議案第９４号

茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例について

１　提案の理由

地方公務員法の改正に伴い、職員の定年の年齢を引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢による降任等を行い、及び定年前再任用短時間勤務職員を任用するために必要な事項を定める等のため提案する。

２　根拠法規

(1) 地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第１４条第１項及び第２０４条第３項

(2) 地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）第２４条第５項、第２６条の３第１項第２７条第２項、第２８条の２第２項、第２９条第４項及び第５８条の２第１項

(3) 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成１４年法律第４８号)第５条、第６条第２項並びに第７条第１項及び第２項

(4) 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成１２年法律第５０号）第２条第１項

(5) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）第２条第１項

(6) 茅ヶ崎市職員給与条例（昭和２６年茅ヶ崎市条例第７４号）第１８条第２項

３　条例の概要

(1) 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例関係

ア　職員の定年の年齢は、６５歳とすることとした。（第３条関係）

イ　定年による退職の特例と、管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例との調整規定を設けること等とした。（第４条関係）

ウ　管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職は、管理職手当を支給される職員が占める職（医師及び歯科医師が占める職を除く。）とすることとした。（第６条関係）

エ　管理監督職勤務上限年齢は、６０歳とすることとした。（第７条関係）

オ　管理監督職勤務上限年齢に達した職員の管理監督職以外の職への降任等を行うに当たり、任命権者は、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等をすること等の基準を遵守しなければならないこととした。（第８条関係）

カ　管理監督職勤務上限年齢に達した職員の職務が高度の知識、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等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等の事由がある場合にあっては、１年を超えない期間内で当該職員の異動期間を延長し、引き続き管理監督

職を占めたまま勤務させることができること等とした。（第９条から第１１条まで関係）

キ　６０歳に達した日以後に退職した者を、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こととした。（第１２条関係）

ク　職員の定年について、令和５年４月１日から２年に１歳ずつ引き上げることとした。（附則第３項、附則第４項関係）

ケ　当分の間、職員が５９歳に達する年度において、当該職員が６０歳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こととするとともに、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こととした。（附則第５項関係）

コ　規定を整備することとした。（第１条、第１３条関係）

(2) 茅ヶ崎市一般職の任期付職員の採用等に関する条例関係

所要の規定を整備することとした。（第９条、第１０条関係）

(3) 茅ヶ崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例関係

公益的法人等への職員の派遣の対象から、茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を除くこと等とした。（第２条関係）

(4) 茅ヶ崎市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例関係

所要の規定を整備することとした。（第３条関係）

(5) 茅ヶ崎市職員分限条例関係

ア　降給の種類は、降格及び地方公務員法第２８条の２第１項に規定する降給とすることとした。（第３条関係）

イ　任命権者が、地方公務員法第２８条第１項第２号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は休職する場合で、職員が医師２人の診断を受けるよう命ぜられた場合にあっては、これに従わなければならないこととした。（第６条関係）

ウ　茅ヶ崎市職員給与条例附則第７項の規定による給料月額が１００分の７０となる措置（以下「給料月額７割措置」という。）を受ける職員については、当該措置も分限処分としての降給の種類とすることとした。（附則第２項関係）

エ　給料月額７割措置による降給の場合には、対象となる職員に対し、給料月額が異動することとなった旨を記載した書面を交付することとした。（附則第３項関係）

オ　規定を整備することとした。（第１条、第４条関係）

カ　所要の規定を整備することとした。（第５条、第７条から第１１条まで関係）

(6) 茅ヶ崎市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例関係

給料月額７割措置等により、減給の発令後にの減給期間中に給料月額の減額があった場合であって、懲戒処分による減給額が現に受ける給料の１０分の１に相当する額を超えるときは、当該額を減ずることとした。（第３条関係）

(7) 茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例関係

所要の規定を整備することとした。（第２条から第４条まで、第１４条関係）

(8) 茅ヶ崎市職員の修学部分休業に関する条例関係

所要の規定を整備することとした。（第３条関係）

(9) 茅ヶ崎市職員の高齢者部分休業に関する条例関係

所要の規定を整備することとした。（第３条関係）

(10) 茅ヶ崎市会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例関係

所要の規定を整備することとした。（第１６条関係）

(11) 茅ヶ崎市職員の育児休業等に関する条例関係

ア　育児休業をすることができない職員に、茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を加えること等とした。（第２条関係）

イ　育児短時間勤務をすることができない職員に、茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を加えることとした。（第１２条関係）

ウ　所要の規定を整備することとした。（第１９条、第２０条、第２４条から第２７条まで関係）

(12) 茅ヶ崎市職員給与条例関係

ア　職員が６０歳に達した日後における最初の４月１日以後、その者の勤務成績が特に良好であり、かつ、懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして規則に定める事由に該当しない限り昇給を行うこととするとともに、定年前再任用短時間勤務職員の給料月額について、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額を基準とすることとした。（第７条関係）

イ　当分の間、法律により任期を定めて任用される職員等を除いた職員の給料月額は、当該職員が６０歳に達した日後における最初の４月１日以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち当該職員の属する職務の級並びに当該職員の受ける号給に応じた額に１００分の７０を乗じて得た額とする措置を講ずること等とした。（附

則第７項、附則第８項関係）

ウ　管理監督職勤務上限年齢制により管理監督職以外の職への降任等をされた職員について、当該職員の受ける給料月額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を乗じて得た額に達しないこととなる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、当該職員の受ける給料月額と異動日の前日に受けていた給料月額に１００分の７０を乗じて得た額との差額に相当する額を給料として支給すること等とした。（附則第９項から附則第１３項まで関係）

エ　技能労務上級主査の職務を、行政職給料表(2) の適用を受ける職員の等級別基準職務表に定める職務の級のうち５級に分類すべき職務とすることとした。（別表第３関係）

オ　規定を整備することとした。（第１７条、第２０条、第３０条、附則第４項、別表第１関係）

カ　所要の規定を整備することとした。（第２７条、第３１条関係）

(13)　茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例関係

所要の規定を整備することとした。（第１９条関係）

(14)　茅ヶ崎市職員退職手当条例関係

ア　当分の間、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に対する退職手当の基本額は、定年退職の場合と同様に算定することとした。（附則第９項から附則第１１項まで関係）

イ　給料月額７割措置による職員の給料月額の改定は、給料月額の減額改定には該当しないものとすることとした。（附則第１２項関係）

ウ　当分の間、定年前早期退職の場合の給料月額の割増率について、現行の年齢及び割増率を維持することとした。（附則第１３項から附則第１７項まで関係）

エ　規定を整備することとした。（第２条、第１０条、第２２条、第３１条、附則第３項から附則第７項まで関係）

オ　所要の規定を整備することとした。（第７条、第８条、第１６条、第２８条、第２９条、旧附則第３項から旧附則第１０項まで、附則第８項関係）

(15)　茅ヶ崎市職員再任用条例関係

茅ヶ崎市職員再任用条例は、廃止することとした。

(16)　この条例は、一部の規定を除き、令和５年４月１日から施行することとし、所要の経過措置を設けることとした。

茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例新旧対照表

改正後	改正前
（茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例の一部改正）	
（目的） 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ことを目的とする。	（目的） 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ことを目的とする。
（定年） 第３条　職員の定年は、年齢６５年とする。	（定年） 第３条　職員の定年は、年齢６０年とする。ただし、次に掲げる職員の定年は、年齢６５年とする。 (1)　保健所に勤務する医師 (2)　市立病院において医療業務に従事する医師
（定年による退職の特例） 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、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って、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、第８条及び第９条において同じ。）を占めている職員については、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。	（定年による退職の特例） 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べきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その職員　　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、その職員を当該　　職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。
(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、当該職員の退職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。	(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、その職員の退職により　　公務の運営に著しい支障が生ずるとき。
(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	(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、その

職員の退職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。

(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、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること。

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、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、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。

3　任命権者は、第１項の規定により職員を引き続き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。

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。

（定年に関する施策の調査等）

第５条　略

（管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職）

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、茅ヶ崎市職員給与条例（昭和２６年茅ヶ崎市条例第７４号）第１１条第１項及び茅ヶ崎市病院事業職員の給与の種類及び基準に関する条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）第４条に規定する管理職手当を支給される職員が占める職（保健所に勤務する医師並びに病院に勤務する医師及び歯科医師が占める職を除く。）とする。

（管理監督職勤務上限年齢）

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。

（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）

職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。

(3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。

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られる十分な理由があるときは、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、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して３年を超えることができない。

3　任命権者は、第１項の規定により職員を引き続いて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。

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第１項の事由が存しなくなったと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げて退職させることができる。

（定年に関する施策の調査等）

第５条　略

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等（以下この条、次条及び第１１条において「他の職への降任等」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。

(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、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この条において「降任等」という。）を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及び当該降任等を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、降任等をすること。

(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、降任等をすること。

(3) 当該職員の他の職への降任等をする際に、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「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、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、上位職職員の降任等を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、降任等をすること。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第９条　任命権者は、他の職への降任等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。以下この条から第１１条までにおいて同じ。）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）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。

(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等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。

(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等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。

(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等により公務の運営に著しい支障が生ずること。

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、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）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。

（異動期間の延長に係る職員の同意）

第１０条　任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）

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、他の職への降任等をするものとする。

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

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。

（委任）

第１３条　この条例の施行について必要な事項は、規則で　　定める。

附　則

（施行期日）

１　略

（経過措置）

２　略

（定年に関する経過措置）

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。

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

４　前項の規定は、茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）第１条の規定による改正前の茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第３条各号に掲げる職員に相当する職員その他これに類する職員として規則で定める職員については、適用しない。

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

５　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並びに前項に規定する職

（委任）

第６条　この条例の施行について必要な事項は、市長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　略

（経過措置）

２　略

員を除く。以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（異動等により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を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっ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、末日経過職員にあっては当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度））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。

（茅ヶ崎市一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正）

第９条　茅ヶ崎市職員給与条例第７条第３項から第９項までの規定は、第３条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

第１０条　茅ヶ崎市職員給与条例第７条第３項から第９項まで、第１２条から第１４条まで及び第１６条の規定は、第４条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）には、適用しない。

２　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の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とする。

略	略	略
第１７条第２項第２号	定年前再任用短時間勤務職員	略
略	略	略

第９条　茅ヶ崎市職員給与条例第７条第３項から第８項までの規定は、第３条の規定により任期を定めて採用された職員には、適用しない。

第１０条　茅ヶ崎市職員給与条例第７条第３項から第８項まで、第１２条から第１４条まで及び第１６条の規定は、第４条の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）には、適用しない。

２　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の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とする。

略	略	略
第１７条第２項第２号	再任用短時間勤務職員 ―	略
略	略	略

第２０条第３項ただし書	定年前再任用短時間勤務職員	略
略	略	略

３　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例（平成２８年茅ヶ崎市条例第４３号）第１９条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とする。

茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第１２条の規定により採用された職員	略

（茅ヶ崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正）

（職員の派遣）

第２条　略

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。

(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

(2) 略

(3) 地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）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。）

第２０条第３項ただし書	再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第３３条	再任用短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員

３　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例（平成２８年茅ヶ崎市条例第４３号）第１９条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とする。

地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員で同法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるもの	略

（職員の派遣）

第２条　略

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。

(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（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ている職員を除く。）

(2) 略

(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。）

(4) 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第４条第１項の規定により引き続き　勤務させることとされ、又は同条第２項の規定により期限を延長することとされている職員	(4) 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第４条第１項の規定により引き続いて勤務させることとされ、又は同条第２項の規定により期限を延長することとされている職員
(5) 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条の規定により異動期間（同条の規定により延長された異動期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員	
(6) 略	(5) 略
３　略	３　略
（茅ヶ崎市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部改正）	
（報告事項） 第３条　前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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及び法第２２条の２第１項第２号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。 (1) ～　略 (11)	（報告事項） 第３条　前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（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及び法第２２条の２第１項第２号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。 (1) ～　略 (11)
（茅ヶ崎市職員分限条例の一部改正）	
（趣旨） 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２７条第２項、第２８条第３項及び第４項並びに第２９条の２第２項の規定に基づき、職員の分限に関し必要な事項を定めるものとする。	（趣旨） 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２７条第２項、第２８条第３項及び第４項並びに第２９条の２第２項の規定に基づき、職員の意に反する休職及び降給の事由、職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果並びに職員の失職の例外に関し必要な事項を定めるものとする。
（休職の事由） 第２条　略	（休職の事由） 第２条　略
（降給の種類） 第３条　降給の種類は、降格（職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）及び法第２８条の２第１項に規定する降給（同項本文の規定による他の職への転任により現に属する職務	

の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合において、降格することをいう。）とする。	
（降格の事由）	
第４条　任命権者は、職員が降任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、当該職員の意に反して、当該職員を降格することができる。	
(1) 略	
(2) 略	
（降任、免職、休職及び降給の手続）	
第５条　略	
（受診命令に従う義務）	
第６条　職員は、前条第１項に規定する診断を受けるよう命ぜられた場合には、これに従わなければならない。	
（休職の効果）	
第７条　略	
第８条　略	
（失職の例外）	
第９条　略	
（条件付採用期間中の職員の分限）	
第１０条　略	
２　第５条第１項の規定は、条件付採用期間中の職員を法第２８条第１項第２号に掲げる事由に該当するものとして降任し、又は免職する場合について、第５条第２項の規定は、条件付採用期間中の職員を降任し、又は免職する場合について準用する。	
（委任）	
第１１条　略	
附　則	
１　この条例は、公布の日から施行する。	
２　茅ヶ崎市職員給与条例（昭和２６年茅ヶ崎市条例第７４号）附則第７項の規定の適用を受ける職員に対する第３条の規定の適用については、当分の間、同条中「とする」とあるのは、「並びに茅ヶ崎市職員給与条例（昭和２６年茅ヶ崎市条例第７４号）附則第７項の規定による降給とする」と	
	（降給の事由）
	第３条　職員が、
	次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して、これを降給することができる。
	(1) 略
	(2) 略
	（降任、免職、休職及び降給の手続）
	第４条　略
	（休職の効果）
	第５条　略
	第６条　略
	（失職の例外）
	第７条　略
	（条件付採用期間中の職員の分限）
	第８条　略
	２　第４条第１項の規定は、条件付採用期間中の職員を法第２８条第１項第２号に掲げる事由に該当するものとして降任し、又は免職する場合について、第４条第２項の規定は、条件付採用期間中の職員を降任し、又は免職する場合について準用する。
	（委任）
	第９条　略
	附　則
	１　この条例は、公布の日から施行する。

する。 3　第５条第２項の規定は、茅ヶ崎市職員給与条例附則第７項の規定による降給の場合には、適用しない。この場合において、同項の規定の適用を受ける職員には、同項の規定により給料月額が異動することとなった旨を記載した書面を交付するものとする。	
（茅ヶ崎市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例の一部改正） （減給の効果） 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の額の１０分の１以下を減ずるものとする。この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の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。 ２　略 ３　略	（減給の効果） 第３条　減給は、１日以上６月以下の期間において、給料の額の１０分の１以下を減ずるものとする。 ２　略 ３　略
（茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部改正） （１週間の勤務時間） 第２条　略 ２　略 ３　茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第１２条の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」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。 ４　略 ５　略 （週休日及び勤務時間の割振り） 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、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、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については、日曜日及	（１週間の勤務時間） 第２条　略 ２　略 ３　地方公務員法第２８条の４第１項若しくは第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員で同法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」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。 ４　略 ５　略 （週休日及び勤務時間の割振り） 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、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、日曜日及

び土曜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。

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。ただし、育児短時間勤務職員等については、１週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、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ものとする。

第４条　略

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日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては８日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、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にあっては８日以上の週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容）により、４週間ごとの期間につき８日（育児短時間勤務職員等、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にあっては、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、規則の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（育児短時間勤務職員等にあっては、４週間を超えない期間につき１週間当たり１日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

（年次有給休暇）

第１４条　年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第３号に掲げる職員以外の職員　２０日（育児短時間勤務職員等、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にあっては、その者の勤務時間等を考慮し２０日を超えない範囲内で規則で定める日数）

(2) 略

び土曜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。

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。ただし、育児短時間勤務職員等については、１週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い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ものとし、再任用短時間勤務職員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ものとする。

第４条　略

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日の週休日（育児短時間勤務職員等にあっては８日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては８日以上の週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要（育児短時間勤務職員等にあっては、当該育児短時間勤務等の内容）により、４週間ごとの期間につき８日（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、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、規則の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（育児短時間勤務職員等にあっては、４週間を超えない期間につき１週間当たり１日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

（年次有給休暇）

第１４条　年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号及び第３号に掲げる職員以外の職員　２０日（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し２０日を超えない範囲内で規則で定める日数）

(2) 略

(3) 略	(3) 略
2　略	2　略
3　略	3　略
（茅ヶ崎市職員の修学部分休業に関する条例の一部改正）	
（修学部分休業取得中の給与）	（修学部分休業取得中の給与）
第３条　略	第３条　略
2　修学部分休業をしている職員に対する給与条例第１７条第２項第２号の規定の適用については、同号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「地方公務員法第２６条の２第１項に規定する修学部分休業をしている職員」とする。	2　修学部分休業をしている職員に対する給与条例第１７条第２項第２号の規定の適用については、同号中「再任用短時間勤務職員」とあるのは、「地方公務員法第２６条の２第１項に規定する修学部分休業をしている職員」とする。
（茅ヶ崎市職員の高齢者部分休業に関する条例の一部改正）	
（高齢者部分休業取得中の給与）	（高齢者部分休業取得中の給与）
第３条　略	第３条　略
2　高齢者部分休業をしている職員に対する給与条例第１７条第２項第２号の規定の適用については、同号中「定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「地方公務員法第２６条の３第１項に規定する高齢者部分休業をしている職員」とする。	2　高齢者部分休業をしている職員に対する給与条例第１７条第２項第２号の規定の適用については、同号中「再任用短時間勤務職員」とあるのは、「地方公務員法第２６条の３第１項に規定する高齢者部分休業をしている職員」とする。
（茅ヶ崎市会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例の一部改正）	
（通勤に係る費用弁償）	（通勤に係る費用弁償）
第１６条　通勤のため交通機関又は有料の道路を利用してその運賃又は料金を負担することを常例とする会計年度任用職員及び通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるものを使用することを常例とする会計年度任用職員には、給与条例第１７条の規定の例により通勤に係る費用を弁償する。この場合において、同条第２項第２号中「支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（定年前再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、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）」とあるのは、「茅ヶ崎市会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例（令和元年茅ヶ崎市条例第２６号）第３条第３項又は第４項に規定する会計年度任用職員にあっては、一の通勤につきそれぞれ次に定める額を２１で	第１６条　通勤のため交通機関又は有料の道路を利用してその運賃又は料金を負担することを常例とする会計年度任用職員及び通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるものを使用することを常例とする会計年度任用職員には、給与条例第１７条の規定の例により通勤に係る費用を弁償する。この場合において、同条第２項第２号中「支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、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）」とあるのは、「茅ヶ崎市会計年度任用職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例（令和元年茅ヶ崎市条例第２６号）第３条第３項又は第４項に規定する会計年度任用職員にあっては、一の通勤につきそれぞれ次に定める額を２１で

除して得た額（その額に１０円未満の端数があるときは、その端数の額を１０円に切り上げた額）」と、同条第３項中「支給単位期間に係る最初の月の規則で定める日」とあるのは、「規則で定める日」と読み替えるものとする。

（茅ヶ崎市職員の育児休業等に関する条例の一部改正）

（育児休業をすることができない職員）

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。

(1) 略

(2) 略

(3) 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条の規定により異動期間（同条の規定により延長された異動期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員

(4) 略

(5) 略

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第１２条　育児休業法第１０条第１項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 略

(2) 略

(3) 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条の規定により異動期間（同条の規定により延長された異動期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員

（育児短時間勤務職員等についての茅ヶ崎市職員給与条例の特例）

第１９条　育児短時間勤務をしている職員（育児休業法第１７条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての茅ヶ崎市職員給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の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とする。

略	略	略

除して得た額（その額に１０円未満の端数があるときは、その端数の額を１０円に切り上げた額）」と、同条第３項中「支給単位期間に係る最初の月の規則で定める日」とあるのは、「規則で定める日」と読み替えるものとする。

（育児休業をすることができない職員）

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。

(1) 略

(2) 略

(3) 略

(4) 略

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第１２条　育児休業法第１０条第１項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 略

(2) 略

（育児短時間勤務職員等についての茅ヶ崎市職員給与条例の特例）

第１９条　育児短時間勤務をしている職員（育児休業法第１７条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）についての茅ヶ崎市職員給与条例の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の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とする。

略	略	略

第７条第１０項	略	略
第１７条第２項第２号	定年前再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第２０条第３項ただし書	定年前再任用短時間勤務職員	略
略	略	略

（育児短時間勤務職員等についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例の特例）

第２０条　育児短時間勤務職員等についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例（平成２８年茅ヶ崎市条例第４３号）第１９条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第１２条の規定により採用された職員	略
略	略

（任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員給与条例の特例）

第２４条　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員給与条例の規定の

第７条第９項	略	略
第１７条第２項第２号	再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第２０条第３項ただし書	再任用短時間勤務職員	略
略	略	略

（育児短時間勤務職員等についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例の特例）

第２０条　育児短時間勤務職員等についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例（平成２８年茅ヶ崎市条例第４３号）第１９条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員で同法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるもの	略
略	略

（任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員給与条例の特例）

第２４条　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員給与条例の規定の

適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の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とする。

略	略	略
第１７条第２項第２号	定年前再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第２０条第３項ただし書	定年前再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第３１条第２項	略	略
	定年前再任用短時間勤務職員	略

（任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例の特例）

第２５条　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例第１９条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とする。

茅ヶ崎市職員の定年等に関す	略

適用については、次の表の左欄に掲げる同条例の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とする。

略	略	略
第１７条第２項第２号	再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第２０条第３項ただし書	再任用短時間勤務職員	略
略	略	略
第３１条第２項	略	略
	再任用職員	略
第３３条	再任用短時間勤務職員	任期付短時間勤務職員

（任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例の特例）

第２５条　任期付短時間勤務職員についての茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例第１９条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とする。

地方公務員法第２８条の４第	略

る条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第１２条の規定により採用された職員	１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員で同法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるもの

（部分休業をすることができない職員）

第２６条　育児休業法第１９条第１項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 略

(2) 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（昭和２５年法律第２６１号）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「定年前再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）

（部分休業の承認）

第２７条　部分休業（育児休業法第１９条第１項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第７条第１項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（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。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、３０分を単位として行うものとする。

２　略

３　略

（茅ヶ崎市職員給与条例の一部改正）

（初任給、昇給等の基準）

第７条　略

２　職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、規則で定めるところにより決定する。

３　職員の昇給は、規則で定める日に、同日前において規則で定める日以前１年間における当該職員の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合

（部分休業をすることができない職員）

第２６条　育児休業法第１９条第１項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 略

(2) 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（昭和２５年法律第２６１号）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等」という。）を除く。）

（部分休業の承認）

第２７条　部分休業（育児休業法第１９条第１項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第７条第１項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（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。）にあっては、当該非常勤職員について定められた勤務時間）の始め又は終わりにおいて、３０分を単位として行うものとする。

２　略

３　略

（初任給、昇給等の基準）

第７条　略

２　職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、規則の定めるところにより決定する。

３　職員の昇給は、規則で定める日に、同日前において規則で定める日以前１年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合

において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が地方公務員法第２９条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。	において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が地方公務員法第２９条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。
４　略	４　略
５　略	５　略
６　前２項の規定にかかわらず、６０歳を超える職員の第３項の規定による昇給は、前項の規則で定める職員及び法律により任期を定めて任用される職員を除き、当該６０歳を超える職員が６０歳に達した日後における最初の４月１日以後、第３項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて規則で定める基準に従い決定するものとする。	
７　略	６　略
８　略	７　略
９　略	８　略
	９　地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。
１０　茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第１２条の規定により採用された職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、当該定年前再任用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、勤務時間条例第２条第３項の規定により定められた当該定年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。	
第８条　削除	（再任用短時間勤務職員の給料月額） 第８条　再任用職員で地方公務員法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第９項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間条例第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。

（通勤手当）

第１７条　通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下この項及び次項において「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っ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。）

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの（以下この条において「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動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って自動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。）

(3) 略

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。

(1) 前項第１号に掲げる職員　支給単位期間につき、規則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

(2) 前項第２号に掲げる職員　次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（定年前再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、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）

ア

～　略

ス

(3) 略

３

～　略

６

（通勤手当）

第１７条　通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿「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っ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。）

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で規則で定めるもの（以下＿＿＿＿＿＿「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動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って自動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。）

(3) 略

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。

(1) 前項第１号に掲げる職員　支給単位期間につき、規則で定めるところにより算出したその者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

(2) 前項第２号に掲げる職員　次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（再任用短時間勤務職員＿＿＿のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して規則で定める職員にあっては、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）

ア

～　略

ス

(3) 略

３

～　略

６

（時間外勤務手当）

第２０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、勤務１時間につき、第２４条第２項に規定する勤務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時までの間である場合には、その割合に１００分の２５を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 略

(2) 略

２　定年前再任用短時間勤務職員が、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における正規の勤務時間との合計が７時間４５分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした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。

３　前２項の規定にかかわらず、あらかじめ割り振られた１週間の正規の勤務時間（以下この項及び次項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した規則で定める時間に対して、勤務１時間につき、第２４条第２項に規定する勤務１時間当たりの給与額に１００分の２５から１００分の５０までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。ただし、定年前再任用短時間勤務職員が割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が３８時間４５分に達するまでの間の勤務については、この限りでない。

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勤務を除く。）の時間と、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（前項の規則で定める時間に限る。）とを合計した時間が１箇月について６０時間を超えた職員には

（時間外勤務手当）

第２０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、勤務１時間につき、第２４条第２項に規定する勤務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時までの間である場合は、その割合に１００分の２５を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 略

(2) 略

２　再任用短時間勤務職員が、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における正規の勤務時間との合計が７時間４５分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした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。

３　前２項の規定にかかわらず、あらかじめ割り振られた１週間の正規の勤務時間（以下この項及び次項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した規則で定める時間に対して、勤務１時間につき、第２４条第２項に規定する勤務１時間当たりの給与額に１００分の２５から１００分の５０までの範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。ただし、再任用短時間勤務職員が割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が３８時間４５分に達するまでの間の勤務については、この限りでない。

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勤務を除く。）の時間と、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（前項の規則で定める時間に限る。）とを合計した時間が１箇月について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項及び前項の規定にかかわらず、勤務１時間につき、第２４条第２項に規定する勤務１時間当たりの給与額に、第１項の規定による勤務にあっては１００分の１５０（その勤務が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合には、１００分の１７５）、前項の規定による勤務にあっては１００分の５０を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

５　勤務時間条例第８条第１項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、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時間外勤務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２４条第２項に規定する勤務１時間当たりの給与額に、第１項の規定による勤務にあっては１００分の１５０（その時間が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合には、１００分の１７５）から同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時までの間である場合には、その割合に１００分の２５を加算した割合）を減じた割合、第３項の規定による勤務にあっては１００分の５０から同項に規定する規則で定める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。

６　略

７　略

（期末手当）

第２７条　略

２　略

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。

４

～　略

９

（勤勉手当）

第３０条　勤勉手当は、６月１日及び１２月１日（以下この項から第３項まで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、当該職員の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以

、その６０時間を超えて勤務した全時間に対して、第１項（第２項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）及び前項の規定にかかわらず、勤務１時間につき、第２４条第２項に規定する勤務１時間当たりの給与額に、第１項の規定による勤務にあっては１００分の１５０（その勤務が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合は、１００分の１７５）、前項の規定による勤務にあっては１００分の５０を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

５　勤務時間条例第８条第１項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、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時間外勤務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２４条第２項に規定する勤務１時間当たりの給与額に、第１項の規定による勤務にあっては１００分の１５０（その時間が午後１０時から翌日の午前５時までの間である場合は、１００分の１７５）から同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時までの間である場合は、その割合に１００分の２５を加算した割合）を減じた割合、第３項の規定による勤務にあっては１００分の５０から同項に規定する規則で定める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。

６　略

７　略

（期末手当）

第２７条　略

２　略

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。

４

～　略

９

（勤勉手当）

第３０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、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以

前６箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、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箇月以内に退職し、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。

２　勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の額の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。

(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

(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

３

～　略

５

（特定の職員についての適用除外）

第３１条　略

２　第７条（第１０項を除く。）、第１２条から第１４条まで、第１５条第３項及び第１６条の規定は、定年前再任用短時間勤務職員には適用しない。

３　略

附　則

１

～　略

３

（病院給食調理員であった者の給料の特例）

４　令和４年３月３１日において病院の給食の調理業務に従事していた職員で、同年４月以後にその者の受ける給料月額が同年３月に支給された給料月額（以下この項において「旧給料月額」という。）に達しないこととなるもの（附則第７項の規定の適用を受ける職員及び定年前再任用短時間勤務職員を除く。）には、その者の受ける給料月額が旧給料月額に達することとなるまでの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

（管理監督職員に支給する期末手当の特例）

前６箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、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箇月以内に退職し、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。

２　勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、規則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の額の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。

(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

(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

３

～　略

５

（特定の職員についての適用除外）

第３１条　略

２　第１２条から第１４条まで、第１５条第３項及び第１６条の規定は、再任用職員には適用しない。

３　略

附　則

１

～　略

３

（病院給食調理員であった者の給料の特例）

４　令和４年３月３１日において病院の給食の調理業務に従事していた職員で、同年４月以後にその者の受ける給料月額が同年３月に支給された給料月額（以下「旧給料月額」という。）に達しないこととなるもの（同年４月１日以後に再任用職員となったものを除く。）には、その者の受ける給料月額が旧給料月額に達することとなるまでの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

（管理監督職員に支給する期末手当の特例）

5　略	5　略
（管理監督職員に支給する勤勉手当の特例）	（管理監督職員に支給する勤勉手当の特例）
6　略	6　略
（職員の定年の引上げに伴う措置）	
7　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９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６条の規定により当該職員の属する職務の級並びに第７条第１項、第２項及び第４項から第６項までの規定により当該職員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。）とする。	
8　前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。	
(1)　法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務に服することを要しない職員	
(2)　茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）第１条の規定による改正前の茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第３条各号に掲げる職員に相当する職員	
(3)　茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第９条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。）（同条の規定により延長された異動期間を含む。）を延長された同条例第６条に規定する職を占める職員	
(4)　茅ヶ崎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。）	
9　地方公務員法第２８条の２第４項に規定する他の職への降任等をされた職員であって、当該他の職への降任等をされた日（以下この項及び附則第１１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７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７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。

１０　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６条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同項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第６条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。

１１　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７項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第９項に規定する職員を除く。）であって、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。

１２　附則第９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７項の規定の適用を受ける職員であって、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。

１３　附則第７項から前項までに定めるもののほか、附則第７項の規定による給料月額、附則第９項の規定による給料その他附則第７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。

別表第１（第５条関係）

１　行政職給料表(1)

（単位　円）

職員の区分	職務の級	１級	２級	３級	４級	５級	６級	７級	８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	給料月額

別表第１（第５条関係）

１　行政職給料表(1)

（単位　円）

職員の区分	職務の級	１級	２級	３級	４級	５級	６級	７級	８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	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	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	基準給料月額
		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900

備考　略

2　行政職給料表(2)

（単位　円）

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
	号給	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
定年前再		基準給	基準給	基準給	基準給	基準給

再任用職員以外の職員	略	略	略	略	略	略	略	略	略
再任用職員		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900

備考　略

2　行政職給料表(2)

（単位　円）

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員	略	略	略	略	略	略
再任用職		187	215	255	274	289

任用短時間勤務職員		料月額 １８７，７００	料月額 ２１５，２００	料月額 ２５５，２００	料月額 ２７４，６００	料月額 ２８９，７００

備考　略

別表第３（第６条関係）

１　行政職給料表(1) 等級別基準職務表

略

２　行政職給料表(2) 等級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
略	略
５級	１　技能労務統括主査の職務 ２　技能労務上級主査の職務

３

〜　略

５

（茅ヶ崎市職員特殊勤務手当条例の一部改正）

（定年前再任用短時間勤務職員の特殊勤務手当の額）

第１９条　茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（昭和５９年茅ヶ崎市条例第３号）第１２条の規定により採用された職員に支給する月額の特殊勤務手当の額は、常勤の職員に支給する額にその者の１週間当たりの勤務時間を茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第２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。

員		，７００	，２００	，２００	，６００	，７００

備考　略

別表第３（第６条関係）

１　行政職給料表(1) 等級別基準職務表

略

２　行政職給料表(2) 等級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
略	略
５級	技能労務統括主査の職務

３

〜　略

５

（再任用短時間勤務職員の特殊勤務手当の額）

第１９条　地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された職員で同法第２８条の５第１項に規定する短時間勤務の職を占めるものに支給する月額の特殊勤務手当の額は、常勤の職員に支給する額にその者の１週間当たりの勤務時間を茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第２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。

（茅ヶ崎市職員退職手当条例の一部改正）

（趣旨）

第１条　略

（退職手当の支給）

第２条　この条例の規定による退職手当は、職員のうち常時勤務に服することを要する者（＿＿＿

〜　略

(7)

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もの（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。

3　略

（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）

第１０条　第７条第１項第４号及び第８条第１項（第１号及び第５号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から６月前までに退職した者であって、その勤続期間が２０年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から２０年を減じた年齢以上であるものに対する第７条第１項、第８条第１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。

略

（退職手当の調整額）

第１６条　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９条第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った月を除く。第１８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。

(1)

〜　略

(7)

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もの（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。

3　略

（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）

第１０条　第７条第１項第４号及び第８条第１項（第１号及び第５号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日から６月前までに退職した者であって、その勤続期間が２０年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から１５年を減じた年齢以上であるものに対する第７条第１項、第８条第１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。

略

（退職手当の調整額）

第１６条　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９条第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った月を除く。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。

(1)

〜　略
(7)
2
〜　略
5
（定年前に退職する意思を有する職員の募集等）
第２２条　任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、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、定年から２０年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
(2) 略
2
〜　略
１７
（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）
第２８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２６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。
(1) 略
(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「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。
(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。

〜　略
(7)
2
〜　略
5
（定年前に退職する意思を有する職員の募集等）
第２２条　任命権者は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、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、定年から１５年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
(2) 略
2
〜　略
１７
（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）
第２８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２６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。
(1) 略
(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「再任用職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。
(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。

2
～　略
6
（退職をした者の退職手当の返納）
第２９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２６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２４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３１条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第３１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。
(1)　略
(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定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。
(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。）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たとき。
2
～　略
6
（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）
第３１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２９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

2
～　略
6
（退職をした者の退職手当の返納）
第２９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２６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２４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３１条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額（次条及び第３１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。
(1)　略
(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再任用職員に対する免職処分を受けたとき。
(3)　当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。）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たとき。
2
～　略
6
（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）
第３１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２９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

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った場合には、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。

２　退職手当の受給者が、当該退職の日から６月以内に第２９条第５項又は前条第３項において準用する茅ヶ崎市行政手続条例第１４条第１項の規定による通知を受けた場合において、第２９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った場合には、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。

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２７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２９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

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った場合には、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。

２　退職手当の受給者が、当該退職の日から６月以内に第２９条第５項又は前条第３項において準用する茅ヶ崎市行政手続条例第１４条第１項の規定による通知を受けた場合において、第２９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った場合には、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。

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２７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２９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った場合には、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。

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２９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った場合には、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。

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定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けた場合において、第２９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行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分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った場合には、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。

6

〜　略

8

附　則

1　略

2　略

該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、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。

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２９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った場合にあっては、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。

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再任用職員に対する免職処分を受けた場合において、第２９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行為に関し再任用職員に対する免職処分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った場合にあっては、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。

6

〜　略

8

附　則

1　略

2　略

3　昭和３１年８月３１日以前の退職者については、なお従前の例による。

4　昭和３１年８月３１日に現に在職していた職員の同年同月同日以前における勤続期間の計算については、附則第５項、第６項及び第８項の規定に

３　当分の間、３５年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第６条から第１０条まで及び附則第９項から第１７項まで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１７条第１項中「前条」とあるのは、「前条並びによるほか、第６条の規定の例による。

５　消防組織法施行の際、特設消防署に勤務する職員であって引き続き本市職員となった者についてその特設消防署における勤続期間はこれを通算する。

６　町村合併の際、その町村の職員であって引き続き本市職員となった者の在職期間はこれを通算する。

７　昭和３２年１０月３１日以前に退職する職員に対する第９条第１項第４号の規定の適用については、同号中「２７０日」とあるのは、「２１０日」とする。

８　昭和３１年８月３１日に現に在職する職員のうち、先に職員として在職中徴兵又は応召を受け軍人軍属となったものが昭和３１年８月３１日以前においてその身分を失った日（昭和２０年８月１５日に現に本邦以外の地域にあった軍人軍属が本邦に帰還した場合においては本邦に上陸した日）以後１２０日以内に他に就職することなく職員となった場合においては、先の職員としての在職期間及び軍人軍属としての在職期間はその者の職員としての在職期間に引続いたものとみなす。

９　昭和３３年４月１日に現に在職する職員のうち勤続期間が１０年以上の者が年齢満５０年以上でその者の非違によることなく勧しょうを受けて退職した場合には第５条の規定に該当する場合のほか当分の間第５条及び第５条の３の規定による退職手当を支給することができる。

１０　地方公務員法の一部を改正する法律（昭和５６年法律第９２号）附則第３条の規定により退職する職員に対する退職手当の支給については、次の各号に定めるところによる。

(1)　昭和５９年１０月１日以後年齢６０年に達した職員については、第５条の２を適用する。

(2)　昭和５９年９月３０日以前に年齢６０年に達した職員のうち、勤続期間が２５年以上の者について第４条を適用し、その他の者については、第３条を適用する。この場合における勤続期間の計算については、従前の例による。

１１　当分の間、３５年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第６条から第１０条まで＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿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１７条第１項中「前条」とあるのは、「前条並び

に附則第３項　」とする。
４　当分の間、３６年以上４２年以下の期間勤続して退職した者で第６条第１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、同項又は第９条及び附則第１２項の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
５　当分の間、４２年を超える期間勤続して退職した者で第６条第１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、その者が第８条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を３５年として附則第３項　の規定の例により計算して得られる額とする。
６　当分の間、３５年を超える期間勤続して退職した者で第８条又は附則第１０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年として附則第３項　の規定の例により計算して得られる額とする。
７　略
８　略
９　当分の間、第７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って、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６条の規定の適用については、同条第１項中「又は第８条」とあるのは、「、第８条又は附則第９項」とする。
１０　当分の間、第８条第１項の規定は、２５年以上の期間勤続した者であって、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６条の規定の適用については、同条第１項中「又は第８条」とあるのは、「、第８条又は附則第１０項」とする。
１１　前２項の規定は、茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）第１条の規定による改正前の茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例第３条各号に掲げる職員に相当する職員その他これに類する職員として規則で定める職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については、適用しない。
１２　茅ヶ崎市職員給与条例附則第７項の規定による職員の給料月額の改定に附則第１１項」とする。
１２　当分の間、３６年以上４２年以下の期間勤続して退職した者で第６条第１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、同項又は第９条＿＿＿＿＿＿の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
１３　当分の間、４２年を超える期間勤続して退職した者で第６条第１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、その者が第８条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を３５年として附則第１１項の規定の例により計算して得られる額とする。
１４　当分の間、３５年を超える期間勤続して退職した者で第８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年として附則第１１項の規定の例により計算して得られる額とする。
１５　略
１６　略

は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。

１３　当分の間、第７条第１項第４号並びに第８条第１項第３号、第６号及び第７号に掲げる者に対する第１０条及び第１５条の規定の適用については、第１０条本文中「定年に達する日」とあるのは「定年（附則第１１項に規定する職員以外の者にあっては６０歳とし、同項に規定する職員にあっては６５歳とする。）に達する日」と、第１０条の表第７条第１項及び第８条第１項の項、第９条第１項第１号の項及び第９条第１項第２号の項並びに第１５条の表第１３条の項、第１４条第１号の項及び第１４条第２号の項中「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「その者に係る定年（附則第１１項に規定する職員以外の者にあっては６０歳とし、同項に規定する職員にあっては６５歳とする。）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。

１４　当分の間、第７条第１項第４号並びに第８条第１項第３号、第６号及び第７号に掲げる者に対する第１０条及び第１５条の規定の適用については、第１０条本文中「６月」とあるのは「０月」と、同条の表第７条第１項及び第８条第１項の項、第９条第１項第１号の項及び第９条第１項第２号の項並びに第１５条の表第１３条の項、第１４条第１号の項及び第１４条第２号の項中「１００分の３（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が１年である職員にあっては、１００分の２）」とあるのは「１００分の３」とする。

１５　当分の間、第７条第１項第４号及び第８条第１項（第１号及び第５号を除く。）に規定する者に対する第１０条及び第２２条の規定の適用については、第１０条の表以外の部分及び第２２条第１項第１号中「２０年を」とあるのは「１５年を」とし、第１０条本文中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあり、及び第２２条第１項第１号中「定年」とあるのは「６０歳（附則第１１項に規定する職員にあっては、６５歳）」とする。

１６　当分の間、第８条第１項第２号及び第４号に掲げる者が、６０歳（附則第１１項に規定する職員にあっては、６５歳）に達する日前に退職したときにおける第１０条及び第１５条の規定の適用については、第１０条の表第７条第１項及び第８条第１項の項、第９条第１項第１号の項及び第９

条第１項第２号の項並びに第１５条の表第１３条の項、第１４条第１号の項及び第１４条第２号の項中「１００分の３（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が１年である職員にあっては、１００分の２）」とあるのは、「６０歳（附則第１１項に規定する職員にあっては、６５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３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。

１７　当分の間、第８条第１項第２号及び第４号に掲げる者が、６０歳（附則第１１項に規定する職員にあっては、６５歳）に達した日以後に退職したときにおける第１０条及び第１５条の規定の適用については、第１０条の表第７条第１項及び第８条第１項の項、第９条第１項第１号の項及び第９条第１項第２号の項並びに第１５条の表第１３条の項、第１４条第１号の項及び第１４条第２号の項中「１００分の３（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が１年である職員にあっては、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。

茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例参照条文

○地方自治法

第十四条　普通地方公共団体は、法令に違反しない限りにおいて第二条第二項の事務に関し、条例を制定することができる。

②　普通地方公共団体は、義務を課し、又は権利を制限するには、法令に特別の定めがある場合を除くほか、条例によらなければならない。

③　普通地方公共団体は、法令に特別の定めがあるものを除くほか、その条例中に、条例に違反した者に対し、二年以下の懲役若しくは禁錮、百万円以下の罰金、拘留、科料若しくは没収の刑又は五万円以下の過料を科する旨の規定を設けることができる。

第二百四条　普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

②　普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③　給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

○地方公務員法（地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第６３号）の規定による改正前のもの）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条　職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

２　職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

３　職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

４　職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

５　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

（修学部分休業）

第二十六条の二　任命権者は、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。以下この条及び次条において同じ。）が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が、大学その他の条例で定める教育施設における修学のため、当該修学に必要と認められる期間として条例で定める期間中、一週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下この条において「修学部分休業」という。）を承認することができる。

２　前項の規定による承認は、修学部分休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。

３　職員が第一項の規定による承認を受けて勤務しない場合には、条例で定めるところにより、減額して給与を支給するものとする。

４　前三項に定めるもののほか、修学部分休業に関し必要な事項は、条例で定める。

（高齢者部分休業）

第二十六条の三　任命権者は、高年齢として条例で定める年齢に達した職員が申請した場合において

、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が当該条例で定める年齢に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日（第二十八条の二第一項に規定する定年退職日をいう。）までの期間中、一週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（次項において「高齢者部分休業」という。）を承認することができる。

2　前条第二項から第四項までの規定は、高齢者部分休業について準用する。

（分限及び懲戒の基準）

第二十七条　すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

2　職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。

3　職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

（降任、免職、休職等）

第二十八条　職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一　人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らして、勤務実績がよくない場合

二　心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

三　前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

四　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じた場合

2　職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを休職することができる。

一　心身の故障のため、長期の休養を要する場合

二　刑事事件に関し起訴された場合

3　職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、条例で定めなければならない。

4　職員は、第十六条各号（第二号を除く。）のいずれかに該当するに至つたときは、条例に特別の定めがある場合を除くほか、その職を失う。

（定年による退職）

第二十八条の二　職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日までの間において、条例で定める日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

2　前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。

3　前項の場合において、地方公共団体における当該職員に関しその職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4　前三項の規定は、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には適用しない。

（定年退職者等の再任用）

第二十八条の四　任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等（第二十八条の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

2　前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

3　前二項の規定による任期については、その末日は、その者が条例で定める年齢に達する日以後における最初の三月三十一日までの間において条例で定める日以前でなければならない。

4　前項の年齢は、国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として定めるものとする。
5　第一項の規定による採用については、第二十二条の規定は、適用しない。
第二十八条の五　任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一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ものを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。以下同じ。）に採用することができる。
2　前項の規定により採用された職員については、前条第二項から第五項までの規定を準用する。
3　短時間勤務の職については、定年退職者等のうち第二十八条の二第一項から第三項までの規定の適用があるものとした場合の当該職に係る定年に達した者に限り任用することができるものとする。
第二十八条の六　第二十八条の四第一項本文の規定によるほか、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者にあつては当該地方公共団体が組織する地方公共団体の組合の定年退職者等を、地方公共団体の組合の任命権者にあつては当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。この場合においては、同項ただし書の規定を準用する。
2　前条第一項の規定によるほか、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者にあつては当該地方公共団体が組織する地方公共団体の組合の定年退職者等を、地方公共団体の組合の任命権者にあつては当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職に採用することができる。この場合においては、同条第三項の規定を準用する。
3　前二項の規定により採用された職員については、第二十八条の四第二項から第五項までの規定を準用する。
（懲戒）
第二十九条　職員が次の各号の一に該当する場合においては、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。
一　この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
二　職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
三　全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合
2　職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の地方公務員、国家公務員又は地方公社（地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社をいう。）その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものに使用される者（以下この項において「特別職地方公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合（一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。）において、当該退職までの引き続く職員としての在職期間（当該退職前に同様の退職（以下この項において「先の退職」という。）、特別職地方公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続く職員としての在職期間を含む。次項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。）中に前項各号のいずれかに該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。
3　職員が、第二十八条の四第一項又は第二十八条の五第一項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続く職員としての在職期間（要請に応じた退職前の在職期間を含む。）又はこれらの規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間中に第一項各号の一に該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。
4　職員の懲戒の手続及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならな

い。

（適用除外）

第二十九条の二　次に掲げる職員及びこれに対する処分については、第二十七条第二項、第二十八条第一項から第三項まで、第四十九条第一項及び第二項並びに行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）の規定を適用しない。

一　条件附採用期間中の職員

二　臨時的に任用された職員

2　前項各号に掲げる職員の分限については、条例で必要な事項を定めることができる。

（人事行政の運営等の状況の公表）

第五十八条の二　任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2　人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。

3　地方公共団体の長は、前二項の規定による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第一項の規定による報告を取りまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。

○地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第６３号）の規定による改正前のもの）

（職員の任期を定めた採用）

第三条　任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2　任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一　当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二　当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三　前二号に掲げる場合に準ずる場合として条例で定める場合

3　人事委員会（地方公務員法第九条第一項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会を含む。以下同じ。）を置く地方公共団体においては、任命権者は、前二項の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事委員会の承認を得なければならない。

第四条　任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

一　一定の期間内に終了することが見込まれる業務

二　一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2　任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいず

れかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

（短時間勤務職員の任期を定めた採用）

第五条　任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2　任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3　任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあっては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

一　地方公務員法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定による承認

二　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十一条第六項の規定により読み替えて準用する同条第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分

三　地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十九条第一項の規定による承認

（任期）

第六条　第三条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。

2　第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあっては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。

3　任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

第七条　任命権者は、条例で定めるところにより、第三条第一項の規定により任期を定めて採用された職員（次条において「特定任期付職員」という。）又は第三条第二項の規定により任期を定めて採用された職員（次条において「一般任期付職員」という。）の任期が五年に満たない場合にあっては、採用した日から五年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2　任命権者は、条例で定めるところにより、第四条又は第五条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期が三年に満たない場合にあっては、採用した日から三年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

3　人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、第一項の規定により任期を更新する場合には、人事委員会の承認を得なければならない。

4　前条第三項の規定は、第一項及び第二項の規定により任期を更新する場合について準用する。

○公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律

（職員の派遣）

第二条　任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、次に掲げる団体のうち、その業務の全部又は一部が当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるもの（以下この項及び第三項において「公益的法人等」という。）との間の取決めに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら

従事させるため、条例で定めるところにより、職員（条例で定める職員を除く。）を派遣することができる。

一　一般社団法人又は一般財団法人

二　地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第八条第一項第五号に規定する一般地方独立行政法人

三　特別の法律により設立された法人（前号に掲げるもの及び営利を目的とするものを除く。）で政令で定めるもの

四　地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百六十三条の三第一項に規定する連合組織で同項の規定による届出をしたもの

2　任命権者は、前項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）の実施に当たっては、あらかじめ、当該職員に同項の取決めの内容を明示し、その同意を得なければならない。

3　第一項の取決めにおいては、当該職員派遣に係る職員の職員派遣を受ける公益的法人等（以下「派遣先団体」という。）における報酬その他の勤務条件及び当該派遣先団体において従事すべき業務、当該職員の職員派遣の期間、当該職員の職務への復帰に関する事項その他職員派遣に当たって合意しておくべきものとして条例で定める事項を定めるものとする。

4　前項の規定により第一項の取決めで定める職員派遣に係る職員の派遣先団体において従事すべき業務は、当該派遣先団体の主たる業務が地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務である場合を除き、地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務を主たる内容とするものでなければならない。

○地方公務員の育児休業等に関する法律（地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第６３号）の規定による改正前のもの）

（育児休業の承認）

第二条　職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に二回の育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

一　子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項第一号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しない職員を除く。）が当該子についてする育児休業（次号に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のもの及び二回目のもの

二　任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

2　育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。

3　任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

○茅ヶ崎市職員給与条例（茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）の規定による改正前のもの）

（特殊勤務手当）

第１８条　著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

2　特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲、支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に条例で定める。

○茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例（茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）の規定による改正前のもの）

（定年による退職）

第２条　職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の３月３１日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

○茅ヶ崎市職員退職手当条例（茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例の一部を改正する等の条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）の規定による改正前のもの）

（給料月額の減額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例）

第９条　退職した者の基礎在職期間中に、給料月額の減額改定（給料月額の改定をする条例が制定された場合において、当該条例による改定により当該改定前に受けていた給料月額が減額されることをいう。以下同じ。）以外の理由によりその者の給料月額が減額されたことがある場合において、当該理由が生じた日（以下「減額日」という。）における当該理由により減額されなかったものとした場合のその者の給料月額のうち最も多いもの（以下「特定減額前給料月額」という。）が、退職日給料月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、前３条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

(1)　その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前３条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額

(2)　退職日給料月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額

ア　その者に対する退職手当の基本額が前３条の規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日給料月額に対する割合

イ　前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合

2　前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（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。）の日以前の期間のうち、次の各号に掲げる在職期間に該当するもの（当該期間中にこの条例の規定による退職手当の支給を受けたこと又は第１８条第５項に規定する職員以外の地方公務員等若しくは同項第４号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員として退職したことにより退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間及び第１８条第７項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第２６条第１項若しくは第２８条第１項の規定により一般の退職手当等（一般の退職手当及び第２３条の規定による退職手当をいう。以下同じ。）の全部を支給しないこととする処分を受けたことにより一般の退職手当等の支給を受けなかったことがある場合における当該一般の退職手当等に係る退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員、第１８条第５項に規定する職員以外の地方公務員等又は

同項第４号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員となったときは、当該退職の日前の期間）を除く。）をいう。

(1) 職員としての引き続いた在職期間

(2) 第１８条第５項の規定により職員としての引き続いた在職期間に含むものとされた職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間

(3) 第１８条第５項第１号に規定する再び職員となった者の同号に規定する職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間

(4) 第１８条第５項第２号に規定する場合における先の職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間、特定一般地方独立行政法人職員又は特定地方公社職員としての引き続いた在職期間及び後の職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間

(5) 第１８条第５項第３号に規定する場合における先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、特定公庫等職員としての引き続いた在職期間及び後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

(6) 第１８条第５項第４号に規定する場合における特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間及び職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間

(7) 第１８条第５項第５号に規定する場合における特定公庫等職員としての引き続いた在職期間及び国家公務員としての引き続いた在職期間

(8) 第１８条第５項第６号に規定する再び職員となった者の同号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間及び職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間

(9) 第１８条第５項第７号に規定する再び職員となった者の同号に規定する特定公庫等職員としての引き続いた在職期間及び国家公務員としての引き続いた在職期間

(10) 第１８条第６項に規定する場合における先の職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間、特定一般地方独立行政法人職員としての引き続いた在職期間及び後の職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間

(11) 第２１条第１項に規定する再び職員となった者の同項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間

(12) 第２１条第２項に規定する場合における特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間

(13) 第２１条第３項第１号に規定する再び職員となった者の同号に規定する先の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間、職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間及び後の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間

(14) 第２１条第３項第２号に規定する再び職員となった者の同号に規定する先の特定公庫等職員としての引き続いた在職期間、国家公務員としての引き続いた在職期間及び後の特定公庫等職員としての引き続いた在職期間

(15) 第２１条第３項第３号に規定する場合における職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間及び特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間

(16) 第２１条第３項第４号に規定する場合における国家公務員としての引き続いた在職期間及び特定公庫等職員としての引き続いた在職期間

(17) 第２１条第３項第５号に規定する場合における先の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間、職員以外の地方公務員としての引き続いた在職期間及び後の特定一般地方独立行政法人等職員としての引き続いた在職期間

(18) 第２１条第３項第６号に規定する場合における先の特定公庫等職員としての引き続いた在職期間、国家公務員としての引き続いた在職期間及び後の特定公庫等職員としての引き続いた在職期間

(19) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして規則で定める在職期間

三　土地収用法（昭和二十六年法律第二百十九号）第五十二条第四項
四　地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第七条の二第三項
五　高等学校の定時制教育及び通信教育振興法（昭和二十八年法律第二百三十八号）第五条
六　警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）第十条第二項及び第四十二条第二項
七　女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和三十年法律第百二十五号）第二条第二項
八　農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律（昭和三十二年法律第百四十五号）第二条
九　公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和三十三年法律第百十六号）第十七条第一項
十　公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和三十六年法律第百八十八号）第二十三条第一項
十一　公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）第二条第二項
十二　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十一条第六項、第十一項、第十六項、第十九項及び第三十二項（教育公務員特例法の一部改正）

第十三条　教育公務員特例法の一部を次のように改正する。
第八条第一項中「第二十八条の二第一項」を「第二十八条の六第一項」に改め、同条第二項中「第二十八条の二第三項及び第二十八条の三」を「第二十八条の六第三項及び第二十八条の七」に改め、同条第三項を削る。
第十七条第二項中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改める。

（へき地教育振興法の一部改正）

第十四条　へき地教育振興法の一部を次のように改正する。
第五条の二第一項中「第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項若しくは第二十八条の六第一項」を「第二十二条の四第一項若しくは第二十二条の五第一項」に改める。

（地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正）

第十五条　地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を次のように改正する。
第六条中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改める。
第四十七条第一項の表第二十八条の四第一項の項及び第二十八条の五第一項の項を削る。
第四十七条の二第一項中「（同法第二十八条の四第一項又は第二十八条の五第一項の規定により採用された者（以下この項において「再任用職員」という。）を除く。）」及び「再任用職員及び」を削る。
第四十七条の三第一項中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改める。
第六十一条第一項中「附則第二十八条」を「附則第二十七条」に改める。
附則第二十五条を削り、附則第二十六条を附則第二十五条とし、附則第二十七条から第二十九条までを一条ずつ繰り上げる。

（地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正）

第十六条　地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）の一部を次のように改正する。
第十八条第一項中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改め、同条第六項中「第二十八条の五第三項」を「第二十二条の四第四項」に改める。
第十九条第一項中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改める。

第二十二条の四第一項	当該任命権者の属する地方公共団体	市町村
	短時間勤務の職（	当該市町村を包括する都道府県の区域内の市町村の短時間勤務の職（

（地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部改正）

第十七条　地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）の一部を次のように改正する。
第二条第二項中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改める。
第九条中「第二十八条の五第三項」を「第二十二条の四第四項」に改める。

（地方独立行政法人法の一部改正）

第十八条　地方独立行政法人法の一部を次のように改正する。
第五十三条第三項の表第二十二条の項中「の規則」の下に「。第二十二条の四第一項及び第二十二条の五第一項において同じ。」を加え、同表第二十二条の三第四項の項の次に次のように加える。

第二十二条の四第一項	地方公共団体	特定地方独立行政法人
	条例で	設立団体の条例で
	人事委員会規則	特定地方独立行政法人の規程

第五十三条第三項の表第二十六条の五第一項、第五項及び第六項（第二十六条の六第十一項において準用する場合を含む。）、第二十六条の六第一項から第三項まで、第六項、第七項各号列記以外の部分及び第八項並びに第二十七条第二項の項中「第二十六条の五第一項」を「第二十二条の四第二項、第二十六条の五第一項」に改め、同表第二十八条第三項及び第四項並びに第二十八条の二第一項及び第二項の項の次に次のように加える。

第二十八条の二第三項	他の地方公共団体	地方公共団体
第二十八条の二第四項	条例	設立団体の条例
第二十八条の五第一項	ときは、条例で定めるところにより	ときは
第二十八条の五第一項第一号及び第二号	条例	特定地方独立行政法人の規程
第二十八条の五第二項	ときは、条例で定めるところにより	ときは
第二十八条の五第三項	人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）	特定地方独立行政法人の規程
	として条例	として特定地方独立行政法人の規程
	ときは、条例で定めるところにより	ときは

4　令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二条の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における附則第四条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢に達している者（新地方公務員法第二十二条の五第二項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

5　前各項の場合においては、附則第四条第三項及び第五項の規定を準用する。

第八条　施行日前に旧地方公務員法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定により採用された職員（以下この項及び次項において「旧地方公務員法再任用職員」という。）のうち、この法律の施行の際現に常時勤務を要する職を占める職員は、施行日に、附則第四条第一項の規定（旧地方公務員法第二十八条の六第一項又は第二項の規定により採用された職員にあっては附則第五条第一項の規定、旧地方公務員法第二十八条の六第一項又は第二項の規定により採用された職員のうち地方公共団体の組合の任命権者により採用された職員にあっては附則第五条第二項の規定）により採用されたものとみなす。この場合において、当該採用されたものとみなされる職員の任期は、附則第四条第一項並びに第五条第一項及び第二項の規定にかかわらず、施行日における旧地方公務員法再任用職員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

2　旧地方公務員法再任用職員のうち、この法律の施行の際現に旧地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員は、施行日に、附則第六条第一項の規定（旧地方公務員法第二十八条の六第一項又は第二項の規定により採用された職員のうち地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者により採用された職員にあっては前条第一項の規定、旧地方公務員法第二十八条の六第一項又は第二項の規定により採用された職員のうち地方公共団体の組合の任命権者により採用された職員にあっては前条第二項の規定）により採用されたものとみなす。この場合において、当該採用されたものとみなされる職員の任期は、附則第六条第一項並びに前条第一項及び第二項の規定にかかわらず、施行日における旧地方公務員法再任用職員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3　任命権者は、附則第四条第一項、第五条第一項若しくは第二項若しくは第六条第一項又は前条第一項若しくは第二項の規定により採用した職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達した職員以外の職員及び附則第四条第二項、第五条第三項若しくは第六条第二項又は前条第三項若しくは第四項の規定により採用した職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法第二十八条の六第二項及び第三項の規定に基づく定年に達した職員以外の職員を、当該常時勤務を要する職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

4　附則第四条から前条までの規定が適用される場合における新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定の適用については、同項中「経過していない定年前再任用短時間勤務職員」とあるのは、「経過していない定年前再任用短時間勤務職員、地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号。以下この項において「令和三年地方公務員法改正法」という。）附則第四条第一項、第五条第一項若しくは第二項、第六条第一項又は第七条第一項若しくは第二項の規定により採用した職員のうち当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る旧地方公務員法定年相当年齢（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令和三年地方公務員法改正法による改正前の第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（令和三年地方公務員法改正法の施行の日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）をいう。）に達している職員」とする。

5　任命権者は、基準日（附則第四条から前条までの規定が適用される間における各年の四月一日（施行日を除く。）をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の三月三十一日までの間、基準日における新地方公務員法定年（新地方公務員法第二十八条の六第二項及び第三項の規定に基づく定年（短時間勤務の職にあっては、当該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同条第二項及び第三項の規定に基づく定年）をいう。以下この項において同じ。）が基準日の前日における新地方公務員法定年を超える職及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の条例で定める職（以下この項において「新地方公務員法定年引上げ職」という。）に、附則第四条第二項各号に掲げる者のうち基準日の前日において同日における当該新地方公務員法定年に達している者（当該条例で定める者）を、同項、附則第五条第三項若しくは第四項若しくは第六条第二項又は前条第三項若しくは第四項の規定により採用しようとする場合には、当該者は当該者を採用しようとする新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達しているものとみなして、これらの規定を適用し、新地方公務員法定年引上げ職に、附則第四条第二項、第五条第三項若しくは第六条第二項又は前条第三項若しくは第四項の規定により採用された職員のうち基準日の前日において同日における当該新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達している職員（当該条例で定める職にあっては、条例で定める職員）を、昇任し、降任し、又は転任しようとする場合には、当該職員は当該職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達しているものとみなして、第三項の規定及び前項の規定により読み替えて適用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定を適用する。

6　附則第四条第一項若しくは第二項又は第六条第一項若しくは第二項の規定により採用された職員（附則第四条第二項第四号に掲げる者に該当して採用された職員を除く。次項において同じ。）は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新地方公務員法第二十九条第三項の規定を適用する。この場合において、同項中「（第二十二条の四第一項の規定により採用された職員に限る。以下この項において同じ。）が、条例年齢以上退職者」とあるのは「が、地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号。以下この項において「令和三年地方公務員法改正法」という。）附則第四条第一項各号若しくは第二項第一号、第二号若しくは第五号に掲げる者となつた日若しくは同項第三号に掲げる者に該当する場合における条例年齢以上退職者」と、「又は」とあるのは「又は令和三年地方公務員法改正法による改正前の第二十八条の四第一項若しくは第二十八条の五第一項の規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間、令和三年地方公務員法改正法附則第四条第一項若しくは第二項若しくは第六条第一項若しくは第二項の規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間若しくは」とする。

7　平成十一年十月一日前に新地方公務員法第二十九条第二項に規定する退職又は先の退職がある附則第四条第一項若しくは第二項又は第六条第一項若しくは第二項の規定により採用された職員について、前項の規定により定年前再任用短時間勤務職員とみなして新地方公務員法第二十九条第三項の規定を適用する場合には、同項に規定する引き続く職員としての在職期間には、同日前の当該退職又は先の退職の前の職員としての在職期間を含まないものとする。

三　施行日以後に新地方公務員法第二十二条の四第一項の規定により採用された者のうち、同条第三項に規定する任期が満了したことにより退職した者

四　施行日以後に新地方公務員法第二十二条の五第一項又は第二項の規定により採用された者のうち、同条第三項において準用する新地方公務員法第二十二条の四第三項に規定する任期が満了したことにより退職した者

五　施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前各号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者

3　前二項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前二項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

4　特定年齢は、国の職員につき定められている令和三年国家公務員法等改正法附則第四条第一項に規定する年齢を基準として定めるものとする。

5　第一項及び第二項の規定による採用については、新地方公務員法第二十二条の規定は、適用しない。

第五条　地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

2　地方公共団体の組合の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

3　令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

4　令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体における同項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

5　前各項の場合においては、前条第三項及び第五項の規定を準用する。

第六条　任命権者は、新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該任命権者の属する地方公共団体における附則第四条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新地方公務員法第二十二条の四第一項に規定する短時間勤務の職をいう。附則第八条第二項を除き、以下同じ。）に係る旧地方公務員法定年相当年齢（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旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）をいう。次条第一項及び第二項において同じ。）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2　令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該任命権者の属する地方公共団体における附則第四条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢（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新地方公務員法第二十八条の六第二項及び第三項の規定に基づく定年をいう。次条第三項及び第四項において同じ。）に達している者（新地方公務員法第二十二条の四第一項の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3　前二項の場合においては、附則第四条第三項及び第五項の規定を準用する。

第七条　地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二条の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合における附則第四条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧地方公務員法定年相当年齢に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

2　地方公共団体の組合の任命権者は、前条第一項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合における附則第四条第一項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る旧地方公務員法定年相当年齢に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

3　令和十四年三月三十一日までの間、地方公共団体の組合の任命権者は、前条第二項の規定によるほか、新地方公務員法第二十二条の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該任命権者の属する地方公共団体の組合における附則第四条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢に達している者（新地方公務員法第二十二条の五第三項において準用する新地方公務員法第二十二条の四第四項の規定にかかわらず、当該地方公共団体の組合における附則第四条第二項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新地方公務員法定年相当年齢に達している者を除く。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、令和五年四月一日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

（実施のための準備等）

第二条　この法律による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）の規定による職員（地方公務員法第三条に規定する一般職に属する職員をいう。以下同じ。）の任用、分限その他の人事行政に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、任命権者（同法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下この項及び第三項並びに次条から附則第八条までにおいて同じ。）は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、地方公共団体の長は、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。

2　総務大臣は、新地方公務員法の規定による職員の任用、分限その他の人事行政に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、地方公共団体に対して必要な資料の提出を求めることその他の方法により前項の準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要があると認めるときは、当該準備及び措置について技術的な助言又は勧告をするものとする。

3　任命権者は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）の前日までの間に、施行日から令和六年三月三十一日までの間に条例で定める年齢に達する職員（当該職員が占める職に係るこの法律による改正前の地方公務員法（以下「旧地方公務員法」という。）第二十八条の二第二項の規定に基づく定年が当該条例で定める年齢である職員に限る。）に対し、新地方公務員法附則第二十三項の規定の例により、当該職員が当該条例で定める年齢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。

4　前項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法等の一部を改正する法律（令和三年法律第六十一号。次条及び附則第四条第四項において「令和三年国家公務員法等改正法」という。）附則第二条第二項に規定する年齢を基準として定めるものとする。

（定年前再任用短時間勤務職員等に関する経過措置）

第三条　新地方公務員法第二十二条の四及び第二十二条の五の規定は、施行日以後に退職した新地方公務員法第二十二条の四第一項に規定する条例年齢以上退職者について適用する。

2　前項に定めるもののほか、施行日から令和十四年三月三十一日までの間における新地方公務員法第二十二条の四及び第二十二条の五の規定の適用に関し必要な経過措置は、令和三年国家公務員法等改正法附則第三条第二項の規定を基準として、条例で定めるものとする。

3　平成十一年十月一日前に新地方公務員法第二十九条第二項に規定する退職又は先の退職がある新地方公務員法第二十二条の四第三項に規定する定年前再任用短時間勤務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）について、新地方公務員法第二十九条第三項の規定を適用する場合には、同項に規定する引き続く職員としての在職期間には、同日前の当該退職又は先の退職の前の職員としての在職期間を含まないものとする。

4　次条第一項若しくは第二項又は附則第六条第一項若しくは第二項の規定により採用された職員（次条第二項第四号に掲げる者に該当して採用された職員を除く。）として在職していた期間がある定年前再任用短時間勤務職員に対する新地方公務員法第二十九条第三項の規定の適用については、同項中「又は」とあるのは、「又は地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号）附則第四条第一項若しくは第二項若しくは附則第六条第一項若しくは第二項の規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間若しくは」とする。

5　施行日前に旧地方公務員法第二十八条の三第一項又は第二項の規定により勤務することとされ、かつ、旧地方公務員法勤務延長期限（同条第一項の期限又は同条第二項の規定により延長された期限をいう。以下この項及び次項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（次項において「旧地方公務員法勤務延長職員」という。）に係る当該旧地方公務員法勤務延長期限までの間における同条第一項又は第二項の規定による勤務については、新地方公務員法第二十八条の七の規定にかかわらず、なお従前の例による。

6　任命権者は、旧地方公務員法勤務延長職員について、旧地方公務員法勤務延長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、新地方公務員法第二十八条の七第一項各号に掲げる事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、これらの期限の翌日から起算して一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、当該旧地方公務員法勤務延長職員に係る旧地方公務員法第二十八条の二第一項に規定する定年退職日の翌日から起算して三年を超えることができない。

7　新地方公務員法第二十八条の二第一項の規定は、施行日において第五項の規定により同条第一項に規定する管理監督職を占めたまま引き続き勤務している職員には適用しない。

8　前三項に定めるもののほか、施行日から令和十四年三月三十一日までの間における新地方公務員法第二十八条の七第一項若しくは第二項の規定又は第五項若しくは第六項の規定による勤務に関し必要な経過措置は、令和三年国家公務員法等改正法附則第三条第九項の規定を基準として、条例で定めるものとする。

9　第五項から前項までに定めるもののほか、第五項又は第六項の規定による勤務に関し必要な事項は、条例で定める。

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第四条　任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、条例で定める年齢（第四項において「特定年齢」という。）に達する日以後における最初の三月三十一日（以下「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則（地方公務員法第九条第二項に規定する競争試験等を行う公平委員会（以下この項及び次条第二項において「競争試験等を行う公平委員会」という。）を置く地方公共団体においては公平委員会規則、人事委員会及び競争試験等を行う公平委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体の規則。以下同じ。）で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

一　施行日前に旧地方公務員法第二十八条の二第一項の規定により退職した者

二　旧地方公務員法第二十八条の三第一項若しくは第二項又は前条第五項若しくは第六項の規定により勤務した後退職した者

三　施行日前に退職した者（前二号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前二号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者

2　令和十四年三月三十一日までの間、任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年（新地方公務員法第二十八条の六第二項及び第三項の規定に基づく定年をいう。次条第三項及び第四項において同じ。）に達している者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

一　施行日以後に新地方公務員法第二十八条の六第一項の規定により退職した者

二　施行日以後に新地方公務員法第二十八条の七第一項又は第二項の規定により勤務した後退職した者

３　管理監督職及び管理監督職勤務上限年齢を定めるに当たつては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

４　第一項本文の規定による他の職への降任又は転任（以下この節及び第四十九条第一項ただし書において「他の職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、条例で定める。

（管理監督職への任用の制限）

第二十八条の三　任命権者は、採用し、昇任し、降任し、又は転任しようとする管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している者を、その者が当該管理監督職を占めているものとした場合における異動期間の末日の翌日（他の職への降任等をされた職員にあつては、当該他の職への降任等をされた日）以後、当該管理監督職に採用し、昇任し、降任し、又は転任することができない。

（適用除外）

第二十八条の四　前二条の規定は、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には適用しない。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第二十八条の五　任命権者は、他の職への降任等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、条例で定めるところにより、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一年を超えない期間内（当該期間内に次条第一項に規定する定年退職日（以下この項及び次項において「定年退職日」という。）がある職員にあつては、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。第三項において同じ。）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。

一　当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

二　当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

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、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一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つては、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。第四項において同じ。）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三年を超えることができない。

３　任命権者は、第一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、他の職への降任等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つて、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人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）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、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、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一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。

４　任命権者は、第一項若しくは第二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（第二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（前三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、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一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。

５　前各項に定めるもののほか、これらの規定により延長された期間（これらの規定による異動期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、条例で定める。

第二十九条第一項中「一に」を「いずれかに」に、「においては、これに対し」を「には、当該職員に対し、」に改め、同項第一号中「これに基く」を「これらに基づく」に改め、同条第二項中「これ」を「当該職員」に改め、同条第三項中「職員が、第二十八条の四第一項又は第二十八条の五第一項の規定により採用された場合において、定年退職者等」を「定年前再任用短時間勤務職員（第二十二条の四第一項の規定により採用された職員に限る。以下この項において同じ。）が、条例年齢以上退職者」に、「これら」を「第二十二条の四第一項」に、「職員として在職していた」を「定年前再任用短時間勤務職員として在職していた」に、「一に」を「いずれかに」に、「これに」を「当該職員に」に改め、同条第四項中「特別の定」を「特別の定め」に、「外」を「ほか」に改める。

第三十八条の二第一項中「（昭和二十二年法律第百二十号）」を削る。

第四十九条第一項中「その職員に対し」を「当該職員に対し、」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、他の職への降任等に該当する降任をする場合又は他の職への降任等に伴い降給をする場合は、この限りでない。

附則に次の六項を加える。

21　令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における第二十八条の六第二項の条例で定める定年に関しては、国の職員につき定められている当該期間における定年に関する特例を基準として、条例で特例を定めるものとする。

22　第二十八条の六第三項の規定に基づき地方公共団体における当該職員の定年について条例で別の定めをしている場合には、令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における当該定年に関し、条例で特例を定めることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

23　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、非常勤職員その他この項の規定による情報の提供及び意思の確認を行わない職員として条例で定める職員を除く。以下この項において同じ。）が条例で定める年齢に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に職員でなかつた者その他の当該前年度においてこの項の規定による情報の提供及び意思の確認を行うことができない職員として条例で定める職員にあつては、条例で定める期間）において、当該職員に対し、条例で定めるところにより、当該職員が当該条例で定める年齢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。

24　前項の情報の提供及び意思の確認を行わない職員として条例で定める職員は、国家公務員法附則第九条に規定する情報の提供及び意思の確認を行わない職員を基準として定めるものとする。

25　附則第二十三項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法附則第九条に規定する年齢を基準として定めるものとする。

26　地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号）による改正前の第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年の引上げに伴う給与に関する特例措置により降給をする場合における第四十九条第一項の規定の適用については、同項ただし書中「又は他の職への降任等に伴い降給をする場合」とあるのは、「、他の職への降任等に伴い降給をする場合又は地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号）による改正前の第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年の引上げに伴う給与に関する特例措置により降給をする場合」とする。

法律第六十三号

地方公務員法の一部を改正する法律

地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

目次中「第二十二条の三」を「第二十二条の五」に改める。

第二十二条中「六月」の下に「の期間」を加え、「正式採用に」を「、正式のものと」に改め、「地方公共団体の規則」の下に「。第二十二条の四第一項及び第二十二条の五第一項において同じ。」を加え、「一年に至るまで」を「一年を超えない範囲内で」に改める。

第二十二条の二第一項第一号中「第二十八条の五第一項」を「第二十二条の四第一項」に改める。

第三章第二節中第二十二条の三の次に次の見出し及び二条を加える。

（定年前再任用短時間勤務職員の任用）

第二十二条の四　任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体の条例年齢以上退職者（条例で定める年齢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。）をした者をいう。以下同じ。）を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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一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一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。以下同じ。）に採用することができる。ただし、条例年齢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第二十八条の六第一項に規定する定年退職日をいう。第三項及び第四項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2　前項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第六十条の二第一項に規定する年齢を基準として定めるものとする。

3　第一項の規定により採用された職員（以下この条及び第二十九条第三項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

4　任命権者は、条例年齢以上退職者のうち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を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の職に採用することができず、定年前再任用短時間勤務職員のうち当該定年前再任用短時間勤務職員を昇任し、降任し、又は転任しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない定年前再任用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

5　任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員を、常時勤務を要する職に昇任し、降任し、又は転任することができない。

6　第一項の規定による採用については、第二十二条の規定は、適用しない。

第二十二条の五　地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第一項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合の条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会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。

2　地方公共団体の組合の任命権者は、前条第一項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体の組合においては、公平委員会規則）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。

3　前二項の場合においては、前条第一項ただし書及び第三項から第六項までの規定を準用する。

第二十六条の三第一項中「第二十八条の二第一項」を「第二十八条の六第一項」に改める。

第二十七条第一項中「すべて」を「全て」に改め、同条第二項中「若しくは」を「又は」に、「休職され、又は」に改める。

第二十八条の四の前の見出し及び同条から第二十八条の六までを削る。

第二十八条の三第一項中「その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてそ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」を「次に掲げる事由があると認める」に、「その職員に」を「当該職員に」を「当該職員を当該定年退職日において従事している」に、「引き続いて」を「、引き続き」に改め、同項に次のただし書及び各号を加える。

ただし、第二十八条の五第一項から第四項まで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。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職を占めている職員については、同条第一項又は第二項の規定により当該定年退職日まで当該異動期間を延長した場合に限るものとし、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三年を超えることができない。

一　前条第一項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、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事由として条例で定める事由

二　前条第一項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の退職により、当該職員が占める職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

第二十八条の三第二項中「前項の事由」を「前項各号に掲げる事由」に、「存すると認められる十分な理由がある」を「あると認める」に改め、「より、」の下に「これらの期限の翌日から起算して」を加え、同項ただし書中「その」を「当該」に改め、「定年退職日」の下に「（同項ただし書に規定する職員にあつては、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）」を加える。

3　前二項に定めるもののほか、これらの規定による勤務に関し必要な事項は、条例で定める。

第二十八条の二第一項中「以下」を「次条第一項及び第二項ただし書において」に改め、同条を第二十八条の六とする。

第二十八条の次に次の四条を加える。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等）

第二十八条の二　任命権者は、管理監督職（地方自治法第二百四条第二項に規定する管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該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四月一日までの間をいう。以下この節において同じ。）（第二十八条の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第四項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第二十八条の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2　前項の管理監督職勤務上限年齢は、条例で定めるものとする。

地方公務員法の一部を改正する法律をここに公布する。

御名御璽

令和三年六月十一日

内閣総理大臣臨時代理
国務大臣　麻生　太郎

議案第９５号

茅ヶ崎市職員退職手当条例の一部を改正する条例について

１　提案の理由

雇用保険法の改正に伴い失業者の退職手当の支給期間に係る特例を定めるとともに、国家公務員に準じて非常勤職員の退職手当の支給要件を緩和するため提案する。

２　根拠法規

(1) 地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２０４条第３項

(2) 地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）第２４条第５項

３　条例の概要

(1) 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が１８日（市の休日を除く１月間の日数が２０日に満たない日数の場合にあっては、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）以上ある月が引き続いて１２月を超えるに至った者で、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、この条例の規定を適用することとした。（第２条関係）

(2) 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年からこの条の第１項及び第４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、この条の第１項及び第４項の規定による期間に算入しないこと等とした。（第２４条関係）

(3) 基本手当の支給に係る暫定措置を令和７年３月３１日以前に退職した職員まで適用することとした。（附則第１６項関係）

(4) この条例は、公布の日から施行することとした。

茅ヶ崎市職員退職手当条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
（退職手当の支給） 第２条　この条例の規定による退職手当は、職員のうち常時勤務に服することを要する者（地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された者を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。 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。第２４条第２項において「勤務日数」という。）が１８日（１月間の日数（茅ヶ崎市の休日を定める条例（平成元年茅ヶ崎市条例第３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っては、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。第２４条第２項において「職員みなし日数」という。）以上ある月が引き続いて１２月を超えるに至った者で、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７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る部分以外の部分並びに第８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２４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。）にあっては、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。）であって、第１号に掲げる額が第２号に掲げる額に満たな	（退職手当の支給） 第２条　この条例の規定による退職手当は、職員のうち常時勤務に服することを要する者（地方公務員法第２８条の４第１項、第２８条の５第１項又は第２８条の６第１項若しくは第２項の規定により採用された者を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。 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　以上ある月が引き続いて１２月を超えるに至った者で、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７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る部分以外の部分並びに第８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２４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。）にあっては、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。）であって、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、育児その他規則で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、規則で定めるところにより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。

(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

(2) その者を雇用保険法第１５条第１項に規定する受給資格者と、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、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、その者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みなして同法の規定を適用した場合に、同法第１６条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第２２条第１項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

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

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、育児その他規則で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、規則で定めるところにより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。

(1) その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

(2) その者を雇用保険法第１５条第１項に規定する受給資格者と、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、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、その者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みなして同法の規定を適用した場合に、同法第１６条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第２２条第１項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

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

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っては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であっ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っ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) 当該勤続期間又は当該職員等であった期間に係る職員等となった日の直前の職員等でなくなった日が当該職員等となった日前１年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなった日前の職員等であった期間

(2) 当該勤続期間に係る職員等となった日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であった期間

3　勤続期間１２月以上（特定退職者にあっては、６月以上）で退職した職員（第６項又は第８項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第１項第２号の規定の例によりその者につき雇用保険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、第１項第２号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

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

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っては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であっ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っ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) 当該勤続期間又は当該職員等であった期間に係る職員等となった日の直前の職員等でなくなった日が当該職員等となった日前１年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなった日前の職員等であった期間

(2) 当該勤続期間に係る職員等となった日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であった期間

3　勤続期間１２月以上（特定退職者にあっては、６月以上）で退職した職員（第６項又は第８項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第１項第２号の規定の例によりその者につき雇用保険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、第１項第２号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

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項及びこの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項及びこの項の規定による期間に算入しない。	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	５
〜　略	〜　略
１０	１０
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。	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。
(1)	(1)
〜　略	〜　略
(4)	(4)
(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	(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	(6) 略
１２	１２
〜　略	〜　略
１７	１７
附　則	附　則

１ ～　略 １５ １６　令和７年３月３１日　以前に退職した職員に対する第２４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たもの 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たもの（アに掲げる者を除く。） 」とする。	１ ～　略 １５ １６　平成３４年３月３１日以前に退職した職員に対する第２４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たもの 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たもの（アに掲げる者を除く。） 」とする。

茅ヶ崎市職員退職手当条例の一部を改正する条例参照条文

○地方自治法

第二百四条　普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

②　普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③　給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

○地方公務員法（地方公務員法の一部を改正する法律（令和３年法律第６３号）の規定による改正前のもの）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条　職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

２　職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

３　職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

４　職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

５　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

○雇用保険法（雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第１２号）の規定による改正前のもの）

（失業の認定）

第十五条　基本手当は、受給資格を有する者（次節から第四節までを除き、以下「受給資格者」という。）が失業している日（失業していることについての認定を受けた日に限る。以下この款において同じ。）について支給する。

２　前項の失業していることについての認定（以下この款において「失業の認定」という。）を受けようとする受給資格者は、離職後、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをしなければならない。

３　失業の認定は、求職の申込みを受けた公共職業安定所において、受給資格者が離職後最初に出頭した日から起算して四週間に一回ずつ直前の二十八日の各日について行うものとする。ただし、厚生労働大臣は、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等（国、都道府県及び市町村並びに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する公共職業能力開発施設の行う職業訓練（職業能力開発総合大学校の行うものを含む。）その他法令の規定に基づき失業者に対して作業環境に適応することを容易にさせ、又は就職に必要な知識及び技能を習得させるために行われる訓練又は講習であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ。）を受ける受給資格者その他厚生労働省令で定める受給資格者に係る失業の認定について別段の定めをすることができる。

４　受給資格者は、次の各号のいずれかに該当するときは、前二項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所に出頭することができなかつた理由を記載した証明書を提出することによつて、失業の認定を受けることができる。

一　疾病又は負傷のために公共職業安定所に出頭することができなかつた場合において、その期間が継続して十五日未満であるとき。

二　公共職業安定所の紹介に応じて求人者に面接するために公共職業安定所に出頭することができなかつたとき。

三　公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるために公共職業安定所に出頭することができなかつたとき。

四　天災その他やむを得ない理由のために公共職業安定所に出頭することができなかつたとき。

5　失業の認定は、厚生労働省令で定めるところにより、受給資格者が求人者に面接したこと、公共職業安定所その他の職業安定機関若しくは職業紹介事業者等から職業を紹介され、又は職業指導を受けたことその他求職活動を行つたことを確認して行うものとする。

（支給の期間及び日数）

第二十条　基本手当は、この法律に別段の定めがある場合を除き、次の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、育児その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上職業に就くことができない者が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所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四年を超えるときは、四年とする。）内の失業している日について、第二十二条第一項に規定する所定給付日数に相当する日数分を限度として支給する。

一　次号及び第三号に掲げる受給資格者以外の受給資格者　当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）の翌日から起算して一年

二　基準日において第二十二条第二項第一号に該当する受給資格者　基準日の翌日から起算して一年に六十日を加えた期間

三　基準日において第二十三条第一項第二号イに該当する同条第二項に規定する特定受給資格者　基準日の翌日から起算して一年に三十日を加えた期間

2　受給資格者であつて、当該受給資格に係る離職が定年（厚生労働省令で定める年齢以上の定年に限る。）に達したことその他厚生労働省令で定める理由によるものであるものが、当該離職後一定の期間第十五条第二項の規定による求職の申込みをしないことを希望する場合において、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出たときは、前項中「次の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」とあるのは「次の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と、次項に規定する求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（一年を限度とする。）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第十五条第二項の規定による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基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）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、同項第一号中「当該基本手当の受給資格に係る離職の日（以下この款において「基準日」という。）」とあるのは「基準日」とする。

3　前二項の場合において、第一項の受給資格（以下この項において「前の受給資格」という。）を有する者が、前二項の規定による期間内に新たに受給資格、第三十七条の三第二項に規定する高年齢受給資格又は第三十九条第二項に規定する特例受給資格を取得したときは、その取得した日以後においては、前の受給資格に基づく基本手当は、支給しない。

（所定給付日数）

第二十二条　一の受給資格に基づき基本手当を支給する日数（以下「所定給付日数」という。）は、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一　算定基礎期間が二十年以上である受給資格者　百五十日

二　算定基礎期間が十年以上二十年未満である受給資格者　百二十日

三　算定基礎期間が十年未満である受給資格者　九十日

2　前項の受給資格者で厚生労働省令で定める理由により就職が困難なものに係る所定給付日数は、同項の規定にかかわらず、その算定基礎期間が一年以上の受給資格者にあつては次の各号に掲げる当該受給資格者の区分に応じ当該各号に定める日数とし、その算定基礎期間が一年未満の受給資格

者にあつては百五十日とする。

一　基準日において四十五歳以上六十五歳未満である受給資格者　三百六十日

二　基準日において四十五歳未満である受給資格者　三百日

3　前二項の算定基礎期間は、これらの規定の受給資格者が基準日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間（当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に被保険者であつたことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であつた期間を通算した期間）とする。ただし、当該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すべての期間を除いて算定した期間とする。

一　当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に係る被保険者となつた日の直前の被保険者でなくなつた日が当該被保険者となつた日前一年の期間内にないときは、当該直前の被保険者でなくなつた日前の被保険者であつた期間

二　当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に基本手当又は特例一時金の支給を受けたことがある者については、これらの給付の受給資格又は第三十九条第二項に規定する特例受給資格に係る離職の日以前の被保険者であつた期間

4　一の被保険者であつた期間に関し、被保険者となつた日が第九条の規定による被保険者となつたことの確認があつた日の二年前の日より前であるときは、当該確認のあつた日の二年前の日に当該被保険者となつたものとみなして、前項の規定による算定を行うものとする。

5　次に掲げる要件のいずれにも該当する者（第一号に規定する事実を知つていた者を除く。）に対する前項の規定の適用については、同項中「当該確認のあつた日の二年前の日」とあるのは、「次項第二号に規定する被保険者の負担すべき額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期のうち最も古い時期として厚生労働省令で定める日」とする。

一　その者に係る第七条の規定による届出がされていなかつたこと。

二　厚生労働省令で定める書類に基づき、第九条の規定による被保険者となつたことの確認があつた日の二年前の日より前に徴収法第三十二条第一項の規定により被保険者の負担すべき額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていたことが明らかである時期があること。

第二十三条　特定受給資格者（前条第三項に規定する算定基礎期間（以下この条において単に「算定基礎期間」という。）が一年（第五号に掲げる特定受給資格者にあつては、五年）以上のものに限る。）に係る所定給付日数は、前条第一項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる当該特定受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一　基準日において六十歳以上六十五歳未満である特定受給資格者　次のイからニまでに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数

イ　二十年以上　二百四十日

ロ　十年以上二十年未満　二百十日

ハ　五年以上十年未満　百八十日

ニ　一年以上五年未満　百五十日

二　基準日において四十五歳以上六十歳未満である特定受給資格者　次のイからニまでに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数

イ　二十年以上　三百三十日

ロ　十年以上二十年未満　二百七十日

ハ　五年以上十年未満　二百四十日

ニ　一年以上五年未満　百八十日

三　基準日において三十五歳以上四十五歳未満である特定受給資格者　次のイからニまでに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数

イ　二十年以上　二百七十日

ロ　十年以上二十年未満　二百四十日

ハ　五年以上十年未満　百八十日

ニ　一年以上五年未満　百五十日

四　基準日において三十歳以上三十五歳未満である特定受給資格者　次のイからニまでに掲げる算

定基礎期間の区分に応じ、当該イからニまでに定める日数
イ　二十年以上　二百四十日
ロ　十年以上二十年未満　二百十日
ハ　五年以上十年未満　百八十日
ニ　一年以上五年未満　百二十日
五　基準日において三十歳未満である特定受給資格者　次のイ又はロに掲げる算定基礎期間の区分に応じ、当該イ又はロに定める日数
イ　十年以上　百八十日
ロ　五年以上十年未満　百二十日
2　前項の特定受給資格者とは、次の各号のいずれかに該当する受給資格者（前条第二項に規定する受給資格者を除く。）をいう。
一　当該基本手当の受給資格に係る離職が、その者を雇用していた事業主の事業について発生した倒産（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始又は特別清算開始の申立てその他厚生労働省令で定める事由に該当する事態をいう。第五十七条第二項第一号において同じ。）又は当該事業主の適用事業の縮小若しくは廃止に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの
二　前号に定めるもののほか、解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。第五十七条第二項第二号において同じ。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

○国家公務員退職手当法（雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第１２号）の規定による改正前のもの）

（適用範囲）
第二条　この法律の規定による退職手当は、常時勤務に服することを要する国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された者及びこれらに準ずる他の法令の規定により採用された者並びに独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の役員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。
2　職員以外の者で、その勤務形態が職員に準ずるものは、政令で定めるところにより、職員とみなして、この法律の規定を適用する。
（勤続期間の計算）
第七条　退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間による。
2　前項の規定による在職期間の計算は、職員となつた日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。
3　職員が退職した場合（第十二条第一項各号のいずれかに該当する場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となつたときは、前二項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。
4　前三項の規定による在職期間のうちに休職月等が一以上あつたときは、その月数の二分の一に相当する月数（国家公務員法第百八条の六第一項ただし書若しくは行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第七条第一項ただし書に規定する事由又はこれらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しなかつた期間については、その月数）を前三項の規定により計算した在職期間から除算する。
5　第一項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、地方公務員が機構の改廃、施設の移譲その他の事由によつて引き続いて職員となつたときにおけるその者の地方公務員としての引き続いた在職期間を含むものとする。この場合において、その者の地方公務員としての引き続いた在職期間の計算については、前各項の規定を準用するほか、政令でこれを定める。
6　前各項の規定により計算した在職期間に一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、その在職期間が六月以上一年未満（第三条第一項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第四条第一項又は第五条第一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、一年未満）の場合には、これを一年とする。

7　前項の規定は、前条又は第十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、適用しない。

8　第十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在職期間に一月未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。

（失業者の退職手当）

第十条　勤続期間十二月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第二十三条第二項に規定する特定受給資格者に相当するものとして内閣官房令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、六月以上）で退職した職員（第四項又は第六項の規定に該当する者を除く。）であつて、第一号に掲げる額が第二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十五条第一項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の勤続期間（当該勤続期間に係る職員となつた日前に職員又は政令で定める職員に準ずる者（以下この条において「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第二号イ又はロに掲げる期間が含まれているときは、当該同号イ又はロに掲げる期間に該当する全ての期間を除く。以下この条において「基準勤続期間」という。）の年月数を同法第二十二条第三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二十条第一項第一号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第二十三条第二項に規定する特定受給資格者とみなして同法第二十条第一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、育児その他内閣官房令で定める理由により引き続き三十日以上職業に就くことができない者が、内閣官房令で定めるところにより公共職業安定所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四年を超えるときは、四年とする。次項及び第三項において「支給期間」という。）内に失業している場合において、第一号に規定する一般の退職手当等の額を第二号に規定する基本手当の日額で除して得た数（一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（以下この項において「待期日数」という。）を超えて失業しているときは、第一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二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、公共職業安定所（政令で定める職員については、その者が退職の際所属していた官署又は事務所その他政令で定める官署又は事務所とする。以下同じ。）を通じて支給する。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。

一　その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

二　その者を雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第二十二条第三項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に、同法第十六条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第二十二条第一項に規定する所定給付日数（次項において「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

イ　当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に係る職員等となつた日の直前の職員等でなくなつた日が当該職員等となつた日前一年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなつた日前の職員等であつた期間

ロ　当該勤続期間に係る職員等となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であつた期間

2　勤続期間十二月以上（特定退職者にあつては、六月以上）で退職した職員（第五項又は第七項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき前項第二号の規定の例によりその者につき雇用保険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、公共職業安定所を通じて支給する。ただし、前項第二号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合に

おけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

3　前二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内閣官房令で定める理由によるものである職員が雇用保険法第二十条第二項に規定するときに相当するものとして内閣官房令で定めるときに該当する場合又は当該退職の日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他内閣官房令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内閣官房令で定める職員が同法第二十条の二に規定する場合に相当するものとして内閣官房令で定める場合に該当する場合に関しては、内閣官房令で、これらの規定に準じて、支給期間についての特例を定めることができる。

4　勤続期間六月以上で退職した職員（第六項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者とみなしたならば同法第三十七条の二第一項に規定する高年齢被保険者に該当するもののうち、第一号に掲げる額が第二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、第二号に掲げる額から第一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、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

一　その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

二　その者を雇用保険法第三十七条の三第二項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第三十七条の四第三項の規定による期間の年月数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高年齢求職者給付金の額に相当する額

5　勤続期間六月以上で退職した職員（第七項の規定に該当する者を除く。）であつて、その者を雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者とみなしたならば同法第三十七条の二第一項に規定する高年齢被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第二号の規定の例によりその者につき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高年齢求職者給付金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

6　勤続期間六月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者とみなしたならば同法第三十八条第一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、第一号に掲げる額が第二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、第二号に掲げる額から第一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、公共職業安定所を通じて支給する。

一　その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

二　その者を雇用保険法第三十九条第二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十七条第一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

7　勤続期間六月以上で退職した職員であつて、雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者とみなしたならば同法第三十八条第一項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第二号の規定の例によりその者につき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、公共職業安定所を通じて支給する。

8　前二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公共職業安定所長の指示した雇用保険法第四十一条第一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、前二項の規定による退職手当を支給せず、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、第一項又は第二項の規定による退職手当を支給する。

9　第一項、第二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、次に掲げる場合には、雇用保険法第二十四条から第二十八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、第一項又は第二項の退職手当を支給することができる。

一　その者が公共職業安定所長の指示した雇用保険法第二十四条第一項に規定する公共職業訓練等を受ける場合

二　その者が次のいずれかに該当する場合

イ　特定退職者であつて、雇用保険法第二十四条の二第一項各号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者のいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所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（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第四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

ロ　雇用保険法第二十二条第二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、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所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四条第四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

三　厚生労働大臣が雇用保険法第二十五条第一項の規定による措置を決定した場合

四　厚生労働大臣が雇用保険法第二十七条第一項の規定による措置を決定した場合

１０　第一項、第二項及び第四項から前項までに定めるもののほか、第一項又は第二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、雇用保険法第三十六条、第三十七条及び第五十六条の三から第五十九条までの規定に準じて政令で定めるところにより、それぞれ当該各号に掲げる給付を、退職手当として支給する。

一　公共職業安定所長の指示した雇用保険法第三十六条に規定する公共職業訓練等を受けている者については、技能習得手当

二　前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して寄宿する者については、寄宿手当

三　退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者については、傷病手当

四　職業に就いたものについては、就業促進手当

五　公共職業安定所、職業安定法第四条第九項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第十八条の二に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は公共職業安定所長の指示した雇用保険法第五十八条第一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については、移転費

六　求職活動に伴い雇用保険法第五十九条第一項各号のいずれかに該当する行為をする者については、求職活動支援費

１１　前項の規定は、第四項又は第五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（第四項又は第五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一年を経過していないものを含む。）及び第六項又は第七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（第六項又は第七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六箇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、前項中「次の各号」とあるのは「第四号から第六号まで」と、「雇用保険法第三十六条、第三十七条及び」とあるのは「雇用保険法」と読み替えるものとする。

１２　第十項第三号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第一項、第二項又は第十項の規定の適用については、当該支給があつた金額に相当する日数分の第一項又は第二項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。

１３　第十項第四号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第一項、第二項又は第十項の規定の適用については、政令で定める日数分の第一項又は第二項の規定による退職手当の支給があつたもの

とみなす。

１４　雇用保険法第十条の四の規定は、偽りその他不正の行為によつて第一項、第二項又は第四項から第十一項までの規定による退職手当の支給を受けた者がある場合について準用する。

１５　本条の規定による退職手当は、雇用保険法の規定によるこれに相当する給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。

附　則

２４　退職した者の基礎在職期間中に俸給月額の減額改定（平成十八年三月三十一日以前に行われた俸給月額の減額改定で内閣総理大臣が定めるものを除く。）によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の俸給月額が減額前の俸給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする法令又はこれに準ずる給与の支給の基準の適用を受けたことがあるときは、この法律の規定による俸給月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第六条の五第二項に規定する一般職の職員に係る基本給月額に含まれる俸給の月額及び同項に規定するその他の職員に係る基本給月額に含まれる俸給月額に相当するものとして政令で定めるものについては、この限りでない。

２５　令和四年三月三十一日以前に退職した職員に対する第十条第九項の規定の適用については、同項中「第二十八条まで」とあるのは「第二十八条まで及び附則第五条」と、同項第二号中「ロ　雇用保険法第二十二条第二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、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所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四条第四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「／ロ　雇用保険法第二十二条第二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、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所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四条第四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／ハ　特定退職者であつて、雇用保険法附則第五条第一項に規定する地域内に居住し、かつ、公共職業安定所長が同法第二十四条の二第一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四条第四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（イに掲げる者を除く。）／」とする。

○国家公務員の自己啓発等休業に関する法律

（自己啓発等休業をした職員についての国家公務員退職手当法の特例）

第八条　国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第六条の四第一項及び第七条第四項の規定の適用については、自己啓発等休業をした期間は、同法第六条の四第一項に規定する現実に職務をとることを要しない期間に該当するものとする。

２　自己啓発等休業をした期間についての国家公務員退職手当法第七条第四項の規定の適用については、同項中「その月数の二分の一に相当する月数（国家公務員法第百八条の六第一項ただし書若しくは行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第七条第一項ただし書に規定する事由又はこれらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しなかつた期間については、その月数）」とあるのは、「その月数（国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成十九年法律第四十五号）第二条第五項に規定する自己啓発等休業の期間中の同条第三項又は第四項に規定する大学等における修学又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の内閣総理大臣が定める要件に該当する場合については、その月数の二分の一に相当する月数）」とする。

○職業安定法（雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第１２号）の規定による改正前のもの）

（定義）

第四条　この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間

における雇用関係の成立をあつせんすることをいう。
② この法律において「無料の職業紹介」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう。
③ この法律において「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。
④ この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。
⑤ この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。
⑥ この法律において「募集情報等提供」とは、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項、第五条の三第一項及び第五条の四第一項において同じ。）の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供することをいう。
⑦ この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。
⑧ この法律において「特定地方公共団体」とは、第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。
⑨ この法律において「職業紹介事業者」とは、第三十条第一項若しくは第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項若しくは第三十三条の三第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。
⑩ この法律において「労働者供給事業者」とは、第四十五条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等（労働組合法による労働組合その他これに準ずるものであつて厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）をいう。
⑪ この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

○国家公務員退職手当法施行令
（非常勤職員に対する退職手当）
第一条 常時勤務に服することを要する国家公務員（以下「職員」という。）以外の者で、国家公務員退職手当法（以下「法」という。）第二条第二項の規定により職員とみなされるものは、次に掲げる者とする。
一 国の一般会計又は特別会計の歳出予算の常勤職員給与の目から俸給が支給される者
二 前号に掲げる者以外の常時勤務に服することを要しない者のうち、内閣総理大臣の定めるところにより、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、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。）が引き続いて十二月を超えるに至つたもので、その超えるに至つ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
2 前項第二号に掲げる者については、法第四条中十一年以上二十五年未満の期間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の規定並びに法第五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二十五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の規定は、適用しないものとする。
（法第十条第一項に規定する政令で定める職員に準ずる者）
第九条の九 法第十条第一項に規定する政令で定める職員に準ずる者は、職員以外の者で、内閣総理大臣の定めるところにより、引き続き職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、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。）が一月以上あるも

のとする。ただし、季節的業務に四箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に四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場合に限る。

○茅ヶ崎市職員退職手当条例（茅ヶ崎市職員退職手当条例の一部を改正する条例（令和４年茅ヶ崎市条例第　号）の規定による改正前のもの）

（失業者の退職手当）

第２４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。）にあっては、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。）であって、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、育児その他規則で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、規則で定めるところにより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。

(1)　その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

(2)　その者を雇用保険法第１５条第１項に規定する受給資格者と、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、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、その者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みなして同法の規定を適用した場合に、同法第１６条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に係る同法第２２条第１項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

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っては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限る。）であった者（以下この項において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であっ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っ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)　当該勤続期間又は当該職員等であった期間に係る職員等となった日の直前の職員等でなくなった日が当該職員等となった日前１年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなった日前の職員等であった期間

(2)　当該勤続期間に係る職員等となった日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であった期間

３　勤続期間１２月以上（特定退職者にあっては、６月以上）で退職した職員（第６項又は第８項の規定に該当する者を除く。）が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職

手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第１項第２号の規定の例によりその者につき雇用保険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、第１項第２号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

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　勤続期間６月以上で退職した職員（第７項の規定に該当する者を除く。）であって、その者を雇用保険法第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３７条の２第１項に規定する高年齢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、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。

(1)　その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

(2)　その者を雇用保険法第３７条の３第２項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間（第２項に規定する基準勤続期間をいう。以下この条において同じ。）を同法第１７条第１項に規定する被保険者期間と、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、その者の基準勤続期間の年月数を同法第３７条の４第３項の規定による期間の年月数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高年齢求職者給付金の額に相当する額

６　勤続期間６月以上で退職した職員（第８項の規定に該当する者を除く。）であって、その者を雇用保険法第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３７条の２第１項に規定する高年齢被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第２号の規定の例によりその者につき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高年齢求職者給付金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い支給する。

７　勤続期間６月以上で退職した職員であって、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。

(1)　その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

(2)　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

８　勤続期間６月以上で退職した職員であって、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が退職の日後失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、前項第２号の規定の例によりその者につき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。

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終わる日までの間に限り、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。

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、次に掲げる場合には、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。

(1) その者が市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第２４条第１項に規定する公共職業訓練等を受ける場合

(2) その者が次のいずれかに該当する場合

ア　特定退職者であって、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規則で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

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たもの

(3) 厚生労働大臣が雇用保険法第２５条第１項の規定による措置を決定した場合

(4) 厚生労働大臣が雇用保険法第２７条第１項の規定による措置を決定した場合

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。

(1) 市長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第３６条第１項に規定する公共職業訓練等を受けている者　同条第４項に規定する技能習得手当の額に相当する金額

(2) 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して寄宿する者　雇用保険法第３６条第４項に規定する寄宿手当の額に相当する金額

(3) 退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者　雇用保険法第３７条第３項に規定する傷病手当の日額に相当する金額

(4) 職業に就いたもの　雇用保険法第５６条の３第３項に規定する就業促進手当の額に相当する金額

(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) 求職活動に伴い雇用保険法第５９条第１項各号のいずれかに該当する行為をする者　同条第２項に規定する求職活動支援費の額に相当する金額

１２　前項第３号に掲げる退職手当は、所定給付日数から待期日数及び第１項又は第３項の規定による退職手当の支給を受けた日数を控除した日数を超えては支給しない。

１３　第１１項第３号に掲げる退職手当の支給があったときは、第１項、第３項又は第１１項の規定の適用については、当該支給があった金額に相当する日数分の第１項又は第３項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。

１４　第１１項第４号に掲げる退職手当の支給があったときは、第１項、第３項又は第１１項の規定の適用については、次の各号に掲げる退職手当ごとに、当該各号に定める日数分の第１項又は第３

項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。

(1) 雇用保険法第５６条の３第１項第１号イに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当　当該退職手当の支給を受けた日数に相当する日数

(2) 雇用保険法第５６条の３第１項第１号ロに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当　当該就業促進手当について同条第５項の規定により基本手当を支給したものとみなされる日数に相当する日数

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って、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１年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って、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。

１６　偽りその他不正の行為によって第１項、第３項、第５項から第１１項まで及び前項の規定による退職手当の支給を受けた者がある場合には、雇用保険法第１０条の４の例による。

１７　この条の規定による退職手当は、雇用保険法の規定によるこれに相当する給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。

（報酬受領の禁止に関する経過措置）

第六条　新職業安定法第四十三条の三の規定は、第三号施行日以後に支払の確定した報酬について適用し、第三号施行日前に支払の確定した報酬については、なお従前の例による。

（特別会計に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第七条　第五条の規定による改正後の特別会計に関する法律（附則第九条第二項及び第三項において「新特別会計法」という。）の規定は、令和四年度の予算から適用し、令和三年度の収入及び支出並びに同年度以前の年度の決算に関しては、なお従前の例による。

（特例延長給付に関する経過措置）

第八条　第六条の規定による改正後の新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（次項において「新雇用保険臨時特例法」という。）第三条の規定は、雇用保険法第二十二条第一項に規定する所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日がこの法律の施行の日以後である者について適用する。

2　この法律の施行の日前の新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号）第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言による同項第一号に掲げる期間に係る新雇用保険臨時特例法第三条の規定の適用については、同条第三項中「その居住する地域における緊急事態措置実施期間の末日（当該緊急事態措置実施期間が複数あるときは、その末日が直近のものとする。）」とあるのは、「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和四年法律第十二号）の施行の日前の直近の新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言に係る緊急事態が終了した日」とする。

（検討）

第九条　政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付（次項において「育児休業給付」という。）及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2　政府は、新特別会計法附則第二十条の三第一項の規定により繰り入れた場合又は同条第二項の規定により補足した場合には、労働保険特別会計の雇用勘定の育児休業給付資金の額及び育児休業給付に係る収支の状況等を踏まえ、同条第三項の規定による組入れの在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3　政府は、令和六年度までを目途に、労働保険特別会計の雇用勘定の積立金及び雇用安定資金の額その他の同勘定の財政状況等を踏まえ、新特別会計法附則第二十条の三第八項の規定による控除の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

4　政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定の施行の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（社会福祉法の一部改正）

第十条　社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）の一部を次のように改正する。

第百三十四条第三項中「第五条の四」を「第五条の四第一項及び第二項、第五条の五」に、「第四十二条第一項、第四十二条の二」を「第四十二条」に改め、同条第四項中「第四十二条の三」を「第四十二条の二」に改める。

（国家公務員退職手当法の一部改正）

第十一条　国家公務員退職手当法の一部を次のように改正する。

第十条第三項中「職員が、」を「職員が」に改め、「場合」の下に「又は当該退職の日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他内閣官房令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内閣官房令で定める職員が同法第二十条の二に規定する場合に相当するものとして内閣官房令で定める場合」を加え、「同項」を「これら」に改め、同条第十項第五号中「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める。

附則第二十五項中「令和四年三月三十一日」を「令和七年三月三十一日」に改める。

（国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置）

第十二条　前条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の国家公務員退職手当法第十条第三項の規定は、第二号施行日以後に同項の事業を開始した職員その他これに準ずるものとして同項の内閣官房令で定める職員に該当するに至った者について適用する。

（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正）

第十三条　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）の一部を次のように改正する。

第十一条第二項中「職業紹介機関」の下に「、職業安定法第四条第六項に規定する募集情報等提供を業として行う機関」を、「職業紹介」の下に「、募集情報等提供」を加える。

（青少年の雇用の促進等に関する法律の一部改正）

第十四条　青少年の雇用の促進等に関する法律の一部を次のように改正する。

第四条第二項中「第四条第八項」を「第四条第九項」に、「同条第九項」を「同条第十項」に、「労働者の募集に関する情報を提供すること」を「同法第四条第六項に規定する募集情報等提供」に改める。

第十一条を次のように改める。

第十一条　削除

第十三条第一項中「学校卒業見込者等で」を「学校（小学校及び幼稚園を除く。）その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者（以下この条及び次条において「学校卒業見込者等」という。）で」に、「次条」を「同条」に改める。

第十四条第一項中「学校卒業見込者等求人」を「学校卒業見込者等であることを条件とした求人（次項において「学校卒業見込者等求人」という。）」に改める。

第十八条第五項中「第五条の四」を「第五条の四第一項及び第二項、第五条の五」に、「第四十二条第一項、第四十二条の二」を「第四十二条」に改め、同条第六項中「第四十二条の三」を「第四十二条の二」に改める。

第三十三条中「第四条第八項」を「第四条第九項」に、「同条第九項」を「同条第十項」に改め、「第四十四条第二項」と」の下に「、「同法第四条第六項に規定する募集情報等提供」とあるのは「労働者の募集に関する情報を提供すること」と」を加え、「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と」を削る。

（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正）

第十五条　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）の一部を次のように改正する。

第三十八条第三項中「第四条第九項」を「第四条第十項」に、「第五条の七」を「第五条の八」に改める。

（建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正）

第十六条　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第三十条第一項の表第四条第九項の項中「第四条第九項」を「第四条第十項」に改め、同表第五条の五第一項及び第二項の項中「第五条の五第一項」を「第五条の六第一項」に改め、同表第五条の六第一項の項中「第五条の六第一項」を「第五条の七第一項」に改める。

（地域雇用開発促進法の一部改正）

第十七条　地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）の一部を次のように改正する。

第十二条第四項中「第五条の四」を「第五条の四第一項及び第二項、第五条の五」に、「第四十二条第一項、第四十二条の二」を「第四十二条」に改め、同条第五項中「第四十二条の三」を「第四十二条の二」に改める。

ただし、雇用安定事業費の財源に充てるために必要がある場合には、当該残余のうち二分の一を超えない範囲内で厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を雇用安定資金に組み入れ、当該残余から当該雇用安定資金への組入金を控除した額を同勘定の積立金に組み入れるものとすることができる。

附則第二十条の三第七項を次のように改める。

7　前項の規定による組入れが行われる年度における第百三条第三項の規定の適用については、同項中「必要な金額」とあるのは、「必要な金額を、及び附則第二十条の三第六項の規定による積立金への組入金」とする。

附則第二十条の三に次の一項を加える。

8　第四項の規定により繰り入れた金額又は第五項の規定により補足した金額がある場合であって、第六項の規定による積立金への組入金の総額が、当該繰り入れた金額の総額及び当該補足した金額の総額の合計額に相当する金額に達していないときは、同項の規定にかかわらず、同項本文の規定により積立金に組み入れなければならないものとされる金額の総額から、雇用勘定の財政状況並びに雇用安定事業及び能力開発事業の実施の状況を勘案して厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を控除することができる。

（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律の一部改正）

第六条　新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号）の一部を次のように改正する。

第三条第一項中「第三項の」を「第四項の」に改め、同項第一号中「日が」の下に「その居住する地域における緊急事態措置実施期間（」を加え、「ついて」を「ついての」に、「第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言（次号において「緊急事態宣言」という。）がされた日以前」を「第三十二条第一項第一号に掲げる期間をいう。以下この条において同じ。）前」に、「当該日」を「当該緊急事態措置実施期間の初日の前日」に改め、同項第二号中「緊急事態宣言がされた日後新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二条第五項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態解除宣言（次号において「緊急事態解除宣言」という。）がされた日以前」を「その居住する地域における緊急事態措置実施期間中」に改め、「場合」の下に「（前号に該当する場合を除く。）」を加え、「同号において同じ。）又は」を「次号において同じ。）又は」に改め、同項第三号中「緊急事態解除宣言がされた日」を「その居住する地域における緊急事態措置実施期間」に改め、「場合」の下に「（前二号に該当する場合を除く。）」を加え、同条第四項を同条第五項とし、同条第三項中「前項」を「第二項」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3　所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わった日が、その居住する地域における緊急事態措置実施期間の末日（当該緊急事態措置実施期間が複数あるときは、その末日が直近のものとする。）の翌日から起算して一年を経過した日後である受給資格者には、第一項の規定にかかわらず、同項の規定による基本手当は、支給しない。

第四条及び第五条第一項中「期間」の下に「（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）」を加える。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定　公布の日

二　第一条中雇用保険法第十五条第三項ただし書の改正規定、同法第二十条の次に一条を加える改正規定並びに同法第六十四条、第七十二条第一項及び第七十九条の二の改正規定並びに附則第三条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第三項の改正規定並びに附則第十二条及び第二十三条の規定　令和四年七月一日

三　第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と」を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二条まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定　令和四年十月一日

（返還命令等に関する経過措置）

第二条　第一条の規定（前条第三号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の雇用保険法第十条の四第二項（国家公務員退職手当法第十条第十四項において準用する場合を含む。）の規定は、同号に掲げる規定の施行の日（以下「第三号施行日」という。）以後に偽りの届出、報告又は証明をした者について適用し、第三号施行日前に偽りの届出、報告又は証明をした者については、なお従前の例による。

（支給の期間の特例に関する経過措置）

第三条　第一条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の雇用保険法第二十条の二の規定は、同号に掲げる規定の施行の日（附則第十二条において「第二号施行日」という。）以後に同法第二十条の二に規定する者に該当するに至った者について適用する。

（雇用保険の国庫負担に関する経過措置）

第四条　第一条の規定（附則第一条第二号及び第三号に掲げる改正規定を除く。）による改正後の雇用保険法第六十六条から第六十七条の二まで及び附則第十三条の規定は、令和四年度以後の年度に係る国庫の負担額について適用する。

（特定募集情報等提供事業に関する経過措置）

第五条　附則第一条第三号に掲げる規定の施行の際現に第二条の規定（同号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の職業安定法（以下この条及び次条において「新職業安定法」という。）第四条第七項に規定する特定募集情報等提供の事業を行っている者（地方公共団体を除く。以下この条において「施行時特定募集情報等提供事業者」という。）は、第三号施行日から起算して三月を経過する日（当該施行時特定募集情報等提供事業者が同日以前に次項の規定による届出をしたときは、当該届出をした日）までの間は、新職業安定法第四十三条の二第一項の規定にかかわらず、引き続き当該事業を行うことができる。この場合において、当該施行時特定募集情報等提供事業者を新職業安定法第四条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者とみなして、新職業安定法第五条の五、第四十三条の三から第四十三条の五まで、第五十一条、第六十四条（第九号に係る部分に限る。）、第六十五条（第六号に係る部分に限る。）、第六十六条（第十一号に係る部分に限る。）及び第六十七条（新職業安定法第六十四条第九号、第六十五条第六号及び第六十六条第十一号に係る部分に限る。）の規定を適用する。

2　施行時特定募集情報等提供事業者は、第三号施行日から起算して三月を経過する日後も引き続き特定募集情報等提供事業を行おうとするときは、同日までに新職業安定法第四十三条の二第一項の規定の例により厚生労働大臣に届け出なければならない。

3　前項の規定による届出があった場合は、新職業安定法第四十三条の二第一項の規定による届出があったものとみなす。

2　国庫は、令和四年度における雇用安定事業（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律第四条に規定する事業並びに同事業を実施する期間において実施する第六十二条第一項第一号に掲げる事業及び同項第六号に掲げる事業（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するために実施する事業であつて、厚生労働省令で定めるものに限る。）に要する費用のうち、当該雇用安定事業に基づき支給又は助成をする額と第十六条第一項の規定による基本手当の日額の最高額との差及び当該支給又は助成に係る事業主が中小規模の事業者であるか否かの別を考慮して政令で定めるところにより算定した額について負担するものとする。

3　令和四年度における前条第二項の規定の適用については、同項中「及び第十四条の三第一項」とあるのは、「、第十四条の三第一項並びに第十四条の四第一項及び第二項」とする。

附則第十五条中「令和四年四月一日」を「令和七年四月一日」に改める。

（職業安定法の一部改正）

第二条　職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の一部を次のように改正する。

目次中「第五条の七」を「第五条の八」に、「第三章の三　労働者供給事業（第四十四条―第四十七条）」を「第三章の三　募集情報等提供事業（第四十三条の二―第四十三条の九）　第三章の四　労働者供給事業（第四十四条―第四十七条）」に、「第三章の四」を「第三章の五」に、「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める。

第四条第六項を次のように改める。

この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

一　労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。第三号、第五条の三第一項、第五条の四第一項及び第二項並びに第五条の五第一項において同じ。）又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（以下この項において「職業紹介事業者等」という。）をいう。第四号において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

二　前号に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。次号において同じ。）に提供すること。

三　労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

四　前号に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

第四条第九項の次に次の一項を加える。

この法律において「特定募集情報等提供事業者」とは、第四十三条の二第一項の規定による届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいう。

第四条第六項の次に次の一項を加える。

この法律において「特定募集情報等提供」とは、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供をいう。

第五条第四号中「特定地方公共団体」の下に「及び募集情報等提供事業を行う場合における地方公共団体」を加える。

第五条の二第一項中「職業紹介事業者」の下に「、募集情報等提供事業を行う者」を加える。

第一章中第五条の七を第五条の八とし、第五条の六を第五条の七とし、第五条の五を第五条の六とする。

第五条の四第一項中「募集受託者」の下に「、特定募集情報等提供事業者」を加え、「募集に応じて」を削り、「必要な範囲内で」の下に「、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして」を加え、同条を第五条の五とし、第五条の三の次に次の一条を加える。

（求人等に関する情報の的確な表示）

第五条の四　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下この条において「広告等」という。）により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（第三項において「求人等に関する情報」という。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。

第二十七条第三項中「第五条の五第一項本文及び第五条の六第一項本文」を「第五条の六第一項本文及び第五条の七第一項本文」に改める。

第二十九条第四項中「第五条の五第一項及び第五条の六第一項」を「第五条の六第一項及び第五条の七第一項」に改める。

第三十二条第六号中「（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。）」を削り、同条第九号中「暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する」及び「（以下この号において「暴力団員」という。）」を削る。

第三十二条の十一第一項中「港湾労働法」の下に「（昭和六十三年法律第四十号）」を加え、同条第二項中「第五条の五第一項及び第五条の六第一項」を「第五条の六第一項及び第五条の七第一項」に改める。

第三十二条の十二第二項及び第三十三条の二第六項中「第五条の五第一項及び第五条の六第一項」を「第五条の六第一項及び第五条の七第一項」に改める。

第四十二条の二中「並びに募集情報等提供事業を行う者」を削り、「職業選択」を「職業の選択」に改め、同条を第四十二条とし、第四十二条の三を第四十二条の二とする。

第三章の四を第三章の五とし、第三章の三を第三章の四とし、第三章の二の次に次の一章を加える。

第三章の三　募集情報等提供事業

（特定募集情報等提供事業の届出）

第四十三条の二　特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名又は名称及び住所その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

特定募集情報等提供事業者は、前項の規定により届け出た事項に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

特定募集情報等提供事業者は、第一項の規定による届出に係る特定募集情報等提供事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

雇用保険法等の一部を改正する法律をここに公布する。

御名御璽

令和四年三月三十一日

内閣総理大臣　岸田　文雄

法律第十二号

雇用保険法等の一部を改正する法律

（雇用保険法の一部改正）

第一条　雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の一部を次のように改正する。

第十条の四第二項中「労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者又は募集受託者（同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。）に提供する」を「同項第三号に掲げる行為（労働者になろうとする者の依頼を受けて行う場合に限る。）を行う」に改める。

第十五条第三項ただし書中「を含む。）」の下に「、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成二十三年法律第四十七号）第四条第二項に規定する認定職業訓練（厚生労働省令で定めるものを除く。）」を加える。

第二十条の次に次の一条を加える。

（支給の期間の特例）

第二十条の二　受給資格者であつて、基準日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他厚生労働省令で定めるものを除く。）を開始したものその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める者が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が四年から前条第一項及び第二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、同条第一項及び第二項の規定による期間に算入しない。

第五十八条第一項中「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める。

第六十二条第一項第四号中「次条第一項第七号」を「次条第一項第八号」に改める。

第六十三条第一項中第八号を第九号とし、第七号を第八号とし、第六号を第七号とし、第五号の次に次の一号を加える。

六　職業能力開発促進法第十条の三第一項第一号の規定によりキャリアコンサルティング（同法第二条第五項に規定するキャリアコンサルティングをいう。以下この号において同じ。）の機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと及び労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行うこと。

第六十四条中「（平成二十三年法律第四十七号）」を削る。

第六十六条第一項第一号中「当該求職者給付に要する費用の四分の一」を「次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める割合」に改め、同号に次のように加える。

イ　毎会計年度の前々会計年度における労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び求職者給付の支給を受けた受給資格者の数の状況が、当該会計年度における求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準に該当する場合　当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四分の一

ロ　イに掲げる場合以外の場合　当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四十分の一

第六十六条第一項第二号中「当該日雇労働求職者給付金に要する費用の三分の一」を「次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める割合」に改め、同号に次のように加える。

イ　前号イに掲げる場合　当該日雇労働求職者給付金に要する費用の三分の一

ロ　前号ロに掲げる場合　当該日雇労働求職者給付金に要する費用の三十分の一

第六十六条第二項中「掲げる」を「規定する日雇労働求職者給付金以外の」に改め、「毎会計年度」の下に「（国庫が同号ロの規定による負担額を負担する会計年度を除く。）」を加え、同条第三項第一号イ中「同条第五項」の下に「（同条第十項又は第十一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」を、「この条」の下に「及び第六十七条の二」を加え、同条第五項中「毎会計年度」の下に「（国庫が第一項第二号ロの規定による負担額を負担する会計年度を除く。）」を加え、「第一項第二号」を「同項第二号」に改める。

第六十七条中「国庫は」の下に「、次に掲げる区分によつて」を加え、「三分の一」を「一部」に改め、同条に次の各号を加える。

一　前条第一項第一号イに掲げる場合　広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三分の一

二　前条第一項第一号ロに掲げる場合　広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三十分の一

第六十七条の次に次の一条を加える。

第六十七条の二　国庫は、毎会計年度において、労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合（雇用保険率が千分の十五・五（徴収法第十二条第八項の規定により雇用保険率が変更されている場合においては千分の十五、同条第九項の規定により雇用保険率が変更されている場合においては千分の十四・五）以上である場合その他の政令で定める場合に限る。）には、当該会計年度における失業等給付及び第六十四条に規定する職業訓練受講給付金の支給に要する費用の一部に充てるため、予算で定めるところにより、第六十六条第一項、第二項及び第五項並びに前条の規定により負担する額を超えて、その費用の一部を負担することができる。

第七十二条第一項中「第十三条第三項」の下に「、第二十条の二」を、「算定方法」の下に「、第二十条の二の事業」を加える。

第七十九条の二中「第二十条第一項及び第二項」の下に「、第二十条の二」を加える。

附則第四条第一項、第五条第一項、第十条第一項及び第十一条の二第一項中「令和四年三月三十一日」を「令和七年三月三十一日」に改める。

附則第十三条第一項中「及び第六十七条前段」を「（同項第三号から第五号までに規定する費用に係る部分に限る。以下この項において同じ。）」に、「これら」を「同項」に改め、同条第二項を削り、同条第三項中「第一項の」を「前項の」に改め、「とあるのは、」の下に「前各項（第一項第三号から第五号までを除く。）及び」を加え、同項を同条第二項とする。

附則第十四条の二第一項中「次項」の下に「並びに附則第十四条の四第一項及び第二項」を加え、同条の次に次の二条を加える。

第十四条の三　令和四年度から令和六年度までの各年度においては、第六十六条第一項（同項第三号及び第四号に規定する費用に係る部分に限る。）の規定及び附則第十三条（同項第三号及び第四号に規定する費用に係る部分に限る。）の規定にかかわらず、国庫は、同項（同項第三号及び第四号に規定する費用に係る部分に限る。）の規定による国庫の負担額の百分の十に相当する額を負担する。

2　前項の規定の適用がある場合における第六十六条第六項の規定の適用については、附則第十三条第二項の規定にかかわらず、第六十六条第六項中「前各項（第一項第三号から第五号までを除く。）並びに附則第十三条第一項（第一項第五号に規定する費用に係る部分に限る。）及び第十四条の三第一項」とする。

第十四条の四　国庫は、令和四年度における失業等給付及び第六十四条に規定する職業訓練受講給付金の支給に要する費用（同年度において特別会計に関する法律（平成十九年法律第二十三号）附則第二十条の三第四項の規定による繰入れ又は同条第五項の規定による補足を行つた金額がある場合は、当該金額に相当する額を当該費用に加えた額）の一部に充てるため、新型コロナウイルス感染症等の影響による経済情勢の変化及び労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合には、第六十六条第一項第一号及び第二号並びに第六十七条並びに附則第十三条第一項（第六十六条第一項第五号に規定する費用に係る部分に限る。）及び前条第一項（第六十六条第一項第三号に規定する費用に係る部分に限る。）に規定する額のほか、予算で定めるところにより、その費用の一部を負担することができる。この場合においては、第六十七条の二の規定は、適用しない。

附　則

（施行期日）

第一条　この省令は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中雇用保険法施行規則第十九条、第三十一条、第三十一条の三から第三十一条の六まで、第百四十四条の二第一項及び附則第二十七条の改正規定並びに様式第十二号、様式第十六号及び様式第十七号の改正規定並びに第五条及び第八条の規定　令和四年七月一日

二　第一条中雇用保険法施行規則第百十六条第三項第一号の改正規定（「育児・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置」とする部分に限る。）　令和四年十月一日

（雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条　令和三年七月二十五日から同年十月三十一日までの間に第一条の規定による改正前の雇用保険法施行規則（以下「旧雇保則」という。）第百四条第一号イ(1)(i)から(viii)までのいずれかの措置を講じた事業主であって、当該措置の実施日の翌日から起算して二箇月を経過する日までの間に当該措置の実施に要した費用（人件費を除く。）の全部を負担した事業主に対する六十五歳超雇用推進助成金の支給については、当該事業主を第一条の規定による改正後の雇用保険法施行規則（以下「新雇保則」という。）第百四条第一号イ(1)に該当する事業主とみなして、同条の規定を適用する。この場合において、同号イ(3)の規定は適用しない。

2　令和三年四月一日前に雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和三年厚生労働省令第八十一号）第一条の規定による改正前の雇用保険法施行規則第百四条第一号イに該当するものとして六十五歳超雇用推進助成金（以下この項において「旧助成金」という。）の支給を受けた事業主に対する新雇保則第百四条第一号イに該当するものとして支給する六十五歳超雇用推進助成金の額は、同条第二号イに定める額から当該事業主が支給を受けた旧助成金の額を控除した額（その額が零を下回る場合には、零とする。）とする。

3　この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に旧雇保則第百十条の四第六項第一号ロに規定する雇用創出のための募集及び採用並びに教育訓練に関する計画を都道府県労働局長に提出し、その認定を受けた事業主に対する生涯現役起業支援コース奨励金の支給については、当該計画に係る支給に限り、なお従前の例による。

4　令和四年六月一日前に旧雇保則第百十六条第三項第一号イ(1)に規定する育児休業及び同号ロ(1)に規定する育児に関する目的のために利用することができる休暇を取得した被保険者が生じた事業主であって、同項に該当するものに対する両立支援等助成金の支給については、なお従前の例によることができる。

5　施行日又は前条第二号に掲げる規定の施行の日前に旧雇保則第百十六条第三項に該当する事業主に対する両立支援等助成金の支給については、なお従前の例による。

6　新雇保則第百十六条第十項の規定は、施行日以後に対象被保険者に同項第一号イに掲げるいずれかの制度の利用を開始させた中小企業事業主に対する不妊治療両立支援コース助成金の支給について適用し、施行日前に対象被保険者に旧雇保則第百十六条第十項第一号イに掲げるいずれかの制度の利用を開始させた中小企業事業主に対する不妊治療両立支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

7　施行日前に旧雇保則第百十八条第二項第一号ロ(2)の雇用管理制度整備計画又は同号ニ(3)の人事評価制度等の整備に関する計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対する人材確保等支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

8　施行日前に旧雇保則第百十八条の二第二項第一号、第五項第一号、第八項第一号、第十項第一号、第十三項第一号及び附則第十七条の三の規定による読替え後の旧雇保則第百十八条の二第十三項第一号の措置を講じた事業主に対するキャリアアップ助成金の支給については、なお従前の例による。

9　施行日前に旧雇保則第百二十五条第二項第一号イ(1)(i)の年間職業能力開発計画を都道府県労働局長に提出した特定訓練又は特定雇用型訓練若しくは特定分野訓練を実施する事業主又は事業主団体等に対する人材開発支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

10　施行日前に旧雇保則第百二十五条第二項第一号ニ(1)(iii)及び同号ニ(2)(iii)の制度導入・適用計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対する人材開発支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

11　施行日前に旧雇保則第百二十五条第六項第一号イに規定する一般職業訓練、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練を実施する事業主に対する人材開発支援助成金の支給については、なお従前の例による。

12　施行日前に旧雇保則第百三十九条第二項第一号に該当する中小企業事業主に対する女性活躍加速化コース助成金の支給については、なお従前の例による。

13　施行日前に旧雇保則附則第十五条の六第二項第一号イの紹介により同号の労働契約を締結した事業主に対する新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金の支給については、なお従前の例による。

14　雇用保険法施行規則附則第十七条の二の四第一項に規定する育児休業等支援コース助成金は、令和四年四月一日から同年六月三十日までの間における同項第一号イ又はロの有給休暇については、支給しないものとする。

（建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第三条　施行日前に第四条の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則第七条の二第二項第一号イ又は同条第八項に係る届出を行った又は旧雇保則第百十八条第二項第一号ロ(2)の雇用管理制度整備計画を提出した中小企業事業主に対する建設分野雇用管理制度助成コース助成金の支給については、なお従前の例による。

（様式に関する経過措置）

第四条　施行日又は附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日（次項において「第一号施行日」という。）において現に提出され、又は交付されているこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2　施行日又は第一号施行日において現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

2　受給資格者は、前項の規定にかかわらず、第六項の規定により準用する第二十二条第一項ただし書に規定するときのほか、職業安定局長が定めるところにより、受給資格者証を添えないことができる。

3　第一項の申出は、当該申出に係る者が法第二十条の二に規定する事業を開始した日又は当該事業に専念し始めた日の翌日から起算して、二箇月以内にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

4　管轄公共職業安定所の長は、第一項の申出をした者が法第二十条の二に規定する者に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長等通知書を交付しなければならない。この場合（第二項又は第六項の規定により準用する第二十二条第一項ただし書の規定により受給資格者証を添えないで第一項の申出を受けたときを除く。）において、管轄公共職業安定所の長は、受給資格者証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

5　前項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

一　その者が提出した受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があつた場合　交付を受けた受給期間延長等通知書

二　法第二十条の二に規定する事業を廃止し、又は休止した場合　交付を受けた受給期間延長等通知書及び受給資格者証

6　第十七条の二第四項の規定は、第一項及び前項の場合並びに第三項ただし書の場合における第一項の申出に、第二十二条第一項ただし書の規定は、第一項及び前項の場合に、第三十一条第四項及び第五項の規定は、第三項ただし書の場合における申出について準用する。

（雇用調整助成金）

第百二条の三　雇用調整助成金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

一　（略）

二　次のいずれかに該当する事業主であること。

イ　前号の事業所の被保険者（⑸に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）をいう。ロにおいて同じ。）及び日雇労働被保険者並びに雇用の安定を図るための給付金であつて職業安定局長が定めるものの支給の対象となる者を除く。以下この条において「対象被保険者」という。）について次のいずれにも該当する休業又は教育訓練（職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とするものをいう。以下この条において「休業等」という。）を行い、当該休業等に係る手当又は賃金を支払つた事業主であること。

⑴～⑷　（略）

（雇用調整助成金）

第百二条の三　雇用調整助成金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

一　（略）

二　次のいずれかに該当する事業主であること。

イ　前号の事業所の被保険者（⑸に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）をいう。ロにおいて同じ。）及び日雇労働被保険者並びに雇用の安定を図るための給付金であつて職業安定局長が定めるものの支給の対象となる者を除く。以下この条において「対象被保険者」という。）について次のいずれにも該当する休業又は教育訓練（職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とするものをいう。以下この条において「休業等」という。）を行い、当該休業等に係る手当又は賃金を支払つた事業主であること。

⑴～⑷　（略）

7　前項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

一　その者が提出した受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があつた場合　交付を受けた受給期間延長等通知書

二　法第二十条第一項に規定する理由がやんだ場合　交付を受けた受給期間延長等通知書及び受給資格者証

8　（略）

（定年退職者等に係る受給期間延長の申出）

第三十一条の三　法第二十条第二項の申出は、受給期間延長等申請書に離職票（二枚以上の離職票を保管するときは、その全ての離職票）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。

2　（略）

3　管轄公共職業安定所の長は、第一項の申出をした者が法第二十条第二項に規定する者に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長等通知書を交付するとともに、離職票に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

4　（略）

（法第二十条の二の厚生労働省令で定める事業）

第三十一条の四　法第二十条の二の厚生労働省令で定める事業は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一　その事業を開始した日又はその事業に専念し始めた日から起算して、三十日を経過する日が、法第二十条第一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の末日後であるもの

二　その事業について当該事業を実施する受給資格者が第八十二条の五第一項に規定する就業手当又は第八十二条の七第一項に規定する再就職手当の支給を受けたもの

三　その事業により当該事業を実施する受給資格者が自立することができないと管轄公共職業安定所の長が認めたもの

（法第二十条の二の厚生労働省令で定める者）

第三十一条の五　法第二十条の二の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一　法第二十条第一項第一号に規定する基準日以前に事業を開始し、当該基準日後に当該事業に専念する者

二　その他事業を開始した者に準ずるものとして管轄公共職業安定所の長が認めた者

（支給の期間の特例の申出）

第三十一条の六　法第二十条の二の申出は、受給期間延長等申請書に登記事項証明書その他同条に規定する者に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格者証（受給資格者証の交付を受けていない場合には、離職票（二枚以上の離職票を保管するときは、その全ての離職票）。以下この条において同じ。）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。

7　前項の規定により受給期間延長通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

一　その者が提出した受給期間延長申請書の記載内容に重大な変更があつた場合　交付を受けた受給期間延長通知書

二　法第二十条第一項に規定する理由がやんだ場合　交付を受けた受給期間延長通知書及び受給資格者証

8　（略）

（定年退職者等に係る受給期間延長の申出）

第三十一条の三　法第二十条第二項の申出は、受給期間延長申請書に離職票（二枚以上の離職票を保管するときは、そのすべての離職票）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。

2　（略）

3　管轄公共職業安定所の長は、第一項の申出をした者が法第二十条第二項に規定する者に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長通知書を交付するとともに、離職票に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

4　（略）

（新設）

（新設）

（新設）

○厚生労働省令第七十三号

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和四年法律第十二号）の施行に伴い、及び関係法令の規定に基づき、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令を次のように定める。

令和四年三月三十一日

厚生労働大臣　後藤　茂之

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令

（雇用保険法施行規則の一部改正）

第一条　雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
（事務の処理単位） **第三条**　適用事業の事業主（第百三十条を除き、以下「事業主」という。）は、別段の定めがある場合のほか、法の規定により行うべき法第四条第一項に規定する被保険者（第百十八条の二第十項第一号ハ及び附則第十七条の二の七を除き、以下「被保険者」という。）に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならない。 （受給資格の決定） **第十九条**　基本手当の支給を受けようとする者（未支給給付請求者を除く。）は、管轄公共職業安定所に出頭し、離職票に運転免許証その他の基本手当の支給を受けようとする者が本人であることを確認することができる書類（当該基本手当の支給を受けようとする者が離職票に記載された離職の理由に関し異議がある場合にあつては、当該書類及び離職の理由を証明することができる書類）を添えて提出しなければならない。この場合において、その者が二枚以上の離職票を保管するとき、又は第三十一条第六項、第三十一条の三第三項若しくは第三十一条の六第四項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。 2～4　（略） （受給期間延長の申出） **第三十一条**　法第二十条第一項の申出は、受給期間延長等申請書（様式第十六号）に医師の証明書その他の第三十条各号に掲げる理由に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格者証（受給資格者証の交付を受けていない場合には、離職票（二枚以上の離職票を保管するときは、その全ての離職票。以下この条において同じ。）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。 2～4　（略） 5　第三項ただし書の場合における第一項の申出は、受給期間延長等申請書に天災その他の申出をしなかつたことについてやむを得ない理由を証明することができる書類を添えなければならない。 6　管轄公共職業安定所の長は、第一項の申出をした者が法第二十条第一項に規定する者に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長等通知書（様式第十七号）を交付しなければならない。この場合（第二項又は第八項の規定により準用する第二十二条第一項ただし書の規定により受給資格者証を添えないで第一項の申出を受けたときを除く。）において、管轄公共職業安定所の長は、受給資格者証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。	（事務の処理単位） **第三条**　適用事業の事業主（第百三十条を除き、以下「事業主」という。）は、別段の定めがある場合のほか、法の規定により行うべき法第四条第一項に規定する被保険者（第百十八条の二第十三項第一号ハ及び附則第十七条の二の七を除き、以下「被保険者」という。）に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならない。 （受給資格の決定） **第十九条**　基本手当の支給を受けようとする者（未支給給付請求者を除く。）は、管轄公共職業安定所に出頭し、離職票に運転免許証その他の基本手当の支給を受けようとする者が本人であることを確認することができる書類（当該基本手当の支給を受けようとする者が離職票に記載された離職の理由に関し異議がある場合にあつては、当該書類及び離職の理由を証明することができる書類）を添えて提出しなければならない。この場合において、その者が二枚以上の離職票を保管するとき、又は第三十一条第三項若しくは第三十一条の三第三項の規定により受給期間延長通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。 2～4　（略） （受給期間延長の申出） **第三十一条**　法第二十条第一項の申出は、受給期間延長申請書（様式第十六号）に医師の証明書その他の第三十条各号に掲げる理由に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格者証（受給資格者証の交付を受けていない場合には、離職票（二枚以上の離職票を保管するときは、そのすべての離職票。以下この条において同じ。）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。 2～4　（略） 5　第三項ただし書の場合における第一項の申出は、受給期間延長申請書に天災その他の申出をしなかつたことについてやむを得ない理由を証明することができる書類を添えなければならない。 6　管轄公共職業安定所の長は、第一項の申出をした者が法第二十条第一項に規定する者に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長通知書（様式第十七号）を交付しなければならない。この場合（第二項又は第八項の規定により準用する第二十二条第一項ただし書の規定により受給資格者証を添えないで第一項の申出を受けたときを除く。）において、管轄公共職業安定所の長は、受給資格者証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

附　則

（施行期日）

1　この内閣官房令は、令和四年七月一日から施行する。

（経過措置）

2　この内閣官房令の施行の際現に提出され、又は交付されているこの内閣官房令による改正前の失業者の退職手当支給規則の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この内閣官房令による改正後の失業者の退職手当支給規則の様式によるものとみなす。

3　この内閣官房令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

備考　表中の［　］の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

別記様式第７（第12条関係）（表面）

公共職業訓練等受講届

①受給資格者に関する事項	氏名			受給資格証番号	
	住所又は居所				
②公共職業訓練等に関する事項	(1)種類	1 公共職業訓練	2 雇用保険法施行規則第101条の３第１項第３号の講習及び訓練	3 障害者の雇用の促進等に関する法律第13条の適応訓練	4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第25条第１項の計画に準拠した求職活動支援書第３号に掲げる訓練	5 雇用保険法第６条第５号に規定する労働者の職業能力の開発及び向上に関する訓練又は講習として厚生労働大臣が定めるもの	6 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第４条第２項に規定する認定職業訓練
	(2)職種		(3)期間		(4)昼夜間の別	昼間・夜間	
	(5)受講開始年月日	令和　年　月　日	(6)終了予定年月日	令和　年　月　日			
	この欄の記載事実に誤りのないことを証明する。 令和　年　月　日 （公共職業訓練等の施設の長の職　氏名）						
③寄宿に関する事項	(1)寄宿の事実	有・無	(2)寄宿開始年月日	令和　年　月　日			
	(3)寄宿前の住所又は居所						
	(4)家族の状況	氏名	受給資格者との続柄	年齢	職業	同居・別居の別	別居している者の住所又は居所
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
④公共職業訓練等の受講を指示した公共職業安定所名							

失業者の退職手当支給規則第12条第１項の規定により上記のとおり届けます。
令和　年　月　日
受給資格者氏名
公共職業安定所長　殿

※　処理欄	基本手当	寄宿手当	証明認定	所長	次長	課長	係長	係

別記様式第７（第12条関係）（表面）

公共職業訓練等受講届

①受給資格者に関する事項	氏名			受給資格証番号	
	住所又は居所				
②公共職業訓練等に関する事項	(1)種類	1 公共職業訓練	2 雇用保険法施行規則第101条の３第１項第３号の講習及び訓練	3 障害者の雇用の促進等に関する法律第13条の適応訓練	4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第25条第１項の計画に準拠した求職活動支援書第３号に掲げる訓練	5 雇用保険法第６条第５号に規定する労働者の職業能力の開発及び向上に関する訓練又は講習として厚生労働大臣が定めるもの
	(2)職種		(3)期間		(4)昼夜間の別	昼間・夜間
	(5)受講開始年月日	令和　年　月　日	(6)終了予定年月日	令和　年　月　日		
	この欄の記載事実に誤りのないことを証明する。 令和　年　月　日 （公共職業訓練等の施設の長の職　氏名）					
③寄宿に関する事項	(1)寄宿の事実	有・無	(2)寄宿開始年月日	令和　年　月　日		
	(3)寄宿前の住所又は居所					
	(4)家族の状況	氏名	受給資格者との続柄	年齢	職業	同居・別居の別	別居している者の住所又は居所
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
				歳	有・無	同居・別居	
④公共職業訓練等の受講を指示した公共職業安定所名						

失業者の退職手当支給規則第12条第１項の規定により上記のとおり届けます。
令和　年　月　日
受給資格者氏名
公共職業安定所長　殿

※　処理欄	基本手当	寄宿手当	証明認定	所長	次長	課長	係長	係

（法第十条第三項の支給期間の特例）

第八条の五　法第十条第三項の内閣官房令で定める支給期間についての特例は、同項に規定する事業の実施期間（当該実施期間の日数が四年から同条第一項により算定される支給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。）を同項の規定による支給期間に算入しないものとする。

［条を加える。］

別記様式第５（第８条、第８条の４関係）

受給期間延長等通知書

申請者氏名		受給資格証番号	
申請受理年月日	令和　年　月　日		
受給期間延長等の理由	イ　妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就くことができないため ロ　事業を開始等したため 具体的理由（　）		
職業に就くことができない期間又は事業を実施する期間	令和　年　月　日から　令和　年　月　日まで		
延長等後の受給期間満了年月日	令和　年　月　日		

失業者の退職手当支給規則第８条第５項・第８条の４第４項の規定により上記のとおり受給期間を延長等する。

令和　年　月　日

管轄公共職業安定所の所在地

公共職業安定所長名

注　意

1　この通知書は、基本手当に相当する退職手当を受けるために必要なものであるから、大切に保管すること。

2　受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があつたとき（例えば、申請書を提出する理由や期間に変更があつたとき）には、速やかにその旨を申し出るとともに、この通知書を提出すること。

3　受給期間延長等の理由がやんだときは、速やかにその旨を届け出るとともに、受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票）に添えてこの通知書を提出すること。

別記様式第４（第８条、第８条の４関係）

受給期間延長等申請書

①申請者	氏名		性別	男・女	受給資格証番号	
	住所又は居所					
②退職年月日	令和　年　月　日					
③この申請書を提出する理由	イ　妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就くことができないため ロ　事業を開始等したため 具体的理由（　）					
④③のイの理由が疾病又は負傷の場合	傷病の名称		診療担当者			
⑤職業に就くことができない期間又は事業を実施する期間	令和　年　月　日から　令和　年　月　日まで					

失業者の退職手当支給規則第８条第１項・第８条の４第２項の規定により上記のとおり申請します。

令和　年　月　日

公共職業安定所長　殿

申請者氏名

※処理欄	延長期間　令和　年　月　日から令和　年　月　日まで									
	所長		次長		課長		係長		係	

注　意

1　この申請は、申請書の住所又は居所を管轄する公共職業安定所に受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合は、退職票）を添えて提出すること。

2　⑤欄の期間が３年を超えるときは、最大限３年間まで認められるものである。

3　※印欄には、記載しないこと。

別記様式第５（第８条関係）

受給期間延長通知書

申請者氏名		受給資格証番号	
申請受理年月日	令和　年　月　日		
受給期間延長の理由			
延長後の受給期間満了年月日	令和　年　月　日		

失業者の退職手当支給規則第８条第４項の規定により上記のとおり受給期間を延長する。

令和　年　月　日

管轄公共職業安定所の所在地

公共職業安定所長名

注　意

1　この通知書は、基本手当に相当する退職手当を受けるために必要なものであるから、大切に保管すること。

2　受給期間延長申請書の記載内容に重大な変更があつたとき（例えば、職業に就くことができない理由や期間に変更があつたとき）には、速やかにその旨を申し出るとともに、この通知書を提出すること。

3　職業に就くことができない理由がやんだときは、速やかにその旨を届け出るとともに、受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票）に添えてこの通知書を提出すること。

別記様式第４（第８条関係）

受給期間延長申請書

①申請者	氏名		性別	男・女	受給資格証番号	
	住所又は居所					
②退職年月日	令和　年　月　日					
③職業に就くことができない理由						
④③の理由が疾病又は負傷の場合	傷病の名称		診療担当者			
⑤職業に就くことができない期間	令和　年　月　日から　令和　年　月　日まで					

失業者の退職手当支給規則第８条第１項の規定により上記のとおり申請します。

令和　年　月　日

公共職業安定所長　殿

申請者氏名

※処理欄	延長期間　令和　年　月　日から令和　年　月　日まで									
	所長		次長		課長		係長		係	

注　意

1　この申請は、申請書の住所又は居所を管轄する公共職業安定所に受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合は、退職票）を添えて提出すること。

2　⑤欄の「職業に就くことができない期間」とは、③欄の理由により職業に就くことができない期間のことで、その期間が３年を超えるときは、最大限３年間まで認められるものである。

3　※印欄には、記載しないこと。

（支給の期間の特例の申出）

第八条の四　法第十条第三項に規定する雇用保険法第二十条の二に規定する場合に相当するものとして内閣官房令で定める場合は、法第十条第一項に規定する退職の日後に同条第三項に規定する事業を開始した職員又は前条に規定する職員が公共職業安定所長にその旨を申し出た場合とする。

2　前項の申出は、別記様式第四による受給期間延長等申請書に登記事項証明書その他法第十条第一項に規定する退職の日後に同条第三項に規定する事業を開始した職員又は前条に規定する職員に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票。以下この条において同じ。）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。

3　前二項の申出（以下この条において「特例申出」という。）は、当該特例申出に係る者が法第十条第三項に規定する事業を開始した日又は当該事業に専念し始めた日の翌日から起算して、二箇月以内にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

4　管轄公共職業安定所の長は、特例申出をした者が法第十条第一項に規定する退職の日後に同条第三項に規定する事業を開始した職員又は前条に規定する職員に該当すると認めたときは、その者に別記様式第五による受給期間延長等通知書を交付しなければならない。この場合（第六項の規定により準用する第八条第一項ただし書の規定により受給資格証を添えないで特例申出を受けたときを除く。）において、管轄公共職業安定所の長は、受給資格証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

5　前項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

一　その者が提出した受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があつた場合　交付を受けた受給期間延長等通知書

二　法第十条第三項に規定する事業を廃止し、又は休止した場合　交付を受けた受給期間延長等通知書及び受給資格証

6　第八条第七項の規定は、特例申出及び前項の場合並びに第三項ただし書の場合における特例申出に、第八条第一項ただし書の規定は、第二項及び前項の場合に、第八条第三項及び第四項の規定は、第三項ただし書の場合における特例申出について準用する。

［条を加える。］

４　第二項ただし書の場合における第一項の申出は、受給期間延長等申請書に天災その他の申出をしなかつたことについてやむを得ない理由を証明することができる書類を添えなければならない。

５　管轄公共職業安定所の長は、第一項の申出をした者が法第十条第一項に規定する理由に該当すると認めたときは、その者に別記様式第五による受給期間延長等通知書を交付しなければならない。この場合（第一項ただし書の規定により受給資格証を添えないで同項の申出を受けたときを除く。）において、管轄公共職業安定所の長は、受給資格証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

６　前項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

一　その者が提出した受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があつた場合　交付を受けた受給期間延長等通知書

二　法第十条第一項に規定する理由がやんだ場合　交付を受けた受給期間延長等通知書及び受給資格証

７　第一項の申出は、代理人に行わせることができる。この場合において、代理人は、その資格を証明する書類に同項に規定する書類を添えて同項の公共職業安定所の長に提出しなければならない。

８　前項の規定は、第六項の場合及び第二項ただし書の場合における第一項の申出に、第一項ただし書の規定は、第六項の場合について準用する。

（法第十条第三項の内閣官房令で定める事業）

第八条の二　法第十条第三項の内閣官房令で定める事業は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一　その事業を開始した日又はその事業に専念し始めた日から起算して、三十日を経過する日が、法第十条第一項に規定する雇用保険法第二十条第一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の末日後であるもの

二　その事業について当該事業を実施する受給資格者が第二十一条第一項に規定する就業手当又は再就職手当の支給を受けたもの

三　その事業により当該事業を実施する受給資格者が自立することができないと管轄公共職業安定所の長が認めたもの

（法第十条第三項の内閣官房令で定める職員）

第八条の三　法第十条第三項の内閣官房令で定める職員は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

一　法第十条第一項に規定する退職の日以前に同条第三項に規定する事業を開始し、当該退職の日後に当該事業に専念する職員

二　その他事業を開始した職員に準ずるものとして管轄公共職業安定所の長が認めた職員

［項を加える。］

４　管轄公共職業安定所の長は、第一項に規定する申出をした者が法第十条第一項に規定する理由に該当すると認めたときは、その者に別記様式第五による受給期間延長通知書を交付するとともに、受給資格証又は退職票に必要な事項を記載し、返付しなければならない。

５　前項の規定により受給期間延長通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかにその旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載し、返付しなければならない。

一　受給期間延長申請書の記載内容に重大な変更があつた場合　受給期間延長通知書

二　法第十条第一項に規定する理由がやんだ場合　受給期間延長通知書及び受給資格証又は退職票

［項を加える。］

６　第一項ただし書の規定は、前項の場合について準用する。

［条を加える。］

［条を加える。］

○内閣官房令第五号

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和四年法律第十二号）の施行に伴い、国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第三項の規定に基づき、及び同法を実施するため、失業者の退職手当支給規則の一部を改正する内閣官房令を次のように定める。

令和四年六月十七日

内閣総理大臣　岸田　文雄

失業者の退職手当支給規則の一部を改正する内閣官房令

失業者の退職手当支給規則（昭和五十年総理府令第十四号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、その標記部分が異なるものは改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
（退職票の提出） **第五条**　基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者（以下「受給資格者」という。）は、退職後速やかにその住所又は居所を管轄する公共職業安定所（以下「管轄公共職業安定所」という。）に出頭し、第三条の規定により交付を受けた退職票を提出して求職の申込みをするものとする。この場合において、その者が第八条第五項又は第八条の四第四項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。 （受給期間延長の申出） **第八条**　法第十条第一項の申出は、別記様式第四による受給期間延長等申請書に医師の証明書その他の第七条各号に掲げる理由に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票。以下この条において同じ。）を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。ただし、受給資格証を添えて提出することができないことについて正当な理由があるときは、これを添えないことができる。 2　前項の申出は、当該申出に係る者が法第十条第一項に規定する理由に該当するに至つた日の翌日から、基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格に係る退職の日の翌日から起算して四年を経過する日までの間（同項の規定により加算された期間が四年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。 3　前項ただし書の場合における第一項の申出は、当該理由がやんだ日の翌日から起算して七日以内にしなければならない。	（退職票の提出） **第五条**　基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者（以下「受給資格者」という。）は、退職後速やかにその住所又は居所を管轄する公共職業安定所（以下「管轄公共職業安定所」という。）に出頭し、第三条の規定により交付を受けた退職票を提出して求職の申込みをするものとする。この場合において、その者が第八条第四項に規定する受給期間延長通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。 （受給期間延長の申出） **第八条**　法第十条第一項の規定による申出は、別記様式第四による受給期間延長申請書に受給資格証又は退職票を添えて管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとする。ただし、受給資格証を提出することができないことについて正当な理由があるときは、これを添えないことができる。 2　前項に規定する申出は、法第十条第一項に規定する理由に該当するに至つた日の翌日から、基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格に係る退職の日の翌日から起算して四年を経過する日までの間（同項の規定により加算された期間が四年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。 3　前項ただし書の場合における第一項に規定する申出は、当該理由がやんだ日の翌日から起算して七日以内にしなければならない。

茅ヶ崎市失業者退職手当規則の一部を改正する規則について

1　提案の理由

茅ヶ崎市職員退職手当条例の改正に伴い、失業者の退職手当の支給期間に係る特例の適用を受けるための要件について定めるため提案する。

2　根拠法規

茅ヶ崎市職員退職手当条例（昭和３１年茅ヶ崎市条例第７号）第２４条第４項及び第３４条

3　規則の概要

(1) 茅ヶ崎市職員退職手当条例第２４条第１項の申出は、受給期間延長等申請書に医師の証明書その他の第９条各号に掲げる理由に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票）を添えて市長に提出することによって行うものとすること等とした。（第１０条関係）

(2) 茅ヶ崎市職員退職手当条例第２４条第４項の規則で定める事業は、同項の事業を開始した日又は当該事業に専念し始めた日から起算して３０日を経過する日が、雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第２０条第１項各号に定める期間の末日後である事業等とすることとした。（第１０条の２関係）

(3) 茅ヶ崎市職員退職手当条例第２４条第４項の規則で定める職員は、退職の日以前に同項の事業を開始し、当該退職の日後に当該事業に専念する職員等とすることとした。（第１０条の３関係）

(4) 茅ヶ崎市職員退職手当条例第２４条第４項の申出は、受給期間延長等申請書に登記事項証明書等を添えて市長に提出することによって行うものとすること等とした。（第１０条の４、第５号様式、第６号様式関係）

(5) 規定を整備することとした。（第６条関係）

(6) この規則は、公布の日から施行することとした。

茅ヶ崎市失業者退職手当規則の一部を改正する規則新旧対照表

改正後	改正前
（退職票の提出） 第６条　基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者（以下「受給資格者」という。）は、退職後速やかにその住所又は居所を管轄する公共職業安定所（以下「管轄公共職業安定所」という。）に出頭し、第４条の規定により交付を受けた退職票を提出して求職の申込みを行い、当該退職票に必要な事項の記載を受けるものとする。この場合において、その者が第１０条第５項又は第１０条の４第３項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。	（退職票の提出） 第６条　基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者（以下「受給資格者」という。）は、退職後速やかにその住所又は居所を管轄する公共職業安定所（以下「管轄公共職業安定所」という。）に出頭し、第４条の規定により交付を受けた退職票を提出して求職の申込みを行い、当該退職票に必要な事項の記載を受けるものとする。この場合において、その者が第１０条第４項に規定する受給期間延長通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。
（受給期間延長の申出） 第１０条　条例第２４条第１項の申出は、受給期間延長等申請書（第５号様式）に医師の証明書その他の第９条各号に掲げる理由に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票。以下この条において同じ。）を添えて市長に提出することによって行うものとする。ただし、受給資格証を添えて提出することができないことについて正当な理由があるときは、これを添えないことができる。	（受給期間延長の申出） 第１０条　条例第２４条第１項の規定による申出は、受給期間延長申請書（第５号様式）に受給資格証又は退職票を添えて市長に提出することによって行うものとする。ただし、受給資格証を提出することができないことについて正当な理由があるときは、これを添えないことができる。
２　前項の申出は、当該申出に係る者が条例第２４条第１項に規定する理由に該当するに至った日の翌日から、基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格に係る退職の日の翌日から起算して４年を経過する日までの間（同項の規定により加算された期間が４年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。	２　前項に規定する申出は、条例第２４条第１項に規定する理由に該当するに至った日の翌日から、基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格に係る退職の日の翌日から起算して４年を経過する日までの間（同項の規定により加算された期間が４年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。
３　前項ただし書の場合における第１項の申出は、当該理由がやんだ日の翌日から起算して７日以内にしなければならない。	３　前項ただし書の場合における第１項に規定する申出は、当該理由がやんだ日の翌日から起算して７日以内にしなければならない。
４　第２項ただし書の場合における第１項の申出は、受給期間延長等申請書に天災その他の申出をしなかったことについてやむを得ない理由を証明することができる書類を添えなければならない。	
５　市長は、第１項の申出をした者が条例第２４条第１項に規定す	４　市長は、第１項に規定する申出をした者が条例第２４条第１項に規定す

る理由に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長等通知書（第６号様式）を交付しなければならない。この場合（第１項ただし書の規定により受給資格証を添えないで同項の申出を受けたときを除く。）において、市長は、受給資格証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

６　前項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を市長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、市長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。

(1)　その者が提出した受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があった場合　交付を受けた受給期間延長等通知書

(2)　条例第２４条第１項に規定する理由がやんだ場合　交付を受けた受給期間延長等通知書及び受給資格証

７　第１項の申出は、代理人に行わせることができる。この場合において、代理人は、その資格を証明する書類に同項に規定する書類を添えて同項の市長に提出しなければならない。

８　前項の規定は、第６項の場合及び第２項ただし書の場合における第１項の申出に、第１項ただし書の規定は、第６項の場合について準用する。

（条例第２４条第４項の規則で定める事業）

第１０条の２　条例第２４条第４項の規則で定める事業は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

(1)　その事業を開始した日又はその事業に専念し始めた日から起算して、３０日を経過する日が、条例第２４条第１項に規定する雇用保険法第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の末日後であるもの

(2)　その事業について当該事業を実施する受給資格者が第２５条第１項に規定する就業手当又は再就職手当の支給を受けたもの

(3)　その事業により当該事業を実施する受給資格者が自立することができないと市長が認めたもの

（条例第２４条第４項の規則で定める職員）

第１０条の３　条例第２４条第４項の規則で定める職員は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

る理由に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長通知書（第６号様式）を交付するとともに、受給資格証又は退職票に必要な事項を記載し、返付しなければならない。

５　前項の規定により受給期間延長通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに その旨を市長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、市長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載し、返付しなければならない。

(1)　受給期間延長申請書の記載内容に重大な変更があった場合　受給期間延長通知書

(2)　条例第２４条第１項に規定する理由がやんだ場合　受給期間延長通知書及び受給資格証又は退職票

６　第１項ただし書の規定は、前項前段の場合について準用する。

(1) 条例第２４条第１項に規定する退職の日以前に同条第４項に規定する事業を開始し、当該退職の日後に当該事業に専念する職員
(2) その他事業を開始した職員に準ずるものとして市長が認めた職員
（支給の期間の特例の申出）
第１０条の４　条例第２４条第４項の申出は、受給期間延長等申請書に登記事項証明書その他条例第２４条第１項に規定する退職の日後に同条第４項に規定する事業を開始した職員又は前条に規定する職員に該当することの事実を証明することができる書類及び受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票。以下この条において同じ。）を添えて市長に提出することによって行うものとする。
２　前項の申出（以下この条において「特例申出」という。）は、当該特例申出に係る者が条例第２４条第４項に規定する事業を開始した日又は当該事業に専念し始めた日の翌日から起算して、２箇月以内にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。
３　市長は、特例申出をした者が条例第２４条第１項に規定する退職の日後に同条第４項に規定する事業を開始した職員又は前条に規定する職員に該当すると認めたときは、その者に受給期間延長等通知書を交付しなければならない。この場合（第５項の規定により準用する第１０条第１項ただし書の規定により受給資格証を添えないで特例申出を受けたときを除く。）において、市長は、受給資格証に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。
４　前項の規定により受給期間延長等通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を市長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、市長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付しなければならない。
(1) その者が提出した受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があった場合　交付を受けた受給期間延長等通知書
(2) 条例第２４条第４項に規定する事業を廃止し、又は休止した場合　交付を受けた受給期間延長等通知書及び受給資格証
５　第１０条第７項の規定は、特例申出及び前項の場合並びに第２項ただし書の場合における特例申出に、第１０条第１項ただし書の規定は、第１項

及び前項の場合に、第１０条第３項及び第４項の規定は、第２項ただし書の場合における特例申出について準用する。

第５号様式（第１０条、第１０条の４関係）

受給期間延長等申請書

略	略			
③　この申請書を提出する理由	イ　妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就くことができないため ロ　事業を開始等したため 具体的理由（　　）			
④　③のイの理由が疾病又は負傷の場合	傷病の名　称		診　療 担当者	
⑤　職業に就くことができない期間又は事業を実施する期間	年　月　日から　年　月　日まで			
茅ヶ崎市失業者退職手当規則第１０条第１項又は第１０条の４第１項の規定により上記のとおり申請します。 略				
略	略			

注意事項

第５号様式（第１０条＿＿＿＿＿関係）

受給期間延長申請書

略	略			
③　職業に就くことができない理由				
④　③の理由＿＿が疾病又は負傷の場合	傷病の名　称		診　療 担当者	
⑤　職業に就くことができない期間＿＿＿＿＿＿＿＿	年　月　日から　年　月　日まで			
茅ヶ崎市失業者退職手当規則第１０条第１項＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ の規定により上記のとおり申請します。 略				
略	略			

注意事項

１　略

２　⑤欄の期間が３年を超えるときは、最大限３年間まで認められます。

３　略

第６号様式（第１０条、第１０条の４関係）

受給期間延長等通知書

略	略
受給期間延長等の理由	イ　妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就くことができないため ロ　事業を開始等したため 具体的理由（　　）
職業に就くことができない期間又は事業を実施する期間	年　月　日から　年　月　日まで
延長等後の受給期間満了年月日	年　月　日
茅ヶ崎市失業者退職手当規則第１０条第５項又は第１０条の４第３項の規定により上記のとおり受給期間を延長する。 略	

注意事項

１　略

１　略

２　⑤欄の「職業に就くことができない期間」とは、③欄の理由により職業に就くことができない期間のことで、その期間が３年を超えるときは、最大限３年間まで認められます。

３　略

第６号様式（第１０条　関係）

受給期間延長通知書

略	略
受給期間延長の理由	
延長後の受給期間満了年月日	年　月　日
茅ヶ崎市失業者退職手当規則第１０条第４項の規定により上記のとおり受給期間を延長する。 略	

注意事項

１　略

2　受給期間延長等申請書の記載内容に重大な変更があったとき（例えば、申請書を提出する　　理由や期間に変更があったとき）には、速やかにその旨を申し出るとともに、この通知書を提出してください。 3　受給期間延長等の　　理由がやんだときは、速やかにその旨を届け出るとともに、受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票）に添えてこの通知書を提出してください。	2　受給期間延長申請書　の記載内容に重大な変更があったとき（例えば、職業に就くことができない理由や期間に変更があったとき）には、速やかにその旨を申し出るとともに、この通知書を提出してください。 3　職業に就くことができない理由がやんだときは、速やかにその旨を届け出るとともに、受給資格証（受給資格証の交付を受けていない場合には、退職票）に添えてこの通知書を提出してください。

議案第９６号

茅ヶ崎市手数料条例の一部を改正する条例について

１　提案の理由

動物の愛護及び管理に関する法律に基づきマイクロチップ登録情報の通知を受けることにより狂犬病予防法の規定による犬の登録に必要な情報を収集することができることから、マイクロチップが装着されている犬の登録に係る事務の手数料を徴収しないこととする等のため提案する。

２　根拠法規

地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２２８条第１項

３　条例の概要

(1) マイクロチップが装着されている犬の登録に係る事務の手数料を徴収しないこととするとともに、犬からマイクロチップを取り除いた旨を届け出た犬の所有者に犬の鑑札を交付する事務の手数料の金額を定めることとした。（別表第１関係）

(2) この条例は、令和５年２月１日から施行することとした。

茅ヶ崎市手数料条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後

別表第１（第２条関係）

手数料を徴収する事務	金額	摘要
略	略	略
７０　狂犬病予防法（昭和２５年法律第２４７号）第４条第２項の規定に基づく犬の登録（動物の愛護及び管理に関する法律（昭和４８年法律第１０５号）第３９条の７第２項の規定により狂犬病予防法第４条第１項の規定に基づく犬の登録の申請があったものとみなしてする登録を除く。）	略	
略	略	略
１１４　動物の愛護及び管理に関する法律＿＿＿

１１４の２　動物の愛護及び管理に関する法律第３９条の７第６項の規定に基づく犬の鑑札の交付	１，６００円	
略	略	略

備考　略

略	略	略

備考　略

茅ヶ崎市手数料条例の一部を改正する条例参照条文

○地方自治法

（手数料）

第二百二十七条　普通地方公共団体は、当該普通地方公共団体の事務で特定の者のためにするものにつき、手数料を徴収することができる。

（分担金等に関する規制及び罰則）

第二百二十八条　分担金、使用料、加入金及び手数料に関する事項については、条例でこれを定めなければならない。この場合において、手数料について全国的に統一して定めることが特に必要と認められるものとして政令で定める事務（以下本項において「標準事務」という。）について手数料を徴収する場合においては、当該標準事務に係る事務のうち政令で定めるものにつき、政令で定める金額の手数料を徴収することを標準として条例を定めなければならない。

2　分担金、使用料、加入金及び手数料の徴収に関しては、次項に定めるものを除くほか、条例で五万円以下の過料を科する規定を設けることができる。

3　詐欺その他不正の行為により、分担金、使用料、加入金又は手数料の徴収を免れた者については、条例でその徴収を免れた金額の五倍に相当する金額（当該五倍に相当する金額が五万円を超えないときは、五万円とする。）以下の過料を科する規定を設けることができる。

○狂犬病予防法

（登録）

第四条　犬の所有者は、犬を取得した日（生後九十日以内の犬を取得した場合にあつては、生後九十日を経過した日）から三十日以内に、厚生労働省令の定めるところにより、その犬の所在地を管轄する市町村長（特別区にあつては、区長。以下同じ。）に犬の登録を申請しなければならない。ただし、この条の規定により登録を受けた犬については、この限りでない。

2　市町村長は、前項の登録の申請があつたときは、原簿に登録し、その犬の所有者に犬の鑑札を交付しなければならない。

3　犬の所有者は、前項の鑑札をその犬に着けておかなければならない。

4　第一項及び第二項の規定により登録を受けた犬の所有者は、犬が死亡したとき又は犬の所在地その他厚生労働省令で定める事項を変更したときは、三十日以内に、厚生労働省令の定めるところにより、その犬の所在地（犬の所在地を変更したときにあつては、その犬の新所在地）を管轄する市町村長に届け出なければならない。

5　第一項及び第二項の規定により登録を受けた犬について所有者の変更があつたときは、新所有者は、三十日以内に、厚生労働省令の定めるところにより、その犬の所在地を管轄する市町村長に届け出なければならない。

6　前各項に定めるもののほか、犬の登録及び鑑札の交付に関して必要な事項は、政令で定める。

○動物の愛護及び管理に関する法律

（犬及び猫の引取り）

第三十五条　都道府県等（都道府県及び指定都市、地方自治法第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下「中核市」という。）その他政令で定める市（特別区を含む。以下同じ。）をいう。以下同じ。）は、犬又は猫の引取りをその所有者から求められたときは、これを引き取らなければならない。ただし、犬猫等販売業者から引取りを求められた場合その他の第七条第四項の規定の趣旨に照らして引取りを求める相当の事由がないと認められる場合として環境省令で定める場合には、その引取りを拒否することができる。

2　前項本文の規定により都道府県等が犬又は猫を引き取る場合には、都道府県知事等（都道府県等の長をいう。以下同じ。）は、その犬又は猫を引き取るべき場所を指定することができる。

3　前二項の規定は、都道府県等が所有者の判明しない犬又は猫の引取りをその拾得者その他の者から求められた場合に準用する。この場合において、第一項ただし書中「犬猫等販売業者から引取り

を求められた場合その他の第七条第四項の規定の趣旨に照らして」とあるのは、「周辺の生活環境が損なわれる事態が生ずるおそれがないと認められる場合その他の」と読み替えるものとする。

4　都道府県知事等は、第一項本文（前項において準用する場合を含む。次項、第七項及び第八項において同じ。）の規定により引取りを行つた犬又は猫について、殺処分がなくなることを目指して、所有者がいると推測されるものについてはその所有者を発見し、当該所有者に返還するよう努めるとともに、所有者がいないと推測されるもの、所有者から引取りを求められたもの又は所有者の発見ができないものについてはその飼養を希望する者を募集し、当該希望する者に譲り渡すよう努めるものとする。

5　都道府県知事は、市町村（特別区を含む。）の長（指定都市、中核市及び第一項の政令で定める市の長を除く。）に対し、第一項本文の規定による犬又は猫の引取りに関し、必要な協力を求めることができる。

6　都道府県知事等は、動物の愛護を目的とする団体その他の者に犬及び猫の引取り又は譲渡しを委託することができる。

7　環境大臣は、関係行政機関の長と協議して、第一項本文の規定により引き取る場合の措置に関し必要な事項を定めることができる。

8　国は、都道府県等に対し、予算の範囲内において、政令で定めるところにより、第一項本文の引取りに関し、費用の一部を補助することができる。

（狂犬病予防法の特例）

第三十九条の七　環境大臣は、犬の所有者が当該犬を取得した日（生後九十日以内の犬を取得した場合にあつては、生後九十日を経過した日）から三十日以内に登録又は変更登録を受けた場合において、当該犬の所在地を管轄する市町村長（特別区にあつては、区長。以下この条において同じ。）の求めがあるときは、環境省令で定めるところにより、当該市町村長に環境省令で定める事項を通知しなければならない。

2　前項の規定により市町村長が通知を受けた場合における狂犬病予防法第四条の規定の適用については、当該通知に係る犬の所有者が当該犬に係る登録又は変更登録を受けた日において、当該犬の所有者から同条第一項の規定による犬の登録の申請又は同条第五項の規定による届出があつたものとみなし、当該犬に装着されているマイクロチップは、同条第二項の規定により市町村長から交付された鑑札とみなす。

3　環境大臣は、犬の所有者から第三十九条の五第八項（第三十九条の六第二項において準用する場合を含む。）の規定による届出があつた場合において、当該犬の所在地を管轄する市町村長の求めがあるときは、環境省令で定めるところにより、当該市町村長に環境省令で定める事項を通知しなければならない。

4　前項の規定により市町村長が通知を受けたときは、当該通知に係る届出があつた日において、当該届出をした犬の所有者から狂犬病予防法第四条第四項の規定による届出があつたものとみなす。

5　第二項の規定により狂犬病予防法第四条第二項の規定により市町村長から交付された鑑札とみなされたマイクロチップが装着されている犬の所有者は、その犬から当該マイクロチップを取り除いた場合その他の厚生労働省令で定める場合には、厚生労働省令で定めるところにより、市町村長に対し、その旨を届け出なければならない。

6　市町村長は、前項の規定による届出があつたときは、当該届出をした犬の所有者に犬の鑑札を交付しなければならない。

7　前項の場合における狂犬病予防法第四条第三項の規定の適用については、同項中「前項の鑑札」とあるのは、「動物の愛護及び管理に関する法律（昭和四十八年法律第百五号）第三十九条の七第六項の鑑札」とする。

議案第９７号

茅ヶ崎市病院事業の設置等に関する条例の一部を改正する条例について

１　提案の理由

病院事業の経営形態を見直し、地方公営企業法の規定の全部を適用することにより、病院事業の経営をより自立的なものとするため提案する。

２　根拠法規

(1) 地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第１３８条の４第３項、第２２８条第１項及び第２４４条の２第１項

(2) 地方公営企業法（昭和２７年法律第２９２号）第２条第３項、第４条及び第１４条

(3) 地方公営企業法施行令（昭和２７年政令第４０３号）第１条第１項

３　条例の概要

(1) 茅ヶ崎市病院事業の設置等に関する条例関係

ア　病院事業に地方公営企業法第２条第２項に規定する財務規定等を除く地方公営企業法の規定を令和５年４月１日から適用することとした。（第３条関係）

イ　病院事業の管理者の職名は病院事業管理者とし、その事務処理のための組織として茅ヶ崎市立病院を、附属機関として茅ヶ崎市病院事業経営審議会及び茅ヶ崎市立病院地域医療支援委員会をそれぞれ置くこととした。（第５条、別表第１関係）

ウ　規定を整備することとした。（第６条から第１０条まで、第１４条、第１５条、別表第２関係）

エ　所要の規定を整備することとした。（第４条、第１１条から第１３条まで、附則第２項、別表第３関係）

(2) 茅ヶ崎市附属機関設置条例関係

茅ヶ崎市特別職員報酬等審議会の設置目的に病院事業管理者の給料の額につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議することを加えることとした。（別表関係）

(3) この条例は、一部の規定を除き、令和５年４月１日から施行することとし、所要の経過措置を設けることとした。

茅ヶ崎市病院事業の設置等に関する条例の一部を改正する条例新旧対照表

改正後	改正前
（法の適用） 第３条　地方公営企業法（昭和２７年法律第２９２号。以下「法」という。）第２条第３項及び地方公営企業法施行令（昭和２７年政令第４０３号）第１条第１項の規定に基づき、病院事業に法第２条第２項に規定する財務規定等を除く法の規定を令和５年４月１日から適用する。	
（経営の基本） 第４条　病院事業は、常に企業の経済性を発揮するとともに、その本来の目的である公共の福祉を増進するように運営されなければならない。	（経営の基本） 第３条　病院事業は、常に企業の経済性を発揮するとともに、その本来の目的である公共の福祉を増進するように運営されなければならない。
２　茅ヶ崎市立病院（以下「病院」という。）は、次の事項を達成することを任務とする。 (1) 国民健康保険その他社会保険の主旨に基づく診療及び一般患者の診療を行うこと。 (2) 茅ヶ崎市における保健事業の中核として公衆衛生の向上及び増進に寄与すること。 (3) 診療及び保健事業に関する調査研究を行うこと。 (4) 医師の研修を行うこと。	２　茅ヶ崎市立病院（以下「病院」という。）は、次の事項を達成することを任務とする。 (1) 国民健康保険その他社会保険の主旨に基づく診療及び一般患者の診療を行うこと。 (2) 茅ヶ崎市における保健事業の中核として公衆衛生の向上及び増進に寄与すること。 (3) 診療及び保健事業に関する調査研究を行うこと。 (4) 医師の研修を行うこと。
３　病院の診療科目は、次のとおりとする。 総合内科　呼吸器内科　消化器内科　循環器内科　腎臓内科　脳神経内科　代謝内分泌内科　外科　呼吸器外科　消化器外科　脳神経外科　乳腺外科　整形外科　形成外科　精神神経科　リウマチ科　小児科　皮膚科　泌尿器科　産婦人科　眼科　耳鼻いんこう科　リハビリテーション科　放射線診断科　放射線治療科　病理診断科　麻酔科　歯科口腔外科	３　病院の診療科目は、次のとおりとする。 総合内科　呼吸器内科　消化器内科　循環器内科　腎臓内科　脳神経内科　代謝内分泌内科　外科　呼吸器外科　消化器外科　脳神経外科　乳腺外科　整形外科　形成外科　精神神経科　リウマチ科　小児科　皮膚科　泌尿器科　産婦人科　眼科　耳鼻いんこう科　リハビリテーション科　放射線診断科　放射線治療科　病理診断科　麻酔科　歯科口腔外科
４　病院の病床数は、一般病床４０１床とする。	４　病院の病床数は、一般病床４０１床とする。
（組織） 第５条　病院事業の管理者の職名は、病院事業管理者とする。 ２　法第１４条の規定に基づき、病院事業管理者の権限に属する事務を処理させるため、茅ヶ崎市立病院を置く。 ３　病院事業管理者の附属機関として、別表第１に掲げるものを置く。	
（使用料及び手数料）	（使用料及び手数料）

第６条　病院を利用する者は、使用料又は手数料を納付しなければならない。

２　使用料は、別表第２の左欄に掲げる種別に応じ同表の右欄に掲げる額とし、手数料は、別表第３の左欄に掲げる種別に応じ同表の右欄に掲げる額とする。

３　前項の使用料（駐車場の提供に係る使用料を除く。）及び手数料のうち、消費税法（昭和６３年法律第１０８号）第６条第１項の規定により消費税を課されないこととなるものについては、当該算定した額をもって使用料又は手数料の額とし、同法第４条第１項の規定により消費税を課されることとなるものについては、当該算定した額に、同法第２９条の税率と当該税率に地方税法（昭和２５年法律第２２６号）第７２条の８３の税率を乗じて得た率を合計した率に１を加えた率を乗じて得た額（その額に１０円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）をもって使用料又は手数料の額とする。

４　使用料又は手数料は、利用の都度納付しなければならない。ただし、病院事業管理者が必要があると認めるときは、この限りでない。

（使用料及び手数料の減免）

第７条　病院事業管理者は、納付すべき者の生活状態その他特別の事情により必要があると認めるときは、使用料又は手数料を減免することができる。

２　病院事業管理者は、納付すべき者の死亡その他の特別の事情により使用料又は手数料を納付することができる見込みがないと認めるときは、使用料又は手数料を免除することができる。

（使用料及び手数料の不還付）

第８条　既に納付された使用料及び手数料は、還付しない。ただし、病院事業管理者が特別の事情があると認めるときは、この限りでない。

（診療等の制限）

第９条　病院事業管理者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、診療若しくは病院の施設の利用を拒み、又は退院を命ずることができる。

(1)　入院者が定員に達したとき。

(2)　病院の施設又は附属設備を損傷し、又は滅失するおそれがあると認められるとき。

(3)　前２号に掲げるもののほか、病院事業管理者が特に必要があると認め

第４条　病院を利用する者は、使用料又は手数料を納付しなければならない。

２　使用料は、別表第１の左欄に掲げる種別に応じ同表の右欄に掲げる額とし、手数料は、別表第２の左欄に掲げる種別に応じ同表の右欄に掲げる額とする。

３　前項の使用料（駐車場の提供に係る使用料を除く。）及び手数料のうち、消費税法（昭和６３年法律第１０８号）第６条第１項の規定により消費税を課されないこととなるものについては、当該算定した額をもって使用料又は手数料の額とし、同法第４条第１項の規定により消費税を課されることとなるものについては、当該算定した額に、同法第２９条の税率と当該税率に地方税法（昭和２５年法律第２２６号）第７２条の８３の税率を乗じて得た率を合計した率に１を加えた率を乗じて得た額（その額に１０円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）をもって使用料又は手数料の額とする。

４　使用料又は手数料は、利用の都度納付しなければならない。ただし、市長＿＿＿＿が必要があると認めるときは、この限りでない。

（使用料及び手数料の減免）

第５条　市長＿＿＿＿は、納付すべき者の生活状態その他特別の事情により必要があると認めるときは、使用料又は手数料を減免することができる。

２　市長＿＿＿＿は、納付すべき者の死亡その他の特別の事情により使用料又は手数料を納付することができる見込みがないと認めるときは、使用料又は手数料を免除することができる。

（使用料及び手数料の不還付）

第６条　既に納付された使用料及び手数料は、還付しない。ただし、市長＿＿＿＿が特別の事情があると認めるときは、この限りでない。

（診療等の制限）

第７条　市長＿＿＿＿は、次の各号のいずれかに該当する場合は、診療若しくは病院の施設の利用を拒み、又は退院を命ずることができる。

(1)　入院者が定員に達したとき。

(2)　病院の施設又は附属設備を損傷し、又は滅失するおそれがあると認められるとき。

(3)　前２号に掲げるもののほか、市長＿＿＿＿が特に必要があると認め

るとき。

（損害賠償）

第１０条　病院を利用する者は、病院の施設又は附属設備を損傷し、又は滅失したときは、その損害を賠償しなければならない。ただし、病院事業管理者が特別の理由があると認めたときは、この限りでない。

（重要な資産の取得及び処分）

第１１条　法第３３条第２項の規定により予算で定めなければならない病院事業の用に供する資産の取得及び処分は、予定価格（適正な対価を得てする売払い以外の方法による譲渡にあっては、その適正な見積価格）が２０，０００，０００円以上の不動産若しくは動産の買入れ若しくは譲渡（不動産の信託の場合を除き、土地については、その面積が１件５，０００平方メートル以上のものに係るものに限る。）又は不動産の信託の受益権の買入れ若しくは譲渡とする。

（議会の同意を要する賠償責任の免除）

第１２条　法第３４条において準用する地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２４３条の２の２第８項の規定により病院事業の業務に従事する職員の賠償責任の免除について議会の同意を得なければならない場合は、当該賠償責任に係る賠償額が５００，０００円以上である場合とする。

（議会の議決を要する負担付きの寄附の受領等）

第１３条　病院事業の業務に関し、法第４０条第２項の規定に基づき条例で定めるものは、負担付きの寄附又は贈与の受領でその金額又は目的物の価格が５，０００，０００円以上のもの及び法律上茅ヶ崎市の義務に属する損害賠償の額の決定でその決定に係る金額が５００，０００円以上のものとする。

（業務状況説明書類の作成）

第１４条　病院事業管理者は、病院事業に関し、法第４０条の２第１項の規定に基づき、毎事業年度、４月１日から９月３０日までの業務の状況を説明する書類を１０月３１日までに、１０月１日から翌年３月３１日までの業務の状況を説明する書類を翌年４月３０日までに作成しなければならない。

２　前項の書類には、次に掲げる事項を記載するとともに、１０月３１日までに作成する書類においては前事業年度の決算の状況を、４月３０日まで

るとき。

（損害賠償）

第８条　病院を利用する者は、病院の施設又は附属設備を損傷し、又は滅失したときは、その損害を賠償しなければならない。ただし、市長が特別の理由があると認めたときは、この限りでない。

（重要な資産の取得及び処分）

第９条　地方公営企業法（昭和２７年法律第２９２号。以下「法」という。）第３３条第２項の規定により予算で定めなければならない病院事業の用に供する資産の取得及び処分は、予定価格（適正な対価を得てする売払い以外の方法による譲渡にあっては、その適正な見積価格）が２０，０００，０００円以上の不動産若しくは動産の買入れ若しくは譲渡（不動産の信託の場合を除き、土地については、その面積が１件５，０００平方メートル以上のものに係るものに限る。）又は不動産の信託の受益権の買入れ若しくは譲渡とする。

（議会の同意を要する賠償責任の免除）

第１０条　法第３４条において準用する地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２４３条の２の２第８項の規定により病院事業の業務に従事する職員の賠償責任の免除について議会の同意を得なければならない場合は、当該賠償責任に係る賠償額が５００，０００円以上である場合とする。

（議会の議決を要する負担付きの寄附の受領等）

第１１条　病院事業の業務に関し、法第４０条第２項の規定に基づき条例で定めるものは、負担付きの寄附又は贈与の受領でその金額又は目的物の価格が５，０００，０００円以上のもの及び法律上茅ヶ崎市の義務に属する損害賠償の額の決定でその決定に係る金額が５００，０００円以上のものとする。

（業務状況説明書類の作成）

第１２条　市長は、病院事業に関し、法第４０条の２第１項の規定に基づき、毎事業年度、４月１日から９月３０日までの業務の状況を説明する書類を１０月３１日までに、１０月１日から翌年３月３１日までの業務の状況を説明する書類を翌年４月３０日までに作成しなければならない。

２　前項の書類には、次に掲げる事項を記載するとともに、１０月３１日までに作成する書類においては前事業年度の決算の状況を、４月３０日まで

に作成する書類においては同日の属する事業年度の予算の概要及び事業の経営方針をそれぞれ明らかにしなければならない。

(1) 事業の概況

(2) 経理の状況

(3) 前２号に掲げるもののほか、病院事業の経営状況を明らかにするため病院事業管理者が必要と認める事項

３　天災その他やむをえない事由により第１項に定める期日までに同項の書類を作成することができなかった場合は、病院事業管理者は、その事由がやんだ後速やかにこれを作成しなければならない。

（委任）

第１５条　この条例に定めるもののほか、病院事業の管理に関し必要な事項は、病院事業管理者が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　略

（資産の取得及び処分に関する特例）

２　昭和４２年１月１日から同年３月３１日までの間に行なわれる資産の取得及び処分に対する第１１条の規定の適用については、同条中「法第３３条第２項の規定により予算で定め」とあるのは「地方公営企業法の一部を改正する法律（昭和４１年法律第１２０号）附則第２条第３項の規定により適用される法第３３条第２項の規定により議会の議決を経」とする。

（茅ヶ崎市国民健康保険茅ヶ崎市立病院条例等の廃止）

３　略

（茅ヶ崎市特別会計条例の一部改正）

４　略

（茅ヶ崎市立伝染病隔離病舎条例の一部改正）

５　略

（茅ヶ崎市国民健康保険茅ヶ崎市立病院の診療費その他の費用徴収条例の一部改正）

６　略

別表第１（第５条関係）

附属機関	設置目的	委員の数

に作成する書類においては同日の属する事業年度の予算の概要及び事業の経営方針をそれぞれ明らかにしなければならない。

(1) 事業の概況

(2) 経理の状況

(3) 前２号に掲げるもののほか、病院事業の経営状況を明らかにするため市長　　が必要と認める事項

３　天災その他やむをえない事由により第１項に定める期日までに同項の書類を作成することができなかった場合は、市長　　は、その事由がやんだ後速やかにこれを作成しなければならない。

（委任）

第１３条　この条例に定めるもののほか、病院事業の管理に関し必要な事項は、規則で　　定める。

附　則

（施行期日）

１　略

（資産の取得及び処分に関する特例）

２　昭和４２年１月１日から同年３月３１日までの間に行なわれる資産の取得及び処分に対する第３条　の規定の適用については、同条中「法第３３条第２項の規定により予算で定め」とあるのは「地方公営企業法の一部を改正する法律（昭和４１年法律第１２０号）附則第２条第３項の規定により適用される法第３３条第２項の規定により議会の議決を経」とする。

（茅ヶ崎市国民健康保険茅ヶ崎市立病院条例等の廃止）

３　略

（茅ヶ崎市特別会計条例の一部改正）

４　略

（茅ヶ崎市立伝染病隔離病舎条例の一部改正）

５　略

（茅ヶ崎市国民健康保険茅ヶ崎市立病院の診療費その他の費用徴収条例の一部改正）

６　略

茅ヶ崎市病院事業経営審議会	茅ヶ崎市病院事業の経営に関する事項につき病院事業管理者の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１０人以内
茅ヶ崎市立病院地域医療支援委員会	茅ヶ崎市立病院が地域における医療の確保のために行う支援に関する事項につき病院事業管理者の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１５人以内

別表第２（第６条関係）

種別		金額
診療	略	略
	労災診療（労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）の規定による療養の給付として行われる診療をいう。）	健康保険診療費等を基準として病院事業管理者が神奈川県労働基準局長と協議して定める額
	地公災診療（地方公務員災害補償法（昭和４２年法律第１２１号）の規定による療養として行われる診療をいう。）	健康保険診療費等を基準として病院事業管理者が地方公務員災害補償基金神奈川県支部長と協議して定める額
	略	略
略		略
入院期間が１８０日を超えた日以後の		保険外併用療養費に係る厚生労

別表第１（第４条関係）

種別		金額
診療	略	略
	労災診療（労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）の規定による療養の給付として行われる診療をいう。）	健康保険診療費等を基準として市長が神奈川県労働基準局長と協議して定める額
	地公災診療（地方公務員災害補償法（昭和４２年法律第１２１号）の規定による療養として行われる診療をいう。）	健康保険診療費等を基準として市長が地方公務員災害補償基金神奈川県支部長と協議して定める額
	略	略
略		略
入院期間が１８０日を超えた日以後の		保険外併用療養費に係る厚生労

入院及びその療養に伴う世話その他の看護（厚生労働大臣の定める評価療養、患者申出療養及び選定療養第２条第７号に規定するものをいう。）	働大臣が定める医薬品等（平成１８年厚生労働省告示第４９８号）第８号に規定する通算対象入院料の点数を用いて診療報酬の算定方法の例により算定した額に１００分の１５を乗じて得た額を基準として病院事業管理者が定める額
略　略	略
略	略
予防接種	診療報酬の算定方法及び実費額を基準として病院事業管理者が定める額。ただし、市町村の委託を受けて行うものにあっては、病院事業管理者が当該市町村長と協議して定める額とする。
略	略
特別に経費を要する診療等	診療報酬の算定方法又は実費額を基準として病院事業管理者が定める額

備考　略

別表第３（第６条関係）

略

入院及びその療養に伴う世話その他の看護（厚生労働大臣の定める評価療養、患者申出療養及び選定療養第２条第７号に規定するものをいう。）	働大臣が定める医薬品等（平成１８年厚生労働省告示第４９８号）第８号に規定する通算対象入院料の点数を用いて診療報酬の算定方法の例により算定した額に１００分の１５を乗じて得た額を基準として市長＿＿＿＿＿＿＿が定める額
略　略	略
略	略
予防接種	診療報酬の算定方法及び実費額を基準として市長＿＿＿＿＿＿＿が定める額。ただし、市町村の委託を受けて行うものにあっては、市長＿＿＿＿＿＿＿が当該市町村長と協議して定める額とする。
略	略
特別に経費を要する診療等	診療報酬の算定方法又は実費額を基準として市長＿＿＿＿＿＿＿が定める額

備考　略

別表第２（第４条関係）

略

茅ヶ崎市病院事業の設置等に関する条例の一部を改正する条例附則において改正する条例新旧対照表

改正後

（茅ヶ崎市附属機関設置条例の一部改正）

（設置）

第２条　執行機関の附属機関として、別表に掲げるものを置く。

別表（第２条関係）

附属機関の属する執行機関	附属機関	設置目的	委員の数
市長	略	略	略
	茅ヶ崎市特別職員報酬等審議会	議会の議員の議員報酬の額並びに市長、副市長、教育長及び病院事業管理者の給料の額につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１０人以内
	略	略	略
	茅ヶ崎市自殺対策計画推進委員会	自殺対策基本法（平成１８年法律第８５号）第１３条第２項に規定する自殺対策についての計画の策定及び変更並びに当該計画に基づく施策の推進に関する事項につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１１人以内

改正前

（設置）

第２条　執行機関の附属機関として、別表に掲げるものを置く。

別表（第２条関係）

附属機関の属する執行機関	附属機関	設置目的	委員の数
市長	略	略	略
	茅ヶ崎市特別職員報酬等審議会	議会の議員の議員報酬の額並びに市長、副市長及び教育長の給料の額につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１０人以内
	略	略	略
	茅ヶ崎市自殺対策計画推進委員会	自殺対策基本法（平成１８年法律第８５号）第１３条第２項に規定する自殺対策についての計画の策定及び変更並びに当該計画に基づく施策の推進に関する事項につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１１人以内

	略	略	略
略	略	略	略

	茅ヶ崎市立病院経営審議会	茅ヶ崎市立病院の経営に関する事項につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１０人以内
	茅ヶ崎市立病院地域医療支援委員会	茅ヶ崎市立病院が地域における医療の確保のために行う支援に関する事項につき市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申し、又は建議すること。	１５人以内
	略	略	略
略	略	略	略

茅ヶ崎市病院事業の設置等に関する条例の一部を改正する条例参照条文

○地方自治法

第百三十八条の四　普通地方公共団体にその執行機関として普通地方公共団体の長の外、法律の定めるところにより、委員会又は委員を置く。

②　普通地方公共団体の委員会は、法律の定めるところにより、法令又は普通地方公共団体の条例若しくは規則に違反しない限りにおいて、その権限に属する事務に関し、規則その他の規程を定めることができる。

③　普通地方公共団体は、法律又は条例の定めるところにより、執行機関の附属機関として自治紛争処理委員、審査会、審議会、調査会その他の調停、審査、諮問又は調査のための機関を置くことができる。ただし、政令で定める執行機関については、この限りでない。

（分担金等に関する規制及び罰則）

第二百二十八条　分担金、使用料、加入金及び手数料に関する事項については、条例でこれを定めなければならない。この場合において、手数料について全国的に統一して定めることが特に必要と認められるものとして政令で定める事務（以下本項において「標準事務」という。）について手数料を徴収する場合においては、当該標準事務に係る事務のうち政令で定めるものにつき、政令で定める金額の手数料を徴収することを標準として条例を定めなければならない。

2　分担金、使用料、加入金及び手数料の徴収に関しては、次項に定めるものを除くほか、条例で五万円以下の過料を科する規定を設けることができる。

3　詐欺その他不正の行為により、分担金、使用料、加入金又は手数料の徴収を免れた者については、条例でその徴収を免れた金額の五倍に相当する金額（当該五倍に相当する金額が五万円を超えないときは、五万円とする。）以下の過料を科する規定を設けることができる。

（公の施設の設置、管理及び廃止）

第二百四十四条の二　普通地方公共団体は、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるものを除くほか、公の施設の設置及びその管理に関する事項は、条例でこれを定めなければならない。

2　普通地方公共団体は、条例で定める重要な公の施設のうち条例で定める特に重要なものについて、これを廃止し、又は条例で定める長期かつ独占的な利用をさせようとするときは、議会において出席議員の三分の二以上の者の同意を得なければならない。

3　普通地方公共団体は、公の施設の設置の目的を効果的に達成するため必要があると認めるときは、条例の定めるところにより、法人その他の団体であつて当該普通地方公共団体が指定するもの（以下本条及び第二百四十四条の四において「指定管理者」という。）に、当該公の施設の管理を行わせることができる。

4　前項の条例には、指定管理者の指定の手続、指定管理者が行う管理の基準及び業務の範囲その他必要な事項を定めるものとする。

5　指定管理者の指定は、期間を定めて行うものとする。

6　普通地方公共団体は、指定管理者の指定をしようとするときは、あらかじめ、当該普通地方公共団体の議会の議決を経なければならない。

7　指定管理者は、毎年度終了後、その管理する公の施設の管理の業務に関し事業報告書を作成し、当該公の施設を設置する普通地方公共団体に提出しなければならない。

8　普通地方公共団体は、適当と認めるときは、指定管理者にその管理する公の施設の利用に係る料金（次項において「利用料金」という。）を当該指定管理者の収入として収受させることができる。

9　前項の場合における利用料金は、公益上必要があると認める場合を除くほか、条例の定めるところにより、指定管理者が定めるものとする。この場合において、指定管理者は、あらかじめ当該利用料金について当該普通地方公共団体の承認を受けなければならない。

10　普通地方公共団体の長又は委員会は、指定管理者の管理する公の施設の管理の適正を期するため、指定管理者に対して、当該管理の業務又は経理の状況に関し報告を求め、実地について調査し、又は必要な指示をすることができる。

11　普通地方公共団体は、指定管理者が前項の指示に従わないときその他当該指定管理者による管

理を継続することが適当でないと認めるときは、その指定を取り消し、又は期間を定めて管理の業務の全部又は一部の停止を命ずることができる。

○地方公営企業法

（この法律の適用を受ける企業の範囲）

第二条　この法律は、地方公共団体の経営する企業のうち次に掲げる事業（これらに附帯する事業を含む。以下「地方公営企業」という。）に適用する。

一　水道事業（簡易水道事業を除く。）

二　工業用水道事業

三　軌道事業

四　自動車運送事業

五　鉄道事業

六　電気事業

七　ガス事業

2　前項に定める場合を除くほか、次条から第六条まで、第十七条から第三十五条まで、第四十条から第四十一条まで並びに附則第二項及び第三項の規定（以下「財務規定等」という。）は、地方公共団体の経営する企業のうち病院事業に適用する。

3　前二項に定める場合のほか、地方公共団体は、政令で定める基準に従い、条例（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百八十四条第一項の一部事務組合（以下「一部事務組合」という。）又は広域連合（以下「広域連合」という。）にあつては、規約）で定めるところにより、その経営する企業に、この法律の規定の全部又は一部を適用することができる。

（地方公営企業の設置）

第四条　地方公共団体は、地方公営企業の設置及びその経営の基本に関する事項は、条例で定めなければならない。

（管理者の設置）

第七条　地方公営企業を経営する地方公共団体に、地方公営企業の業務を執行させるため、第二条第一項の事業ごとに管理者を置く。ただし、条例で定めるところにより、政令で定める地方公営企業について管理者を置かず、又は二以上の事業を通じて管理者一人を置くことができる。なお、水道事業（簡易水道事業を除く。）及び工業用水道事業を併せて経営する場合又は軌道事業、自動車運送事業及び鉄道事業のうち二以上の事業を併せて経営する場合においては、それぞれ当該併せて経営する事業を通じて管理者一人を置くことを常例とするものとする。

（管理者の選任及び身分取扱い）

第七条の二　管理者は、地方公営企業の経営に関し識見を有する者のうちから、地方公共団体の長が任命する。

2　次の各号のいずれかに該当する者は、管理者となることができない。

一　破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

二　禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

3　管理者は、衆議院議員若しくは参議院議員又は地方公共団体の議会の議員若しくは常勤の職員若しくは地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員と兼ねることができない。

4　管理者の任期は、四年とする。

5　管理者は、再任されることができる。

6　管理者は、常勤とする。

7　地方公共団体の長は、管理者が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認める場合又は管理者の業務の執行が適当でないため経営の状況が悪化したと認める場合その他管理者がその職に必要な適格性を欠くと認める場合には、これを罷免することができる。

8　地方公共団体の長は、管理者に職務上の義務違反その他管理者たるに適しない非行があると認める場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

９　管理者は、前二項の規定による場合を除くほか、その意に反して罷免され、又は懲戒処分を受けることがない。

１０　管理者は、第二項各号のいずれかに該当するに至つたときは、その職を失う。

１１　地方自治法第百五十九条、第百六十五条第二項及び第百八十条の五第六項から第八項まで並びに地方公務員法第三十条から第三十七条まで及び第三十八条第一項の規定は、管理者について準用する。

（事務処理のための組織）

第十四条　地方公営企業を経営する地方公共団体に、管理者の権限に属する事務を処理させるため、条例で必要な組織を設ける。

○地方公営企業法施行令

（法の適用）

第一条　地方公共団体は、地方公営企業法（以下「法」という。）第二条第二項の規定により同項に規定する財務規定等（以下「財務規定等」という。）が適用される病院事業について、条例（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百八十四条第一項の一部事務組合（以下「一部事務組合」という。）又は広域連合（以下「広域連合」という。）にあつては、規約。以下この条において同じ。）で定めるところにより、財務規定等を除く法の規定を、条例で定める日から適用することができる。

２　地方公共団体は、地方公営企業及び前項に規定する病院事業以外の事業で主としてその経費を当該事業の経営に伴う収入をもつて充てるものについて、条例で定めるところにより、法の規定の全部又は財務規定等を、条例で定める日から適用することができる。

議案第９８号

入札結果表

1	電子入札区分	電子入札
2	年度	令和4年度
3	入札執行部局名／入札執行所属名	財務部　契約検査課
4	入札方式	一般競争入札
5	落札者	宇野重工株式会社　神奈川営業所
6	営業種目	鋼構造物
7	開札日	令和4年9月21日（水）
8	開札場所	茅ヶ崎市役所　本庁舎　５階　契約検査課
9	件名	浜園橋橋りょう整備工事（上部工）
10	履行箇所	茅ヶ崎市浜之郷地内外
11	履行期間	市議会議決の日から令和6年7月26日まで
12	予定価格（税抜）	¥368,680,000
	予定価格（税込）	¥405,548,000
13	落札金額（税抜）	**¥330,000,000**
	落札金額（税込）	**¥363,000,000**
14	調査基準価格（税抜）	¥335,498,800
	調査基準価格（税込）	¥369,048,680
15	失格基準価格（税抜）	¥293,018,911
	失格基準価格（税込）	¥322,320,802
16	結果	落札

No.	参加事業者	第１回入札額	第２回入札額	第３回入札額	第４回入札額	摘要
1	宇野重工株式会社	**330,000,000**	－	－	－	落札
2	株式会社角藤	**335,580,000**	－	－	－	－

調査基準価格
　予定価格１５０，０００，０００円以上の工事の請負契約で、最低制限価格を設けない入札において、地方自治法施行令第１６７条の１０第１項に規定する当該契約の内容に適合した履行がされないおそれがあると認める場合の基準となる価格。

失格基準価格
　契約の内容に適合した履行が困難であると判断するための価格。

報告第２７号

「報告第２７号専決処分の報告について」の経過報告

事故発生日時　　令和４年４月９日　午前２時頃
事故発生場所　　赤羽根２２６３番地先
事故当事者　　相手方　市内在住の女性
　　当　方　茅ヶ崎市

経　過

令和４年　４月２２日　相手方より事故発生の連絡を受ける。
令和４年　４月２２日　車両損傷事故発生について損害保険ジャパン株式会社に電話にて連絡する。
令和４年　６月　２日　損害保険ジャパン株式会社に「道路賠償責任保険」の事故報告を提出する。
令和４年１０月２０日　専決処分をする。

損害賠償の額の内訳

区　　分	茅ヶ崎市	相　手　方
損　害　額		１６，７２０円
（算出内訳）		（修理費） １６，７２０円
過失割合	５０％	５０％
賠償額	８，３６０円	
（算出内訳）	（相手方の損害額） １６，７２０円×５０％ ＝８，３６０円	

報告第２８号

「報告第２８号専決処分の報告について」の経過報告

事故発生日時　　令和４年６月７日　午後２時頃
事故発生場所　　芹沢４１９２番地先
事故当事者　　相手方　市内在住の女性
　　当　方　茅ヶ崎市

経　過

令和４年　６月　８日　相手方より事故発生の連絡を受ける。
令和４年　６月　８日　事故発生について損害保険ジャパン株式会社に電話にて連絡する。
令和４年　６月２４日　損害保険ジャパン株式会社に「道路賠償責任保険」の事故報告を提出する。
令和４年１０月２０日　専決処分をする。

損害賠償の額の内訳

区　　分	茅ヶ崎市	相手方
損害額		３５０，０００円
（算出内訳）		（修理費） ３５０，０００円
過失割合	７０％	３０％
賠償額	２４５，０００円	
（算出内訳）	（相手方の損害額） ３５０，０００円×７０％ ＝２４５，０００円	

報告第２９号

「報告第２９号専決処分の報告について」の経過報告

事故発生日時　　令和４年６月１０日　午前１０時００分頃
事故発生場所　　東海岸南三丁目２番２１号先
事故当事者　　相手方　市内在住の男性
　　当　方　茅ヶ崎市

経　過

令和４年　６月１０日　事故発生
令和４年　６月１０日　公園緑地課より資産経営課へ事故発生の連絡を受ける。
令和４年　６月１３日　事故発生を公益社団法人全国市有物件災害共済会の基幹システムにて事故登録し、電話で連絡する。
令和４年１０月２０日　専決処分をする。

損害賠償の額の内訳

区　　分	茅ヶ崎市	相　手　方
損　害　額		５７，２００円
（算出内訳）		（修理費） ５７，２００円
過失割合	１００％	０％
賠　償　額	５７，２００円	
（算出内訳）	（相手方の損害額） ５７，２００円×１００％ ＝５７，２００円	

報告第３０号

「報告第３０号専決処分の報告について」の経過報告

事故発生日時　　令和４年７月１８日　午前９時４３分頃
事故発生場所　　香川六丁目２８番５号先
事故当事者　　相手方　市内所在の法人
　　当　方　茅ヶ崎市

経　過

令和４年　７月１８日　事故発生
令和４年　７月１８日　環境事業センターより資産経営課へ事故発生の連絡を受ける。
令和４年　７月１９日　事故発生を公益社団法人全国市有物件災害共済会の基幹システムにて事故登録し、電話で連絡する。
令和４年１０月２０日　専決処分をする。

損害賠償の額の内訳

区　　分	茅ヶ崎市	相　手　方
損　害　額		４８９，７４２円
（算出内訳）		（修理費） ４８９，７４２円
過失割合	１００％	０％
賠　償　額	４８９，７４２円	
（算出内訳）	（相手方の損害額） ４８９，７４２円×１００％ ＝４８９，７４２円	