

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例をここに公布する。

平成19年7月6日

鳥取県知事 平 井 伸 治

鳥取県条例第52号

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

第1条 職員の退職手当に関する条例（昭和37年鳥取県条例第51号）の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分（以下この条において「改正部分」という。）に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分（以下この条において「改正後部分」という。）が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削る。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、職員の給与に関する条例（昭和26年鳥取県条例第3号。以下「給与条例」という。）第16条の9第2項の規定に基づき、職員の退職手当の額その他退職手当の支給に関し必要な事項を定めるものとする。</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この条例は、職員の給与に関する条例（昭和26年<u>2月</u>鳥取県条例第3号。以下「給与条例」という。）第16条の9第2項の規定に基づき、職員の退職手当の額その他退職手当の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p>
<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第15条 勤続期間12月以上（<u>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</u>）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、<u>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項の規定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知事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</u></p>	<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第15条 勤続期間<u>6月以上</u>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雇用保険法（昭和49年法律第116号）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、<u>同法第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者を同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項の規定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知事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。以下この条において「支給期間」という。）内に失業してい</u></p>

<p>れた期間が4年を超えるときは、4年とする。以下この条において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>2 略</p> <p>3 勤続期間12月以上(特定退職者にあつては、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、同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。</p> <p>4～17 略</p>	<p>る場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。</p> <p>(1)及び(2) 略</p> <p>2 略</p> <p>3 勤続期間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、同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。</p> <p>4～17 略</p>
---	--

第2条 職員の退職手当に関する条例の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分を削る。

改正後	改正前
<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第15条 略</p> <p>2～16 略</p> <p>17 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。</p>	<p>(失業者の退職手当)</p> <p>第15条 略</p> <p>2～16 略</p> <p>17 本条の規定による退職手当は、雇用保険法又は<u>船員保険法(昭和14年法律第73号)</u>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。</p>

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成19年10月1日から施行する。ただし、第2条及び附則第3項の規定は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第1条の規定による改正後の職員の退職手当に関する条例第15条第1項及び第3項の規定は、この条例の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

3 第2条の規定による改正後の職員の退職手当に関する条例第15条の規定による退職手当は、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成19年法律第30号）附則第42条の規定によりなお従前の例によるものとされた同法第4条の規定による改正前の船員保険法（昭和14年法律第73号）の規定による失業等給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。