

議案第58号 交野市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例について  
 議案第59号 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例等の一部を改正する等の条例について  
 議案第60号 交野市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例について  
 議案第61号 交野市職員の高齢者部分休業に関する条例の制定について

## 1. 条例改正の目的

地方公務員法の改正に伴い、職員の定年を段階的に引き上げ、関係諸制度を導入するとともに、所要の文言整備を併せて行うため関係条例の改正、廃止及び制定を行う。

## 2. 定年引き上げの概要（交野市職員の定年等に関する条例第3条・附則第3項関係）

令和5年度～同13年度にかけ、定年年齢（現行60歳）を2年に1歳ずつ段階的に引き上げる。

年度	～令4	令5・6	令7・8	令9・10	令11・12	令13～
定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

## 3. 定年引き上げに伴い導入する主要な制度等

### (1) 管理監督職勤務上限年齢制（交野市職員の定年等に関する条例第6条－第11条関係）

いわゆる「役職定年制」のことであり、管理監督職にある職員は、60歳に達した翌年度に、非管理監督職へ降任する制度

（管理監督職：課長代理級以上の役職 / 非管理監督職：係長級以下の役職）

- (2) 定年前再任用短時間勤務制（交野市職員の定年等に関する条例第12条・第13条関係）  
60歳に達した日以後に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる制度
- (3) 情報提供・意思確認制度  
（交野市職員の定年等に関する条例附則第4項関係）  
（交野市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例附則第11条関係（施行期日：公布の日））  
職員が59歳に達する年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当等に関する情報を提供するものとし、勤務の意思を確認するよう努める制度
- (4) 60歳に達した職員の給与等に関する措置
- ① 給与水準（交野市一般職の職員の給与に関する条例附則第11項・第12項関係）  
当分の間、60歳に達した職員の給料月額は、翌年度から7割水準
- ② 退職手当（交野市職員の退職手当に関する条例附則第11項・第12項関係）  
60歳に達した日以後の自己都合退職等について、当分の間、定年退職者同様に退職手当を算定
- (5) 高齢者部分休業制度（交野市職員の高齢者部分休業に関する条例関係）  
55歳以上の職員が申請した場合において、公務運営に支障がないときは、勤務時間の一部を勤務しないことができる制度

#### 4. 施行期日

令和5年4月1日等

#### 5. 関連Webサイト

[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000768068.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000768068.pdf)

【総務省資料】「地方公務員法の一部を改正する法律について（地方公務員の定年引上げ関係）」

別記様式第3号（第8条関係）

【議会基本条例第10条第1項関係】

政策等情報の説明資料

令和4年10月定例会

	議案の 件名	議案第58号、第59号、第60号、第61号 ・交野市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例について ・公益的法人等への職員の派遣等に関する条例等の一部を改正する等の条例について ・交野市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例について ・交野市職員の高齢者部分休業に関する条例の制定について	政策等 の区分	計画 ・ 事業 ・ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">条例</span> その他（ ）	
〈政策等の概要〉		〈他の自治体の類似する政策等との比較〉			
地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものである。		地方公務員の定年は国家公務員の定年を基準として条例で定めることとされているため、ほとんどの自治体が同様の制度改正を行うことが予想される。			
		〈財源措置の状況〉（単年度事業でない場合は、全体事業の見込状況を記入）（単位：千円）			
		総事業費	国庫支出金	府支出金	市債
〈政策等を必要とする背景〉		〈将来にわたる効果及びコストの状況〉			
国家公務員法等の改正により、国家公務員の定年が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなった。地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされており、本市においても国家公務員同様、定年を引き上げるとともに、組織全体としての活力の維持、高齢期における多様な職業生活設計の支援等の観点から、関連諸制度の整備を行う必要がある。		能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験等を継承できる。また、組織としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援等に資することができる。			
〈提案に至るまでの経緯〉		〈総合計画等の整合〉			
令和3年6月11日、国家公務員法改正法及び地方公務員法改正法が公布された。その後、総務省から関連通知、情報提供等が多数、現在に至るまで逐次行われており、これらに基づき条例改正の準備を進めた。		“かたのサイズ”をめざす像 （主要3つ）	5	働くことと、家族や人生などとのバランスを大切にしている	
			10	ボランティアや地域活動などに参加して、やりがいがある	
			31	これまでに培った知識や経験が人の役にたっている	
		○その他の計画（該当する場合のみ）			
		計画名称			
		策定年度			
		計画期間			
〈市民参加の状況〉					
有 ・ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">無</span> （パブリックコメントを実施した場合は、その結果等を含む。）					
		〈政策等の実施時期〉		令和5年4月1日、令和6年4月1日、公布の日	
		担当部局	担当課	添付資料（有の場合は、その名称）	
		総務部	人事課	<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">有</span> ・ 無	新旧対照表等

議案第58号 交野市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例について

交野市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第12号）新旧対照表

新	旧
<p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条）</p> <p>第2章 定年制度（第2条—第5条）</p> <p>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条—第11条）</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条・第13条）</p> <p>第5章 雑則（第14条）</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2章 定年制度</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職す</p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号_____）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3_____の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。</p> <p>（定年による退職の特例）</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職す</p>

新	旧
<p>べきこととなる場合において、次に掲げる事由がある _____ と認めるときは、<u>同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて市長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めてい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>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>当該職員</u>の退職により<u>生ずる欠員を容易に補充することができず</u>公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p>(2) 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、<u>当該職員</u>の退職による欠員を容易に補充することができず<u>公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>当該業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>当該職員</u>の退職により公務の運</p>	<p>べきこととなる場合において、<u>次の各号のいずれかに該当すると認めるときは</u> _____、<u>その職員</u>に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、<u>その職員</u>を当該職務 _____ に従事させるため<u>引き続き勤務させることができる。</u> _____</p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>その職員</u>の退職により _____ 公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p>(2) 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、<u>その職員</u>の退職による欠員を容易に補充することが<u>できない</u>とき _____。</p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>その業務</u>の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>その職員</u>の退職により公務の運</p>

新	旧
<p>営に著しい支障が生ずること。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項各号に掲げる事由が引き続きある</u>と認めるときは、市長の承認を得て、<u>これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めてい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>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>第1項各号に掲げる事由がなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする</u>_____。</p> <p>5 (略)</p> <p><u>第3章 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制の対象となる管理監督職)</u></p> <p><u>第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、交野市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年条例第8号）第23条の2第1項（企業職員の給与の種類及び基準等に関する条例（昭</u></p>	<p>営に著しい支障が生ずるとき。</p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由_____が引き続き存すると認めるときは、市長の承認を得て、_____1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、<u>その期限は、その職員に係る定年退職日</u>_____の翌日から起算して3年を超えることができない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続いて</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は_____、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>第1項の事由が存しなくなった</u>_____と認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて<u>その期限を繰り上げて退職させることができる。</u></p> <p>5 (略)</p>

新	旧
<p><u>和43年条例第12号)第3条の規定により交野市一般職の職員の給与に関する条例によることとされる場合を含む。)に規定する職員が占める職とする。</u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p> <p><u>第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。</u></p> <p><u>(他の職への降任を行うに当たって遵守すべき基準)</u></p> <p><u>第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任(以下この章において「他の職への降任」という。)を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。</u></p> <p><u>(1) 当該職員の人事評価の結果又は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の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定す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すること。</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すること。</u></p> <p><u>(3) 当該職員の他の職への降任をする際に、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</u></p>	

新	旧
<p><u>に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職員」という。）の他の職への降任もする場合には、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、上位職職員を降任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すること。</u></p> <p><u>（管理監督職勤務上限年齢による降任及び管理監督職への任用の制限の特例）</u></p> <p><u>第9条 任命権者は、他の職への降任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。以下この章において同じ。）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をさせることができる。</u></p> <p><u>（1） 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任により生ずる欠員を容易に補充することができず公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、当該職員の他の職への降任による欠員を容易に補充するこ</u></p>	



新	旧
<p>とができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</p> <p><u>(3) 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、当該職員の他の職への降任により公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>2 任命権者は、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、市長の承認を得て、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 任命権者は、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、他の職への降任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</u></p>	

新	旧
<p><u>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、当該職員の他の職への降任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遂行に重大な障害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をさせ、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 任命権者は、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、市長の承認を得て、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異動期間を更に延長することができる。</u></p> <p><u>（異動期間の延長等に係る職員の同意）</u></p> <p><u>第10条 任命権者は、前条各項の規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</u></p>	

新	旧
<p><u>(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)</u></p> <p><u>第11条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任をするものとする。</u></p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制</p> <p><u>(定年前再任用短時間勤務職員の任用)</u></p> <p><u>第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、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勤務時間が、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勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条及び次条において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年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>第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、組合（市が加入する地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項に規定する一部事務組合及び広域連合をいう。）の年齢60年以上退職</u></p>	

新	旧								
<p><u>者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。</u></p> <p><u>2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。</u></p> <p>第5章 雑則 (委任)</p> <p><u>第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p>附 則 (定年に関する経過措置)</p> <p><u>3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条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、同条中「65年」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> <table border="1" data-bbox="199 863 1068 1246"> <tbody> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64年</td> </tr> </tbody> </table> <p>(情報の提供及び勤務の意思の確認)</p> <p><u>4 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。以</u></p>	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年	<p>附 則</p>
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年								
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年								
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年								
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年								

新	旧
<p><u>下この項において同じ。)が年齢60年に達する日の属する年度の前年度(以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。)(情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員にあつては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間)において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任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>	

議案第59号 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例等の一部を改正する等の条例について

第1条 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年条例第15号）新旧対照表

新	旧
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 臨時的に<u>任用される職員</u>その他の法律により任期を定めて任用される職員</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 地方公務員法<u>(昭和25年法律第261号)</u>第22条に規定する条件付採用になっている職員(規則で定める職員を除く。)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) <u>交野市職員の定年等に関する条例第9条各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。)</u>を延長された管理監督職を占める職員</p> <p>(6) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(派遣職員の復帰時における処遇)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 臨時的に<u>任用された職員</u>その他の法律により任期を定めて任用された職員<u>(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の4第1項又は第28条の6第1項の規定により採用された職員を除く。)</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 地方公務員法_____第22条に規定する条件付採用になっている職員(規則で定める職員を除く。)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(派遣職員の復帰時における処遇)</p>

新	旧
<p>第6条 派遣職員が職務に復帰した場合におけるその者の職務の級、<u>給料月額及び昇給期間</u>については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p> <p>(特定法人)</p> <p>第10条 法第10条第1項に規定する条例で定める株式会社_____ (以下「特定法人」という。)は、次に掲げるものとする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(退職派遣者の採用時における処遇)</p> <p>第16条 退職派遣者が法第10条第1項の規定により職員として採用された場合におけるその者の職務の級、<u>給料月額及び昇給期間</u>については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p>	<p>第6条 派遣職員が職務に復帰した場合におけるその者の職務の級及び給料月額_____については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p> <p>(特定法人)</p> <p>第10条 法第10条第1項に規定する条例で定める株式会社又は<u>有限会社</u> (以下「特定法人」という。)は、次に掲げるものとする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(退職派遣者の採用時における処遇)</p> <p>第16条 退職派遣者が法第10条第1項の規定により職員として採用された場合におけるその者の職務の級及び給料月額_____については、他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p>

第2条 交野市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 (昭和30年条例第26号) 新旧対照表

新	旧
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、その発令の日に受ける給料及び<u>これに対する地域手当の合計額</u> (法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、交野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例 (令和元年条例第22号) 第18条第1項から</p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6ヶ月以下_____給料及び<u>地域手当の額</u>_____ (法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、交野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例 (令和元年条例第22号) 第18条第1項から</p>

新	旧
<p>第3項までに規定する報酬の額。<u>以下同じ。</u>)の10分の1以下を減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料及びこれに対する地域手当の合計額の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p> <p>(停職の効果)</p> <p>第4条 停職の期間は、1日以上<u>6月</u>以下とする。</p> <p>2 <u>停職者は、</u>その職を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>3 停職者は、停職の期間中、<u>いかなる給与も支給されない。</u></p> <p>(この条例の実施に関し必要な事項)</p> <p>第5条 (略)</p>	<p>第3項までに規定する報酬の額_____ )の10分の1以下を減ずるものとする。_____</p> <p>(停職の効果)</p> <p>第4条 停職の期間は、1日以上<u>6ヶ月</u>以下とする。</p> <p>2 <u>停職は</u>_____その職を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>3 停職者は、停職の期間中<u>いかなる</u> 給与も支給されない。</p> <p>(施行_____に関し必要な事項)</p> <p>第5条 (略)</p>

第3条 交野市職員の勤務時間等に関する条例（昭和30年条例第12号）新旧対照表

新	旧
<p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第24条第5項の規定に<u>基づき</u>、職員の勤務時間等に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第22条の4第1項又は第22条の5第1項の規定により採</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第24条第5項の規定に<u>基き</u>、職員の勤務時間等に関し、<u>必要事項</u>を定めることを目的とする。</p> <p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員</p>



新	旧
<p>用された職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 （略）</p> <p>（週休日及び勤務時間の割振り）</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、パートタイム会計年度任用職員、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、これらの日に加えて、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。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振る<u>ものとする。ただし、</u>パートタイム会計年度任用職員、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振る<u>ものとする</u>。</p> <p>第4条 （略）</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（パートタイム会計年度任用職員、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性その他の事由により、</p>	<p>_____（以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>_____」という。）の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 （略）</p> <p>（週休日及び勤務時間の割振り）</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、パートタイム会計年度任用職員、<u>再任用短時間勤務職員</u>_____及び任期付短時間勤務職員については、これらの日に加えて、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。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする（_____パートタイム会計年度任用職員、<u>再任用短時間勤務職員</u>_____及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振る<u>ものとする</u>。）。</p> <p>第4条 （略）</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日（パートタイム会計年度任用職員、<u>再任用短時間勤務職員</u>_____及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性その他の事由により、</p>

新	旧
<p>4週間ごとの期間につき8日（パートタイム会計年度任用職員、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則で定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>（超勤代休時間）</p> <p>第7条の2 任命権者は、交野市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年条例第8号）第16条第4項（交野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年条例第22号）第9条において準用する場合を含む。）又は<u>交野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例</u>第20条第4項の規定により時間外勤務手当又は時間外勤務に係る報酬を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当又は時間外勤務に係る報酬の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（次条第1項に規定する休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。</p> <p>2 （略）</p>	<p>4週間ごとの期間につき8日（パートタイム会計年度任用職員、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、市長と協議して、規則で定めるところにより、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。</p> <p>（超勤代休時間）</p> <p>第7条の2 任命権者は、交野市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年条例第8号）第16条第4項（交野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年条例第22号）第9条において準用する場合を含む。）又は<u>同条例</u>第20条第4項の規定により時間外勤務手当又は時間外勤務に係る報酬を支給すべき職員に対して、規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当又は時間外勤務に係る報酬の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、規則で定める期間内にある第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（次条第1項に規定する休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。</p> <p>2 （略）</p>

第4条 交野市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第10号）新旧対照表

新	旧
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p><u>(3) 交野市職員の定年等に関する条例第9条各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。)を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p><u>(4) (略)</u></p> <p><u>(5) (略)</u></p> <p><u>(育児休業に伴う任期付採用に係る任期の更新)</u></p> <p>第6条 <u>任命権者は、育児休業法第6条第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</u></p> <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における号給____の調整)</p> <p>第8条 育児休業をした職員(会計年度任用職員を除く。)が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして____、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日(給与条例第10条第1項の規則で定める日をいう。)又はそのいずれかの日に、<u>昇給の</u></p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> <p>(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第5条の2 (略)</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における給料月額調整)</p> <p>第6条 育児休業をした職員(会計年度任用職員を除く。)が職務に復帰したときは、その者に係る____育児休業の期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして昇給の場合に準じ、その職務に復帰した日及び同日後____最初の昇給日(給与条例第10条第1項の規則で定める日をいう。)又はそのいずれかの日に<u>おいて、</u></p>

新	旧
<p>場合に準じてその者の号給 _____ を調整することができる。</p> <p>(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p><u>第9条</u> (略)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p><u>第10条</u> 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員等</u>」という。))を除く。)とする。</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p><u>第11条</u> (略)</p> <p>2 職員(非常勤職員<u>(定年前再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。)</u>を除く。)が育児又は介護を理由として勤務しない場合(規則で定める場合に限る。)における当該職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 (略)</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p><u>第12条</u> 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第15条第1項、<u>交野市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例(令和元年条例第22号。以下この条において「<u>会計年度任用職員給与等条例</u>」という。)</u>第17条又は会計年度任用職</p>	<p>_____ その者の給料月額を調整することができる。</p> <p>(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p><u>第7条</u> (略)</p> <p>(部分休業をすることができない職員)</p> <p><u>第8条</u> 育児休業法第19条第1項の条例で定める職員は、勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して規則で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「<u>再任用短時間勤務職員等</u>」という。))を除く。)とする。</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p><u>第9条</u> (略)</p> <p>2 職員(非常勤職員 _____ を除く。)が育児又は介護を理由として勤務しない場合(規則で定める場合に限る。)における当該職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。</p> <p>3 (略)</p> <p>(部分休業をしている職員の給与の取扱い)</p> <p><u>第10条</u> 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与条例第15条第1項 _____</p>

新	旧
<p>員給与等条例第27条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第18条（<u>会計年度任用職員給与等条例第16条において準用する場合を含む。</u>）又は<u>会計年度任用職員給与等条例第26条第1号若しくは第2号</u>に規定する勤務1時間当たりの給与額又は報酬額を減額して支給する。</p> <p>2 前項の規定により、減額すべき給与額又は報酬額の計算については、給与条例第15条の2の規定を準用する。</p> <p>（部分休業の承認の取消事由）</p> <p>第13条（略）</p> <p>（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）</p> <p>第14条（略）</p> <p>（勤務環境の整備に関する措置）</p> <p>第15条（略）</p> <p>（委任）</p> <p>第16条（略）</p>	<p>_____の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与条例第18条_____</p> <p>_____に規定する勤務1時間当たりの給与額_____を減額して支給する。</p> <p>2 前項の規定により、減額すべき給与額_____の計算については、給与条例第15条の2の規定を準用する。</p> <p>（部分休業の承認の取消事由）</p> <p>第11条（略）</p> <p>（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）</p> <p>第12条（略）</p> <p>（勤務環境の整備に関する措置）</p> <p>第13条（略）</p> <p>（委任）</p> <p>第14条（略）</p>

第5条 交野市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年条例第16号）新旧対照表

新	旧
<p>（任命権者の報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定による報告は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（<u>地方公務員法第22条の4第1項</u>に規定する短時間</p>	<p>（任命権者の報告事項）</p> <p>第3条 前条の規定による報告は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（<u>地方公務員法第28条の5第1項</u>に規定する短時間</p>

新	旧
<p>勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。)を除く。)に係る次に掲げる事項について行うものとする。</p> <p>(1)～(8) (略)</p>	<p>勤務の職を占める職員及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。)を除く。)に係る次に掲げる事項について行うものとする。</p> <p>(1)～(8) (略)</p>

第6条 交野市一般職の職員の給与に関する条例(昭和32年条例第8号)新旧対照表

新	旧
<p>(給料)</p> <p>第2条 給料は、<u>交野市職員の勤務時間等に関する条例(昭和30年条例第12号。以下「勤務時間等条例」という。)</u>第7条第1項に規定する<u>正規の勤務時間(以下単に「正規の勤務時間」という。)</u>による勤務に対する報酬であつて、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、義務教育等教員特別手当、教員特殊業務手当、特殊勤務手当及び管理職手当並びに教職調整額を含まないものとする。</p> <p>(給料表)</p> <p>第3条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>特定任期付職員給料表(別表第2)</u></p>	<p>(給料)</p> <p>第2条 給料は、<u>正規の勤務時間内の</u></p> <hr/> <p>_____勤務に対する報酬であつて、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、義務教育等教員特別手当、教員特殊業務手当、特殊勤務手当及び管理職手当並びに教職調整額を含まないものとする。</p> <p>(給料表)</p> <p>第3条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。</p> <p>(1) (略)</p>



新	旧
<p><u>前再任用短時間勤務職員の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p><u>第3条の3 削除</u></p> <p>(特定任期付職員の給料の特例)</p> <p><u>第3条の4</u></p> <p><u>交野市一般職の任期付職員の採用に関する条例(平成25年条例第57号)第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員(以下「特定任期付職員」という。)の号給は、特定任期付職員給料表に掲げる号給のうち、特定任期付職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い任命権者が決定する号給とする。</u></p> <p><u>2 任命権者は、特定任期付職員について、特別の事情により特定任期付職員給料表に掲げる号給により難いときは、前項の規定にかかわらず、市長の承認を得て、その給料月額を特定任期付職員給料表に掲げる4号給の給料月額にその額と特定任期付職員給料表に掲げる3号給の給料月額との差額に1からの各整数を順次乗じて</u></p>	<p><u>(再任用短時間勤務職員の給料月額)</u></p> <p><u>第3条の3 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、交野市職員の勤務時間等に関する条例(昭和30年条例第12号。以下「勤務時間等条例」という。)第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u></p> <p>(特定任期付職員の給料の特例)</p> <p><u>第3条の4 特定任期付職員には、特定任期付職員給料表(別表第3)を適用する。</u></p> <p><u>2 任命権者は、特定任期付職員の号給を</u></p> <p>_____、特定任期付職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い決定する_____。</p> <p><u>3 任命権者は、特定任期付職員について、特別の事情により第1項の給料表_____に掲げる号給により難いときは、前2項の規定にかかわらず、市長の承認を得て、その給料月額を同表_____に掲げる4号給の給料月額にその額と同表_____に掲げる3号給の給料月額との差額に1からの各整数を順次乗じて</u></p>



新	旧
<p>得られる額を加えた額のいずれかに相当する額とすることができる。</p> <p>(任期付常勤職員の給料の特例)</p> <p>第3条の5 任命権者は、<u>交野市一般職の任期付職員の採用に関する条例第3条各項の規定により任期を定めて採用された職員</u>(以下「<u>任期付常勤職員</u>」という。)(<u>任期付常勤職員のうち小学校の講師</u>(以下「<u>任期付教育職員</u>」という。))を除く。以下この項において同じ。)の職務を<u>一般給料表</u>に定める職務の級のうち1級に格付するものとし、その号給を当該任期付常勤職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い決定する。</p> <p>2 <u>任期付教育職員の号給は、任期付教育職員給料表に掲げる号給のうち、任期付教育職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い任命権者が決定する号給とする。</u></p> <p>(地域手当)</p> <p>第14条の2 地域手当は、この条例の適用を受ける<u>全て</u>の職員に支給する。</p> <p>2 (略)</p> <p>(通勤手当)</p> <p>第14条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下<u>この項及び次項</u></p>	<p>得られる額を加えた額のいずれかに相当する額とすることができる。</p> <p>(任期付常勤職員の給料の特例)</p> <p>第3条の5 任命権者は、<u>任期付常勤職員</u>(<u>任期付教育職員</u>_____を除く。以下この項において同じ。)の職務を給料表_____に定める職務の級のうち1級に格付するものとし、その号給を当該任期付常勤職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い決定する。</p> <p>2 <u>任期付教育職員には、任期付教育職員給料表(別表第5)を適用する。</u></p> <p>3 <u>任命権者は、任期付教育職員の号給を_____任期付教育職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い決定する_____。</u></p> <p>(地域手当)</p> <p>第14条の2 地域手当は、この条例の適用を受ける<u>すべての</u>職員に支給する。</p> <p>2 (略)</p> <p>(通勤手当)</p> <p>第14条の4 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下_____</p>

新	旧
<p>において「交通機関等」という。)を利用して、その運賃又は料金(以下この項及び次項において「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(2) 通勤のため自転車<u>その他の交通の用具</u>で規則で定めるもの _____ (以下この条において「自転車等」という。)を使用することを常例とする職員(自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の移動距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、<u>規則</u>で定めるところにより算出した当該職員の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下この号において「<u>運賃等相当額</u>」という。)。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下この号及び第3号において「1箇月当たりの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支</p>	<p>_____「交通機関等」という。)を利用して、その運賃又は料金(以下 _____ 「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(2) 通勤のため自転車、<u>原動機付自転車</u>、<u>その他市長が特に承認する交通の用具</u>(以下 _____ 「自転車等」という。)を使用することを常例とする職員(自転車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の移動距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、<u>市長</u>が定めるところにより算出した<u>その者</u>の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額(以下「<u>運賃等相当額</u>」という。)。 _____ ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額(以下 _____ 「1箇月当たりの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支</p>



新	旧
<p>800円、60キロメートル以上である職員にあつては31,600円</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自転車等の使用距離等の事情を考慮して<u>規則</u>で定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3 前項第2号の規定にかかわらず、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員のうち、1月当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額とする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 通勤手当を支給される職員につき、<u>離職その他の規則</u>で定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して<u>規則で定める額</u>を返納させるものとする。</p> <p>6 この条において、「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6か月を超えない範囲内で1か月を単位として<u>規則</u>で定める期間（自転車等に係る通勤手当にあつては、1か月）</p>	<p>800円、60キロメートル以上である職員にあつては31,600円</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自転車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自転車等の使用距離等の事情を考慮して<u>市長</u>の定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3 前項第2号の規定にかかわらず、<u>再任用短時間勤務職員</u> _____ 及び任期付短時間勤務職員のうち、1月当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあつては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額とする。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 通勤手当を支給される職員につき、<u>離職その他市長が</u> 定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して<u>市長が定める額</u>を返納させるものとする。</p> <p>6 この条において、「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6か月を超えない範囲内で1か月を単位として<u>市長が</u>定める期間（自転車等に係る通勤手当にあつては、1か月）</p>

新	旧
<p>をいう。</p> <p>7 前各項 _____ に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し<u>必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第16条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、<u>勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした</u>次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には、その割合に100分の25を加算した割合とする。</u>次項において同じ。)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。<u>第3項において同じ。</u>)における勤務</p> <p>(2) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日</u>における正規の勤務時間との合計が<u>7時間45分</u>に達するまでの間の勤務</p>	<p>をいう。</p> <p>7 <u>第1項及び第2項</u>に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し、<u>必要な事項は市長が定める。</u></p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第16条 正規の勤務時間<u>以外に勤務する</u>ことを命ぜられた職員には、正規の勤務時間<u>外に</u>勤務した全時間に対して<u>勤務1時間につき</u>第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間<u>以外に勤務した</u>次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、その割合に100分の25を加算した割合とする。次項において同じ。)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。<u>以下</u>同じ。)における勤務</p> <p>(2) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間<u>以外にした</u>勤務のうち、その勤務の時間とその勤務した日における正規の勤務時間との合計が<u>規則で定める時間数</u>に達するまでの間の勤務</p>

新	旧
<p>に対する第1項の規定の適用については、同項中「<u>正規の勤務時間を超えてした</u>次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間等条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。）の時間が1か月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項_____の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>5 勤務時間等条例第7条の2第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、その割合に100分の</p>	<p>に対する第1項の規定の適用については、同項中「<u>正規の勤務時間以外に勤務した</u>次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。</p> <p>4 正規の勤務時間<u>以外に勤務する</u>ことを命ぜられ、正規の勤務時間<u>以外にした</u>勤務（勤務時間等条例第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち規則で定めるものを除く。）の時間が1か月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項<u>（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）</u>の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、100分の175）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>5 勤務時間等条例第7条の2第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、その割合に100分の</p>

新	旧
<p>2 5 を加算した割合) を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。</p> <p>6 第3項に規定する7時間45分 _____ に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第1項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。 (勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第18条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから1日の勤務時間に18を乗じたものを減じたもので除して得た額 (定年前再任用短時間勤務職員) にあつては、 _____ __規則で定める額) とする。 (期末手当)</p> <p>第20条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間における当該職員の在職期間の区分に応じて次の表に定める割合を乗じて得た額とする。 (略)</p> <p>3 定年前再任用短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。</p>	<p>2 5 を加算した割合) を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。</p> <p>6 第3項に規定する規則で定める時間数に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第1項に規定する規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。 (勤務1時間当たりの給与額の算出)</p> <p>第18条 勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから1日の勤務時間に18を乗じたものを減じたもので除して得た額 (再任用短時間勤務職員) _____ にあつては、常勤の再任用職員の勤務1時間当たりの給与額を考慮して規則で定める額) とする。 (期末手当)</p> <p>第20条 (略)</p> <p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて次の表に定める割合を乗じて得た額とする。 (略)</p> <p>3 再任用職員 _____ に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の120」とあるのは「100分の67.5」とする。</p>

新	旧
<p>4～7 (略)</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第21条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この項においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6か月以内の期間における当該職員の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の95を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち定年前再任用短時間勤務職員 当該定年 前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に100分の45を 乗じて得た額の総額</p> <p>3 (略)</p> <p>4 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第20条の2中「前条第1項」とあるのは「第21条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるの</p>	<p>4～7 (略)</p> <p>(勤勉手当)</p> <p>第21条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の規則で定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員_____ _____についても同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、市長_____が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち再任用職員_____以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の95を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員_____ 当該再任 用職員_____の勤勉手当基礎額に100分の45を 乗じて得た額の総額</p> <p>3 (略)</p> <p>4 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第20条の2中「前条第1項」とあるのは「第21条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるの</p>



新	旧
<p>は「基準日（第21条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条第5項第3号において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（第21条第1項に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条第1項において同じ。）」と読み替えるものとする。</p> <p>（教員特殊業務手当）</p> <p>第23条の5 教員特殊業務手当は、任期付教育職員が、学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務、修学旅行又は____対外運動競技等の引率指導業務及び部活動の指導業務等に従事した場合、6,400円を超えない範囲内で、規則で定める額を支給する。</p> <p>（退職者の給与）</p> <p>第25条 （略）</p> <p>2～5 （略）</p> <p>6 第2項及び第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第20条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により規則で定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、規則で定める職員については、この限りでない。</p> <p>7 （略）</p> <p>（定年前再任用短時間勤務職員についての適用除外）</p> <p>第26条の2 第4条、第7条、第8条、第10条、第13条、第14条及び第14条の3の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には</p>	<p>は「基準日（第21条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から_____」と、「支給日」とあるのは「支給日（<u>同項_____</u>に規定する規則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」_____と読み替えるものとする。</p> <p>（教員特殊業務手当）</p> <p>第23条の5 教員特殊業務手当は、任期付教育職員が、学校の管理下において行う非常災害時等の緊急業務、修学旅行<u>若しくは</u>対外運動競技等の引率指導業務及び部活動の指導業務等に従事した場合、6,400円を超えない範囲内で、規則で定める額を支給する。</p> <p>（退職者の給与）</p> <p>第25条 （略）</p> <p>2～5 （略）</p> <p>6 第2項及び第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第20条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により規則で定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。_____</p> <p>7 （略）</p> <p>（<u>再任用職員_____</u>についての適用除外）</p> <p>第26条の2 <u>第13条_____</u>、第14条及び第14条の3の規定は、<u>再任用職員_____</u>には</p>

新	旧
<p>適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>(任期付教育職員_____の給料月額等に関する特例)</p> <p>1 0 別表第3の規定にかかわらず、<u>任期付教育職員_____</u>であつて、その受ける号給が附則別表に掲げられているものの給料月額は、当分の間、号給の区分に応じて附則別表に定める額とする。</p> <p><u>(60歳に達した職員等の給料月額等に関する特例)</u></p> <p>1 1 <u>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(附則第13項において「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、第3条第3項及び第4項の規定により当該職員の属する職務の級並びに第4条、第9条並びに第10条第2項及び第3項の規定により当該職員<u>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。)</u>とする。</u></p> <p>1 2 <u>前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</u></p> <p><u>(1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常勤を要しない職員</u></p> <p><u>(2) 交野市職員の定年等に関する条例(昭和59年条例第12号)第9条第1項又は第2項の規定により法第28条の2第1項</u></p>	<p>適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>(任期付教育職員給料表の適用を受ける職員)の給料月額等に関する特例)</p> <p>1 0 別表第5の規定にかかわらず、<u>第3条の5第2項に規定する任期付教育職員給料表の適用を受ける職員</u>であつて、その受ける号給が附則別表に掲げられているものの給料月額は、当分の間、号給の区分に応じて附則別表に定める額とする。</p>

新	旧
<p><u>に規定する異動期間（同条例第9条第1項又は第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第6条に規定する職を占める職員</u></p> <p><u>（3） 交野市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）</u></p> <p><u>13 法第28条の2第4項に規定する他の職への降任をされた職員であつて、当該他の職への降任をされた日（以下この項及び附則第15項において「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11項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下この項において「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（規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第11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>14 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第3条第3項及び第4項の規定により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</u></p>	

新	旧
<p>額と特定日給料月額」とあるのは、「第3条第3項及び第4項の規定により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。</p> <p>15 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11項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第13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、規則で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。</p> <p>16 附則第13項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第11項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該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、規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p> <p>17 附則第11項から前項までに定めるもののほか、附則第11項の規定による給料月額、附則第13項の規定による給料その他附則第11項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>附則別表（附則第10項関係）  <u>任期付教育職員の給料月額</u>  表部分（略）  別表第1（第3条、第3条の2、<u>第3条の5</u>関係）</p>	<p>附則別表（附則第10項関係）  <u>任期付教育職員給料表の適用を受ける職員の給料月額</u>  表部分（略）  別表第1（第3条、第3条の2 _____ 関係）</p>

新									旧												
一般給料表									一般給料表												
職員の区 分	職務の 級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	職員の区 分	職務の 級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級				
	号給	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額		号給	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額	給料月 額			
定年前再 任用短時 間勤務職 員以外の 職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	再任用職 員以外の 職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)				
定年前再 任用短時 間勤務職 員		基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	基準給 料月額 円	再任用職 員		18 7, 7 00	21 5, 2 00	24 5, 2 00	25 5, 2 00	27 4, 6 00	28 9, 7 00	31 5, 1 00				
		18 7, 7 00	21 5, 2 00	24 5, 2 00	25 5, 2 00	27 4, 6 00	28 9, 7 00	31 5, 1 00													
		00	00	00	00	00	00	00													
備考 この表は、他の給料表の適用を受けない <u>全て</u> の職員に適用する。ただし、会計年度任用職員を除く。									備考 この表は、他の給料表の適用を受けない <u>すべての</u> 職員に適用する。ただし、会計年度任用職員を除く。												
									別表第2（第3条関係） 等級別基準職務表												
									<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">職務の級</td> <td style="text-align: center;">基準となる職務</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1級</td> <td style="text-align: center;">2級以上に格付されない者の職務</td> </tr> </table>									職務の級	基準となる職務	1級	2級以上に格付されない者の職務
職務の級	基準となる職務																				
1級	2級以上に格付されない者の職務																				

新	旧												
<p>別表第2 (第3条、第3条の4関係)</p> <p>    <u>特定任期付職員給料表</u></p> <p>    表部分 (略)</p> <p>    備考 この表は、特定任期付職員に適用する。</p> <p>別表第3 (第3条、第3条の5関係)</p> <p>    <u>任期付教育職員給料表</u></p> <p>    表部分 (略)</p> <p>    備考 この表は、任期付教育職員に適用する。</p> <p>別表第4 (第3条関係) <u>等級別基準職務表</u></p>	<table border="1" data-bbox="1093 277 1960 564"> <tr><td>2級</td><td>主任の職務</td></tr> <tr><td>3級</td><td>係長の職務</td></tr> <tr><td>4級</td><td>課長代理の職務</td></tr> <tr><td>5級</td><td>課長の職務</td></tr> <tr><td>6級</td><td>次長の職務</td></tr> <tr><td>7級</td><td>理事及び部長の職務</td></tr> </table> <p>別表第3 (第3条の4 関係)</p> <p>    <u>特定任期付職員給料表</u></p> <p>    表部分 (略)</p> <p>別表第4 削除</p> <p>別表第5 (第3条の5 関係)</p> <p>    <u>任期付教育職員給料表</u></p> <p>    表部分 (略)</p>	2級	主任の職務	3級	係長の職務	4級	課長代理の職務	5級	課長の職務	6級	次長の職務	7級	理事及び部長の職務
2級	主任の職務												
3級	係長の職務												
4級	課長代理の職務												
5級	課長の職務												
6級	次長の職務												
7級	理事及び部長の職務												
<table border="1" data-bbox="197 1091 1070 1374"> <thead> <tr> <th>職務の級</th> <th>基準となる職務</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1級</td><td>2級以上に格付されない者の職務</td></tr> <tr><td>2級</td><td>主任の職務</td></tr> <tr><td>3級</td><td>係長の職務</td></tr> <tr><td>4級</td><td>課長代理の職務</td></tr> <tr><td>5級</td><td>課長の職務</td></tr> </tbody> </table>	職務の級	基準となる職務	1級	2級以上に格付されない者の職務	2級	主任の職務	3級	係長の職務	4級	課長代理の職務	5級	課長の職務	
職務の級	基準となる職務												
1級	2級以上に格付されない者の職務												
2級	主任の職務												
3級	係長の職務												
4級	課長代理の職務												
5級	課長の職務												

新		旧
6級	次長の職務	
7級	理事及び部長の職務	

第7条 交野市一般職の職員の給与に関する条例 新旧対照表

新									旧								
別表第1 (第3条、第3条の2関係) 一般給料表									別表第1 (第3条、第3条の2関係) 一般給料表								
職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	定年前再任用短時間勤務職員以外の職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
定年前再任用短時間勤務職員		基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	定年前再任用短時間勤務職員		基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額	基準給料月額
		円	円	円	円	円	円	円			円	円	円	円	円	円	円
		21	25	27	28	31	35	38			18	21	24	25	27	28	31
		5, 2	5, 2	4, 6	9, 7	5, 1	6, 8	9, 9			7, 7	5, 2	5, 2	5, 2	4, 6	9, 7	5, 1
		00	00	00	00	00	00	00									

新	旧
備考（略）	備考（略）

第8条 企業職員の給与の種類及び基準等に関する条例（昭和43年条例第12号）新旧対照表

新	旧
<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、地方公営企業法（昭和27年法律第292号_____）第38条第4項の規定に基づき、企業職員の給与の種類及び基準等を定めることを目的とする。</p> <p>（給与の種類）</p> <p>第2条 企業職員で常時勤務を要する職員及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2・3 （略）</p>	<p>（目的）</p> <p>第1条 この条例は、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。<u>以下「法」という。</u>）第38条第4項の規定に基づき、企業職員の給与の種類及び基準等を定めることを目的とする。</p> <p>（給与の種類）</p> <p>第2条 企業職員で常時勤務を要する職員及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員の給与の種類は、給料及び手当とする。</p> <p>2・3 （略）</p>



議案第60号 交野市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例について

第1条 交野市職員の退職手当に関する条例（昭和47年条例第19号）新旧対照表

新	旧
<p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、交野市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年条例第8号）の適用を受ける職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第22条の4第1項若しくは第22条の5第1項</u>又は交野市一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成25年条例第57号）第4条の規定により採用された職員を除く。）及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員（以下「職員」という。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 職員が退職した場合には、その者（<u>死亡による退職の場合</u>には、その遺族）に退職手当を支給する。</p> <p>(遺族の範囲及び順位)</p> <p>第2条の2 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 次に掲げる者は、この条例の規定による退職手当の支給を受けることができる遺族としない。</p> <p>(1) 職員を故意に死亡させた者</p> <p>(2) (略)</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、交野市一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年条例第8号）の適用を受ける職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）<u>第28条の4第1項、第28条の5第1項、第28条の6第1項若しくは第2項</u>又は交野市一般職の任期付職員の採用に関する条例（平成25年条例第57号）第4条の規定により採用された職員を除く。）及び同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員（以下「職員」という。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 職員が退職した場合には、その者（<u>死亡した</u>場合には、その遺族）に退職手当を支給する。</p> <p>(遺族の範囲及び順位)</p> <p>第2条の2 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 次に掲げる者は、この条例の規定による退職手当の支給を受けることができる遺族としない。</p> <p>(1) 職員を故意に死亡させたもの</p> <p>(2) (略)</p>

新	旧
<p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料の月額（職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの事由がないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料の月額とする。以下「<u>退職日給料月額</u>」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項及び第5条_____において同じ。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第12条第1項各号に掲げる者を含む。）に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第4条 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者（交野市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第12号。以下「定年条例」という。）第2条の規定により退職した者（定年条例第4条第</p>	<p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料の月額（職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの事由がないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料の月額とする。以下「<u>給料月額</u>_____」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第5条第1項及び第2項において同じ。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第12条第1項各号に掲げる者を含む。）に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第4条 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者（交野市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第12号。以下「定年条例」という。）第2条の規定により退職した者（定年条例第4条第</p>

新	旧
<p>1 項の期限又は同条第 2 項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。) 又は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任命権者が市長の承認を得たものに限る。) に対する退職手当の基本額は、<u>退職日給料月額</u> _____ に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>(1) ~ (3) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(整理退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第 5 条 (略)</p> <p>2 前項の規定は、25 年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡(公務上の死亡を除く。)により退職し、又は定年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(同項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。</p> <p>(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 5 条の 3 第 5 条第 1 項に規定する者(同項に規定する定年条例第 2 条の規定により退職した者を除く。)(同項に規定する職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生ずることにより退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たもの及び公務上の傷病又は死亡により退職した者にあつては、その勤続期間が 20 年以上である者に限る。)のうち、定年退職日から 1 年前ま</p>	<p>1 項の期限又は同条第 2 項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。) 又は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任命権者が市長の承認を得たものに限る。) に対する退職手当の基本額は、<u>退職の日におけるその者の給料月額(以下「退職日給料月額」という。)</u> _____ に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>(1) ~ (3) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(整理退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第 5 条 (略)</p> <p>2 前項の規定は、25 年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡(公務上の死亡を除く。)により退職し、又は定年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(前項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。</p> <p>(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 5 条の 3 第 5 条第 1 項に規定する者 _____  _____  _____  _____  _____のうち、定年退職日から 1 年前ま</p>

新	旧
<p>でに退職した者であつて、かつ、その年齢が50歳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>(略)</p> <p>(退職手当の調整額)</p> <p>第6条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除く。第8条第4項において「休職月等」という。）のうち規則で定めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下この項及び第5項において「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>2～5 (略)</p>	<p>でに退職した者であつて、かつ、その年齢が50歳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>(略)</p> <p>(退職手当の調整額)</p> <p>第6条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同法第29条の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除く。以下_____「休職月等」という。）のうち規則で定めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下_____「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>2～5 (略)</p>

新	旧
<p>(一般の退職手当の額に係る特例)</p> <p>第6条の5 第5条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が<u>退職</u>の日におけるその者の給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第2条の4、第5条、第5条の2及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(勤続期間の計算)</p> <p>第8条 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>5 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、職員以外の地方公務員、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第2条に規定する者又は交野市土地開発公社等に使用される者のうち特に市長の要請を受けた者(以下「職員以外の地方公務員等」と総称する。)が引き続いて職員となつたときにおけるその者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間及び職員が第24条第2項の規定により退職手当を支給されないで職員以外の地方公務員等となり、引き続いて職員以外の地方公務員等として在職した<u>後</u>引き続いて職員となつた<u>時</u>における先の職員としての引き続いた在職期間の始期から職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間の終期までの在職期間をそれぞれ含めることができる。この場合において、その者の職員以外の地方公務員等</p>	<p>(一般の退職手当の額に係る特例)</p> <p>第6条の5 第5条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が、<u>退職</u>の日におけるその者の給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第2条の4、第5条、第5条の2及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(勤続期間の計算)</p> <p>第8条 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>5 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、職員以外の地方公務員、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第2条に規定する者又は交野市土地開発公社等に使用される者のうち特に市長の要請を受けた者(以下「職員以外の地方公務員等」という<u>時</u>。))が引き続いて職員となつたときにおけるその者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間及び職員が第19条第2項の規定により退職手当を支給されないで職員以外の地方公務員等となり、引き続いて職員以外の地方公務員等として在職した<u>後</u>、引き続いて職員となつた<u>時</u>における先の職員としての引き続いた在職期間の始期から職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間の終期までの在職期間をそれぞれ含めることができる。この場合において、その者の職員以外の地方公務員等</p>

新	旧
<p>としての引き続いた在職期間については、前各項の規定を準用して計算する。ただし、退職により、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基礎となつた在職期間（当該給与の計算の基礎となるべき在職期間がその者が在職した地方公共団体等の退職手当に関する規定において明確に定められていない場合においては、当該給与の額を退職の日におけるその者の給料月額で除して得た数に12を乗じて得た数（1未満の端数を生じたときは、その端数を切り捨てる。）に相当する月数）は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。</p> <p>6 前各項の規定により計算した<u>在職期間</u>に1年未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満（第3条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第4条第1項又は第5条第1項の規定により退職手当の基本額を計算する場合にあつては、1年未満）の場合には、これを1年とする。</p> <p>7 （略）</p> <p>8 第10条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、前各項の規定により計算した<u>在職期間</u>に1月未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。</p> <p>（失業者の退職手当）</p> <p>第10条 勤続期間12月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相</p>	<p>としての引き続いた在職期間については、前各項の規定を準用して計算する。ただし、退職により、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基礎となつた在職期間（当該給与の計算の基礎となるべき在職期間がその者が在職した地方公共団体等の退職手当に関する規定において明確に定められていない場合においては、当該給与の額を退職の日におけるその者の給料月額で除して得た数に12を乗じて得た数（1未満の端数を生じたときは、その端数を切り捨てる。）に相当する月数）は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。</p> <p>6 前各項の規定により計算した<u>在職期間</u>に1年未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満（第3条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第4条第1項及び第5条第1項の規定により退職手当の基本額を計算する場合にあつては、1年未満）の場合には、これを1年とする。</p> <p>7 （略）</p> <p>8 第10条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、前各項の規定により計算した<u>在職期間</u>の1月未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。</p> <p>（失業者の退職手当）</p> <p>第10条 勤続期間12月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相</p>

新	旧
<p>当するものとして規則で定めるものをいう。以下この条において同じ。)にあつては、6月以上)で退職した職員(第5項又は第7項の規定に該当する者を除く。)であつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間(当該期間内に妊娠、出産、育児その他市長が定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が市長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。) _____内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p>	<p>当するものとして規則で定めるものをいう。以下この条において同じ。)にあつては、6月以上)で退職した職員(第5項又は第7項の規定に該当する者を除く。)であつて、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間(当該期間内に妊娠、出産、育児その他市長が定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が市長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。) <u>の期間内</u>に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p>

新	旧
<p>(1)・(2) (略)</p> <p>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つ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（<u>1月間の日数（交野市の休日定める条例（平成2年条例第30号）第2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>）以上ある月が1月以上あるもの（季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4か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ものに限る。）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<u>全て</u>の期間を除く。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>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<u>その他の</u>市長が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、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に</p>	<p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 前項第2号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つ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_____</p> <p>_____以上ある月が1月以上あるもの（季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4か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ものに限る。）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<u>すべての</u>期間を除く。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>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<u>その他</u>市長が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、市長にその旨を申し出たときは、第1項中「当該各号に</p>



新	旧
<p>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<u>支給期間</u>」とし、<u>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市長が定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして市長が定める職員が、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。</u></p> <p>5・6 （略）</p> <p>7 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p>	<p>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<u>支給期間</u>」とする</p> <p>_____。</p> <p>5・6 （略）</p> <p>7 勤続期間6月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するもののうち、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合には、一般の退職手当等のほか、第2号に掲げる額から第1号に掲げる額を減じた額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い支給する。</p>

新	旧
<p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>その者を雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する額</u></p> <p>8 (略)</p> <p>9 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第41条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前2項の規定による退職手当を支給せず、当該公共職業訓練等を受け<u>終わる</u>日までの間に限り、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の規定による退職手当を支給する。</p> <p>10 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に<u>掲げる</u>場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の退職手当を支給することができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>その者が次のいずれかに該当する場合</u></p> <p>ア <u>特定退職者であつて、雇用保険法第24条の2第1項各号に掲げる者に相当する者として市長が定める者のいずれかに該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職</u></p>	<p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>その者の雇用保険法第39条第2項に規定する特例受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第17条第1項に規定する被保険者期間とみなして同法の規定を適用した場合に、その者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する額</u></p> <p>8 (略)</p> <p>9 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第41条第1項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前2項の規定による退職手当を支給せず、当該公共職業訓練等を受け<u>終る</u>日までの間に限り、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の規定による退職手当を支給する。</p> <p>10 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、<u>次の各号に掲げる</u>場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第1項又は第3項の退職手当を支給することができる。</p> <p>(1) (略)</p>

新	旧
<p><u>を促進するために必要な職業安定法（昭和22年法律第141号）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たもの</u></p> <p><u>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つて、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市長が定める者に該当し、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たもの</u></p> <p><u>(3) (略)</u></p> <p><u>(4) (略)</u></p> <p>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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) <u>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</u> 同条第2項に</p>	<p>(2) (略)</p> <p><u>(3) (略)</u></p> <p>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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) <u>公共職業安定所</u></p> <hr/> <p><u>    </u>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</p>

新	旧
<p>規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) (略)</p> <p>12～14 (略)</p> <p>15 第11項の規定は、第5項又は第6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（第5項又は第6項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して<u>1年</u>を経過していないものを含む。）及び第7項又は第8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（第7項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して6か月を経過していないものを含む。）について準用する。この場合において、第11項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当」とあるのは「就業促進手当」と読み替えるものとする。</p> <p>16・17 (略)</p> <p>(定義)</p> <p>第11条 本条から第18条までにおいて、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 退職手当管理機関 地方公務員法その他の法令の規定により職員の退職（この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。以</p>	<p>規定する移転費の額に相当する金額</p> <p>(6) (略)</p> <p>12～14 (略)</p> <p>15 第11項の規定は、第5項又は第6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（第5項又は第6項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して<u>一年</u>を経過していないものを含む。）及び第7項又は第8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（第7項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して6か月を経過していないものを含む。）について準用する。この場合において、第11項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当」とあるのは「就業促進手当」と読み替えるものとする。</p> <p>16・17 (略)</p> <p>(定義)</p> <p>第11条 本条から第18条までにおいて、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 退職手当管理機関 地方公務員法その他の法令の規定により職員の退職（この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。以</p>

新	旧
<p>下この条から第18条までにおいて同じ。)の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関をいう。ただし、当該機関が退職後_____に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職(当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職)を占める職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有する機関をいう。</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者(第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者)に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>」という。)を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任</p>	<p>下この条から第18条までにおいて同じ。)の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関をいう。ただし、当該機関が当該職員の退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職(当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職)を占める職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有する機関をいう。</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第14条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者(第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者)に対し、第12条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分(以下「<u>再任用職員に対する免職処分</u>」という。)を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(再任用職員</p>

新	旧
<p>用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第15条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第12条第1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第10条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者(次条及び第17条において「失業手当受給可能者」という。)であつた場合には____、これらの規定により算出される金額(次条及び第17条において「失業者退職手当額」という。)を除く。)の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)</p>	<p>に対する免職処分_____の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p>第15条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第12条第1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第10条第3項、第6項又は第8項の規定による退職手当の支給を受けることができた者(次条及び第17条において「失業手当受給可能者」という。)であつた場合に<u>あつては</u>、これらの規定により算出される金額(次条及び第17条において「失業者退職手当額」という。)を除く。)の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>再任用職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(<u>再任用職員</u>に対する免職処分_____の対象となる職員を除く。)</p>

新	旧
<p>について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p> <p>第17条 退職をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者(以下この条において「退職手当の受給者」という。)が当該退職の日から6月以内に第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合(次項から第5項までに規定する場合を除く。)において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この項から第6項までにおいて同じ。)に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には____、失業者退職手当額を</p>	<p>について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</p> <p>第17条 退職をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者(以下この条において「退職手当の受給者」という。)が当該退職の日から6月以内に第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合(次項から第5項までに規定する場合を除く。)において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条____において同じ。)に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、失業者退職手当額を</p>

新	旧
<p>除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15条第5項又は前条第3項において準用する交野市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき(次項から第5項までに規定する場合を除く。)は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には<u>      </u>、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合(第13条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。)において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が</p>	<p>除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第15条第5項又は前条第3項において準用する交野市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第15条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき(次項から第5項までに規定する場合を除く。)は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合<u>にあつては</u>、失業者退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合(第13条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。)において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が</p>



新	旧
<p>当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には<u>                        </u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には<u>                        </u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の<u>                        </u>納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当</p>	<p>当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合に<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の<u>全部</u>の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>再任用職員に対する免職処分</u><u>                        </u>を受けた場合において、第15条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当</p>

新	旧
<p>該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には_____、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 （略）</p> <p>（組織）</p> <p>第20条 審査会は、委員5人以内を<u>もつて</u>組織する。</p> <p>2 （略）</p> <p>（委任規定）</p> <p>第25条 この条例の<u>実施</u>に関し必要な事項は、市長が定める。</p> <p>附 則</p> <p>6 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者（交野市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和49年条例第20号。以下「一部改正条例第20号」という。）附則第3項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額は、第3条から<u>第5条の3まで及び附則第11項から第16項までの規定</u>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6条の5中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第6項」とする。</p> <p>7 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者（一部改正条</p>	<p>該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し<u>再任用職員に対する免職処分</u>_____を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合<u>にあつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 （略）</p> <p>（組織）</p> <p>第20条 審査会は、委員5人以内を<u>もつて</u>組織する。</p> <p>2 （略）</p> <p>（委任規定）</p> <p>第25条 この条例の<u>施行</u>に関し必要な事項は、市長が定める。</p> <p>附 則</p> <p>6 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者（交野市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和49年条例第20号。以下「一部改正条例第20号」という。）附則第3項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額は、第3条から<u>第5条の3</u>_____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6条の5中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第6項」とする。</p> <p>7 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者（一部改正条</p>

新	旧
<p>例第20号附則第5項の規定に該当する者を除く。)で第5条又は附則第12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年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>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つて、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市長が定める者に該当し、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たもの」とあるのは「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つて、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市長が定める者に該当し、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たもの ウ 特定退職者であつて、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たもの(アに掲げる者を除く。)」とする。</p>	<p>例第20号附則第5項の規定に該当する者を除く。)で第5条_____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年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>

新	旧
<p><u>1 1 当分の間、第4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項又は同条第2項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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「、第5条又は附則第11項」とする。</u></p> <p><u>1 2 当分の間、第5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項又は同条第2項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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「、第5条又は附則第12項」とする。</u></p> <p><u>1 3 交野市一般職の職員の給与に関する条例附則第11項の規定による職員の給料月額の変額は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。</u></p> <p><u>1 4 当分の間、第5条第1項に規定する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任命権者が市長の承認を得たものに対する第5条の3及び第6条の3の規定の適用については、第5条の3本文中「定年退職日」とあるのは「60歳に達した日以後における最初の3月31日」と、第5条の3の表第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項</u></p>	

新	旧
<p><u>並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とあるのは「60歳と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とする。</u></p> <p><u>15 当分の間、第5条第1項に規定する職制若しくは定数の改廃若しくは予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であつて任命権者が市長の承認を得たもの又は公務上の傷病若しくは死亡により退職した者が60歳に達する日前に退職したときにおける第5条の3及び第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「100分の2」とあるのは、「60歳と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数に100分の2を乗じて得た割合を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。</u></p> <p><u>16 当分の間、前項に規定する者が60歳に達した日以後に退職したときにおける第5条の3及び第6条の3の規定の適用については、第5条の3の表第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第6条の3の表第6条の項、第6条の2第1号の項及び第6条の2第2号の項中「100分の2」とあるのは、「100分の2を退職の日において定められ</u></p>	

新	旧
<u>ているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。</u>	