

勤務延長

勤務延長

- 定年退職予定者の職務の特殊性又は職務遂行上の特別の事情からみて、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と認められる十分な理由があるときに、定年による退職の特例として、当該職員を定年退職日以降も当該日に従事している当該職務に従事させるため引き続いて勤務させる制度。（法第28条の7）

※ 1回につき1年までの期限で延長ができ、最長3年まで延長することができる。

※ 特例任用(ア)(イ)と同要件であり、適用は限定的である。

(ア)職員の職務の遂行上の特別の事情等がある場合（特別なプロジェクトの継続の必要がある場合）

(イ)職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合（特殊な技能が必要な職務、へき地の職務など）

⇒ 【大阪市】

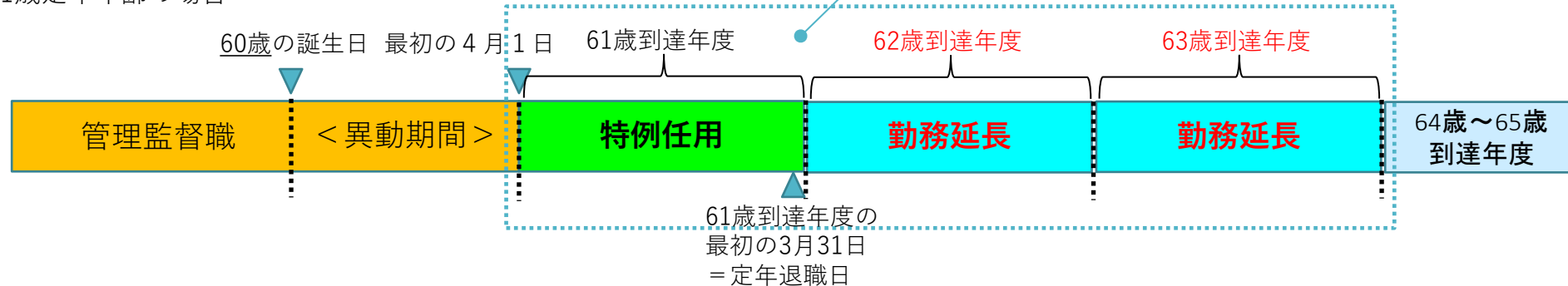
- ・大阪市も同様の措置を講ずる。
- ・管理監督職員を管理監督職勤務上限年齢（役職定年年齢）に到達後も同一の役職にとどまらせるためには、特例任用を適用するしかない。
- ・しかし、特例任用は定年までしか適用することができず、定年の段階的な引上げ期間中（61・62歳）においては、最長3年の適用ができない期間が生じるため、当該期間に対応する手段として勤務延長を導入する。

勤務延長

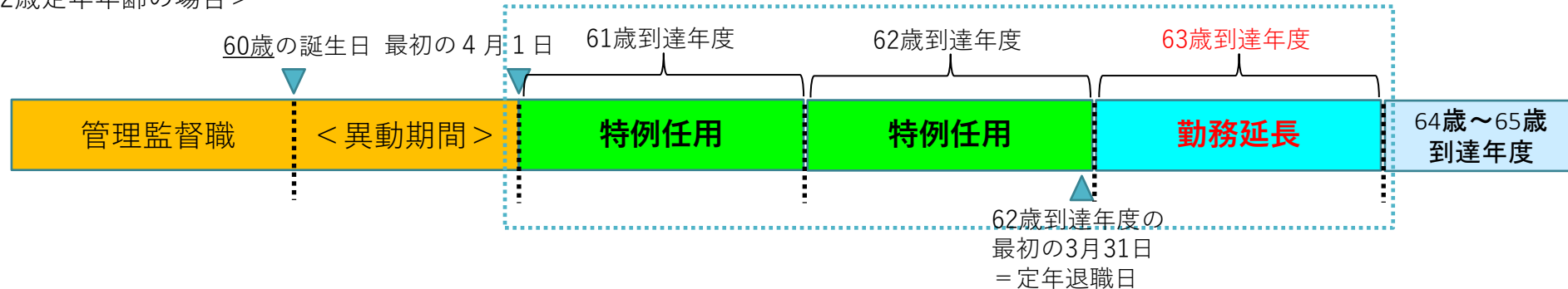
<勤務延長の運用イメージ>

特例任用と勤務延長を併用して合わせて3年、
若しくは、特例任用のみ3年まで延長できる。

<61歳定年年齢の場合>



<62歳定年年齢の場合>



<63歳定年年齢の場合>

