

議案第69号 小松島市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例について

《改正の趣旨》

退職手当の額が雇用保険による失業等給付の額に満たない退職職員について、雇用保険法改正による措置に準じ、受給期間計算にかかる特例を設けるとともに、フルタイム会計年度任用職員にかかる退職手当支給の勤務日数要件について、国家公務員に準じた改正を行うもの。

小松島市職員の退職手当に関する条例(昭和29年小松島市条例第3号)新旧対照表

現行	改正後（案）	備考
<p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。)が18日</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p>以上ある月が引き続いて6月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例(第4条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気(以下「傷病」という。))による退職及び死亡による退</p>	<p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。<u>第10条第2項において「勤務日数」という。)</u>が18日(1月間の日数(小松島市の休日を定める条例(平成元年小松島市条例第32号)第1条第1項各号に掲げる日の日数は、算入しない。)が20日に満たない日数の場合にあつては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。<u>第10条第2項において「職員みなし日数」という。)</u>以上ある月が引き続いて6月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例(第4条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病気(以下「傷病」という。))による退職及び死亡による退職に係</p>	<p>改正</p>

職に係る部分以外の部分並びに第5条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。)の規定を適用する。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。

(失業者の退職手当)

第10条 (略)

- 2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で職員について定められている勤務時間以上勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく規則により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。)が18日以上ある月が1月以上あるもの(季節的業務に4箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務した者に限る。)であつた者(以下この項において「職員等」という。)であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全ての期間を除く。

(1)・(2) (略)

3 (略)

る部分以外の部分並びに第5条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。)の規定を適用する。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、この限りでない。

(失業者の退職手当)

第10条 (略)

- 2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は職員以外の者で勤務日数が職員みなし日数

以上ある月が1月以上あるもの(季節的業務に4箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務した者に限る。)であつた者(以下この項において「職員等」という。)であつたことがあるものについては、当該職員等であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する全ての期間を除く。

(1)・(2) (略)

3 (略)

改正

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の規則で定める理由によるものである職員が、当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、規則で定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とする。

5～10 (略)

11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第

4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の規則で定める理由によるものである職員が、当該退職後一定の期間求職の申込みをしないことを希望する場合において、規則で定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に定める期間」とあるのは「当該各号に定める期間と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間(1年を限度とする。)に相当する期間を合算した期間(当該求職の申込みをしないことを希望する一定の期間内に求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日から当該求職の申込みをした日の前日までの期間に相当する期間を加算した期間)」と、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第4項において読み替えられた第1項に規定する支給期間」とし、当該退職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他規則で定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして規則で定める職員が規則で定めるところにより、市長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が4年から第1項及び本項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及び本項の規定による期間に算入しない。

5～10 (略)

11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第

改正

改正

1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。

(1)～(4) (略)

(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第8項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額

(6) (略)

12～17 (略)

附 則

10 平成34年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安

1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。

(1)～(4) (略)

(5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第9項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者 同条第2項に規定する移転費の額に相当する金額

(6) (略)

12～17 (略)

附 則

10 令和7年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安

改正

改正

<p>定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの」とあるのは「</p> <p>イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの</p> <p>ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの(アに掲げる者を除く。)</p> <p>」とする。</p>	<p>定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの」とあるのは「</p> <p>イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの</p> <p>ウ 特定退職者であって、雇用保険法附則第5条第1項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第24条の2第1項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第4条第4項に規定する職業指導を行うことが適当であると認められたもの(アに掲げる者を除く。)</p> <p>」とする。</p>	
--	--	--

【附則第3項関係】

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等に関する条例(令和元年小松島市条例第8号)新旧対照表

現行	改正後(案)	備考
<p>附 則</p> <p>2 第15条の規定による改正後の小松島市職員の退職手当に関する条例(以下「新条例」という。)第2条第2項本文に規定する者の同項に規定する勤務時間により勤務した月が引き続いて12月を</p>	<p>附 則</p> <p>2 _____小松島市職員の退職手当に関する条例_____第2条第2項本文に規定する者の同項に規定する勤務時間により勤務した月が引き続いて12月を</p>	<p>削る 削る</p>

超えない場合には、当分の間、その者に対する新条例第3条から第5条までの規定による退職手当の額は、これらの規定により計算した退職手当の額の100分の50に相当する金額とする。

超えない場合には、当分の間、その者に対する同条例第3条から第5条までの規定による退職手当の額は、これらの規定により計算した退職手当の額の100分の50に相当する金額とする。

改正