

審議事項③

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部を改正する規則の制定について

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部を改正する規則を次のように定める。

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部を改正する規則

令和6年 3月 日
規程第 号

(公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部改正)

第1条 公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号）の一部を次のように改正する。

目次の第6章第2節の次に次の1節を加える。

第3節 管理監督職勤務上限年齢制

第18条第1項の次に次の1項を加える。

2 第58条の2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。）の就業時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間につき15時間30分から31時間までの範囲内で、1日につき7時間45分を超えない範囲内で法人が定める。

第25条第4項の次に次の1項を加える。

5 定年前再雇用短時間勤務職員の休日は、第1項の規定に加えて、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。

第52条中「規程第67号」の下に、「。以下「給与規程」という。」を加える。

第55条第2項第4号の次に次の1号を加える。

(5)第65条の4に規定する他の職への降任等に該当する降任をする場合

第58条第1項中「60」を「65」に改め、同条第3項中「希望する場合」の下に、「及び定年前再雇用短時間勤務職員の場合」を加える。

本則に次の5条を加える。

(定年前再雇用短時間勤務職員の採用)

第58条の2 法人は、満年齢60歳に達した日以後に退職をした職員（教員職員を除く。）（以下この条において「60歳以上退職者」という。）を、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実働時間が、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実働時

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、60歳以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。

第3節 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となる職)

第65条の2 管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となる職は、給与規程第8条第1項の規定により管理職手当を支給する職(教員職員の職を除く。)とする。

(管理監督職勤務上限年齢)

第65条の3 管理監督職勤務上限年齢は、満年齢60歳とする。

(管理監督職以外の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第65条の4 法人は、管理監督職以外の職への降任又は転任(以下この条において「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、勤務の状況、職務経験等に基づき、降任等を行うとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等を行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) 当該職員の管理監督職以外の職への降任等を行う際に、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。)の管理監督職以外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行っ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採用の制限の特例)

第65条の5 法人は、管理監督職以外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。以下この条において同じ。)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。)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させることができる。

- (1) 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、当該職員の管理監督職以外の職への降任等により業務の運営に著しい支障が生ずること。
- (2) 当該職務が高度の知識、技能若しくは経験を必要とするものであるため、又は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、当該職員の管理監督職以外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業務の運営に著しい支障が生ずること。

2 法人は、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。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えないことできない。

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

4 法人は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占

める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、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期間を更に延長することができる。

5 法人は、前各項の規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任をする場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

6 法人は、第1項から第4項まで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。）が延長された職員について、延長された当該異動期間の末日が到来する前に当該延長の事由がなくなったと認めるときは、管理監督職以外の職への降任等をするものとする。

附則に次の2項を加える。

（定年に関する経過措置）

2 令和6年4月1日から令和13年3月31日までの間における第58条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条本文中「事務職員は満年齢65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和6年4月1日から令和7年3月31日まで	事務職員は満年齢61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	事務職員は満年齢62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	事務職員は満年齢63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	事務職員は満年齢64歳

（満年齢60歳に達する職員等に対する情報の提供及び勤務の意思の確認）

3 法人は、当分の間、事務職員が満年齢60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、当該職員が満年齢60歳に達する日以後に適用される採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。

（公立大学法人青森公立大学職員の再雇用に関する規程の一部改正）

第2条 公立大学法人青森公立大学職員の再雇用に関する規程（平成21年規程第52号）の一部を次のように改正する。

第2条第4項中「第1項及び」を「第1項、」に改め、「第2項」の下に、「及び第5項」を加え、同条第4項の次に次の1項を加える。

5 法人は、就業規則第58条の2に規定する定年前再雇用短時間勤務職員を、従前の勤務実績等に基づく選考により再雇用する。

附則に次の1項を加える。

（事務職員の再雇用に関する経過措置）

2 第2条第2項の規定は、事務職員の定年を令和6年度から令和13年度まで段階的に引き上げる間、65歳に達する前に定年となった者に適用する。

(公立大学法人青森公立大学職員給与規程の一部改正)

第3条 公立大学法人青森公立大学職員給与規程（平成21年規程第67号）の一部を次のように改正する。

第5条第9項中「応じた額」の下に、「(以下「再雇用職員の給料月額」という。)とする。ただし、就業規則第58条の2に規定する定年前再雇用短時間勤務職員の給料月額は、再雇用職員の給料月額に、就業規則第18条第2項の規定により定められた当該職員の就業時間を同条第1項に規定する就業時間で除して得た数を乗じて得た額を加える。

附則に次の7項を加える。

- 2 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、当該職員の属する職務の級及び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。ただし、教員職員給料表の適用者は除く。（以下、第3項から第8項まで同じ）
- 3 前項の規定は、就業規則第65条の5第1項または第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間（同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された就業規則第65条の2に規定する職を占める職員には適用しない。
- 4 就業規則第65条の4に規定する管理監督職以外の職への降任等をされた職員であつて、当該管理監督職以外の職への降任等をされた日（以下「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下「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には、当分の間、特定日以後、附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。
- 5 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、「当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。
- 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2項の規定の適用

を受ける職員に限り、附則第4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職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、法人が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。

- 7 附則第4項または前項の規定による給料を支給される職員に対する第23条第5項(第26条第4項において準用する場合を含む。)の規定の適用については、第23条第5項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第4項又は第6項の規定による給料の額との合計額」とする。
- 8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、法人が別に定める。

(公立大学法人青森公立大学職員初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則の一部改正)
第4条 公立大学法人青森公立大学職員初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則(平成21年規程第69号)の一部を次のように改正する。

目次中「第22条」を「第22条の2」に改める。

第10条中「第22条」を「第22条の2」に改める。

第5章中第22条を第22条の2とし、「降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給(同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給)」を「その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第7の2に定める降格時号給対応表の降格後の号給欄に定める号給」に改め、同条第3項中「できる。」の下に、「この場合において、当該号給は、当該職員が降格した日の前日に受けていた給料月額に達しない額の号給でなければならない。」を加える。

本則に次の1条を加える。

(降格)

第22条 職員を降格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。

2 前項の規定により職員を降格させる場合には、当該職員の人事評価の結果又は勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づきその職務の級より下位の職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。

3 職員から書面による同意を得た場合には、第1項の規定により当該職員を降格させることができる。

第24条第3項中「第22条」を「第22条の2」に改める。

別表第7を次のように改め、別表第7の次に次の1表を加える。

別表第8中「25」を「28」へ改める。

(公立大学法人青森公立大学職員退職手当規程の一部改正)

第5条 公立大学法人青森公立大学職員退職手当規程(平成21年規程第81号)の一部を次のように改正する。

第8条中「10」を「15」に改める。

附則第4項中「第8条まで」の下に、「及び附則(令和6年規程第●号)第2項から第6項まで」を加える。

附則第5項中「第7条」の下に、「及び附則(令和6年規程第●号)第4項」を加える。

附則第6項中「第6条」の下に、「又は附則(令和6年規程第●号)第3項」を加える。

附則(令和6年規程第●号)に次の6項を加える。

- 2 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者(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2項」とする。
- 3 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者(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3項」とする。
- 4 公立大学法人青森公立大学職員給与規程(令和6年規程第●号)附則第2項の規定による職員の給料月額改定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。
- 5 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法人が承認したものに対する第8条及び第13条の規定の適用については、第8条中「定年に」とあるのは「定年(就業規則等の一部を改正する規程(令和6年規程第●号)第1条の規定による改正前の就業規則第58条に規定する事務職員にあつては60歳とする。)」に」と、同条の表中「定年」とあるのは「定年(就業規則等の一部を改正する規程(令和6年規程第●号)第1条の規定による改正前の就業規則第58条に規定する事務職員にあつては60歳とする。)」とする。
- 6 当分の間、第6条第1項に規定する者(25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者であつて法人の承認を得たものを除く。)に対する第8条の規定の適用については、同条中「15年を」とあるのは「10年を」とするほか、事務職員は、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60歳とする。

7 附則第2項から前項までに定めるもののほか、規定の施行に関し必要な事項は、法人が別に定める。

(公立大学法人青森公立大学無期雇用常勤嘱託職員就業規則の一部改正)

第6条 公立大学法人青森公立大学無期雇用常勤嘱託職員就業規則（平成29年規程第14号）の一部を次のように改正する。

第3条中「60」を「65」に改める。

(公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部改正)

第7条 公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部を次のように改正する。

第41条の表中

「

(16) 職員の夏季における健康の保持及び増進	1年度の6月から9月までの期間内における、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間
-------------------------	--

」を

「

(16) 職員の夏季における健康の保持及び増進	1年度の6月から10月までの期間内における、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間
-------------------------	---

」に改める。

(公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則の一部改正)

第8条 公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則（平成21年規程第37号）の一部を次のように改正する。

別表第2中

「

臨時職員の夏季における心身の健康の保持及び増進のために与えられる休暇	1年度の6月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間とし、付与日数は4日に週あたりの勤務日数を乗じ、5で除して得た日数（1日未満の端数は、切り捨てる。）
------------------------------------	--

」を

「

臨時職員の夏季における心身の健康の保持及び増進のために与えられる休暇	1年度の6月から10月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間とし、付与日数は4日に週あたりの勤務日数を乗じ、5で除して得た日数(1日未満の端数は、切り捨てる。)
------------------------------------	---

」に改める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

公立大学法人青森公立大学職員就業規則等の一部改正について

【専任事務職員の定年引上げに伴う新たな人事制度等】

1 改正趣旨

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年6月11日公布、令和5年4月1日施行）により、地方公務員の定年が段階的に引き上げられるとともに、管理監督職務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入等の措置が講じられることとなった。

本学の設立団体である青森市においても、関係条例の一部を改正し、職員の定年引上げに伴う新たな人事制度を令和5年4月1日から導入していること等を踏まえ、本学においても、以下のとおり関係規程の一部を改正するものである。

2 新たな人事制度等

- (1) 専任事務職員の定年の引上げ
- (2) 役職定年制(管理監督職務上限年齢による降任等)の導入
- (3) 定年前再雇用短時間勤務制の導入
- (4) 情報提供・意思確認制度の新設
- (5) 給与に関する措置(給料月額7割措置)
- (6) 退職手当に関する特例措置
- (7) その他(無期雇用常勤嘱託職員の定年の引上げ)

3 改正規程

- (1) 公立大学法人青森公立大学職員就業規則 【第1条関係】
- (2) 公立大学法人青森公立大学職員の再雇用に関する規程 【第2条関係】
- (3) 公立大学法人青森公立大学職員給与規程 【第3条関係】
- (4) 公立大学法人青森公立大学職員初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則 【第4条関係】
- (5) 公立大学法人青森公立大学職員退職手当規程 【第5条関係】
- (6) 公立大学法人青森公立大学無期雇用常勤嘱託職員就業規則 【第6条関係】

4 改正内容

(1) 専任事務職員の定年の引上げ

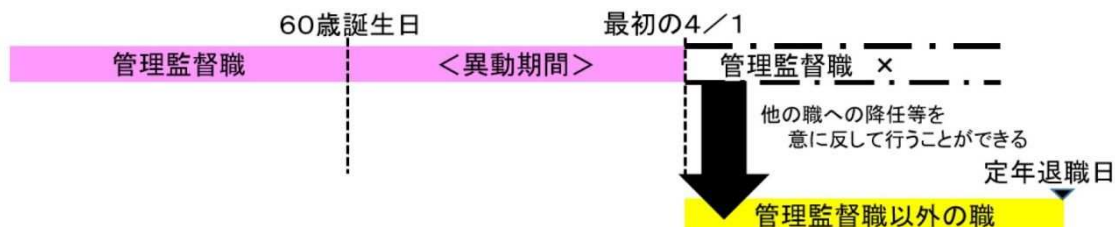
専任事務職員の定年を、令和6年度から2年^{【※1】}に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度以降は65歳定年とすることを規定

【※1】 青森市の導入から1年遅れであるが最終年度を合わせるため初年度の令和6年度は1年に1歳の引上げとする。

区分	現行	令和6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(2) 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢による降任等)の導入

管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となる専任事務職員の職は、管理職手当を支給される職とし、年齢は60歳とすることを規定



(3) 定年前再雇用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以後に退職した専任事務職員を、短時間勤務の職に採用することができることを規定(任期は定年の年度まで[※2])

[※2] 定年が65歳となる令和13年度までの間、定年に達した日以後に退職した者で65歳に達する年度の末日までにある者は従来の「公立大学法人青森公立大学職員の再雇用に関する規程」により再雇用されることが可能

(4) 情報提供・意思確認制度の新設

専任事務職員が年齢59歳に達する年度に、当該職員が60歳に達する年度以降に適用される任用、給与、退職手当等の情報を提供するとともに、その職員の勤務の意思を確認するよう努めることを規定

(5) 給与に関する措置(給料月額7割措置)

- ① 原則60歳に達した日後における最初の4月1日以後の給料月額について、専任事務職員に適用される給料月額×70/100とすることを規定
- ② ①の額が、降任前に受けていた給料月額に70/100を乗じて得た額に達しない場合において、①の額のほか、不足する額に相当する管理監督職勤務上限年齢調整額を給料として支給することを規定

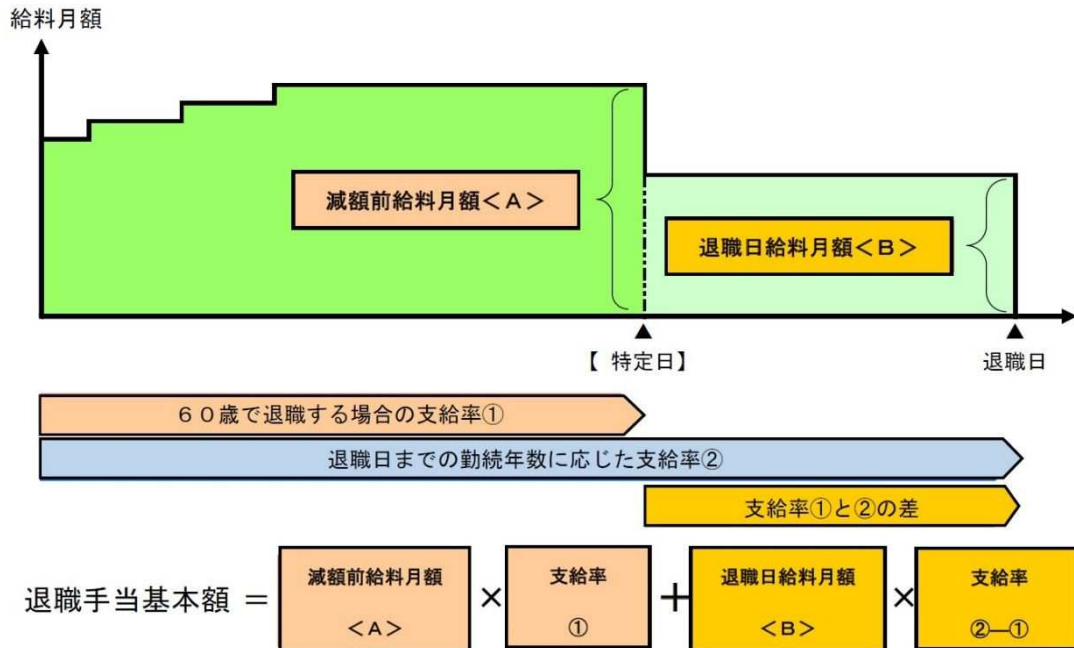
管理監督職勤務上限年齢調整額

$$= (\text{降任前の給料月額} \times 70 / 100) - (\text{降任後に適用される給料月額})$$



(6)退職手当に関する特例措置

- ① 60歳を超えてから退職する専任事務職員に係る退職手当の基本額について、自己都合退職扱いとせず、定年扱いとすることを規定
- ② 給料月額7割措置となる専任事務職員の退職手当については、退職手当の基本額を、給料月額7割措置前までの期間と、減額後から退職時までの期間に分けて算定する特例を適用することを規定【ピーク時特例】



(7)その他(無期雇用常勤嘱託職員の定年の引上げ)

専任事務職員の定年引上げを踏まえ、無期雇用常勤嘱託職員の定年を、専任事務職員と同様に段階的に引き上げ、65歳定年とすることを規定。

ただし、定年年齢に関すること以外は、従前のおりとする。

5 施行日

令和6年4月1日

【特別休暇「職員の夏季における健康の保持及び増進」の取得期間の拡大】

1 改正趣旨

青森市では、令和6年度から、特別休暇「職員の夏季における健康の保持及び増進（通称：夏季休暇）」の取得期間を拡大することとし、規則改正等の準備を進めている。本学においてもこれに準じ、所要の改正を行うもの。

2 改正規程

(1) 公立大学法人青森公立大学職員就業規則【第7条関係】

(2) 公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則【第8条関係】

3 改正内容

(1) 特別休暇「職員の夏季における健康の保持及び増進（通称：夏季休暇）」の取得期間の拡大

現 在	令和6年度～
1年度の6月から9月までの期間内	1年度の6月から10月までの期間内

○第1条関係、第7条関係

公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号）新旧対照表

改正後		改正前	
目次		目次	
第1章～第6章 第2節（略）		第1章～第6章 第2節（略）	
第3節 管理監督職勤務上限年齢制		(新設)	
第7章～第12章（略）		第7章～第12章（略）	
第1条～第17条（略） （所定就業時間）		第1条～第17条（略） （所定就業時間）	
第18条（略）		第18条（略）	
2 第58条の2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。）の就業時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間につき15時間30分から31時間までの範囲内で、1日につき7時間45分を超えない範囲内で法人が定める。		(新設)	
第19条～第24条（略） （休日）		第19条～第24条（略） （休日）	
第25条（略） 2～4（略）		第25条（略） 2～4（略）	
5 定年前再雇用短時間勤務職員の休日は、第1項の規定に加えて、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。		(新設)	
第26条～第40条（略） （特別休暇）		第26条～第40条（略） （特別休暇）	
第41条(1)～(15)（略）		第41条(1)～(15)（略）	
(16) 職員の夏季における健康の保持及び増進	1年度の6月から10月までの期間内における、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間	(16) 職員の夏季における健康の保持及び増進	1年度の6月から9月までの期間内における、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間
(17)～(19)（略）		(17)～(19)（略）	
第42条～第51条（略） （給与）		第42条～第51条（略） （給与）	
第52条 職員の給与に関する事項は、公立大学法人青森公立大学職員給与規程（平成21年規程第67号。以下「給与規程」という。）の定めるところによる。		第52条 職員の給与に関する事項は、公立大学法人青森公立大学職員給与規程（平成21年規程第67号 _____ ）の定めるところによる。	
第53条・第54条（略） （昇任又は降任）		第53条・第54条（略） （昇任又は降任）	
第55条（略） 2（略） (1)～(4)（略）		第55条（略） 2（略） (1)～(4)（略）	
(5) 第65条の4に規定する他の職への降任等に該当する降任をする場合		(新設)	
3（略）		3（略）	
第56条・第57条（略） （定年）		第56条・第57条（略） （定年）	
第58条 職員（第11条の規定により任期を付して		第58条 職員（第11条の規定により任期を付して	

改正後	改正前
<p>採用された職員を除く。以下この条において同じ。)の定年は、事務職員は満年齢<u>65</u>歳、教員職員は満年齢65歳とする。</p>	<p>採用された職員を除く。以下この条において同じ。)の定年は、事務職員は満年齢<u>60</u>歳、教員職員は満年齢65歳とする。</p>
<p>2 (略)</p>	<p>2 (略)</p>
<p>3 法人は、定年退職した職員が希望する場合<u>及び定年前再雇用短時間勤務職員の場合</u>は、別に定めるところにより、当該職員を再雇用することがある。 <u>(定年前再雇用短時間勤務職員の採用)</u></p>	<p>3 法人は、定年退職した職員が希望する場合_____は、別に定めるところにより、当該職員を再雇用することがある。</p>
<p><u>第58条の2 法人は、満年齢60歳に達した日以後に退職をした職員(教員職員を除く。)(以下この条において「60歳以上退職者」という。)を、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就業時間が、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就業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、60歳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。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p>第59条～第65条 (略)</p>	<p>第59条～第65条 (略)</p>
<p><u>第3節 管理監督職勤務上限年齢制</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となる職)</u></p>	
<p><u>第65条の2 管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となる職は、給与規程第8条第1項の規定により管理職手当を支給する職(教員職員の職を除く。)とする。</u> <u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>第65条の3 管理監督職勤務上限年齢は、満年齢60歳とする。</u> <u>(管理監督職以外の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>第65条の4 法人は、管理監督職以外の職への降任又は転任(以下この条において「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。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>(1) 当該職員の人事評価の結果、勤務の状況、職務経験等に基づき、降任等をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力(次条第3項において「標準職務遂行能力」という。)及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等をする。</u></p>	
<p><u>(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、降任等をする。</u></p>	
<p><u>(3) 当該職員の管理監督職以外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</u></p>	

改正後	改正前
<p><u>「上位職職員」という。）の管理監督職以外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。</u></p> <p><u>(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採用の制限の特例)</u></p> <p><u>第65条の5 法人は、管理監督職以外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。以下この条において同じ。）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させることができる。</u></p> <p><u>(1) 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、当該職員の管理監督職以外の職への降任等により業務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>(2) 当該職務が高度の知識、技能若しくは経験を必要とするものであるため、又は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、当該職員の管理監督職以外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業務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>2 法人は、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。第4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p><u>3 法人は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、管理監督職以外の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として規則で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認め</u></p>	<p><u>(新設)</u></p> <p><u>(新設)</u></p> <p><u>(新設)</u></p>

改正後	改正前		
<p><u>られる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の管理監督職以外の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の運営に著しい支障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。</u></p>			
<p><u>4 法人は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、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期間を更に延長することができる。</u></p>	(新設)		
<p><u>5 法人は、前各項の規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任をする場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。</u></p>	(新設)		
<p><u>6 法人は、第1項から第4項まで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。）が延長された職員について、延長された当該異動期間の末日が到来する前に当該延長の事由がなくなったと認めるときは、管理監督職以外の職への降任等をするものとする。</u></p>	(新設)		
<p>第66条～第93条（略）</p>	<p>第66条～第93条（略）</p>		
<p>附則～附則（令和4年規程第20号）（略）</p>	<p>附則～附則（令和4年規程第20号）（略）</p>		
<p><u>附則（令和6年規程第●●号）</u> <u>（施行期日）</u></p>	(新設)		
<p><u>1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。</u> <u>（定年に関する経過措置）</u></p>	(新設)		
<p><u>2 令和6年4月1日から令和13年3月31日までの間における第58条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条本文中「事務職員は満年齢65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</u></p>	(新設)		
<table border="1"> <tr> <td><u>令和6年4月1日から令和7年3月31日まで</u></td> <td><u>事務職員は満年齢61歳</u></td> </tr> </table>	<u>令和6年4月1日から令和7年3月31日まで</u>	<u>事務職員は満年齢61歳</u>	
<u>令和6年4月1日から令和7年3月31日まで</u>	<u>事務職員は満年齢61歳</u>		
<table border="1"> <tr> <td><u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u></td> <td><u>事務職員は満年齢62歳</u></td> </tr> </table>	<u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u>	<u>事務職員は満年齢62歳</u>	
<u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u>	<u>事務職員は満年齢62歳</u>		
<table border="1"> <tr> <td><u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u></td> <td><u>事務職員は満年齢63歳</u></td> </tr> </table>	<u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u>	<u>事務職員は満年齢63歳</u>	
<u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u>	<u>事務職員は満年齢63歳</u>		
<table border="1"> <tr> <td><u>令和11年4月1日から</u></td> <td><u>事務職員は満年齢64歳</u></td> </tr> </table>	<u>令和11年4月1日から</u>	<u>事務職員は満年齢64歳</u>	
<u>令和11年4月1日から</u>	<u>事務職員は満年齢64歳</u>		

改正後		改正前
<p><u>令和13年3月31日まで</u></p> <p><u>(満年齢60歳に達する職員等に対する情報の提供及び勤務の意思の確認)</u></p> <p><u>3 法人は、当分の間、事務職員が満年齢60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、当該職員が満年齢60歳に達する日以後に適用される採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。</u></p>		<p><u>(新設)</u></p>
別表（第41条関係）	（略）	別表（第41条関係）（略）

○第2条関係

公立大学法人青森公立大学職員の再雇用に関する規程（平成21年規程第52号）新旧対照表

改正後	改正前
<p>第1条（略） （定年退職者等の再雇用）</p> <p>第2条（略）</p> <p>2・3（略）</p> <p>4 第1項、<u>第2項及び第5項</u>の規定による雇用については、就業規則第2章（第7条及び第11条を除く。）の規定は、適用しない。</p> <p><u>5 法人は、就業規則第58条の2に規定する定年前再雇用短時間勤務職員を、従前の勤務実績等に基づく選考により再雇用する。</u></p> <p>第3条・第4条（略）</p> <p>附則（略）</p> <p><u>附則（令和6年規程第●●号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p><u>1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。</u> <u>（事務職員の再雇用に関する経過措置）</u></p> <p><u>2 第2条第2項の規定は、事務職員の定年を令和6年度から令和13年度まで段階的に引き上げる間、65歳に達する前に定年となった者に適用する。</u></p>	<p>第1条（略） （定年退職者等の再雇用）</p> <p>第2条（略）</p> <p>2・3（略）</p> <p>4 第1項<u>及び第2項</u>の規定による雇用については、就業規則第2章（第7条及び第11条を除く。）の規定は、適用しない。</p> <p><u>（新設）</u></p> <p>第3条・第4条（略）</p> <p>附則（略）</p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p>

○第3条関係

公立大学法人青森公立大学職員給与規程（平成21年規程第67号）新旧対照表

改正後	改正前
<p>第1条～第4条（略） （初任給、昇格、昇給等）</p> <p>第5条（略） 2～8（略）</p> <p>9 就業規則第58条第3項の規定により再雇用された職員（以下「再雇用職員」という。）の給料月額 は、その者に適用される給料表の再雇用職員の欄に 掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に 応じた額（以下「再雇用職員の給料月額」とい う。）とする。ただし、就業規則第58条の2に規 定する定年前再雇用短時間勤務職員の給料月額は、 再雇用職員の給料月額に、就業規則第18条第2項 の規定により定められた当該職員の就業時間を同条 第1項に規定する就業時間で除して得た数を乗じて 得た額とする。</p> <p>10・11（略）</p> <p>第6条～第30条（略）</p> <p>附則～附則（令和5年規程第11号）（略） <u>附則（令和6年規程第●号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p><u>1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。</u></p> <p><u>2 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳 に達した日後における最初の4月1日（以下「特定 日」という。）以後、当該職員に適用される給料表 の給料月額のうち、当該職員の属する職務の級及び 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。ただし、教員職員給料表 の適用者は除く。（以下、第3項から第8項まで同 じ）</u></p> <p><u>3 前項の規定は、就業規則第65条の5第1項また は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期 間（同項又は同条第2項の規定により延長された期 間を含む。）を延長された就業規則第65条の2に 規定する職を占める職員には適用しない。</u></p> <p><u>4 就業規則第65条の4に規定する管理監督職以外 の職への降任等をされた職員であって、当該管理監 督職以外の職への降任等をされた日（以下「異動 日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の 適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2項の規 定により当該職員の受ける給料月額（以下「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し 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には、当分の間、</u></p>	<p>第1条～第4条（略） （初任給、昇格、昇給等）</p> <p>第5条（略） 2～8（略）</p> <p>9 就業規則第58条第3項の規定により再雇用され た職員（以下「再雇用職員」という。）の給料月額 は、その者に適用される給料表の再雇用職員の欄に 掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に 応じた額</p> <p>とする。</p> <p>10・11（略）</p> <p>第6条～第30条（略）</p> <p>附則～附則（令和5年規程第11号）（略） <u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p>

改正後	改正前
<p><u>特定日以後、附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。</u></p>	
<p><u>5 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、「当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。</u></p>	(新設)
<p><u>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2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、法人が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。</u></p>	(新設)
<p><u>7 附則第4項または前項の規定による給料を支給される職員に対する第23条第5項（第26条第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、第23条第5項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第4項又は第6項の規定による給料の額との合計額」とする。</u></p>	(新設)
<p><u>8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、法人が別に定める。</u></p>	(新設)

○第4条関係

公立大学法人青森公立大学職員初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成21年規程第69号）新旧対照表

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第1章～第4章（略）</p> <p>第5章 昇格及び降格（第18条—第22条の2）</p> <p>第6章～附則（略）</p> <p>第1条～第9条（略）</p> <p>（新たに職員となった者の号給）</p> <p>第10条 新たに職員となった者の号給は、前条の規定により決定された職務の級の号給が別表第6に定める初任給基準表（以下「初任給基準表」という。）に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第21条第1項又は第22条の2第1項の規定により得られる号給とする。ただし、その者に適用される同表のこれらの欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する者又は教員職員給料表の適用を受ける者の号給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。</p> <p>2（略）</p> <p>第11条～第21条（略）</p> <p>（降格）</p> <p>第22条 職員を降格させる場合には、その職務に応じ、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。</p> <p>2 前項の規定により職員を降格させる場合には、当該職員の人事評価の結果又は勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づきその職務の級より下位の職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。</p> <p>3 職員から書面による同意を得た場合には、第1項の規定により当該職員を降格させることができる。</p> <p>（降格の場合の号給）</p> <p>第22条の2 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第7の2に定める降格時号給対応表の降格後の号給欄に定める号給とする。</p> <p>2（略）</p> <p>3 前2項の規定により職員の号給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、これらの規定にかかわらず、あらかじめ理事長の認めるところにより、その者の号給を決定することができる。この場合において、当該号給は、当該職員が降格した日の前日に受けていた給料月額に達しない額の号給でなければならない。</p> <p>第23条（略）</p> <p>（初任給基準を異にする異動をした職員の号給）</p>	<p>目次</p> <p>第1章～第4章（略）</p> <p>第5章 昇格及び降格（第18条—第22条）</p> <p>第6章～附則（略）</p> <p>第1条～第9条（略）</p> <p>（新たに職員となった者の号給）</p> <p>第10条 新たに職員となった者の号給は、前条の規定により決定された職務の級の号給が別表第6に定める初任給基準表（以下「初任給基準表」という。）に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第21条第1項又は第22条第1項の規定により得られる号給とする。ただし、その者に適用される同表のこれらの欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する者又は教員職員給料表の適用を受ける者の号給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。</p> <p>2（略）</p> <p>第11条～第21条（略）</p> <p>（新設）</p> <p>（新設）</p> <p>（新設）</p> <p>（降格の場合の号給）</p> <p>第22条 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給（同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給）とする。</p> <p>2（略）</p> <p>3 前2項の規定により職員の号給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、これらの規定にかかわらず、あらかじめ理事長の認めるところにより、その者の号給を決定することができる。</p> <p>第23条（略）</p> <p>（初任給基準を異にする異動をした職員の号給）</p>

改正後		改正前	
第24条 (略) 2 (略) 3 第21条及び第22条の2の規定は、前条第1項に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。 第25条～第35条 (略) 附則～附則(令和5年規程第3号) (略) <u>附則</u> <u>(施行期日)</u> <u>この細則は、令和6年4月1日から施行する。</u>		第24条 (略) 2 (略) 3 第21条及び第22条の規定は、前条第1項に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。 第25条～第35条 (略) 附則～附則(令和5年規程第3号) (略) <u>(新設)</u> <u>(新設)</u>	
別表第1～別表第6 (略) 別表第7 <u>一部改</u> <u>別表第7の2 降格時号給対応表(第21条の2関係)</u> <u>イ 事務職員給料表降格時号給対応表</u> <u>ロ 教員職員給料表降格時号給対応表</u>		別表第1～別表第6 (略) 別表第7 <u>一部改</u> <u>(新設)</u>	
別表第8		別表第8	
給与規程第28条第2項及び第3項の規定による休職又は就業規則第40条第2項の表第1号及び第4号の規定による休暇の期間	1/3 (結核性疾患によるものである場合にあっては1/2)	給与規程第25条第2項及び第3項の規定による休職又は就業規則第40条第2項の表第1号及び第4号の規定による休暇の期間	1/3 (結核性疾患によるものである場合にあっては1/2)
給与規定第28条第4項の規定による休職の期間(無罪判決を受けた場合の休職の期間に限る。)	3/3	給与規定第25条第4項の規定による休職の期間(無罪判決を受けた場合の休職の期間に限る。)	3/3

○第5条関係

公立大学法人青森公立大学職員退職手当規程（平成21年規程第81号）新旧対照表

改正後	改正前
<p>第1条～第7条（略） （定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）</p> <p>第8条 第6条第1項に規定する者（25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者及び勤務公署の移転により退職した者であって理事長が認めたものを除く。）のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から<u>15</u>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、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p> <p>（表）（略）</p> <p>第9条～第27条（略）</p> <p>附則</p> <p>1～3（略）</p> <p>4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第4条から第8条まで及び附則（令和6年規程第●号）第2項から第6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15条第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第4項」とする。</p> <p>5 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第4条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第7条及び附則（令和6年規程第●号）第4項の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>6 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第6条又は附則（令和6年規程第●号）第3項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>7・8（略）</p> <p>附則（平成22年規程第14号） ～附則（平成30年規程第4号）（略）</p> <p><u>附則（令和6年規程第●号）</u> <u>（施行期日）</u></p> <p><u>1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。</u></p> <p><u>2 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って、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者（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</u></p>	<p>第1条～第7条（略） （定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）</p> <p>第8条 第6条第1項に規定する者（25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者及び勤務公署の移転により退職した者であって理事長が認めたものを除く。）のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から<u>10</u>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、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p> <p>（表）（略）</p> <p>第9条～第27条（略）</p> <p>附則</p> <p>1～3（略）</p> <p>4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第4条から第8条まで<u>の</u>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15条第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第4項」とする。</p> <p>5 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第4条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第7条<u>の</u>規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>6 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第6条<u>の</u>規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>7・8（略）</p> <p>附則（平成22年規程第14号） ～附則（平成30年規程第4号）（略）</p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p>

改正後	改正前
<p><u>あるのは、「第6条又は附則第2項」とする。</u></p> <p><u>3 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者（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3項」とする。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>4 公立大学法人青森公立大学職員給与規程（令和6年規程第●号）附則第2項の規定による職員の給料月額の変定は、給料月額の減額変定に該当しないものとする。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>5 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法人が承認したものに対する第8条及び第13条の規定の適用については、第8条中「定年に」とあるのは「定年（就業規則等の一部を改正する規程（令和6年規程第●号）第1条の規定による改正前の就業規則第58条に規定する事務職員にあつては60歳とする。）に」と、同条の表中「定年」とあるのは「定年（就業規則等の一部を改正する規程（令和6年規程第●号）第1条の規定による改正前の就業規則第58条に規定する事務職員にあつては60歳とする。）」とする。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>6 当分の間、第6条第1項に規定する者（25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者であつて法人の承認を得たものを除く。）に対する第8条の規定の適用については、同条中「15年を」とあるのは「10年を」とするほか、事務職員は、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60歳とする。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>
<p><u>7 附則第2項から前項までに定めるもののほか、規定の施行に関し必要な事項は、法人が別に定める。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>

○第6条関係

公立大学法人青森公立大学無期雇用常勤嘱託職員就業規則（平成29年規程第14号）新旧対照表

改正後	改正前
第1条・第2条（略） （定年等） 第3条 無期雇用常勤嘱託の定年は年齢満 <u>65</u> 歳とする。 2・3（略） 第4条～第12条（略） 附則～附則（令和5年規程第12号）（略） <u>附則</u> <u>（施行期日）</u> <u>この規則は、令和6年4月1日から施行する。</u>	第1条・第2条（略） （定年等） 第3条 無期雇用常勤嘱託の定年は年齢満 <u>60</u> 歳とする。 2・3（略） 第4条～第12条（略） 附則～附則（令和5年規程第12号）（略） <u>（新設）</u> <u>（新設）</u>

○第8条関係

公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則（平成21年規程第37号）新旧対照表

改正後		改正前	
第1条～第11条（略） 附則～附則（令和5年規程第12号）（略） <u>附則（令和6年規程第●号）</u> <u>（施行期日）</u> <u>この規則は、令和6年4月1日から施行する。</u>		第1条～第11条（略） 附則～附則（令和5年規程第12号）（略） <u>（新設）</u> <u>（新設）</u>	
別表第1（第8条関係）（略） 別表第2（第8条関係）		別表第1（第8条関係）（略） 別表第2（第8条関係）	
臨時職員の夏季における心身の健康の保持及び増進のために与えられる休暇	1年度の6月から <u>10</u> 月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間とし、付与日数は4日に週あたりの勤務日数を乗じ、5で除して得た日数（1日未満の端数は、切り捨てる。）	臨時職員の夏季における心身の健康の保持及び増進のために与えられる休暇	1年度の6月から <u>9</u> 月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除く4日の範囲内の期間とし、付与日数は4日に週あたりの勤務日数を乗じ、5で除して得た日数（1日未満の端数は、切り捨てる。）