

指宿広域市町村圏組合定年前に退職する意思を有する職員の募集及び認定  
に関する規則

(平成27年指宿広域市町村圏組合規則第3号)

(趣旨)

第1条 この規則は、職員の新陳代謝を促進し、給与体系の合理化、人事行政の適正化及び財政の効率的運用を図るため、定年前に退職する意思を有する職員の募集に関して必要な事項を定めるものとする。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第2条 管理者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集として、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、指宿広域市町村圏組合職員の定年等に関する条例（平成5年指宿広域市町村圏組合条例第10号）第3条に規定する定年（以下「定年」という。）の年齢から15年を減じた年齢以上である職員を対象として行う募集

(2) 職制の改廃又は勤務公署の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又は勤務公署に属する職員を対象として行う募集

2 管理者は、前項の規定による募集（以下「募集」という。）を行うに当たっては、次に掲げる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) 前項各号に掲げる募集の種類

(2) 第11項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) 募集の人数

(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行う予定があるときは、その旨

(7) 第9項の規定による応募（以下「応募」という。）又は応募の取下げに係る手続

(8) 第12項の規定による通知の予定時期

- (9) 第7項の規定により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) 前各号に掲げるもののほか、管理者が別に定める事項
- 3 管理者は、募集実施要項に前項第5号の職員の範囲を記載するときは、当該職員の範囲に含まれる職員の数が募集をする人数に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、第1項第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りでない。
- 4 管理者は、募集実施要項に第2項第4号の募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の日時を明らかにしてしなければならない。
- 5 管理者は、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。
- 6 管理者は、前項の規定により募集の期間を延長した場合は、直ちにその旨及び延長後の募集の期間の終了の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。
- 7 管理者が募集実施要項に募集の期間の終了の日時が到来するまでに応募をした職員の数が募集を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。
- 8 管理者は、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。
- 9 次に掲げる職員以外の職員は、募集実施要綱に記載された募集の期間に応募し、募集実施要綱に記載された退職すべき期日又は第13項の規定により通知された退職すべき期日（以下「退職期日」という。）が到来するまで応募の取下げを行うことができる。
- (1) 一般職の職員の退職手当に関する条例（昭和58年鹿児島県町村職員退職手当組合条例第2号。以下「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
- (2) 臨時的に任用される職員その他法律により任期を定めて任用される者

- (3) 事業実施要綱に記載された退職すべき期日又は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。第11項第2号において同じ。）及び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
- 10 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、管理者は職員に対しこれらを強制してはならない。
- 11 管理者は、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「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2項第3号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、管理者は当該方法に従い、当該募集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) 応募が募集実施要項又は第9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って、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り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住民の信頼を確保する上で支障を生じると認める場合
  - (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
- 12 管理者は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、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。
- 13 管理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、当該期間のいずれかの日から退職すべき期日を定め、前項の規定による認定をした旨の通知をした応募者に対し、当該期日を書面により通知するものとする。

14 管理者は、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「認定応募者」という。）が退職期日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、退職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、退職期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

15 管理者は、前項の規定により退職期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに新たに定めた退職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。

16 認定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) 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) 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) 退職期日が到来するまでに退職し、又は退職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9項の規定により応募を取り下げたとき。

17 管理者は、この規則の規定による募集及び認定について、募集実施要項（第11項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。）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。

（その他）

第3条 この規則の施行に関し、様式その他必要な事項は、管理者が別に定める。

## 附 則

この規則は、公布の日から施行する。