

議案第43号

日野町早期退職希望者の募集及び認定に関する条例の制定について

日野町早期退職希望者の募集及び認定に関する条例を別紙のとおり制定する。

平成26年9月8日提出

日野町長 景 山 享 弘

日野町早期退職希望者の募集及び認定に関する条例

(目的)

第1条 この条例は、定年前に退職する意思を有する職員の募集及び認定に関する事項を定めることを目的とする。

(適用)

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

- (1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から15年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
- (2) 職制の改廃を円滑に実施することを目的とし、当該職制に属する職員を対象として行う募集

(募集等)

第3条 任命権者は、前条の規定による募集（以下単に「募集」という。）を行うに当たっては、当該募集に関し次に掲げる必要な事項を記載した要項（以下「募集実施要項」という。）を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。

- (1) 前条各号の別
 - (2) 第5条の規定により認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間
 - (3) 募集する人数
 - (4) 募集の期間
 - (5) 募集の対象となるべき職員の範囲
 - (6) 募集実施要項の内容を周知させるための説明会を開催する予定があるときは、その旨
 - (7) 次条の規定による応募（以下単に「応募」という。）又は応募の取下げに係る手続
 - (8) 第6条第1項の規定による通知の予定時期
 - (9) 第6項に規定する時点で募集の期間が満了するものとするときは、その旨及び同項に規定する応募上限数
 - (10) 募集に関する問合せを受けるための連絡先
 - (11) その他規則で定める事項
- 2 任命権者は、募集実施要項に前項第5号に掲げる職員を記載するときは、当該職員の範囲に含まれる職員の数に募集をする人数に1を加えた人数以上となるようにしなければならない。ただし、前条第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りでない。
- 3 任命権者は、募集実施要項に募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の年月日時を明らかにしてしなければならない。
- 4 任命権者は、募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができる。
- 5 任命権者は、前項の規定により募集の期間を延長した場合には、直ちにその旨及

び延長後の募集の期間の終了の年月日時を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。

- 6 任命権者が募集実施要項に募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募した職員の数が募集する人数以上の一定数（以下この項において「応募上限数」という。）に達した時点で募集の期間は満了するものとする旨及び応募上限数を記載している場合には、応募をした職員の数が応募上限数に達した時点で募集の期間は満了するものとする。
- 7 任命権者は、前項の規定により募集の期間が満了した場合には、直ちにその旨を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。

（応募及び取下げ）

第4条 次に掲げる者以外の職員は、規則で定めるところにより、募集の期間中いつでも応募し、第8条第3号に規定する退職すべき期日が到来するまでの間いつでも応募の取下げを行うことができる。

(1) 退職手当に関する条例（昭和36年鳥取県町村職員退職手当組合条例第2号。以下「退職手当に関する条例」という。）第2条第3項の規定により職員とみなされる者

(2) 臨時的に任用される職員

(3) 前条第1項に規定する退職すべき期日又は同項に規定する退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者

(4) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条の規定による懲戒処分（故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。）又はこれに準ずる処分を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者

- 2 前項の規定による応募又は応募の取下げは職員の自発的な意思に委ねられるものであって、任命権者は職員に対しこれらを強制してはならない。

（認定等）

第5条 任命権者は、応募をした職員（以下「応募者」という。）について、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、応募による退職が予定されている職員である旨の認定（以下単に「認定」という。）をするものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第3条第1項に規定する募集をする人数を超える場合であって、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集をする人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、任命権者は、当該方法に従い、当該募集をする人数を超える分の応募者について認定をしないことができる。

(1) 応募者が募集実施要項又は第3条第1項の規定に適合しない場合

(2) 応募者が応募をした後地方公務員法第29条の規定による懲戒処分（前条第1項第4号に規定する故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けた場合

(3) 応募者が前号に規定する処分を受けるべき行為（在職期間中の応募者の非違に

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当該処分に値することが明らかなものをいう。)をしたことを疑うに足る相当な理由がある場合その他応募者に対し認定を行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場合

(4) 応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合

(通知)

第6条 任命権者は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、規則で定めるところにより、その旨(認定をしない旨の決定をした場合においてはその理由を含む。)を応募者に書面により通知するものとする。

2 任命権者が募集実施要項において退職すべき期間を記載した場合には、認定を行った後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、規則で定めるところにより、前項の規定により認定をした旨を通知した応募者に当該期日を書面により通知するものとする。

(退職すべき期日の繰上げ等)

第7条 任命権者は、認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた職員(以下この条において「認定応募者」という。)が次条第3号に規定する退職すべき期日(以下この条において「退職すべき期日」という。)に退職することにより公務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、規則で定めるところにより、退職すべき期日の繰上げ又は繰下げについて当該認定応募者の書面による同意を得たときは、公務の能率的運営を確保するために必要な限度で、退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

2 任命権者は、前項の規定により退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに、規則で定めるところにより、新たに定めた退職すべき期日を当該認定応募者に書面により通知しなければならない。

(認定の失効)

第8条 認定を受けた応募者が次の各号のいずれかに該当するときは、認定は、その効力を失う。

(1) 退職手当に関する条例第12条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

(2) 退職手当に関する条例第19条第1項又は第2項の規定により退職手当を支給しない場合に該当するに至ったとき。

(3) 募集実施要項に記載された退職すべき期日若しくは前条第2項の規定により応募者に通知された退職すべき期日が到来するまでに退職し、又はこれらの期日に退職しなかったとき(前2号に掲げるときを除く。))。

(4) 地方公務員法第29条の規定による懲戒処分(懲戒免職の処分及び第4条第1

項第4号に規定する故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けたとき。
(5)第4条第1項の規定により応募を取り下げたとき。

(公表)

第9条 任命権者は、この条例の規定による募集及び認定について、募集実施要項(第5条に規定する方法を周知した場合にあっては当該方法を含む。)、応募者の数及び認定を受けた応募者の数を公表しなければならない。

附 則

この条例は、平成26年10月1日から施行する。