

役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

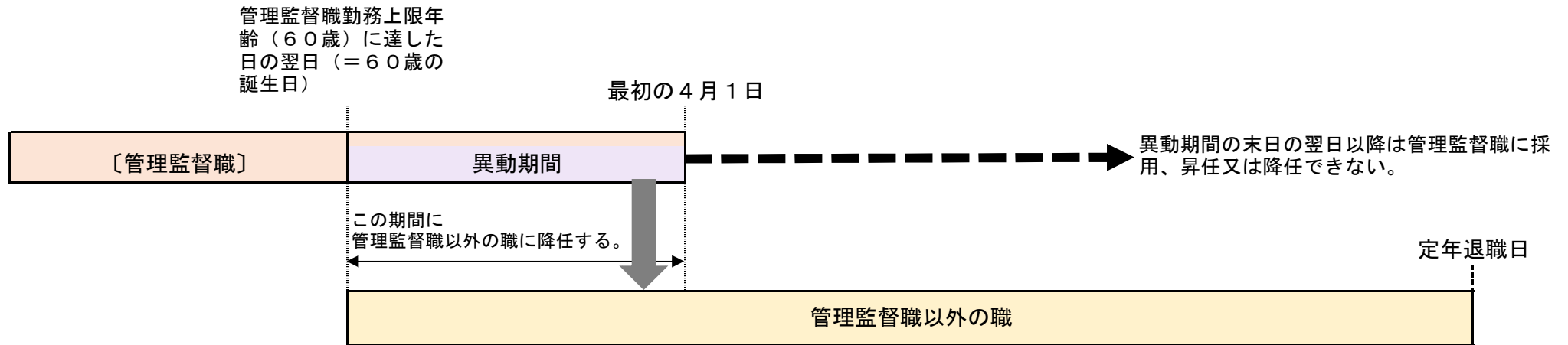
・管理監督職勤務上限年齢による降任等

管理監督職（管理職手当支給対象の職）の職員で勤務上限年齢（60歳）に達している者は、勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に管理監督職以外の職に降任することとなります。

・管理監督職への採用、昇任又は降任の制限

また、勤務上限年齢に達している者は、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職となることはできません。（管理監督職から降任した職員の場合はその日以後、新たに管理監督職となることはできません。）

役職定年制の概要



※役職定年による降任後の職位は、国家公務員の基準に準じ次の基準により決定します。

1. 当該職員の勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任しようとする職位の標準職務遂行能力及び適性を有していると認められる職位に降任すること。
2. 人事計画その他の事情を考慮した上で、非管理監督職の中で、できる限り上位の職位に降任すること。
3. 当該職員を上位職職員と同じタイミングで役職定年による降任をする場合、1の基準に従った上でそ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、当該職員を上位職職員の降任等をした職位と同じか、下位の職位に降任すること。（逆転の防止）

※管理監督職への併任についても、管理監督職への採用、昇任又は降任に準じて制限されます。

また、異動期間の末日が到来した場合、管理監督職の者が異動期間に管理監督職以外の職に降任した場合には管理監督職への併任は終了します。

（参考）役職定年制の特例

・管理監督職勤務上限年齢による降任の特例

学長は、管理監督職の職員について、管理監督職勤務上限年齢による降任により、以下のいずれかに該当するため大学の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、当該職員を引き続き管理監督職として勤務させることができます。

- (1) 職員の職務遂行上の特別の事情がある場合
- (2) 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となる場合

※特例の期間は1年。さらに延長する場合は1年単位で最長3年)