

公立大学法人宮崎公立大学職員の定年等に関する規程

令和6年3月1日
規程第149号

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 定年制度（第2条―第4条）
- 第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第5条―第10条）
- 第4章 定年前再雇用短時間勤務制（第11条）
- 第5章 雑則（第12条）
- 附則

第1章 総則
（趣旨）

第1条 この規程は、公立大学法人宮崎公立大学職員就業規則（平成19年規程第2号）第23条第2項の規定に基づき、法人に常時勤務する事務職員で、任期付職員、短時間勤務職員及び臨時職員以外の者（以下「職員」という。）の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 定年制度
（定年による退職）

第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

（定年）

第3条 職員の定年は、年齢65年とする。

（定年による退職の特例）

第4条 理事長は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第8条の規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第5条に規定する職をいう。以下同じ。）を占めている職員については、第8条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合に限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

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

2 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。

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

4 理事長は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。

5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、理事長が定める。

第3章 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第5条 理事長は、管理監督職を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間(当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。)(第8条第1項から第3項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。)に、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職(以下この項においてこれらの職を「他の職」という。)への降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)をするものとする。ただし、異動期間に、この規程の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第4条第1項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 前項に規定する管理監督職は、公立大学法人宮崎公立大学職員給与規程第13条第2項第2号に規定する職員の職とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

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

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第7条 理事長は、第5条第1項本文の規定による他の職への降任又は転任(以下「他の職への降任等」という。)を行うに当たっては、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

- (1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)(以下この条及び第10条において「降任等」という。)をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。
- (2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。
- (3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員(以下この号において「上位職職員」という。)の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第8条 理事長は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間(当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。)の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第3項において同じ。)で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず職務の運営に著しい支障が生ずること。
 - (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず職務の運営に著しい支障が生ずること。
 - (3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により職務の運営に著しい支障が生ずること。
- 2 理事長は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。次項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えないことができる。
- 3 理事長は、第1項若しくは前項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（前項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができることを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前2項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

（異動期間の延長等に係る職員の同意）

第9条 理事長は、前条の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

第4章 定年前再雇用短時間勤務制

（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）

第10条 理事長は、第8条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

（定年前再雇用短時間勤務職員の任用）

第11条 理事長は、年齢60年に達した日以後に退職をした職員（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別に定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 前項の規定により採用された職員（以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

3 理事長は、年齢60年以上退職者のうち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を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の職に採用することができず、定年前再雇用短時間勤務職員のうち当該定年前再雇用短時間勤務職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過し

ていない定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

- 5 理事長は、定年前再雇用短時間勤務職員を、常時勤務を要する職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

第5章 雑則

(雑則)

第12条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和6年3月1日から施行する。

(定年に関する経過措置)

第2条 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間に第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

第3条 理事長は、当分の間、職員が年齢60年（第6条ただし書に規定する職を占める職員にあっては同条ただし書に定める年齢。以下この条において同じ。）に達する日の属する年度の前年度（以下この条において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあっては、当該職員の異動等の日が属する年度（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。

(定年退職者等の再雇用に関する経過措置)

第4条 令和14年3月31日までの間、理事長は、次に掲げる者のうち、年齢65年到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る定年に達している者を、従前の勤務実績その他別に定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日以後に本則第2条の規定により退職した者
- (2) 施行日以後に本則第4条第1項又は同第2項の規定により勤務した後退職した者
- (3) 施行日以後に本則第11条の規定により採用された者のうち、同条第2項に規定する任期が満了したことにより退職した者

2 前項の規定により定められた任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の年齢65年到達年度の末日以前でなければならない。

3 暫定再雇用職員（附則第4条第1項又は附則第5条第1項の規定により採用された職員をいう。以下この項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再雇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。

4 理事長は、暫定再雇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雇用職員の同意を得なければならない。

第5条 理事長は、本則第11条第3項の規定にかかわらず、附則第4条第1項各号に掲げる者のうち、年齢65年到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年相当年齢（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定年をいう。）に達しているもの（本則第11条の規定により当該短時間勤務の職に採用することができるものを除く。）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。

2 前項の場合においては、附則第4条第2項から同第4項までの規定を準用する。
（雑則）

第6条 この規程に定めるもののほか、職員の定年の引上げ、再雇用等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（職員の再雇用等に関する規程の廃止）

第7条 公立大学法人宮崎公立大学職員の再雇用等に関する規程（平成19年規程第60号）は、廃止する。