

前橋市職員の退職手当に関する条例新旧対照表

改 正 案	現 行
(失業者の退職手当)	(失業者の退職手当)
第10条 省略	第10条 省略
2～10 省略	2～10 省略
11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第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)～(3) 省略	(1)～(3) 省略
(4) <u>雇用保険法第56条の3第1項に規定する安定した職業に就いた者</u> 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	(4) <u>職業に就いたもの</u> 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)～(6) 省略	(5)～(6) 省略
12～13 省略	12～13 省略
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、 <u>雇用保険法第56条の3第1項第1号に該当する者に係る就業促進手当について同条第4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。</u>	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、 <u>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。</u>
	(1) <u>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</u>
	(2) <u>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</u>
15～17 省略	15～17 省略
附 則	附 則
1～7 省略	1～7 省略
8 平成16年3月31日に国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則別表の上欄に掲げる機関(以下「旧機関」という。)の職員として在職する者が、同法附則第4条の規定により引き続いて国立大学法人等(同法第2条第1項に規定する国立大学法人及び同条第3項に規定する大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。)の職員となり、かつ、引き続き国立大学法人等の職員として在職した後引き続いて職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の国立大学	8 平成16年3月31日に国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則別表第1の上欄に掲げる機関(以下「旧機関」という。)の職員として在職する者が、同法附則第4条の規定により引き続いて国立大学法人等(同法第2条第1項に規定する国立大学法人及び同条第3項に規定する大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。)の職員となり、かつ、引き続き国立大学法人等の職員として在職した後引き続いて職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の国立大

法人等の職員としての引き続いた在職期間を職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、その者が国立大学法人等を退職したことにより退職手当(これに相当する給付を含む。)の支給を受けているときは、この限りでない。

- 9 旧機関の職員が、第7条第5項に規定する事由によって引き続いて職員となり、かつ、引き続いて職員として在職した後引き続いて国立大学法人等の職員となった場合において、その者の職員としての勤続期間が、当該国立大学法人等の退職手当の支給の基準(国立大学法人法第35条の2において準用する独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第50条の10第2項に規定する基準をいう。)により、当該国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算されることに定められているときは、市長が定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。

10 省略

- 11 令和9年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市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市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。

12～20 省略

学法人等の職員としての引き続いた在職期間を職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、その者が国立大学法人等を退職したことにより退職手当(これに相当する給付を含む。)の支給を受けているときは、この限りでない。

- 9 旧機関の職員が、第7条第5項に規定する事由によって引き続いて職員となり、かつ、引き続いて職員として在職した後引き続いて国立大学法人等の職員となった場合において、その者の職員としての勤続期間が、当該国立大学法人等の退職手当の支給の基準(国立大学法人法第35条において準用する独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第50条の10第2項に規定する基準をいう。)により、当該国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算されることに定められているときは、市長が定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。

10 省略

- 11 令和7年3月31日以前に退職した職員に対する第10条第10項の規定の適用については、同項中「第28条まで」とあるのは「第28条まで及び附則第5条」と、同項第2号中「イ 雇用保険法第22条第2項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者として市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市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。

12～20 省略