250,500	269,600	298,300	343,600
	7	175,500	207,100	251,600	270,400	300,000	345,700
	8	177,000	209,300	252,900	271,300	301,800	347,800
	9	178,200	211,600	253,900	272,400	303,700	349,300
	10	179,900	213,000	254,900	273,100	305,400	351,300
	11	181,600	214,500	255,800	274,200	307,100	353,200
	12	183,100	215,700	256,700	275,400	308,800	355,300
	13	184,500	217,100	258,000	276,700	310,300	357,200
	14	186,500	218,500	259,100	277,800	312,000	359,300
	15	188,500	220,000	259,900	279,100	313,800	361,400
	16	190,500	221,200	260,900	280,500	315,600	363,400
	17	192,700	222,600	261,400	281,800	317,300	365,400
	18	194,800	224,100	262,300	283,100	318,900	367,500
	19	196,900	225,700	263,300	284,100	320,600	369,600
	20	199,000	227,200	264,100	285,300	322,400	371,700
	21	201,000	228,300	265,000	286,900	323,800	373,400
	22	203,300	230,000	265,900	288,500	325,300	375,500
	23	205,500	231,700	266,800	289,900	326,800	377,700
	24	207,700	233,400	267,800	291,200	328,300	379,700
	25	209,600	234,700	269,100	292,500	329,700	381,700
	26	210,900	236,500	270,000	294,100	331,100	383,300
	27	212,100	238,200	271,200	295,800	332,700	385,200
	28	213,400	239,900	272,400	297,300	334,300	387,100
	29	214,700	241,500	273,600	298,600	335,400	389,000
	30	215,800	242,900	275,000	300,300	336,900	390,700
	31	217,100	244,200	276,500	301,900	338,300	392,600
	32	218,300	245,300	277,800	303,600	339,800	394,400
	33	219,600	246,600	279,500	305,000	341,400	396,100
	34	220,900	247,700	280,900	306,500	342,900	397,800
	35	222,200	248,600	282,100	308,100	344,600	399,700
	36	223,500	249,700	283,300	309,700	346,100	401,400
	37	224,700	250,600	284,900	311,100	347,800	403,000
	38	226,100	251,700	286,100	312,500	349,400	404,700
	39	227,400	252,600	287,500	313,900	350,900	406,500
	40	228,800	253,700	288,800	315,500	352,500	408,300
	41	229,700	254,100	290,100	317,000	353,700	409,800
	42	231,100	255,000	291,600	318,400	355,300	411,400
	43	232,500	255,900	293,100	319,800	356,800	412,900
	44	233,900	256,600	294,700	321,400	358,200	414,200
	45	235,100	257,500	296,000	322,200	359,800	415,300
	46	236,600	258,400	297,400	323,600	360,800	416,400
	47	237,900	259,300	298,900	325,000	362,300	417,500
	48	239,200	260,300	300,500	326,500	363,600	418,700
	49	240,200	261,300	301,600	327,600	365,000	420,000
	50	241,300	262,300	302,900	329,000	366,500	421,100
	51	242,300	263,500	304,100	330,300	367,800	422,400
	52	243,400	264,700	305,500	331,600	369,200	423,500

改正前				
	296,200	338,600	393,000	466,000

備考 この表は、医師及び歯科医師に適用する。

(2) 医療職給料表(2)

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		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
	1	166,700	194,100	242,300	265,000	289,600	333,100
	2	168,100	196,200	244,100	266,000	291,400	335,200
	3	169,700	198,300	245,900	266,900	293,000	337,200
	4	171,100	200,300	247,800	268,000	294,800	339,400
	5	172,500	202,400	249,200	268,600	296,500	341,400
	6	174,000	204,800	250,500	269,600	298,300	343,600
	7	175,500	207,100	251,600	270,400	300,000	345,700
	8	177,000	209,300	252,900	271,300	301,800	347,800
	9	178,200	211,600	253,900	272,400	303,700	349,300
	10	179,900	213,000	254,900	273,100	305,400	351,300
	11	181,600	214,500	255,800	274,200	307,100	353,200
	12	183,100	215,700	256,700	275,400	308,800	355,300
	13	184,500	217,100	258,000	276,700	310,300	357,200
	14	186,500	218,500	259,100	277,800	312,000	359,300
	15	188,500	220,000	259,900	279,100	313,800	361,400
	16	190,500	221,200	260,900	280,500	315,600	363,400
	17	192,700	222,600	261,400	281,800	317,300	365,400
	18	194,800	224,100	262,300	283,100	318,900	367,500
	19	196,900	225,700	263,300	284,100	320,600	369,600
	20	199,000	227,200	264,100	285,300	322,400	371,700
	21	201,000	228,300	265,000	286,900	323,800	373,400
	22	203,300	230,000	265,900	288,500	325,300	375,500
	23	205,500	231,700	266,800	289,900	326,800	377,700
	24	207,700	233,400	267,800	291,200	328,300	379,700
	25	209,600	234,700	269,100	292,500	329,700	381,700
	26	210,900	236,500	270,000	294,100	331,100	383,300
	27	212,100	238,200	271,200	295,800	332,700	385,200
	28	213,400	239,900	272,400	297,300	334,300	387,100
	29	214,700	241,500	273,600	298,600	335,400	389,000
	30	215,800	242,900	275,000	300,300	336,900	390,700
	31	217,100	244,200	276,500	301,900	338,300	392,600
	32	218,300	245,300	277,800	303,600	339,800	394,400
	33	219,600	246,600	279,500	305,000	341,400	396,100
	34	220,900	247,700	280,900	306,500	342,900	397,800
	35	222,200	248,600	282,100	308,100	344,600	399,700
	36	223,500	249,700	283,300	309,700	346,100	401,400
	37	224,700	250,600	284,900	311,100	347,800	403,000
	38	226,100	251,700	286,100	312,500	349,400	404,700
	39	227,400	252,600	287,500	313,900	350,900	406,500
	40	228,800	253,700	288,800	315,500	352,500	408,300
	41	229,700	254,100	290,100	317,000	353,700	409,800
	42	231,100	255,000	291,600	318,400	355,300	411,400
	43	232,500	255,900	293,100	319,800	356,800	412,900
	44	233,900	256,600	294,700	321,400	358,200	414,200
	45	235,100	257,500	296,000	322,200	359,800	415,300
	46	236,600	258,400	297,400	323,600	360,800	416,400
	47	237,900	259,300	298,900	325,000	362,300	417,500
	48	239,200	260,300	300,500	326,500	363,600	418,700
	49	240,200	261,300	301,600	327,600	365,000	420,000
	50	241,300	262,300	302,900	329,000	366,500	421,100
	51	242,300	263,500	304,100	330,300	367,800	422,400
	52	243,400	264,700	305,500	331,600	369,200	423,500

改正後								改正前							
53	244,300	265,800	306,900	333,100	370,700	424,700		53	244,300	265,800	306,900	333,100	370,700	424,700	
54	245,400	267,300	308,200	334,500	371,900	425,700		54	245,400	267,300	308,200	334,500	371,900	425,700	
55	246,400	268,600	309,600	335,900	373,000	426,800		55	246,400	268,600	309,600	335,900	373,000	426,800	
56	247,400	269,900	311,100	337,200	374,200	427,900		56	247,400	269,900	311,100	337,200	374,200	427,900	
57	248,100	271,400	311,900	338,100	375,300	429,000		57	248,100	271,400	311,900	338,100	375,300	429,000	
58	249,100	272,900	313,100	339,400	376,200	429,500		58	249,100	272,900	313,100	339,400	376,200	429,500	
59	249,800	274,300	314,300	340,600	377,300	430,100		59	249,800	274,300	314,300	340,600	377,300	430,100	
60	250,600	275,700	315,700	341,900	378,300	430,500		60	250,600	275,700	315,700	341,900	378,300	430,500	
61	251,400	277,100	316,800	343,000	378,900	431,100		61	251,400	277,100	316,800	343,000	378,900	431,100	
62	252,400	278,500	318,100	344,000	379,700	431,600		62	252,400	278,500	318,100	344,000	379,700	431,600	
63	253,200	279,900	319,400	345,200	380,500	432,000		63	253,200	279,900	319,400	345,200	380,500	432,000	
64	254,200	281,000	320,600	346,500	381,300	432,500		64	254,200	281,000	320,600	346,500	381,300	432,500	
65	255,100	282,400	322,000	347,600	382,000	433,200		65	255,100	282,400	322,000	347,600	382,000	433,200	
66	255,900	283,900	323,300	348,800	382,700	433,600		66	255,900	283,900	323,300	348,800	382,700	433,600	
67	257,100	285,400	324,600	350,000	383,500	433,900		67	257,100	285,400	324,600	350,000	383,500	433,900	
68	258,000	286,900	325,900	351,100	384,200	434,200		68	258,000	286,900	325,900	351,100	384,200	434,200	
69	258,800	288,100	326,600	352,100	384,800	434,600		69	258,800	288,100	326,600	352,100	384,800	434,600	
70	259,800	289,600	327,700	353,100	385,400			70	259,800	289,600	327,700	353,100	385,400		
71	260,700	291,100	328,800	354,200	386,100			71	260,700	291,100	328,800	354,200	386,100		
72	261,700	292,500	329,700	355,400	386,700			72	261,700	292,500	329,700	355,400	386,700		
73	263,100	293,500	331,000	356,200	387,400			73	263,100	293,500	331,000	356,200	387,400		
74	264,400	294,900	331,700	357,300	387,900			74	264,400	294,900	331,700	357,300	387,900		
75	265,500	296,100	332,900	358,400	388,600			75	265,500	296,100	332,900	358,400	388,600		
76	266,700	297,400	334,100	359,500	389,100			76	266,700	297,400	334,100	359,500	389,100		
77	267,700	298,900	335,200	360,200	389,500			77	267,700	298,900	335,200	360,200	389,500		
78	268,700	300,200	336,400	361,000	390,100			78	268,700	300,200	336,400	361,000	390,100		
79	269,900	301,400	337,500	361,800	390,600			79	269,900	301,400	337,500	361,800	390,600		
80	270,900	302,700	338,700	362,500	390,900			80	270,900	302,700	338,700	362,500	390,900		
81	271,800	303,200	339,800	363,100	391,200			81	271,800	303,200	339,800	363,100	391,200		
82	272,800	304,400	340,900	363,600	391,700			82	272,800	304,400	340,900	363,600	391,700		
83	273,900	305,500	341,900	364,200	392,100			83	273,900	305,500	341,900	364,200	392,100		
84	275,000	306,700	343,000	364,700	392,400			84	275,000	306,700	343,000	364,700	392,400		
85	275,800	307,800	344,000	365,300	392,700			85	275,800	307,800	344,000	365,300	392,700		
86	276,800	309,000	345,000	365,900	393,200			86	276,800	309,000	345,000	365,900	393,200		
87	277,900	310,300	345,900	366,500	393,700			87	277,900	310,300	345,900	366,500	393,700		
88	279,000	311,400	346,900	367,000	394,100			88	279,000	311,400	346,900	367,000	394,100		
89	279,800	312,700	347,900	367,400	394,400			89	279,800	312,700	347,900	367,400	394,400		
90	280,700	313,900	348,700	367,800	394,800			90	280,700	313,900	348,700	367,800	394,800		
91	281,500	315,100	349,500	368,400	395,300			91	281,500	315,100	349,500	368,400	395,300		
92	282,500	316,300	350,300	368,900	395,700			92	282,500	316,300	350,300	368,900	395,700		
93	283,400	317,100	350,900	369,200	396,100			93	283,400	317,100	350,900	369,200	396,100		
94	284,400	317,800	351,500	369,700	396,500			94	284,400	317,800	351,500	369,700	396,500		
95	285,300	318,500	352,200	370,100	397,000			95	285,300	318,500	352,200	370,100	397,000		
96	286,300	319,100	352,800	370,400	397,400			96	286,300	319,100	352,800	370,400	397,400		
97	286,900	319,800	353,200	371,000	397,800			97	286,900	319,800	353,200	371,000	397,800		
98	287,800	320,100	353,600	371,500	398,200			98	287,800	320,100	353,600	371,500	398,200		
99	288,400	320,800	354,100	372,000	398,700			99	288,400	320,800	354,100	372,000	398,700		
100	289,300	321,500	354,600	372,500	399,100			100	289,300	321,500	354,600	372,500	399,100		
101	290,100	321,900	355,100	373,100	399,600			101	290,100	321,900	355,100	373,100	399,600		
102	290,900	322,500	355,500	373,600	400,000			102	290,900	322,500	355,500	373,600	400,000		
103	291,700	323,100	356,000	374,100	400,500			103	291,700	323,100	356,000	374,100	400,500		
104	292,500	323,700	356,400	374,500	400,900			104	292,500	323,700	356,400	374,500	400,900		
105	293,200	324,100	356,700	375,100	401,300			105	293,200	324,100	356,700	375,100	401,300		
106	293,700	324,600	357,200	375,600				106	293,700	324,600	357,200	375,600			
107	294,200	325,100	357,600	376,100				107	294,200	325,100	357,600	376,100			
108	294,700	325,600	357,900	376,600				108	294,700	325,600	357,900	376,600			
109	294,900	326,000	358,400	377,300				109	294,900	326,000	358,400	377,300			
110	295,200	326,400	358,900	377,700				110	295,200	326,400	358,900	377,700			
111	295,400	326,700	359,400	378,200				111	295,400	326,700	359,400	378,200			
112	295,800	327,000	359,900	378,700				112	295,800	327,000	359,900	378,700			
113	296,100	327,400	360,400	379,300				113	296,100	327,400	360,400	379,300			

改正後							改正前						
114	296,300	327,800	360,900				114	296,300	327,800	360,900			
115	296,700	328,200	361,400				115	296,700	328,200	361,400			
116	297,000	328,500	361,800				116	297,000	328,500	361,800			
117	297,300	328,700	362,200				117	297,300	328,700	362,200			
118	297,600	329,000	362,600				118	297,600	329,000	362,600			
119	297,900	329,400	363,100				119	297,900	329,400	363,100			
120	298,400	329,600	363,600				120	298,400	329,600	363,600			
121	298,700	329,800	364,000				121	298,700	329,800	364,000			
122	299,100	330,100	364,500				122	299,100	330,100	364,500			
123	299,400	330,400	365,000				123	299,400	330,400	365,000			
124	299,800	330,700	365,500				124	299,800	330,700	365,500			
125	300,000	330,900	365,900				125	300,000	330,900	365,900			
126	300,200	331,200					126	300,200	331,200				
127	300,500	331,600					127	300,500	331,600				
128	300,900	331,800					128	300,900	331,800				
129	301,100	332,100					129	301,100	332,100				
130	301,400	332,300					130	301,400	332,300				
131	301,800	332,700					131	301,800	332,700				
132	302,200	332,900					132	302,200	332,900				
133	302,400	333,200					133	302,400	333,200				
134	302,700	333,600					134	302,700	333,600				
135	303,100	334,000					135	303,100	334,000				
136	303,400	334,400					136	303,400	334,400				
137	303,600	334,700					137	303,600	334,700				
138	303,900	335,100					138	303,900	335,100				
139	304,300	335,500					139	304,300	335,500				
140	304,600	335,900					140	304,600	335,900				
141	304,800	336,200					141	304,800	336,200				
142	305,200	336,600					142	305,200	336,600				
143	305,600	336,900					143	305,600	336,900				
144	305,900	337,300					144	305,900	337,300				
145	306,100	337,600					145	306,100	337,600				
146	306,300	338,000					146	306,300	338,000				
147	306,600	338,400					147	306,600	338,400				
148	307,000	338,800					148	307,000	338,800				
149	307,200	339,100					149	307,200	339,100				
150	307,400	339,500					150	307,400	339,500				
151	307,700	339,900					151	307,700	339,900				
152	308,000	340,300					152	308,000	340,300				
153	308,400	340,600					153	308,400	340,600				
154	308,600						154	308,600					
155	308,800						155	308,800					
156	309,100						156	309,100					
157	309,400						157	309,400					
158	309,800						158	309,800					
159	310,100						159	310,100					
160	310,400						160	310,400					
161	310,800						161	310,800					
162	311,100						162	311,100					
163	311,400						163	311,400					
164	311,700						164	311,700					
165	312,100						165	312,100					
166	312,400						166	312,400					
167	312,700						167	312,700					
168	313,000						168	313,000					
169	313,400						169	313,400					
定年前 再任用 短時間 勤務職 員		基準給 料月額	基準給 料月額	基準給 料月額	基準給 料月額	基準給 料月額	再任用 職員						
		円	円	円	円	円							
		237,200	257,700	265,000	275,200	291,700		237,200	257,700	265,000	275,200	291,700	329,100

改正後	改正前
備考 この表は、助産師、看護師、准看護師その他の職員で市長の定めるものに適用する。 別表第3 略 参考 略	備考 この表は、助産師、看護師、准看護師その他の職員で市長の定めるものに適用する。 別表第3 略 参考 略

【第3条】盛岡市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡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11月27日条例第49号</p>	<p>○盛岡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11月27日条例第49号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略 令和元年10月30日条例第19号</p>
<p>盛岡市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 (趣旨)</p>	<p>盛岡市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 (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。 (降任、免職、<u>休職及び降給</u>の手続)</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項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び<u>休職</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。 (降任、免職及び<u>休職</u>の手続)</p>
<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは、免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして、職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p>	<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは、免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして、職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p>
<p>2 職員の意に反する降任(法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等に該当する降任を除く。)、免職、<u>休職又は降給</u>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>2 職員の意に反する降任 <u>若しくは免職又は休職</u>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>第3条から第6条まで 略</p>	<p>第3条から第6条まで 略</p>
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>
<p>第1項及び第2項 略</p>	<p>第1項及び第2項 略</p>
<p>3 第2条第2項の規定は、盛岡市職員給与支給条例(昭和24年条例第2号)附則第12項若しくは第20項、盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(昭和28年条例第51号)附則第4項又は盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成19年条例第36号)附則第2項の規定による降給の場合には、適用しない。この場合において、これらの規定の適用を受ける職員には、任命権者の定めるところにより、これらの規定の適用により給料月額が異動することとなつた旨の通知を行うものとする。</p>	
<p>附 則 (令和4年条例第 号抄) (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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定(「地方公務員法」の次に「(昭和25年法律第261号)」を加える部分を除く。)、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	

【第4条】盛岡市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 昭和26年11月27日条例第50号</p> <p>改正 略</p> <p>令和4年 月 日条例第 号</p> <p>盛岡市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例</p> <p>第1条から第3条まで 略</p> <p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6月以下 <u>の期間、その発令の日に受ける給料</u> (法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあつては、報酬(盛岡市会計年度任用職員の給与等に関する条例(令和元年条例第18号)第4条の規定による報酬に限る。))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>第5条及び第6条 略</p> <p>附 則 略</p> <p>附 則 (令和4年条例第 号抄)</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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定(「地方公務員法」の次に「(昭和25年法律第261号)」を加える部分を除く。)、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	<p>○盛岡市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 昭和26年11月27日条例第50号</p> <p>改正 略</p> <p>盛岡市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例</p> <p>第1条から第3条まで 略</p> <p>(減給の効果)</p> <p>第4条 減給は、1日以上6月以下 <u>給料</u> (法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあつては、報酬(盛岡市会計年度任用職員の給与等に関する条例(令和元年条例第18号)第4条の規定による報酬に限る。))の10分の1以下を減ずるものとする。 <u></u></p> <p>第5条及び第6条 略</p> <p>附 則 略</p>

【第5条】盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 昭和28年12月24日条例第51号</p>	<p>○盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 昭和28年12月24日条例第51号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p>	<p>盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p>
<p>第1条 略</p>	<p>第1条 略</p>
<p>(給与の種類)</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。）の給与は、給料及び手当とする。</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。）の給与は、給料及び手当とする。</p>
<p>2 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であつて、手当を除いた全額とする。</p>	<p>2 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であつて、手当を除いた全額とする。</p>
<p>3 手当の種類は、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、業務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、寒冷地手当、期末手当、奨励手当、災害派遣手当、武力攻撃災害等派遣手当、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当及び退職手当とする。</p>	<p>3 手当の種類は、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、業務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、寒冷地手当、期末手当、奨励手当、災害派遣手当、武力攻撃災害等派遣手当、新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当及び退職手当とする。</p>
<p>第3条から第14条まで 略</p>	<p>第3条から第14条まで 略</p>
<p>(特定の職員についての適用除外)</p>	<p>(特定の職員についての適用除外)</p>
<p>第15条 第4条、第11条及び前条の規定は、盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第11条の規定に基づき採用された職員には適用しない。</p>	<p>第15条 第4条、第11条及び前条の規定は、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>2 第4条、第4条の2、第5条の2、第11条及び前条の規定は、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。以下「育児休業法」という。）第18条第1項の規定に基づき採用された職員には適用しない。</p>	<p>2 第4条、第4条の2、第5条の2、第11条及び前条の規定は、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。以下「育児休業法」という。）第18条第1項の規定に基づき採用された職員には適用しない。</p>
<p>第16条から第21条まで 略</p>	<p>第16条から第21条まで 略</p>
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>
<p>(施行期日)</p>	<p>(施行期日)</p>
<p>1 この条例は、公布の日から施行する。</p>	<p>1 この条例は、公布の日から施行する。</p>
<p>(盛岡市水道事業所職員の給与の種類及び基準を定める条例の廃止)</p>	<p>(盛岡市水道事業所職員の給与の種類及び基準を定める条例の廃止)</p>
<p>2 昭和28年3月30日公布の盛岡市水道事業所職員の給与の種類及び基準を定める条例は、廃止する。</p>	<p>2 昭和28年3月30日公布の盛岡市水道事業所職員の給与の種類及び基準を定める条例は、廃止する。</p>
<p>(昭和49年度に支給する期末手当の特例)</p>	<p>(昭和49年度に支給する期末手当の特例)</p>
<p>3 昭和49年度に限り、第12条に規定する期末手当のほか、昭和49年4月27日に在職する職員に対して、管理者の定めるところにより、期末手当を支給する。</p>	<p>3 昭和49年度に限り、第12条に規定する期末手当のほか、昭和49年4月27日に在職する職員に対して、管理者の定めるところにより、期末手当を支給する。</p>
<p>(特定日以後の職員の給料に関する経過措置)</p>	<p>(特定日以後の職員の給料に関する経過措置)</p>
<p>4 当分の間、職員（管理者が定める職員を除く。）が60歳に達した日後における最初の4月1日（次項において「特定日」という。）以後の給料月額、盛岡市職員給与支給条例（昭和24年条例第2号）附則第12項の規定による給料月額を基準として、管理者が定めるものとする。</p>	<p>4 当分の間、職員（管理者が定める職員を除く。）が60歳に達した日後における最初の4月1日（次項において「特定日」という。）以後の給料月額は、盛岡市職員給与支給条例（昭和24年条例第2号）附則第12項の規定による給料月額を基準として、管理者が定めるものとする。</p>
<p>5 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つて、当該他の職への降任等をされた日（次項において「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もののうち、管理者が定める職員には、当分の間、特定日以後、前項の規定による給料月額のほか、盛岡市職員給与支給条例附則第14項及び第15項の規定を基準として管理者が定める方法により算出した額を給料として支給する。</p>	<p>5 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つて、当該他の職への降任等をされた日（次項において「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もののうち、管理者が定める職員には、当分の間、特定日以後、前項の規定による給料月額のほか、盛岡市職員給与支給条例附則第14項及び第15項の規定を基準として管理者が定める方法により算出した額を給料として支給する。</p>
<p>6 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4項の規定の適用を受ける職員に限り、前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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、管理者の定めるところにより、同項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p>	<p>6 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4項の規定の適用を受ける職員に限り、前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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、管理者の定めるところにより、同項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p>
<p>7 前2項の規定による給料を支給される職員以外の附則第4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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、管理者の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。</p>	<p>7 前2項の規定による給料を支給される職員以外の附則第4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ものには、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、管理者の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。</p>
<p>附 則（令和4年条例第 号抄）</p>	<p>附 則</p>
<p>(施行期日)</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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2</p>	<p>1 この条例は、公布の日から施行する。</p>

改正後	改正前
<p>各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p> <p>(盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正に伴う経過措置)</p> <p>30 暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、第5条の規定による改正後の盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第15条第1項の規定を適用する。</p> <p>(委任)</p> <p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	

改正後	改正前
<p>もの（以下「特定減額前給料月額」という。）が、退職日給料月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、前3条の規定にかかわらず、次に掲げる額の合計額とする。</p> <p>(1) その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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</p> <p>(2) 退職日給料月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額</p> <p>ア その者に対する退職手当の基本額が前3条の規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日給料月額に対する割合</p> <p>イ 前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合</p> <p>2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。）の日以前の期間のうち、次に掲げる在職期間に該当するもの（当該期間中にこの条例の規定による退職手当の支給を受けたこと又は第8条第5項に規定する職員以外の地方公務員等若しくは同項第4号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員として退職したことにより退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間及び同条第7項の規定により職員としての引き続きいた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第12条第1項若しくは第14条第1項の規定に基づき一般の退職手当等（一般の退職手当及び第10条の規定による退職手当をいう。以下同じ。）の全部を支給しないこととする処分を受けたことにより一般の退職手当等の支給を受けなかつたことがある場合における当該一般の退職手当等に係る退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員、第8条第5項に規定する職員以外の地方公務員等又は同項第4号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員となつたときは、当該退職の日前の期間）を除く。）をいう。</p> <p>(1) 職員として引き続きいた在職期間</p> <p>(2) 第8条第5項の規定により職員としての引き続きいた在職期間に含むものとされた職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間</p> <p>(3) 第8条第5項第1号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間</p> <p>(4) 第8条第5項第2号に規定する場合における先の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間、特定一般地方独立行政法人職員又は特定地方公社職員としての引き続きいた在職期間及び後の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(5) 第8条第5項第3号に規定する場合における先の職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間、特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間及び後の職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間</p> <p>(6) 第8条第5項第4号に規定する場合における特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間及び職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(7) 第8条第5項第5号に規定する場合における特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間及び国家公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(8) 第8条第5項第6号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間及び職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(9) 第8条第5項第7号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間及び国家公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(10) 第8条第6項に規定する場合における先の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間、特定一般地方独立行政法人職員としての引き続きいた在職期間及び後の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(11) 第9条第1項に規定する再び職員となつた者の同項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(12) 第9条第2項に規定する場合における特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(13) 第9条第3項第1号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する先の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間、職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定一般地</p>	<p>もの（以下「特定減額前給料月額」という。）が、退職日給料月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、前3条の規定にかかわらず、次に掲げる額の合計額とする。</p> <p>(1) その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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</p> <p>(2) 退職日給料月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額</p> <p>ア その者に対する退職手当の基本額が前3条の規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日給料月額に対する割合</p> <p>イ 前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合</p> <p>2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。）の日以前の期間のうち、次に掲げる在職期間に該当するもの（当該期間中にこの条例の規定による退職手当の支給を受けたこと又は第8条第5項に規定する職員以外の地方公務員等若しくは同項第4号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員として退職したことにより退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間及び第8条第7項の規定により職員としての引き続きいた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第12条第1項若しくは第14条第1項の規定に基づき一般の退職手当等（一般の退職手当及び第10条の規定による退職手当をいう。以下同じ。）の全部を支給しないこととする処分を受けたことにより一般の退職手当等の支給を受けなかつたことがある場合における当該一般の退職手当等に係る退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員、第8条第5項に規定する職員以外の地方公務員等又は同項第4号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員となつたときは、当該退職の日前の期間）を除く。）をいう。</p> <p>(1) 職員として引き続きいた在職期間</p> <p>(2) 第8条第5項の規定により職員としての引き続きいた在職期間に含むものとされた職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間</p> <p>(3) 第8条第5項第1号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間</p> <p>(4) 第8条第5項第2号に規定する場合における先の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間、特定一般地方独立行政法人職員又は特定地方公社職員としての引き続きいた在職期間及び後の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(5) 第8条第5項第3号に規定する場合における先の職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間、特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間及び後の職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間</p> <p>(6) 第8条第5項第4号に規定する場合における特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間及び職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(7) 第8条第5項第5号に規定する場合における特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間及び国家公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(8) 第8条第5項第6号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間及び職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(9) 第8条第5項第7号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間及び国家公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(10) 第8条第6項に規定する場合における先の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間、特定一般地方独立行政法人職員としての引き続きいた在職期間及び後の職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(11) 第9条第1項に規定する再び職員となつた者の同項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(12) 第9条第2項に規定する場合における特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(13) 第9条第3項第1号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する先の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間、職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定一般地</p>

改正後	改正前																														
<p>方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(14) 第9条第3項第2号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する先の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間、国家公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(15) 第9条第3項第3号に規定する場合における職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間及び特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(16) 第9条第3項第4号に規定する場合における国家公務員としての引き続きいた在職期間及び特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(17) 第9条第3項第5号に規定する場合における先の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間、職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(18) 第9条第3項第6号に規定する場合における先の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間、国家公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(19) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして規則で定める在職期間 (定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p>	<p>方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(14) 第9条第3項第2号に規定する再び職員となつた者の同号に規定する先の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間、国家公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(15) 第9条第3項第3号に規定する場合における職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間及び特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(16) 第9条第3項第4号に規定する場合における国家公務員としての引き続きいた在職期間及び特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(17) 第9条第3項第5号に規定する場合における先の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間、職員以外の地方公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(18) 第9条第3項第6号に規定する場合における先の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間、国家公務員としての引き続きいた在職期間及び後の特定公庫等職員としての引き続きいた在職期間</p> <p>(19) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして規則で定める在職期間 (定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p>																														
<p>第6条の3 第6条第1項に規定する者のうち、定年に達する日の属する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、退職の日の属する年度の末日におけるその者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同項及び前条第1項の規定の適用については、次表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>	<p>第6条の3 第6条第1項に規定する者のうち、定年に達する日の属する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、退職の日の属する年度の末日におけるその者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10年を減じた年齢以上であるものに対する同項及び前条第1項の規定の適用については、次表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="124 936 300 1003">読み替える規定</th> <th data-bbox="300 936 475 1003">読み替えられる字句</th> <th data-bbox="475 936 762 1003">読み替える字句</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="124 1003 300 1227">第6条第1項</td> <td data-bbox="300 1003 475 1227">退職日給料月額</td> <td data-bbox="475 1003 762 1227">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2を乗じて得た額の合計額</td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1227 300 1473">第6条の2第1項第1号</td> <td data-bbox="300 1227 475 1473">及び特定減額前給料月額</td> <td data-bbox="475 1227 762 1473">並びに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2を乗じて得た額の合計額</td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1473 300 1697">第6条の2第1項第2号</td> <td data-bbox="300 1473 475 1697">退職日給料月額に、</td> <td data-bbox="475 1473 762 1697">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2を乗じて得た額の合計額に、</td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1697 300 2018">第6条の2第1項第2号イ</td> <td data-bbox="300 1697 475 2018">前号に掲げる額</td> <td data-bbox="475 1697 762 2018">その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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</td> </tr> </tbody> </table>	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1項	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2を乗じて得た額の合計額	第6条の2第1項第1号	及び特定減額前給料月額	並びに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2を乗じて得た額の合計額	第6条の2第1項第2号	退職日給料月額に、	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2を乗じて得た額の合計額に、	第6条の2第1項第2号イ	前号に掲げる額	その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="837 936 1013 1003">読み替える規定</th> <th data-bbox="1013 936 1189 1003">読み替えられる字句</th> <th data-bbox="1189 936 1476 1003">読み替える字句</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="837 1003 1013 1227">第6条第1項</td> <td data-bbox="1013 1003 1189 1227">退職日給料月額</td> <td data-bbox="1189 1003 1476 1227">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2を乗じて得た額の合計額</td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 1227 1013 1473">第6条の2第1項第1号</td> <td data-bbox="1013 1227 1189 1473">及び特定減額前給料月額</td> <td data-bbox="1189 1227 1476 1473">並びに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2を乗じて得た額の合計額</td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 1473 1013 1697">第6条の2第1項第2号</td> <td data-bbox="1013 1473 1189 1697">退職日給料月額に、</td> <td data-bbox="1189 1473 1476 1697">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2を乗じて得た額の合計額に、</td> </tr> <tr> <td data-bbox="837 1697 1013 2018">第6条の2第1項第2号イ</td> <td data-bbox="1013 1697 1189 2018">前号に掲げる額</td> <td data-bbox="1189 1697 1476 2018">その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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</td> </tr> </tbody> </table>	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1項	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2を乗じて得た額の合計額	第6条の2第1項第1号	及び特定減額前給料月額	並びに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2を乗じて得た額の合計額	第6条の2第1項第2号	退職日給料月額に、	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2を乗じて得た額の合計額に、	第6条の2第1項第2号イ	前号に掲げる額	その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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
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1項	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2を乗じて得た額の合計額																													
第6条の2第1項第1号	及び特定減額前給料月額	並びに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2を乗じて得た額の合計額																													
第6条の2第1項第2号	退職日給料月額に、	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2を乗じて得た額の合計額に、																													
第6条の2第1項第2号イ	前号に掲げる額	その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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																													
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1項	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2を乗じて得た額の合計額																													
第6条の2第1項第1号	及び特定減額前給料月額	並びに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2を乗じて得た額の合計額																													
第6条の2第1項第2号	退職日給料月額に、	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2を乗じて得た額の合計額に、																													
第6条の2第1項第2号イ	前号に掲げる額	その者が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特定減額前給料月額を基礎として、前3条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																													
<p>第6条の4から第8条まで 略 (勤続期間の計算の特例)</p> <p>第8条の2 次の各号に掲げる者に対する退職手当の算定の基礎となる勤続</p>	<p>第6条の4から第8条まで 略 (勤続期間の計算の特例)</p> <p>第8条の2 次の各号に掲げる者に対する退職手当の算定の基礎となる勤続</p>																														

改正後	改正前
<p>期間の計算については、当該各号に掲げる期間は、前条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間とみなす。</p> <p>(1) 第2条第2項に規定する者 その者の勤務日数が職員みなし日数以上ある月が引き続いて12月を超えるに至るまでのその引き続いて勤務した期間</p> <p>(2) 第2条第2項に規定する者以外のフルタイム会計年度任用職員のうち、勤務日数が職員みなし日数以上ある月が引き続いて12月を超えるに至るまでの間に引き続いて職員となり、通算して12月を超える期間勤務したもののその職員となる前の引き続いて勤務した期間</p>	<p>期間の計算については、当該各号に掲げる期間は、前条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間とみなす。</p> <p>(1) 第2条第2項に規定する者 その者の同項に規定する勤務した日が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至るまでのその引き続いて勤務した期間</p> <p>(2) 第2条第2項に規定する者以外のフルタイム会計年度任用職員のうち、同項に規定する勤務した日が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至るまでの間に引き続いて職員となり、通算して12月を超える期間勤務したもののその職員となる前の引き続いて勤務した期間</p>
<p>第8条の3から第10条まで 略</p> <p>(失業者の退職手当)</p>	<p>第8条の3から第10条まで 略</p> <p>(失業者の退職手当)</p>
<p>第11条 勤続期間12月以上(特定退職者(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして規則で定めるものをいう。以下同じ。)にあつては、6月以上)で退職した職員(第6項又は第8項の規定に該当する者を除く。)であつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における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(当該期間内に妊娠、出産、育児その他規則で定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、規則で定めるところにより市長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第15条第1項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第16条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第22条第1項に規定する所定給付日数(以下「所定給付日数」という。)を乗じて得た額</p>	<p>第11条 勤続期間12月以上(特定退職者(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして規則で定めるものをいう。以下同じ。)にあつては、6月以上)で退職した職員(第6項又は第8項の規定に該当する者を除く。)であつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における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(当該期間内に妊娠、出産、育児その他規則で定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、規則で定めるところにより市長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第15条第1項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第16条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第22条第1項に規定する所定給付日数(以下「所定給付日数」という。)を乗じて得た額</p>
<p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となつた日前に職員又は職員以外の者で勤務日数が職員みなし日数以上ある月が1月以上あるものであつた者(以下この項において「職員等」という。)であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全て</p> <p>(1) 当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に係る職員等となつた日の直前の職員等でなくなつた日が当該職員等となつた日前1年の期間内にはないときは、当該直前の職員等でなくなつた日前の職員等であつた期間</p> <p>(2) 当該勤続期間に係る職員等となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であつた期間</p>	<p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となつ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、又は休暇を与えられた日を含む。)が18日以上ある月が1月以上あるものであつた者(以下この項において「職員等」という。)であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべて</p> <p>(1) 当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に係る職員等となつた日の直前の職員等でなくなつた日が当該職員等となつた日前1年の期間内にはないときは、当該直前の職員等でなくなつた日前の職員等であつた期間</p> <p>(2) 当該勤続期間に係る職員等となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であつた期間</p>
<p>3 勤続期間12月以上(特定退職者にあつては、6月以上)で退職した職員(第7項又は第9項の規定に該当する者を除く。)が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本</p>	<p>3 勤続期間12月以上(特定退職者にあつては、6月以上)で退職した職員(第7項又は第9項の規定に該当する者を除く。)が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本</p>

改正後	改正前
<p>手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。</p>	<p>手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、第1項第2号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。</p>
<p>4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の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、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「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。</p>	<p>4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の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、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「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。</p>
<p>5 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市長にその旨を申し出た場合は、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項及び前項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及び前項の規定による期間に算入しない。</p>	<p>5 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市長にその旨を申し出た場合は、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項及び前項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及び前項の規定による期間に算入しない。</p>
<p>6 勤続期間6月以上で退職した職員（第8項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高齢被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第37条の3第2項に規定する高齢受給資格者と、その者の基準勤続期間（第2項に規定する基準勤続期間をいう。以下この条において同じ。）を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第37条の4第3項の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高齢求職者給付金の額に相当する額</p>	<p>6 勤続期間6月以上で退職した職員（第8項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高齢被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第37条の3第2項に規定する高齢受給資格者と、その者の基準勤続期間（第2項に規定する基準勤続期間をいう。以下この条において同じ。）を同法第17条第1項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第37条の4第3項の規定による期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる高齢求職者給付金の額に相当する額</p>
<p>7 勤続期間6月以上で退職した職員（第9項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高齢被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる高齢求職者給付金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p>	<p>7 勤続期間6月以上で退職した職員（第9項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高齢被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる高齢求職者給付金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。</p>
<p>8 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する額</p>	<p>8 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p> <p>(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額</p> <p>(2) その者を雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する額</p>
<p>9 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p>	<p>9 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第2号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p>

改正後	改正前
<p>10 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第41条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前2項の規定による退職手当を支給せず、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、第1項又は第3項の規定による退職手当を支給する。</p>	<p>10 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第41条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前2項の規定による退職手当を支給せず、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、第1項又は第3項の規定による退職手当を支給する。</p>
<p>11 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の退職手当を支給することができる。</p> <p>(1) その者が市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第24条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合</p> <p>(2) その者が次のいずれかに該当する場合</p> <p>ア 特定退職者であつて、雇用保険法第24条の2第1項各号に掲げる者に相当する者として規則で定める者のいずれかに該当し、かつ、市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(昭和22年法律第141号)第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>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つて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>(3) 厚生労働大臣が雇用保険法第25条第1項の規定による措置を決定した場合</p> <p>(4) 厚生労働大臣が雇用保険法第27条第1項の規定による措置を決定した場合</p>	<p>11 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の退職手当を支給することができる。</p> <p>(1) その者が市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第24条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合</p> <p>(2) その者が次のいずれかに該当する場合</p> <p>ア 特定退職者であつて、雇用保険法第24条の2第1項各号に掲げる者に相当する者として規則で定める者のいずれかに該当し、かつ、市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(昭和22年法律第141号)第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>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つて、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>(3) 厚生労働大臣が雇用保険法第25条第1項の規定による措置を決定した場合</p> <p>(4) 厚生労働大臣が雇用保険法第27条第1項の規定による措置を決定した場合</p>
<p>12 第1項、第3項及び第6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。</p> <p>(1) 市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第36条第1項に規定する公共職業訓練等を受けている者 同条第4項に規定する技能習得手当の額に相当する金額</p> <p>(2) 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族(届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)と別居して寄宿する者 雇用保険法第36条第4項に規定する寄宿手当の額に相当する金額</p> <p>(3) 退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者 雇用保険法第37条第3項に規定する傷病手当の日額に相当する金額</p> <p>(4) 職業に就いたもの 雇用保険法第56条の3第3項に規定する就業促進手当の額に相当する金額</p> <p>(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、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) 求職活動に伴い雇用保険法第59条第1項各号のいずれかに該当する行為をする者 同条第2項に規定する求職活動支援費の額に相当する金額</p>	<p>12 第1項、第3項及び第6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。</p> <p>(1) 市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第36条第1項に規定する公共職業訓練等を受けている者 同条第4項に規定する技能習得手当の額に相当する金額</p> <p>(2) 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族(届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)と別居して寄宿する者 雇用保険法第36条第4項に規定する寄宿手当の額に相当する金額</p> <p>(3) 退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者 雇用保険法第37条第3項に規定する傷病手当の日額に相当する金額</p> <p>(4) 職業に就いたもの 雇用保険法第56条の3第3項に規定する就業促進手当の額に相当する金額</p> <p>(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、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) 求職活動に伴い雇用保険法第59条第1項各号のいずれかに該当する行為をする者 同条第2項に規定する求職活動支援費の額に相当する金額</p>
<p>13 前項第3号に掲げる退職手当は、所定給付日数から待期日数及び第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けた日数を控除した日数を超えては支給しない。</p>	<p>13 前項第3号に掲げる退職手当は、所定給付日数から待期日数及び第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けた日数を控除した日数を超えては支給しない。</p>
<p>14 第12項第3号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第1項、第3項又は第12項の規定の適用については、当該支給があつた金額に相当する日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。</p>	<p>14 第12項第3号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第1項、第3項又は第12項の規定の適用については、当該支給があつた金額に相当する日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。</p>
<p>15 第12項第4号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第1項、第3項又は第12項の規定の適用については、次の各号に掲げる退職手当ごとに、</p>	<p>15 第12項第4号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第1項、第3項又は第12項の規定の適用については、次の各号に掲げる退職手当ごとに、</p>

改正後	改正前
<p>当該各号に定める日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。</p>	<p>当該各号に定める日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。</p>
<p>(1) 雇用保険法第56条の3第1項第1号イに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当 当該退職手当の支給を受けた日数に相当する日数</p>	<p>(1) 雇用保険法第56条の3第1項第1号イに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当 当該退職手当の支給を受けた日数に相当する日数</p>
<p>(2) 雇用保険法第56条の3第1項第1号ロに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当 当該就業促進手当について同条第5項の規定により基本手当を支給したものとみなされる日数に相当する日数</p>	<p>(2) 雇用保険法第56条の3第1項第1号ロに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当 当該就業促進手当について同条第5項の規定により基本手当を支給したものとみなされる日数に相当する日数</p>
<p>16 第12項の規定は、第6項又は第7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（第6項又は第7項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して1年を経過していないものを含む。）及び第8項又は第9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（第8項又は第9項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して6月を経過していないものを含む。）について準用する。この場合において、第12項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当」とあるのは「就業促進手当」と読み替えるものとする。</p>	<p>16 第12項の規定は、第6項又は第7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（第6項又は第7項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して1年を経過していないものを含む。）及び第8項又は第9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（第8項又は第9項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して6月を経過していないものを含む。）について準用する。この場合において、第12項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当」とあるのは「就業促進手当」と読み替えるものとする。</p>
<p>17 偽りその他不正の行為によつて第1項、第3項、第6項から第12項まで及び前項の規定による退職手当の支給を受けた者がある場合には、雇用保険法第10条の4の規定の例による。</p>	<p>17 偽りその他不正の行為によつて第1項、第3項、第6項から第12項まで及び前項の規定による退職手当の支給を受けた者がある場合には、雇用保険法第10条の4の規定の例による。</p>
<p>18 本条の規定による退職手当は、雇用保険法の規定によるこれに相当する給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。</p>	<p>18 本条の規定による退職手当は、雇用保険法の規定によるこれに相当する給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。</p>
<p>第12条 略 (退職手当の支払の差止め)</p>	<p>第12条 略 (退職手当の支払の差止め)</p>
<p>第13条 退職をした者が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、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うものとする。</p>	<p>第13条 退職をした者が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、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うものとする。</p>
<p>(1) 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。</p> <p>(2) 退職をした者に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、当該退職をした者が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とき。</p>	<p>(1) 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮(二)以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。</p> <p>(2) 退職をした者に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、当該退職をした者が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とき。</p>
<p>2 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、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。</p>	<p>2 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、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。</p>
<p>(1) 当該退職をした者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又は当該退職手当管理機関がその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。</p> <p>(2) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きした在职期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職等処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至つたとき。</p>	<p>(1) 当該退職をした者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又は当該退職手当管理機関がその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。</p> <p>(2) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きした在职期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職等処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至つたとき。</p>
<p>3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、前項第2号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。</p>	<p>3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、前項第2号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。</p>
<p>4 前3項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第18条第1項本文に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。</p>	<p>4 前3項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第18条第1項本文に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。</p>
<p>5 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関</p>	<p>5 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関</p>

改正後	改正前
<p>は、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。</p> <p>(1) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合</p> <p>(2) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、次条第1項の規定に基づく処分を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から6月を経過した場合</p> <p>(3) 当該支払差止処分を受けた者について、その者の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ることなく、かつ、次条第1項の規定に基づく処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合</p> <p>6 第3項の規定に基づく支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、当該支払差止処分を受けた者が次条第2項の規定に基づく処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。</p> <p>7 前2項の規定は、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関が、当該支払差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなつたとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。</p> <p>8 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第11条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。</p> <p>9 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消されたことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、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が第3項の規定に基づく支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至つたときを含む。）において、当該退職をした者が既に第11条の規定による退職手当の額の支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。</p> <p>10 前条第2項及び第3項の規定は、支払差止処分について準用する。 (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)</p> <p>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項に規定する規則で定め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。</p> <p>(1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定に基づく懲戒免職処分（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。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を</p>	<p>は、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。</p> <p>(1) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合</p> <p>(2) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、次条第1項の規定に基づく処分を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から6月を経過した場合</p> <p>(3) 当該支払差止処分を受けた者について、その者の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ることなく、かつ、次条第1項の規定に基づく処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合</p> <p>6 第3項の規定に基づく支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、当該支払差止処分を受けた者が次条第2項の規定に基づく処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。</p> <p>7 前2項の規定は、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関が、当該支払差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなつたとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。</p> <p>8 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第11条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。</p> <p>9 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消されたことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、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が第3項の規定に基づく支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至つたときを含む。）において、当該退職をした者が既に第11条の規定による退職手当の額の支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。</p> <p>10 前条第2項及び第3項の規定は、支払差止処分について準用する。 (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)</p> <p>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項に規定する規則で定め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。</p> <p>(1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定に基づく懲戒免職処分（以下「再任用職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を</p>

改正後	改正前
<p>承継した者を含む。以下この項において同じ。) に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、前項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第12条第1項に規定する規則で定める事情を勘案して、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。</p>	<p>承継した者を含む。以下この項において同じ。) に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、前項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第12条第1項に規定する規則で定める事情を勘案して、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。</p>
<p>3 退職手当管理機関は、第1項第3号又は前項の規定に基づく処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。</p>	<p>3 退職手当管理機関は、第1項第3号又は前項の規定に基づく処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。</p>
<p>4 盛岡市行政手続条例(平成8年条例第32号)第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。</p>	<p>4 盛岡市行政手続条例(平成8年条例第32号)第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。</p>
<p>5 第12条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定に基づく処分について準用する。</p>	<p>5 第12条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定に基づく処分について準用する。</p>
<p>6 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定に基づき当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。 (退職をした者の退職手当の返納)</p>	<p>6 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定に基づき当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。 (退職をした者の退職手当の返納)</p>
<p>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項に規定する規則で定める事情のほか、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11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。))であつた場合にあつては、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。</p>	<p>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項に規定する規則で定める事情のほか、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11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。))であつた場合にあつては、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。</p>
<p>(1) 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。</p>	<p>(1) 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。</p>
<p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。</p>	<p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けたとき。</p>
<p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分)の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められたとき。</p>	<p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分)の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められたとき。</p>
<p>2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第11条第1項、第5項又は第7項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定に基づく処分を行うことができない。</p>	<p>2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第11条第1項、第5項又は第7項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定に基づく処分を行うことができない。</p>
<p>3 第1項第3号に該当するときに於ける同項の規定に基づく処分は、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。</p>	<p>3 第1項第3号に該当するときに於ける同項の規定に基づく処分は、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。</p>
<p>4 退職手当管理機関は、第1項の規定に基づく処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。</p>	<p>4 退職手当管理機関は、第1項の規定に基づく処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。</p>
<p>5 盛岡市行政手続条例第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。</p>	<p>5 盛岡市行政手続条例第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。</p>
<p>6 第12条第2項の規定は、第1項の規定に基づく処分について準用する。</p>	<p>6 第12条第2項の規定は、第1項の規定に基づく処分について準用する。</p>
<p>第16条 略</p>	<p>第16条 略</p>
<p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p>	<p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p>
<p>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項の規定に基づく処分を受けることなく死亡した場合(次項から第5項までに規定する場合を除く。)において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を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</p>	<p>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項の規定に基づく処分を受けることなく死亡した場合(次項から第5項までに規定する場合を除く。)において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等処分を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</p>

改正後	改正前
<p>失業手当受給可能者であつた場合にあつては、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。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15条第5項又は前条第3項において準用する盛岡市行政手続条例第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1項の規定に基づく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きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認め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つた場合にあつては、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。</p> <p>3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合(第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項の規定に基づく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きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認め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つた場合にあつては、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。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第15条第1項の規定に基づく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つた場合にあつては、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。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続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項の規定に基づく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つた場合にあつては、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。</p> <p>6 前各項の規定に基づく処分にに基づき納付する金額は、第12条第1項に規定する規則で定める事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産の額のうち前各項の規定に基づく処分を受けるべき者が相続又は遺贈により取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が2人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当等の額を超えることとなつてはならない。</p> <p>7 第12条第2項並びに第15条第2項及び第4項の規定は、第1項から第5項までの規定に基づく処分について準用する。</p> <p>8 盛岡市行政手続条例第3章第2節の規定は、前項において準用する第15条第4項の規定による意見の聴取について準用する。</p> <p>第18条から第21条まで 略</p> <p>附 則</p> <p>第1項から第10項まで 略</p> <p>11 第4条から第6条までの規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間</p>	<p>失業手当受給可能者であつた場合にあつては、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。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15条第5項又は前条第3項において準用する盛岡市行政手続条例第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1項の規定に基づく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きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認め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つた場合にあつては、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。</p> <p>3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合(第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項の規定に基づく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きいた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認め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つた場合にあつては、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。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第15条第1項の規定に基づく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つた場合にあつては、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。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続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項の規定に基づく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つた場合にあつては、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。</p> <p>6 前各項の規定に基づく処分にに基づき納付する金額は、第12条第1項に規定する規則で定める事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産の額のうち前各項の規定に基づく処分を受けるべき者が相続又は遺贈により取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が2人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当等の額を超えることとなつてはならない。</p> <p>7 第12条第2項並びに第15条第2項及び第4項の規定は、第1項から第5項までの規定に基づく処分について準用する。</p> <p>8 盛岡市行政手続条例第3章第2節の規定は、前項において準用する第15条第4項の規定による意見の聴取について準用する。</p> <p>第18条から第21条まで 略</p> <p>附 則</p> <p>第1項から第10項まで 略</p> <p>11 第4条から第6条までの規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間</p>

改正後	改正前
<p>が35年以下である者に対する退職手当の基本額は、第4条から第6条の3までの規定にかかわらず、当分の間、第4条から第6条の3まで及び附則第18項から第26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7条の6第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第11項」とする。</p>	<p>が35年以下である者に対する退職手当の基本額は、第4条から第6条の3までの規定にかかわらず、当分の間、第4条から第6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7条の6第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第11項」とする。</p>
<p>12 第4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、同項の規定にかかわらず、当分の間、同項又は第6条の2及び附則第21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>12 第4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、同項の規定にかかわらず、当分の間、同項又は第6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>13 第6条又は附則第19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、同条及び第6条の3の規定にかかわらず、当分の間、その者の勤続期間を35年として附則第11項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>	<p>13 第6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、同条及び第6条の3の規定にかかわらず、当分の間、その者の勤続期間を35年として附則第11項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>
<p>14 平成16年3月31日に国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則別表 の上欄に掲げる機関（以下「旧機関」という。）の職員として在職する者が、同法附則第4条の規定により引き続いて国立大学法人等（同法第2条第1項に規定する国立大学法人及び同条第3項に規定する大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。）の職員となり、かつ、引き続き国立大学法人等の職員として在職した後引き続き職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤務期間の計算については、その者の国立大学法人等の職員としての引き続きいた在職期間を職員としての引き続きいた在職期間とみなす。ただし、その者が国立大学法人等を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。</p>	<p>14 平成16年3月31日に国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則別表 1の上欄に掲げる機関（以下「旧機関」という。）の職員として在職する者が、同法附則第4条の規定により引き続いて国立大学法人等（同法第2条第1項に規定する国立大学法人及び同条第3項に規定する大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。）の職員となり、かつ、引き続き国立大学法人等の職員として在職した後引き続き職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤務期間の計算については、その者の国立大学法人等の職員としての引き続きいた在職期間を職員としての引き続きいた在職期間とみなす。ただし、その者が国立大学法人等を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。</p>
<p>第15項から第17項まで 略</p>	<p>第15項から第17項まで 略</p>
<p>18 当分の間、第5条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、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条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4条の規定の適用については、同条第1項中「又は第6条」とあるのは、「、第6条又は附則第18項」とする。</p>	
<p>19 当分の間、第6条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であつて、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条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4条の規定の適用については、同条第1項中「又は第6条」とあるのは、「、第6条又は附則第19項」とする。</p>	
<p>20 前2項の規定は、次に掲げ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。 (1) 盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第●号）第1条の規定による改正前の定年条例（以下「旧定年条例」という。）第3条ただし書に規定する職員に相当する職員（次号に該当する職員を除く。） (2) 定年条例第3条ただし書に規定する職員 (3) 給与その他の処遇の状況が前2号に掲げる職員に類する職員として規則で定める職員</p>	
<p>21 盛岡市職員給与支給条例附則第12項の規定による職員の給料月額の設定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。</p>	
<p>22 当分の間、25年以上勤続し、その者の非違によることなく勲褒を受けて退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たものに対する第6条の3及び第7条の4の規定の適用については、第6条の3中「定年に」とあるのは「定年（附則第20項各号に掲げる職員以外の者（盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第●号）第1条の規定による改正前の定年条例第3条本文の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものを含む。）にあつては60歳とし、同項第1号に掲げる職員及び同条ただし書の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものにあつては65歳とし、同項第3号に掲げる職員にあつては規則で定める年齢とする。）に」と、「同項」とあるのは「第6条第1項」と、同条の表第6条第1項の項中「定年」とあるのは「定年（附則第20項各号に掲げる職員以外の者（盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第●号）第1条の規定による改正前の定年条例（次条第1項、第7条の2及び第7条の3において「旧定年条例」という。）第3条本文の規定の適用を受けていた者であつて附則第20項第2号に掲げる職員に該当するも</p>	

改正後	改正前				
<p>のを含む。)にあつては60歳とし、同項第1号に掲げる職員及び同条ただし書の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものにあつては65歳とし、同項第3号に掲げる職員にあつては規則で定める年齢とする。)と、同表第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第7条の4の表第7条の2の項、第7条の3第1号の項及び第7条の3第2号の項中「定年」とあるのは「定年(附則第20項各号に掲げる職員以外の者(旧定年条例第3条本文の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものを含む。))にあつては60歳とし、同項第1号に掲げる職員及び同条ただし書の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものにあつては65歳とし、同項第3号に掲げる職員にあつては規則で定める年齢とする。)」と、同項中「同号イ」とあるのは「第6条の2第1項第2号イ」とする。</p>					
<p>23 当分の間、25年以上勤続し、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たもの(次表の左欄に掲げる者であつて、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ものに限る。)(規則で定める者を除く。)に対する第6条の3の規定の適用については、同条中「属する年度の初日前」とあるのは、「前日まで」とする。</p>					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="124 705 582 840"> <p>附則第20項各号に掲げる職員以外の者(旧定年条例第3条本文の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものを含む。)</p> </td> <td data-bbox="582 705 758 840"> <p>60歳</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 840 582 974"> <p>附則第20項第1号に掲げる職員及び旧定年条例第3条ただし書の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するもの 附則第20項第3号に掲げる職員</p> </td> <td data-bbox="582 840 758 974"> <p>65歳 規則で定める年齢</p> </td> </tr> </table>	<p>附則第20項各号に掲げる職員以外の者(旧定年条例第3条本文の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものを含む。)</p>	<p>60歳</p>	<p>附則第20項第1号に掲げる職員及び旧定年条例第3条ただし書の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するもの 附則第20項第3号に掲げる職員</p>	<p>65歳 規則で定める年齢</p>	
<p>附則第20項各号に掲げる職員以外の者(旧定年条例第3条本文の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するものを含む。)</p>	<p>60歳</p>				
<p>附則第20項第1号に掲げる職員及び旧定年条例第3条ただし書の規定の適用を受けていた者であつて同項第2号に掲げる職員に該当するもの 附則第20項第3号に掲げる職員</p>	<p>65歳 規則で定める年齢</p>				
<p>24 当分の間、第6条第1項に規定する者(25年以上勤続して退職した者にあつては、その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たものに限る。)に対する第6条の3の規定の適用については、同条中「15年」とあるのは「10年」とするほか、前項の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、同条の表以外の部分中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあるのはそれぞれ同項の表の右欄に掲げる字句とする。</p>					
<p>25 当分の間、第6条第1項に規定する者(職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生ずることにより退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たもの及び公務上の傷病又は死亡により退職した者に限る。)であつて附則第23項の表の左欄に掲げるものが同表の右欄に掲げる年齢に達する日以前に退職したときにおける第6条の3及び第7条の4の規定の適用については、第6条の3の表第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第7条の4の表第7条の2の項、第7条の3第1号の項及び第7条の3第2号の項中「100分の2」とあるのは、「附則第23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2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>26 当分の間、第6条第1項に規定する者(職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生ずることにより退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たもの及び公務上の傷病又は死亡により退職した者に限る。)であつて附則第23項の表の左欄に掲げるものが同表の右欄に掲げる年齢に達した日以後に退職したときにおける第6条の3及び第7条の4の規定の適用については、第6条の3の表第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項及び第6条の2第1項第2号の項並びに第7条の4の表第7条の2の項、第7条の3第1号の項及び第7条の3第2号の項中「100分の2」とあるのは、「100分の2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>27 当分の間、職員が60歳に達した日以後最初の3月31日後にその者の非違によることなく退職した場合(定年の定めのない職を退職した場合を除く。)において、その者が同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同日における給料月額を基礎として、第5条から第6条の2まで、第7条の3及び第7条</p>					

改正後	改正前
<p>の5並びに附則第11項、第13項、第18項及び第19項の規定により計算した退職手当の額が、第5条から第6条の2まで、第7条の3及び第7条の5並びに附則第11項、第13項、第18項、第19項及び第21項の規定により計算した退職手当の額よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべきこれらの規定による退職手当の額とする。</p>	
<p>附 則 略</p>	<p>附 則 略</p>
<p>附 則 (令和4年条例第 号抄) (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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定(「地方公務員法」の次に「(昭和25年法律第261号)」を加える部分を除く。)、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。 (盛岡市職員の退職手当に関する条例の一部改正に伴う経過措置)</p>	
<p>31 暫定再任用職員に対する第6条の規定による改正後の盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第1項の規定の適用については、同項中「職員及び」とあるのは「職員、」と、「を除く」とあるのは「及び盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例(令和4年条例第●号)附則第6項、第7項、第11項又は第12項の規定に基づき採用された職員を除く」とする。</p>	
<p>32 第6条の規定による改正後の盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項、第8条の2及び第11条第2項の規定は、附則第1項ただし書に規定する規定の施行の日以後の期間における退職手当の支給の基礎となる勤続期間の計算について適用し、同日前の当該期間の計算については、なお従前の例による。 (委任)</p>	
<p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	

【第7条】盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例 昭和34年12月24日条例第34号</p>	<p>○盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例 昭和34年12月24日条例第34号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例 第1条及び第2条 略 (勤務時間)</p>	<p>盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例 第1条及び第2条 略 (勤務時間)</p>
<p>第3条 職員の勤務時間は、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分とする。</p>	<p>第3条 職員の勤務時間は、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分とする。</p>
<p>2 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。以下「育児休業法」という。)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(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあつては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。</p>	<p>2 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。以下「育児休業法」という。)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(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。)の1週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容(育児休業法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあつては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、任命権者が定める。</p>
<p>3 盛岡市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号)第11条の規定に基づき採用された職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)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時間までの範囲内において、任命権者が定める。</p>	<p>3 地方公務員法第28条の5第1項又は第28条の6第2項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の勤務時間は、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時間までの範囲内において、任命権者が定める。</p>
<p>4 育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」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31時間までの範囲内において、任命権者が定める。</p>	<p>4 育児休業法第18条第1項の規定に基づき採用された職員(以下「任期付短時間勤務職員」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31時間までの範囲内において、任命権者が定める。</p>
<p>5 任命権者は、職務の特殊性又は勤務所の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、市長と協議して、別に定めることができる。 (週休日、勤務時間の割振り等)</p>	<p>5 任命権者は、職務の特殊性又は勤務所の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、市長と協議して、別に定めることができる。 (週休日、勤務時間の割振り等)</p>
<p>第4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、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)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>第4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、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員(以下「短時間勤務職員」という。)については日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。</p>
<p>2 任命権者は、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において、勤務時間を割り振るものとし、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において、勤務時間を割り振るものとする。</p>	<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において、勤務時間を割り振るものとし、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において、勤務時間を割り振るものとする。</p>
<p>3 任命権者は、特別の勤務に従事する職員については、前2項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p>	<p>3 任命権者は、特別の勤務に従事する職員については、前2項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。</p>
<p>4 任命権者は、前項の規定に基づき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日以上当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、短時間勤務職員にあつては8日以上週休日)を設けなければならない。ただし、職員の職務の特殊性その他の理由(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及び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。</p>	<p>4 任命権者は、前項の規定に基づき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日以上当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、短時間勤務職員にあつては8日以上週休日)を設けなければならない。ただし、職員の職務の特殊性その他の理由(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及び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。</p>
<p>5 任命権者は、職員に第1項、第3項又は前項の規定に基づき週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、規則の定めるところにより、第2項、第3項又は前項の規定に基づき勤務時間が割</p>	<p>5 任命権者は、職員に第1項、第3項又は前項の規定に基づき週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、規則の定めるところにより、第2項、第3項又は前項の規定に基づき勤務時間が割</p>

改正後	改正前
<p>り振られた日（以下「勤務日」という。）のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第2項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。</p>	<p>り振られた日（以下「勤務日」という。）のうち規則で定める期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第2項の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間の2分の1に相当する勤務時間として規則で定める勤務時間をいう。以下同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。</p>
<p>第5条から第18条まで 略</p>	<p>第5条から第18条まで 略</p>
<p>附 則 略</p>	<p>附 則 略</p>
<p>附 則（令和4年条例第 号抄） （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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	
<p>（盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例の一部改正に伴う経過措置）</p>	
<p>33 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、第7条の規定による改正後の盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例の規定を適用する。</p>	
<p>（委任）</p>	
<p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	

【第8条】盛岡市職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月24日条例第76号</p>	<p>○盛岡市職員の育児休業等に関する条例 平成4年3月24日条例第76号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市職員の育児休業等に関する条例</p>	<p>盛岡市職員の育児休業等に関する条例</p>
<p>第1条 略</p>	<p>第1条 略</p>
<p>(育児休業をすることができない職員)</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p>
<p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</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、次のとおりとする。</p>
<p>(1) 育児休業法第6条第1項又は盛岡市職員の配偶者同行休業に関する条例(令和2年条例第3号)第9条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p>	<p>(1) 育児休業法第6条第1項又は盛岡市職員の配偶者同行休業に関する条例(令和2年条例第3号)第9条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p>
<p>(2) 盛岡市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号、以下「定年条例」という。)第4条第1項又は第2項の規定に基づき引き続いて勤務している職員</p>	<p>(2) 盛岡市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号、以下「定年条例」という。)第4条第1項又は第2項の規定に基づき引き続いて勤務している職員</p>
<p>(3) 定年条例第8条の規定に基づき異動期間(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の2第1項に規定する異動期間をいい、定年条例第8条の規定に基づき延長された期間を含む。以下同じ。)を延長された定年条例第5条に規定する職を占める職員</p>	<p>(3) 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</p>
<p>(4) 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</p>	<p>ア 次のいずれにも該当する非常勤職員</p>
<p>ア 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項に規定する子という。以下同じ。)が1歳6箇月に達する日(以下「1歳6箇月到達日」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引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に採用されないことが明らかでない非常勤職員</p>	<p>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項に規定する子という。以下同じ。)が1歳6箇月に達する日(以下「1歳6箇月到達日」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引き続いて任命権者を同じくする職(以下「特定職」という。)に採用されないことが明らかでない非常勤職員</p>
<p>(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p>	<p>(イ) 勤務日の日数を考慮して規則で定める非常勤職員</p>
<p>イ 次のいずれかに該当する非常勤職員</p>	<p>イ 次のいずれかに該当する非常勤職員</p>
<p>(ア) その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下この(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</p>	<p>(ア) その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該子について当該非常勤職員が第2条の3第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。以下この(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</p>
<p>(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非常勤職員であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p>	<p>(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非常勤職員であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの</p>
<p>第2条の2から第9条まで 略</p>	<p>第2条の2から第9条まで 略</p>
<p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p>	<p>(育児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、次のとおりとする。</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、次のとおりとする。</p>
<p>(1) 育児休業法第6条第1項又は盛岡市職員の配偶者同行休業に関する条例第9条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p>	<p>(1) 育児休業法第6条第1項又は盛岡市職員の配偶者同行休業に関する条例第9条第1項の規定により任期を定めて採用された職員</p>
<p>(2) 定年条例 第4条第1項又は第2項の規定に基づき引き続いて勤務している職員</p>	<p>(2) 盛岡市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定に基づき引き続いて勤務している職員</p>
<p>(3) 定年条例第8条の規定に基づき異動期間を延長された定年条例第5条に規定する職を占める職員</p>	<p>(3) 盛岡市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定に基づき引き続いて勤務している職員</p>
<p>第11条から第18条まで 略</p>	<p>第11条から第18条まで 略</p>
<p>(部分休業をすることができない職員)</p>	<p>(部分休業をすることができない職員)</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>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) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</p>	<p>(1) 育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員</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 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「短時間勤務職員」という。))を除く。)</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)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「再任用短時間勤務職員等」という。))を除く。)</p>
<p>(部分休業の承認)</p>	<p>(部分休業の承認)</p>

改正後	改正前
<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（短時間勤務職員を除く。以下この条において同じ。）にあつては、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 労働基準法第67条の規定による育児時間（以下「育児時間」という。）又は盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例第15条第1項の介護時間の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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（平成3年法律第76号）第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で）行うものとする。</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（再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。）にあつては、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 労働基準法第67条の規定による育児時間（以下「育児時間」という。）又は盛岡市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例第15条第1項の介護時間の承認を受けて勤務しない職員（非常勤職員を除く。）に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で（当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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（平成3年法律第76号）第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で）行うものとする。</p>
<p>第21条から第25条まで 略</p> <p>附 則 略</p> <p>附 則（令和4年条例第 号抄）</p> <p>（施行期日）</p>	<p>第21条から第25条まで 略</p> <p>附 則 略</p>
<p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	

改正後	改正前
<p>○盛岡市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</p> <p style="text-align: right;">平成6年12月26日条例第41号</p>	<p>○盛岡市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</p> <p style="text-align: right;">平成6年12月26日条例第41号</p>
<p style="text-align: center;">改正 略</p> <p style="text-align: center;">令和4年 月 日条例第 号</p>	<p style="text-align: center;">改正 略</p>
<p>盛岡市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</p>	<p>盛岡市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</p>
<p>第1条 略</p> <p>(職員の派遣)</p>	<p>第1条 略</p> <p>(職員の派遣)</p>
<p>第2条 任命権者は、市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、又は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。</p>	<p>第2条 任命権者は、市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、又は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。</p>
<p>(1) 外国の地方公共団体の機関</p> <p>(2) 外国政府の機関</p> <p>(3) 我が国が加盟している国際機関</p> <p>(4) 外国の学校、研究所又は病院で前3号に該当しないもの</p> <p>(5) 前各号に準ずる機関で規則で定めるもの</p>	<p>(1) 外国の地方公共団体の機関</p> <p>(2) 外国政府の機関</p> <p>(3) 我が国が加盟している国際機関</p> <p>(4) 外国の学校、研究所又は病院で前3号に該当しないもの</p> <p>(5) 前各号に準ずる機関で規則で定めるもの</p>
<p>2 法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p>	<p>2 法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p>
<p>(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</p> <p>(2) 非常勤職員</p> <p>(3) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4) 盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第4条第1項の規定に基づき引き続いて勤務させることとされ、又は同条例第2項の規定に基づき期限を延長することとされている職員</p>	<p>(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</p> <p>(2) 非常勤職員</p> <p>(3) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4) 盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第4条第1項の規定に基づき引き続いて勤務させることとされ、又は同条例第2項の規定に基づき期限を延長することとされている職員</p>
<p>(5) 盛岡市職員の定年等に関する条例第8条の規定に基づき地方公務員法第28条の2第1項に規定する異動期間（同条例第8条の規定に基づき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</p>	
<p>(6) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは盛岡市職員の休職の事由に関する条例（昭和39年条例第8号）第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>	<p>(5) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは盛岡市職員の休職の事由に関する条例（昭和39年条例第8号）第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>
<p>第3条から第9条まで 略</p> <p>附 則 略</p>	<p>第3条から第9条まで 略</p> <p>附 則 略</p>
<p>附 則（令和4年条例第 号抄）</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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p> <p>（盛岡市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改正に伴う経過措置）</p>	
<p>34 暫定再任用職員に対する第9条の規定による改正後の盛岡市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第2条第2項第1号の規定の適用については、同号中「定めて任用される職員」とあるのは、「定めて任用される職員（盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第●号）附則第6項又は第7項の規定に基づき採用された職員を除く。）」とする。</p> <p>（委任）</p>	
<p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	

改正後	改正前
<p>○盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 平成14年3月29日条例第5号</p>	<p>○盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 平成14年3月29日条例第5号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例</p>	<p>盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例</p>
<p>第1条 略</p>	<p>第1条 略</p>
<p>(職員の派遣)</p>	<p>(職員の派遣)</p>
<p>第2条 任命権者は、次に掲げる公益的法人等との間の取決めにに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。</p>	<p>第2条 任命権者は、次に掲げる公益的法人等との間の取決めにに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員（次項に定める職員を除く。）を派遣することができる。</p>
<p>(1) 法第2条第1項第1号に規定する法人のうち、市が基本金その他これに準ずるものを出資しているもの又は市の区域内に事務所を有するもので、規則で定めるもの</p>	<p>(1) 法第2条第1項第1号に規定する法人のうち、市が基本金その他これに準ずるものを出資しているもの又は市の区域内に事務所を有するもので、規則で定めるもの</p>
<p>(2) 法第2条第1項第3号に規定するもののうち、市の区域内に事務所を有するもので規則で定めるもの</p>	<p>(2) 法第2条第1項第3号に規定するもののうち、市の区域内に事務所を有するもので規則で定めるもの</p>
<p>(3) 法第2条第1項第4号に規定するもので規則で定めるもの</p>	<p>(3) 法第2条第1項第4号に規定するもので規則で定めるもの</p>
<p>2 法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p>	<p>2 法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p>
<p>(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</p>	<p>(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（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者を除く。）</p>
<p>(2) 非常勤職員</p>	<p>(2) 非常勤職員</p>
<p>(3) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）</p>	<p>(3) 地方公務員法 第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）</p>
<p>(4) 盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第4条第1項の規定に基づき引き続いて勤務させることとされ、又は同条第2項の規定に基づき期限を延長することとされている職員</p>	<p>(4) 盛岡市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第4条第1項の規定に基づき引き続いて勤務させることとされ、又は同条第2項の規定に基づき期限を延長することとされている職員</p>
<p>(5) 盛岡市職員の定年等に関する条例第8条の規定に基づき地方公務員法第28条の2第1項に規定する異動期間（同条例第8条の規定に基づき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</p>	<p>(5) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは盛岡市職員の休職の事由に関する条例（昭和39年条例第8号）第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>
<p>(6) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは盛岡市職員の休職の事由に関する条例（昭和39年条例第8号）第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>	<p>(5) 地方公務員法第28条第2項各号若しくは盛岡市職員の休職の事由に関する条例（昭和39年条例第8号）第2条各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第29条第1項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の同法第35条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員</p>
<p>3 法第2条第3項の条例で定める事項は、次のとおりとする。</p>	<p>3 法第2条第3項の条例で定める事項は、次のとおりとする。</p>
<p>(1) 第1項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）に係る職員の職員派遣を受ける公益的法人等（以下「派遣先団体」という。）における福利厚生に関する事項</p>	<p>(1) 第1項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）に係る職員の職員派遣を受ける公益的法人等（以下「派遣先団体」という。）における福利厚生に関する事項</p>
<p>(2) 当該職員の派遣先団体における業務の従事の状態の連絡に関する事項</p>	<p>(2) 当該職員の派遣先団体における業務の従事の状態の連絡に関する事項</p>
<p>第3条から第20条まで 略</p>	<p>第3条から第20条まで 略</p>
<p>附 則 略</p>	<p>附 則 略</p>
<p>附 則（令和4年条例第 号抄）</p>	<p></p>
<p>（施行期日）</p>	<p></p>
<p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	<p></p>
<p>（盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正に伴う経過措置）</p>	<p></p>
<p>35 暫定再任用職員に対する第10条の規定による改正後の盛岡市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第2条第2項第1号の規定の適用については、同号中「定めて任用される職員」とあるのは、「定めて任用される職員（盛岡市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年条例第●号）附則第6項又は第7項の規定に基づき採用された職員を除く。）」とする。</p>	<p></p>
<p>（委任）</p>	<p></p>
<p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項</p>	<p></p>

改正後	改正前
までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。	

【第11条】盛岡市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

改正後	改正前
<p>○盛岡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3月30日条例第6号</p> <p>改正 略</p> <p>令和4年 月 日条例第 号</p> <p>盛岡市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例</p> <p>第1条及び第2条 略 (任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により任命権者が報告しなければならない事項は、職員 (臨時的に任用された職員及び非常勤職員(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。)に係る次に掲げる事項と する。</p> <p>(1) 任免及び人数の状況 (2) 人事評価の状況 (3) 給与の状況 (4) 勤務時間その他の勤務条件の状況 (5) 休業の状況 (6) 分限及び懲戒処分 (7) サービスの状況 (8) 退職管理の状況 (9) 研修の状況 (10) 福祉及び利益の保護の状況 (11) その他市長が必要と認める事項</p> <p>第4条から第8条まで 略</p> <p>附 則 略</p> <p>附 則 (令和4年条例第 号抄)</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。ただし、第6条中盛岡市 職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定(「地方公務員法」 の次に「(昭和25年法律第261号)」を加える部分を除く。)、第8条の2 各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項 及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	<p>○盛岡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3月30日条例第6号</p> <p>改正 略</p> <p>盛岡市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例</p> <p>第1条及び第2条 略 (任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により任命権者が報告しなければならない事項は、職員 (臨時的に任用された職員及び非常勤職員(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) 任免及び人数の状況 (2) 人事評価の状況 (3) 給与の状況 (4) 勤務時間その他の勤務条件の状況 (5) 休業の状況 (6) 分限及び懲戒処分の状況 (7) サービスの状況 (8) 退職管理の状況 (9) 研修の状況 (10) 福祉及び利益の保護の状況 (11) その他市長が必要と認める事項</p> <p>第4条から第8条まで 略</p> <p>附 則 略</p>

改正後	改正前
<p>○盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 平成19年3月30日条例第36号</p>	<p>○盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 平成19年3月30日条例第36号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p>	<p>盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例</p>
<p>第1条 略</p>	<p>第1条 略</p>
<p>(給与の種類)</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もの（以下「職員」という。）の給与は、給料及び手当とする。</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もの（以下「職員」という。）の給与は、給料及び手当とする。</p>
<p>2 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、手当を除いた全額とする。</p>	<p>2 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、手当を除いた全額とする。</p>
<p>3 手当の種類は、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、災害派遣手当、武力攻撃災害等派遣手当、新型コロナウイルス等緊急事態派遣手当及び退職手当とする。</p>	<p>3 手当の種類は、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、災害派遣手当、武力攻撃災害等派遣手当、新型コロナウイルス等緊急事態派遣手当及び退職手当とする。</p>
<p>第3条から第20条まで 略</p>	<p>第3条から第20条まで 略</p>
<p>(特定の職員についての適用除外)</p>	<p>(特定の職員についての適用除外)</p>
<p>第21条 第4条から第6条まで、第16条及び前条の規定は、盛岡市職員の定</p>	<p>第21条 第4条から第6条まで、第16条及び前条の規定は、地方公務員法第</p>
<p>年等に関する条例（昭和59年条例第27号）第11条</p>	<p>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</p>
<p>の規定に基づき採用された職員には適用しない。</p>	<p>の規定により採用された職員には適用しない。</p>
<p>2 第4条から第7条まで、第9条、第16条及び前条の規定は、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。以下「育児休業法」という。）第18条第1項の規定に基づき採用された職員には適用しない。</p>	<p>2 第4条から第7条まで、第9条、第16条及び前条の規定は、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。以下「育児休業法」という。）第18条第1項の規定に基づき採用された職員には適用しない。</p>
<p>第22条から第27条まで 略</p>	<p>第22条から第27条まで 略</p>
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>
<p>(施行期日)</p>	<p>この条例は、平成19年4月1日から施行する。</p>
<p>1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。</p>	<p>この条例は、平成19年4月1日から施行する。</p>
<p>(特定日以後の職員の給料に関する経過措置)</p>	<p></p>
<p>2 当分の間、職員（管理者が定める職員を除く。）が60歳に達した日後における最初の4月1日（次項において「特定日」という。）以後の給料月額を、盛岡市職員給与支給条例（昭和24年条例第2号）附則第12項の規定による給料月額を基準として、管理者が定めるものとする。</p>	<p></p>
<p>3 地方公務員法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日（次項において「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もののうち、管理者が定める職員には、当分の間、特定日以後、前項の規定による給料月額のほか、盛岡市職員給与支給条例附則第14項及び第15項の規定を基準として管理者が定める方法により算出した額を給料として支給する。</p>	<p></p>
<p>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2項の規定の適用を受ける職員に限り、前項に規定する職員を除く。）であって、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ものには、当分の間、当該職員が受ける給料月額のほか、管理者の定めるところにより、同項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p>	<p></p>
<p>5 前2項の規定による給料を支給される職員以外の附則第2項の規定の適用を受ける職員であって、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ものには、当分の間、当該職員が受ける給料月額のほか、管理者の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。</p>	<p></p>
<p>附 則 略</p>	<p>附 則 略</p>
<p>附 則（令和4年条例第 号抄）</p>	<p></p>
<p>(施行期日)</p>	<p></p>
<p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	<p></p>
<p>(盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正に伴う経過措置)</p>	<p></p>
<p>36 暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、第12条の規定による改正後の盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する</p>	<p></p>

改正後	改正前
<p>る条例第21条第1項の規定を適用する。</p> <p>(委任)</p> <p>37 附則第6項から第20項まで、第23項から第31項まで及び第33項から前項までに定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、市長が定める。</p>	

【第13条】盛岡市職員の退職管理に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市職員の退職管理に関する条例 平成28年3月25日条例第8号 改正 令和4年 月 日条例第 号</p> <p>盛岡市職員の退職管理に関する条例</p> <p>第1条及び第2条 略 (任命権者への届出)</p> <p>第3条 管理又は監督の地位にある職員の職として規則で定めるものに就いている職員(臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員(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を除く。))を除く。)であった者(退職手当通算予定職員(法第38条の2第3項に規定する退職手当通算予定職員をいう。))であった者であって引き続いて退職手当通算法人(同条第2項に規定する退職手当通算法人をいう。)の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号)第10条第2項に規定する退職派遣者を除く。)は、離職後2年間、営利企業(法第38条第1項に規定する営利企業をいう。以下同じ。)以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を除く。)その他の団体の地位に就いた場合(報酬を得る場合に限る。)又は営利企業の地位に就いた場合は、日々雇い入れられる者となった場合その他規則で定める場合を除き、規則で定めるところにより、速やかに、離職した職又はこれに相当する職の任命権者その他の規則で定める者に規則で定める事項を届け出なければならない。</p> <p>第4条及び第5条 略 附 則 略 附 則 (令和4年条例第 号抄) (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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定(「地方公務員法」の次に「(昭和25年法律第261号)」を加える部分を除く。)、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	<p>○盛岡市職員の退職管理に関する条例 平成28年3月25日条例第8号</p> <p>盛岡市職員の退職管理に関する条例</p> <p>第1条及び第2条 略 (任命権者への届出)</p> <p>第3条 管理又は監督の地位にある職員の職として規則で定めるものに就いている職員(臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員(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を除く。))を除く。)であった者(退職手当通算予定職員(法第38条の2第3項に規定する退職手当通算予定職員をいう。))であった者であって引き続いて退職手当通算法人(同条第2項に規定する退職手当通算法人をいう。)の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号)第10条第2項に規定する退職派遣者を除く。)は、離職後2年間、営利企業(法第38条第1項に規定する営利企業をいう。以下同じ。)以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を除く。)その他の団体の地位に就いた場合(報酬を得る場合に限る。)又は営利企業の地位に就いた場合は、日々雇い入れられる者となった場合その他規則で定める場合を除き、規則で定めるところにより、速やかに、離職した職又はこれに相当する職の任命権者その他の規則で定める者に規則で定める事項を届け出なければならない。</p> <p>第4条及び第5条 略 附 則 略</p>

改正後	改正前
<p>○盛岡市職員の退職手当に関する条例 昭和31年4月1日条例第15号</p> <p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p> <p>盛岡市職員の退職手当に関する条例 第1条から第21条まで 略 附 則 略 附 則（令和元年条例第17号）</p> <p>第1項 略</p> <p>2 第5条の規定による改正後の盛岡市職員の退職手当に関する条例（以下「新条例」という。）第2条第2項の規定により職員とみなされる者以外の常時勤務に服することを要しない者（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第2号に掲げる職員に限る。）の新条例第2条第2項に規定する勤務日数が同項に規定する職員みなし日数以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った場合には、当分の間、その者を同項の職員とみなして、新条例の規定を適用する。この場合において、その者に対する新条例第4条から第6条までの規定による退職手当の額は、これらの規定により計算した退職手当の額の100分の50に相当する金額とする。</p> <p>第3項 略 附 則 略 附 則（令和4年条例第 号抄） （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。ただし、第6条中盛岡市職員の退職手当に関する条例第2条第2項の改正規定（「地方公務員法」の次に「（昭和25年法律第261号）」を加える部分を除く。）、第8条の2各号の改正規定及び第11条第2項の改正規定並びに次項並びに附則第32項及び第38項の規定は、公布の日から施行する。</p>	<p>○盛岡市職員の退職手当に関する条例 昭和31年4月1日条例第15号</p> <p>改正 略</p> <p>盛岡市職員の退職手当に関する条例 第1条から第21条まで 略 附 則 略 附 則（令和元年条例第17号）</p> <p>第1項 略</p> <p>2 第5条の規定による改正後の盛岡市職員の退職手当に関する条例（以下「新条例」という。）第2条第2項の規定により職員とみなされる者以外の常時勤務に服することを要しない者（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第1項第2号に掲げる職員に限る。）の新条例第2条第2項に規定する勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った場合には、当分の間、その者を同項の職員とみなして、新条例の規定を適用する。この場合において、その者に対する新条例第4条から第6条までの規定による退職手当の額は、これらの規定により計算した退職手当の額の100分の50に相当する金額とする。</p> <p>第3項 略 附 則 略</p>

議案第 123 号

盛岡市職員の高齢者部分休業に関する条例について

1 制定の趣旨

地方公務員法（昭和25年法律第 261号）の規定に基づき、職員の高齢者部分休業に関し必要な事項を定めようとするものである。

2 条例の内容

地方公務員法第26条の3の規定する高齢者部分休業について、休業をすることができる期間を60歳に到達した年度の翌年度の4月1日以後からと定め、その他必要な事項（承認、取消、給与及び退職手当の取扱い等）を定める。

なお、附則において、盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和28年条例第51号）及び盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成19年条例第36号）の一部を改正する。

3 施行期日

令和5年4月1日

【附則第3項】盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 新旧対照表

改正後	改正前
<p>○盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 昭和28年12月24日条例第51号</p>	<p>○盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 昭和28年12月24日条例第51号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 第1条から第16条まで 略 (給与の減額)</p>	<p>盛岡市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 第1条から第16条まで 略 (給与の減額)</p>
<p>第17条 職員が勤務しないときは、職員の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき管理者の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>	<p>第17条 職員が勤務しないときは、職員の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき管理者の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>
<p>2 職員が次に掲げる休業又は休暇 の承認を</p>	<p>2 職員が部分休業(当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。)を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)を勤務しないことをいう。)、介護休暇(当該職員が要介護者(配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、管理者が、その定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)又は介護時間(当該職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、管理者が指定する期間内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>
<p>(1) 部分休業(職員がその小学校就学の始期に達するまでの子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。)を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)を勤務しないことをいう。)</p>	
<p>(2) 高齢者部分休業(職員が管理者が定める年齢に達した日以後の日でその申請において示した日から当該職員に係る定年退職日(盛岡市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号)第2条に規定する定年退職日をいう。)までの期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。)</p>	
<p>(3) 介護休暇(職員が要介護者(配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、管理者が、その定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)</p>	
<p>(4) 介護時間(職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、管理者が指定する期間内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)</p>	
<p>第18条から第21条まで 略 附 則 略</p>	<p>第18条から第21条まで 略 附 則 略</p>
<p>附 則 (令和4年条例第 号抄)</p>	
<p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。</p>	

改正後	改正前
<p>○盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 平成19年3月30日条例第36号</p>	<p>○盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 平成19年3月30日条例第36号</p>
<p>改正 略 令和4年 月 日条例第 号</p>	<p>改正 略</p>
<p>盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 第1条から第22条まで 略 (給与の減額)</p>	<p>盛岡市市立病院企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 第1条から第22条まで 略 (給与の減額)</p>
<p>第23条 職員が勤務しないときは、職員の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき管理者の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>	<p>第23条 職員が勤務しないときは、職員の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき管理者の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>
<p>2 職員が次に掲げる休業又は休暇</p>	<p>2 職員が部分休業(当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。)を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)を勤務しないことをいう。)、介護休暇(当該職員が要介護者(配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、管理者が、その定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)又は介護時間(当該職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、管理者が指定する期間内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>
<p>(1) 部分休業(職員がその小学校就学の始期に達するまでの子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。)を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)を勤務しないことをいう。)</p> <p>(2) 高齢者部分休業(職員が管理者が定める年齢に達した日以後の日でその申請において示した日から当該職員に係る定年退職日(盛岡市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第27号)第2条に規定する定年退職日をいう。)までの期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。)</p> <p>(3) 介護休暇(職員が要介護者(配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、管理者が、その定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)</p> <p>(4) 介護時間(職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、管理者が指定する期間内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)</p>	<p>2 職員が部分休業(当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子(育児休業法第2条第1項に規定する子をいう。)を養育するため1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)を勤務しないことをいう。)、介護休暇(当該職員が要介護者(配偶者、父母、子、配偶者の父母その他管理者が指定する者で負傷、疾病又は老齢により管理者が指定する期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。)の介護をするため、管理者が、その定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)又は介護時間(当該職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、管理者が指定する期間内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇をいう。)の承認を受けて勤務しない場合には、前項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。</p>
<p>第24条から第27条まで 略</p>	<p>第24条から第27条まで 略</p>
<p>附 則 略</p>	<p>附 則 略</p>
<p>附 則 (令和4年条例第 号抄)</p>	<p>附 則 略</p>
<p>1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。</p>	<p>第24条から第27条まで 略</p>

議案第 124 号

盛岡市都市公園条例の一部を改正する条例について

1 改正の趣旨

盛岡市動物公園（以下「動物公園」という。）の供用日及び供用時間並びに駐車場の使用料の額を改めるとともに、動物公園の動物展示施設の1年単位の定期使用料を廃止しようとするものである。

2 改正の内容

(1) 動物公園の供用日【別表第1の2（第6条の2関係）】

区分	現行	改正案
供用日	3月15日～11月30日、 12月1日～3月14日 （日曜日、土曜日及び 祝日に限る）	1月4日から12月28日まで
休園日	12月29日～1月3日	12月29日～1月3日 4月1日～10月31日（夏季）は水曜、 11月1日～3月31日（冬季）は水曜、木曜 （いずれも祝日法による休日に該当する場 合は、直近の平日等を休園日に振り替え る。）※ゴールデンウィークは除く。
供用時間	午前9時30分～ 午後4時30分	○夏季 午前9時30分～午後4時30分 ○冬季 午前10時～午後4時

(2) 動物公園の定期使用料【別表第3第1号（第8条関係）】

区分	現行	改正案
定期使用料 （1年につき）	一般及び高等学校生徒 2,000円 中学校生徒及び小学校 児童 1,000円	廃止

(3) 動物公園の駐車場使用料【別表第3第2号（第8条関係）】

区分	現行	改正案
準中型自動車及び普 通自動車使用料 （1台1回につき）	200円	300円

- 3 施行期日
規則で定める日

盛岡市都市公園条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後				改正前			
○盛岡市都市公園条例 昭和52年3月29日条例第10号 改正 略 令和4年 月 日条例第 号				○盛岡市都市公園条例 昭和52年3月29日条例第10号 改正 略			
盛岡市都市公園条例 盛岡市都市公園条例（昭和33年条例第11号）の全部を改正する。				盛岡市都市公園条例 盛岡市都市公園条例（昭和33年条例第11号）の全部を改正する。			
第1条から第6条まで 略 （有料公園施設）				第1条から第6条まで 略 （有料公園施設）			
第6条の2 公園施設のうち有料で使用させるもの（以下「有料公園施設」という。）は、別表第1のとおりとする。				第6条の2 公園施設のうち有料で使用させるもの（以下「有料公園施設」という。）は、別表第1のとおりとする。			
2 有料公園施設のうち盛岡市動物公園（以下「動物公園」という。）及び盛岡市都南中央公園プール（以下「都南中央公園プール」という。）の供用日及び供用時間は、別表第1の2のとおりとする。ただし、市長（地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項に規定する指定管理者（以下「指定管理者」という。）が管理する有料公園施設にあつては、指定管理者。以下第5項まで及び第7条において同じ。）が特に必要があると認めるときは、これらを変更することができる。				2 有料公園施設のうち盛岡市動物公園（以下「動物公園」という。）及び盛岡市都南中央公園プール（以下「都南中央公園プール」という。）の供用日及び供用時間は、別表第1の2のとおりとする。ただし、市長（地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項に規定する指定管理者（以下「指定管理者」という。）が管理する有料公園施設にあつては、指定管理者。以下第5項まで及び第7条において同じ。）が特に必要があると認めるときは、これらを変更することができる。			
3 動物公園及び都南中央公園プールを使用しようとする者は、市長の許可を受けなければならない。				3 動物公園及び都南中央公園プールを使用しようとする者は、市長の許可を受けなければならない。			
4 市長は、動物公園及び都南中央公園プールの使用が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、前項の許可をしないものとする。 （1） 公の秩序を乱し、又は善良な風俗を害するおそれがあるとき。 （2） 施設、設備又は展示物を汚損し、損傷し、又は亡失するおそれがあるとき。 （3） 前2号に掲げるもののほか、動物公園及び都南中央公園プールの管理上適当でないとき。				4 市長は、動物公園及び都南中央公園プールの使用が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、前項の許可をしないものとする。 （1） 公の秩序を乱し、又は善良な風俗を害するおそれがあるとき。 （2） 施設、設備又は展示物を汚損し、損傷し、又は亡失するおそれがあるとき。 （3） 前2号に掲げるもののほか、動物公園及び都南中央公園プールの管理上適当でないとき。			
5 市長は、動物公園及び都南中央公園プールの管理上必要があると認めるときは、許可に条件を付することができる。				5 市長は、動物公園及び都南中央公園プールの管理上必要があると認めるときは、許可に条件を付することができる。			
6 この条例に定めるもののほか、動物公園及び都南中央公園プールの管理に關し必要な事項は、市長が定める。				6 この条例に定めるもののほか、動物公園及び都南中央公園プールの管理に關し必要な事項は、市長が定める。			
7 有料公園施設のうち、もりおか歴史文化館盛岡市子ども科学館、盛岡市先人記念館、盛岡市遺跡の学び館、盛岡市立綱取スポーツセンター及び盛岡南公園球技場の管理に關し必要な事項は、別に定める。				7 有料公園施設のうち、もりおか歴史文化館盛岡市子ども科学館、盛岡市先人記念館、盛岡市遺跡の学び館、盛岡市立綱取スポーツセンター及び盛岡南公園球技場の管理に關し必要な事項は、別に定める。			
第7条から第7条の6まで 略 （使用料の徴収）				第7条から第7条の6まで 略 （使用料の徴収）			
第8条 法第5条第1項、法第6条第1項若しくは第3項又は第6条第1項若しくは第3項の許可を受けた者から別表第2に定める使用料を徴収する。				第8条 法第5条第1項、法第6条第1項若しくは第3項又は第6条第1項若しくは第3項の許可を受けた者から別表第2に定める使用料を徴収する。			
2 第6条の2第3項の許可を受けた者から別表第3に定める使用料を徴収する。				2 第6条の2第3項の許可を受けた者から別表第3に定める使用料を徴収する。			
3 使用料は、許可の際に徴収する。				3 使用料は、許可の際に徴収する。			
第8条の2から第17条まで 略 附 則 略 附 則（令和4年条例第 号） この条例は、規則で定める日から施行する。				第8条の2から第17条まで 略 附 則 略			
別表第1 略				別表第1 略			
別表第1の2（第6条の2関係）				別表第1の2（第6条の2関係）			
都市公園名	有料公園施設名	供用日	供用時間	都市公園名	有料公園施設名	供用日	供用時間
岩山南公園	盛岡市動物公園	1月4日から12月28日まで。ただし、1月4日から4月28日まで及び5月7日から12月28日までの水曜日並びに1月4日から3月31日まで及び11月1日から12月28日までの木曜日（これらの日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下	午前9時30分から午後4時30分まで。ただし、1月4日から3月31日まで及び11月1日から12月28日までは、午前10時から午後4時までとする。	岩山南公園	盛岡市動物公園	3月15日から11月30日まで並びに12月1日から翌年の3月14日まで（12月29日から翌年の1月3日までを除く。）の日曜日及び土曜日並びに 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下	午前9時30分から午後4時30分まで

議案第 125 号

盛岡市しらたき工房条例を廃止する条例について

1 廃止の趣旨

しらたき工房を廃止しようとするものである。

2 廃止の内容

盛岡市しらたき工房条例を廃止する。

3 施行期日

令和5年4月1日

4 その他

廃止後の施設の運営は、盛岡市公共施設最適化・長寿命化計画に基づき、社会福祉法人盛岡市社会福祉事業団が引き継ぐものである。