

第1号議案

知事からの意見聴取について

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第29条の規定により知事から意見を求められた平成22年5月定例会に提出される次の議案については、異議がないものとする。

平成22年5月14日

大阪府教育委員会

○ 条例案

- 1 府費負担教職員の給与の支給等に関する事務に係る事務処理の特例に関する条例一部改正の件
- 2 職員の退職手当に関する条例等一部改正の件
- 3 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例一部改正の件
- 4 職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例一部改正の件

○ 報告

大阪府立高等学校の授業料等支払請求についての訴えの提起の専決処分の件

[根拠規定]

地方教育行政の組織及び運営に関する法律

(教育委員会の意見聴取)

第二十九条 地方公共団体の長は、歳入歳出予算のうち教育に関する事務に係る部分その他特に教育に関する事務について定める議会の議決を経るべき事件の議案を作成する場合においては、教育委員会の意見をきかなければならない。

大阪府教育委員会事務決裁規則

(委員会決裁事項)

第三条 委員会が会議の議決により決裁する事項は、次のとおりとする。

六 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第二十九条に規定する意見の申出に関すること。

○条例案

番号	件名	概要
1	府費負担教職員の給与の支給等に関する事務に係る事務処理の特例に関する条例一部改正の件	<p>平成22年度における子ども手当の支給に関する法律（平成22年法律第19号）が、平成22年4月1日に施行されたことに伴い、平成22年度における子ども手当に関する認定事務等であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものについて、大阪市が処理することとするため、所要の改正を行う。</p> <p>〔施行期日〕 公布の日</p>
2	職員の退職手当に関する条例等一部改正の件	<p>退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する府民の信頼確保に資するため、国家公務員の取扱いに準じ、退職後、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた者の退職手当の全部又は一部を返納させることができることとする等、所要の改正を行う。</p> <p>〔施行期日〕 公布の日</p>
3	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例一部改正の件	<p>1 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正 時間外勤務代休時間を指定することができる「勤務日等」を定義する条項を整備する。</p> <p>2 職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の一部改正 職員が給与を受けながら職員団体に係る業務等を行うことができる期間に時間外勤務代休時間を加える。</p> <p>〔施行期日〕 公布の日</p>
4	職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例一部改正の件	<p>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）の一部改正に伴い、育児休業をすることができない職員等の範囲から、配偶者が育児休業をしている職員等を除外するなど、所要の改正を行う。</p> <p>〔施行期日〕 平成22年6月30日</p>

○報告

番号	件名	概要
1	大阪府立高等学校の授業料等支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校全日制課程へ平成16年4月1日に入学し、平成19年3月1日付けで卒業した者が、度重なる催告にもかかわらず、<u>平成17年度第1期分から平成18年度第4期分までの授業料及び平成18年度空調使用料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</u></p> <p>そのため、平成22年2月8日に支払督促の申立てを行ったところ、相手方から督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>
2	大阪府立高等学校の授業料等支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校定時制課程へ平成16年4月1日に入学し、平成19年3月1日付けで卒業したが、度重なる催告にもかかわらず、<u>平成16年度第2期分から第4期分、平成17年度第2期分から第4期分、平成18年度第1期分から第4期分までの授業料及び平成18年度空調使用料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</u></p> <p>そのため、平成22年2月9日に支払督促の申立てを行ったところ、督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>
3	大阪府立高等学校の授業料等支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校全日制課程へ平成17年4月1日に入学し、平成20年3月1日付けで卒業したが、度重なる催告にもかかわらず、<u>平成18年度第1期分から平成19年度第4期分までの授業料及び平成19年度空調使用料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</u></p> <p>そのため、平成22年3月19日に支払督促の申立てを行ったところ、督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>
4	大阪府立高等学校の授業料等支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校全日制課程へ平成17年4月1日に入学し、平成20年3月3日付けで卒業したが、度重なる催告にもかかわらず、<u>平成18年度第1期分から平成19年度第4期分までの授業料及び平成19年度空調使用料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</u></p> <p>そのため、平成22年3月24日に支払督促の申立てを行ったところ、督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>

番号	件名	概要
5	大阪府立高等学校の授業料等支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校全日制課程へ平成17年4月1日に入学し、平成20年3月5日付けで卒業した者が、度重なる催告にもかかわらず、平成18年度第1期分から平成19年度第4期分までの授業料及び平成19年度空調使用料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</p> <p>そのため、平成22年3月24日に支払督促の申立てを行ったところ、相手方から督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>
6	大阪府立高等学校の授業料支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校全日制課程へ平成15年4月1日に入学し、平成18年3月1日付けで卒業したが、度重なる催告にもかかわらず、平成16年度第3期分から第4期分、平成17年度第2期分から第4期分までの授業料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</p> <p>そのため、平成22年3月24日に支払督促の申立てを行ったところ、督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>
7	大阪府立高等学校の授業料支払請求についての訴えの提起の件	<p>大阪府立高等学校全日制課程へ平成18年4月1日に入学し、平成21年3月1日付けで卒業したが、度重なる催告にもかかわらず、平成18年度第1期分から平成20年度第4期分までの授業料を滞納し、現在に至るも支払いがない。</p> <p>そのため、平成22年3月19日に支払督促の申立てを行ったところ、督促異議の申立てがあり、民事訴訟法第395条の規定により訴訟に移行することとなったことから、地方自治法第180条第1項の規定により知事が専決したものを報告するもの。</p>

府費負担教職員の給与の支給等に関する事務に係る事務処理の特例に関する条例の改正の概要

教育委員会事務局教職員室教職員企画課

改正の理由	施行予定期日
<p>大阪市については、現在、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第55条第1項の規定に基づき、児童手当に関する認定事務等であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものを大阪市が処理することとするため、条例の規定を設けているところである。</p> <p>今般、平成22年度における子ども手当の支給に関する法律（平成22年法律第19号）が、平成22年4月1日に施行されたことに伴い、平成22年度における子ども手当に関する認定事務等であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものについても大阪市が処理することとするため、所要の改正を行うものである。</p>	公布の日
	適用区分

	条例設置を必要とする理由
	<p>地方教育行政の組織及び運営に関する法律第55条第1項の規定により、都道府県は、都道府県教育委員会の権限に属する事務の一部を市町村が処理することとする場合は、条例で定める必要があるため。</p>
改正の要点	
<p>以下の事務であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものは、大阪市が処理することとする。（新第3条関係）</p> <p>(1) 子ども手当の受給資格及び子ども手当の額の認定に関する事務</p> <p>(2) 子ども手当の支給に関する事務</p> <p>(3) 子ども手当について、偽りその他不正の手段により子ども手当の支給を受けた者からの、その受給額に相当する金額の全部又は一部の徴収に関する事務</p>	政策アセスメント
	大阪市と調整済み
	制度間調整の内容

	その他審査の参考となる資料

府費負担教職員の給与の支給等に関する事務に係る事務処理の特例に関する条例の一部を改正する条例（案）要綱

1 改正理由

大阪市については、現在、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第55条第1項の規定に基づき、児童手当に関する認定事務等であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものを大阪市が処理することとするため、条例の規定を設けているところである。

今般、平成22年度における子ども手当の支給に関する法律（平成22年法律第19号。以下「法」という。）が、平成22年4月1日に施行されたことに伴い、平成22年度における子ども手当に関する認定事務等であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものについても大阪市が処理することとするため、所要の改正を行うものである。

なお、大阪市以外の市町村については、従来から児童手当に関する認定事務等を大阪府で行ってきたため、今後新たに大阪市以外の市町村が認定事務等を行うシステムを構築し、その費用等を府が交付金という形で負担するよりも、引き続き府で認定事務等を行う方が合理的である等の事情がある。よって、大阪市以外の市町村に対しては、児童手当及び子ども手当に関する認定事務等について事務処理の特例を置かないこととしている。

2 改正の内容

以下の事務であって、大阪市が設置する学校の職員（府費負担教職員に限る。）に係るものは、大阪市が処理することとする。（新第3条関係）

- (1) 子ども手当の受給資格及び子ども手当の額の認定に関する事務
- (2) 子ども手当の支給に関する事務
- (3) 子ども手当について、偽りその他不正の手段により子ども手当の支給を受けた者からの、その受給額に相当する金額の全部又は一部の徴収に関する事務

【法の読み替え規定の内容】

法第16条第1項の規定によって読み替えられる規定

法第6条第1項：受給資格者は、子ども手当の支給を受けようとするときは、その受給資格及び子ども手当の額について、住所地の市町村長（特別区の区長を含む。以下同じ。）の認定を受けなければならない。

法第7条第1項：市町村長は、前条の認定をした受給資格者に対し、子ども手当を支給する。

法第13条第1項：偽りその他不正の手段により子ども手当の支給を受けた者があるときは、市町村長は、国税徴収の例により、受給額に相当する金額の全部又は一部をその者から徴収することができる。

⇒「住所地の市町村長（特別区の区長を含む。以下同じ。）」・「市町村長」を「市町村立給与負担法第1条又は第2条に規定する職員にあつては、当該職員の給与を負担する都道府県の長又はその委任を受けた者」と読み替える。

法第16条第2項の規定によって準用される規定

法第6条第2項：前項の認定を受けた者が、他の市町村（特別区を含む。以下同じ。）の区域内に住所を変更した場合において、その変更後の期間に係る子ども手当の支給を受けようとするときも、同項と同様とする。

⇒「第16条第1項の規定によって読み替えられる第6条第1項の認定を受けた者が当該認定をした者を異にすることとなった場合」について準用する。

つまり、例えば、大阪市以外の市町村の学校の府費負担教職員が大阪市の学校に異動になった場合において、子ども手当の支給を受けようとするときも、当該異動先で認定を受けなければならない。

法第16条第3項の規定によって読み替えられる規定

法第7条第3項：受給資格者が住所を変更した場合又は災害その他やむを得ない理由により前条の規定による認定の請求をすることができなかつた場合において、住所を変更した後又はやむを得ない理由がやんだ後15日以内にその請求をしたときは、子ども手当の支給は、前項の規定にかかわらず、受給資格者が住所を変更した日又はやむを得ない理由により当該認定の請求をすることができなくなつた日の属する月の翌月から始める。

⇒「住所を変更した」を「当該認定をした者を異にすることとなった」と読み替える。

つまり、例えば、3月31日付で大阪市以外の市町村の学校の府費負担教職員が大阪市の学校に異動になった場合において、4月1日に子ども手当の認定の請求をした場合、認定請求月の翌月である5月分からでなく、異動月の翌月である4月分から、子ども手当が支給される。

3 施行期日

公布の日（6月期の子ども手当の認定・支給事務に間に合わせるため。）

○府費負担教職員の給与の支給等に関する事務に係る事務処理の特例に関する条例(平成十二年大阪府条例第三十二号) 新旧対照表

改正案

現行

(市町村が処理する事務の範囲等)

(市町村が処理する事務の範囲等)

第二条 児童手当法(昭和四十六年法律第七十二号。以下この条において「法」という。)に基づく事務のうち、次に掲げる事務であつて大阪市が設置する学校の職員(負担法第一条に規定する職員に限る。次条において同じ。)に係るものは、大阪市が処理することとする。

第二条 児童手当法(昭和四十六年法律第七十二号。以下この条において「法」という。)に基づく事務のうち、次に掲げる事務であつて大阪市が設置する学校の職員(負担法第一条に規定する職員に限る。)に係るものは、大阪市が処理することとする。

一〜三 (略)

一〜三 (略)

第三条 平成二十二年度における子ども手当の支給に関する法律(平成二十二年法律第十九号。以下この条において「法」という。)に基づく事務のうち、次に掲げる事務であつて大阪市が設置する学校の職員に係るものは、大阪市が処理することとする。

(新設)

- 一 法第十六条第一項又は第二項の規定によつて読み替えられ、又は準用される法第六条第一項及び第二項の規定による受給資格及び子ども手当の額の認定に関する事務
- 二 法第十六条第一項及び第三項の規定によつて読み替えられる法第七条の規定による子ども手当の支給に関する事務
- 三 法第十六条第一項の規定によつて読み替えられる法第十三条第一項の規定による偽りその他不正の手段により子ども手当の支給を受けた者からのその受給額に相当する金額の全部又は一部の徴収に関する事務

第四条 (略)

第三条 (略)

第五条 (略)

第四条 (略)

職員の退職手当に関する条例等の改正の概要

総務部人事室企画厚生課

改正の理由	施行予定期日
<p>退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する府民の信頼確保に資するため、国家公務員の取扱いに準じ、退職後、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた者の退職手当の全部又は一部を返納させることができることとする等、退職手当について新たな支給制限及び返納等の制度を設ける。</p>	公布の日から施行する。
	適用区分
改正の要点	施行日以後の退職による退職手当について適用する。
<p>1 職員に対する退職手当の支給の制限又は返納 退職後、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合は、支払前であれば退職手当の支給を制限し、支払後であれば退職手当の返納を命ずることができることとする。</p> <p>2 遺族又は相続人に対する退職手当の支給の制限又は返納若しくは納付 在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合で、すでに当該職員が死亡しているときには、支払前であれば遺族に対する退職手当の支給を制限し、支払後であれば遺族又は相続人に返納又は納付を命ずることができることとする。</p> <p>3 退職手当の一部支給等 退職手当の支給制限に際しては、非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することができることとする。また、返納についても、一部のみを返納させることができることとする。</p> <p>4 大阪府人事委員会への諮問 処分を受ける者の権利保護を図る観点から、懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められたことによる支給制限処分並びにすべての返納命令及び納付命令を行う際には、大阪府人事委員会に諮問することとする。</p>	条例措置を必要とする理由
	地方公務員法第24条第6項及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条の規定により、職員及び府費負担教職員の給与その他の勤務条件は条例で定めることとされているため。
	政策アセスメント
	人事委員会と調整済み
	制度間調整の内容
	人事委員会規則の改正
	その他審査の参考となる資料
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員退職手当法の一部を改正する法律 ・ 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案（準則）

職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例（案）要綱

I 改正理由

退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する府民の信頼確保に資するため、国家公務員の取扱いに準じ、退職後、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められた者の退職手当の全部又は一部を返納させることができることとする等、退職手当について新たな支給制限及び返納等の制度を設けるものである。

【経緯】

- 国における平成19年の給与取扱方針閣議決定において、不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて検討する旨盛り込まれる。
- 平成19年11月以降、総務大臣主催の「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」が開催され、平成20年6月に報告書が取りまとめられる。
- 上記報告書を受け、国家公務員退職手当法が改正され、平成21年4月から施行される。
- 併せて、地方においても同様の措置を講ずることが適当であるとして、同年3月31日付けで総務省自治行政局公務員部長から、職員の退職手当に関する条例（案）（いわゆる準則）が示され、所要の規定整備を図るよう助言通知が発出される。

II 改正内容

1 職員の退職手当に関する条例の一部改正【第1条】

(1) 遺族の範囲及び順位（第2条の2関係）

- 同条は、死亡退職時における退職手当を受けるべき遺族の範囲及び順位を定めた規定であり、現行の第12条及び第12条の2を再編したものである。

(2) 懲戒免職等処分による退職等に係る退職手当の基本額の計算（第3条第2項及び附則第44項関係）

- 現行制度では、懲戒免職等処分（後述（5））を受けて退職した者及び失職（成年被後見人及び被保佐人の該当によるものを除く。以下同じ。）した者に対しては、一般の退職手当（以下、単に「退職手当」という。）の全部を支給しないこととしていたものであるが、今回の改正により、これらの者に対し、退職手当の一部を支給することができることとするに伴い、これらの事由に該当した場合における退職手当の基本額の計算方法を定めるものである。
- 懲戒免職等処分により退職した者及び失職した者に対する退職手当の基本額の計算については、自己都合により退職した者と同様の取扱いとすることとする。

(3) 「基礎在職期間」の定義から除外される期間（第5条の2第2項）

次の期間は、退職の日以前の期間における同項各号に定める在職期間から除算することとする。

- ① 「職員」「国家公務員」「通算規定のある地方公務員」「通算規定のある一般地方独立行政法人等職員」として退職した際に退職手当の支給を受けた場合における、その手当の基礎となった在職期間（現行どおり）
- ② 在職期間が6月未満であることにより退職手当が支給されなかった当該在職期間
- ③ 「懲戒免職等処分による退職」「失職」「在職中の行為に関し退職後に禁錮以上の刑に処せられたこと」「再任用職員が正職員在職中の行為に関し懲戒免職等処分を受けたこと」「在職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たこと」により退職手当が支給されなかった当該在職期間

(4) 退職手当の調整額の計算の特例（第6条の4第4項関係）

- 同条は、退職手当の調整額の計算の特例について定めた規定であるが、現行の規定を再編したものであり、一部を除いて内容についての変更はない。

退職区分	勤続期間	退職手当の調整額	根拠規定（改正後）	根拠規定（現行）
自己都合 以外	25年以上	第6条の4第1項の規定どおり	第6条の4第1項	第6条の4第1項
	5年以上24年以下	9号区分を0として計算	第6条の4第4項第1項	第6条の4第4項第1号
	1年以上4年以下	9号区分を0円として計算のうえ、退職手当の調整額を1/2とする。	第6条の4第4項第1号及び第2号	第6条の4第4項第1号及び第2号
	0年	0円	第6条の4第4項第3号	第9条第2項第1号
自己都合 （懲戒免職・失職含む）	25年以上	第6条の4第1項の規定どおり	第6条の4第1項	第6条の4第1号
	10年以上24年以下	9号区分を0円として計算のうえ、退職手当の調整額を1/2とする。	第6条の4第4項第4号	第6条の4第4項第1号及び第2号
	9年以下	0円	第6条の4第4項第5号	第9条第2項第1号
その者の非違により退職した者で退職の日から起算して三月前までに当該非違を原因として懲戒処分（免職を除く）を受けた者		0円	（廃止）	第9条第2項第2号

- 「その者の非違により退職した者で、退職の日から起算して三月前までに当該非違を原因として懲戒処分（免職を除く）を受けた者」に対する退職手当の調整額の支給制限については、「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」において、「その理論的根拠が必ずしも明確ではないこともあり、廃止することも検討すべきである」とされたことを受けて、国家公務員においては廃止されたものであり、本府においても同様に廃止するものである。

(5) 定義（第11条関係）

【懲戒免職等処分】

地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。

- 当該規定には、同条の規定による「懲戒免職」のほか、「その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分」が規定されている。
- 総務省の見解では、これは地方公務員法の適用とならない特別職の職員に対する処分を含めるためであり、地方自治法第163条の規定に基づき、知事が副知事をその者の非違を理由として解雇する処分が想定されるとされている。
- 同じく、地方公務員法第37条第2項（同盟罷業関係）に該当して退職させる処分についても、これに該当することとされている。
- 本府においては、特別職については、本条例が直接的に適用されるものではない（⇒準用規定により、結果として同様の取扱いとされるもの）ことから、「その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分」については「地方公務員法第37条第2項（同盟罷業関係）に該当して退職させる処分」が該当するものである。
- もっとも、地方公務員法第37条第2項の規定は、争議行為が身分上重大な結果をもたらすことを明示しているに過ぎず、直接に特定の法律的效果をもたらすものではなく、あくまでも他の服務規定違反と同様に懲戒手続条例に基づく手続き（＝懲戒免職等処分）が必要であるとされていることから、実質的には「懲戒免職」以外の理由による処分は、現時点では想定されない。
- なお、準用規定により、結果として同様の取扱いとされる特別職については、総務省の見解どおり、地方自治法第163条の規定に基づく解雇処分がこれに該当することとなるものである。

【退職手当管理機関】

地方公務員法その他の法令の規定により職員の退職（この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。以下第十八条までにおいて同じ。）の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒免職等処分及び本条から第十八条までの規定に基づく処分の性質を考慮して人事委員会規則で定める機関）をいう。ただし、当該機関が退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職（当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職）を占める職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有する機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒免職等処分及び本条から第十八条までの規定に基づく処分の性質を考慮して人事委員会規則で定める機関）をいう。

- 「退職手当管理機関」とは支給制限処分や返納命令処分等の実施主体となるものであり、いわゆる「任命権者」がこれに該当するものである。
- 「当該機関がない場合」について、総務省の見解では、例えば「職員」が地方公共団体の長である場合が想定されるとされているが、本府においては、本条例の特別職に対する直接的な適用がないことから、現時点では想定されない。

(6) 懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限（第12条関係）

（懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第十二条 退職をした者が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（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る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、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、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。

一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者

二 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職（同法第十六条第一号に該当する場合を除く。）又はこれに準ずる退職をした者

2 退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

3 退職手当管理機関は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、同項の規定による通知を、その者の氏名及び同項の書面をいつでもその者に交付する旨を退職手当管理機関に係る事務所の掲示場に掲示することによつて行うことができる。この場合においては、掲示を始めた日から二週間を経過したときに、当該通知がその者に到達したものとみなす。

4 前三項に定めるもののほか、第二項の書面の様式その他第一項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

○ この条は、懲戒免職等処分を受けた場合における退職手当の支給制限について規定するものである。

○ 現行規定では、懲戒免職等処分を受けて退職した者及び失職した者については、無条件に退職手当は支給しないこととされていたが、今回の改正により「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。」とし、制度上は、①「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」、②「当該退職をした者の勤務の状況」、③「当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度」、④「当該非違に至つた経緯」⑤「当該非違後における当該退職をした者の言動」、⑥「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」、⑦「当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響」の事情を考慮した上で、必ずしも全部不支給としないこととすることも可能としたものである。

○ ただし、国家公務員においては、「国家公務員退職手当法の運用方針」において、「非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととすることを原則とするものとする。」とされ、同時に、一部支給が検討され得る場合を限定列挙されているものであることから、本府においても同様の取扱いとするものである。（基準については、人事委員会において定める。）

- この場合における退職手当の額は、自己都合により退職した場合と同様の算出率により算定された退職手当の基本額を上限として、支給制限処分が行われることとなる。（（２）第３条第２項関係）
- 第２項及び第３項については、支給制限処分を行う際の手続きを定めたものである。
- 支給制限処分の実施にあたっては、退職者の権利尊重に留意し、原則としてその旨を書面により通知しなければならないこととするものである。
- ただし、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、大阪府行政手続条例の規定に準じ、その者の氏名及び第２項の書面をいつでもその者に交付する旨を退職手当管理機関に係る事務所の掲示場に掲示することによって、当該通知に代えることができることとする。
- この場合においては、掲示を始めた日から２週間を経過したときに、当該通知がその者に到達したものとみなすものである。

（７）退職手当の支払の一時差止め（第１３条関係）

（退職手当の支払の差止め）

第十三条 退職をした者が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、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うものとする。

一 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。

二 退職をした者に対しまだ当該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、当該退職をした者が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とき。

2 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、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

一 当該退職をした者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又は当該退職手当管理機関がその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至ったときであつて、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。

二 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、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（在職期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職等処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至つたとき。

- 3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該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、前項第二号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。
- 4 前三項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）第十四条第一項又は第四十五条に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 5 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第三号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合
 - 二 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、次条第一項の規定による処分を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から六月を経過した場合
 - 三 当該支払差止処分を受けた者について、その者の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ることなく、かつ、次条第一項の規定による処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から一年を経過した場合
- 6 第三項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、当該支払差止処分を受けた者が次条第二項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から一年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。
- 7 前二項の規定は、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関が、当該支払差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなつたとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 8 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第十条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消され

るまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。

- 9 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消されたことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、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が第三項の規定による支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至ったときを含む。）において、当該退職をした者が既に第十条の規定による退職手当の額の支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。
- 10 前条第二項及び第三項の規定は、支払差止処分について準用する。
- 11 前各項に定めるもののほか、前項において準用する前条第二項の書面の様式その他支払差止処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- この条は、職員が刑事事件に関し起訴をされ、その判決の確定前に退職した場合等において、当該退職手当に係る退職手当の支払いを一時差し止める処分を行うこと等について規定したものであり、現行の第13条（起訴中に退職した場合等の退職手当の支給制限）及び第13条の2（退職手当の支給の一時差止め）の規定を再編するとともに、退職後、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと思量される場合について、新たに職員又は遺族に対する一時差止め処分を行うことができるよう規定するものである。
- 「懲戒免職等処分を受けるべき行為」は、在職期間中の「職員」としての行為に限られるものであり、大阪府に身分のない期間における非違行為については対象外となる。
- 現行の第13条は、起訴中に退職した場合（第1項）、又は、退職後、退職手当の支払い前に、在職中の行為に関し起訴をされた場合（第3項）には、退職手当を支給しないこととするものであるが、禁錮以上の刑に処せられなかった場合には支給する旨規定しており、一時差止めと同様の法的効果となっている。
- さらに、今回の改正により、禁錮以上の刑に処せられた場合であっても、必ずしも全部不支給としないこととすることも可能となったことを踏まえ、起訴をされた場合における支払いの差止め（本条）と、禁錮以上の刑に処せられた場合の支給制限（第14条）を整理して規定するものである。
- 第1項の規定は、起訴中に退職した場合（第1号）及び退職手当の支払い前に起訴をされた場合（第2号）についての一時差止めに関する規定であり、現行の第13条第1項及び第3項に該当するものである。
- 第2項の規定は、在職期間中の行為に関し、逮捕され又は犯罪があると思量される場合で、退職手当を支払うことが公務への信頼確保に支障があると認めるとき（第1号）及び退職後、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと思量される場合（第2号）に、職員に対して、退職手当を一時差し止めることができることとする規定である。第1号については、現行の第13条の2第1

項に該当するものであり、第2号については、今回新たに創設されたものである。

- 第3項の規定は、死亡退職後（退職後死亡を含む）、手当が支払われていない場合で、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと思量される場合には、遺族に対して、退職手当を一時差し止めることができることとする規定である。（新設）
- なお、第1項の「起訴をされた場合」については、これまでの取扱いと同様に、必ず支払いを差し止めることとするものであり、それ以外については、支払いを差し止めることができることとするものである。
- 第5項及び第6項の規定は、支払差止処分の義務的取消要件について規定するものであり、①無罪判決が確定、②禁錮以上の刑でない判決が確定又は不起訴処分後、いずれも6月を経過、③起訴されることなく1年を経過したときは、支払差止処分を取り消さなければならない。
- 禁錮以上の刑でない判決が確定又は不起訴処分後でも、懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められた場合は、支給制限処分がなされる場合があるため、いずれも6月を経過しなければならないこととする。
- 退職手当の差止め処分については、書面による通知が必要となる。（第10項）

（8）退職手当の支給制限（第14条関係）

（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）

第十四条 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（第一号又は第二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、第十二条第一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。

- 一 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。
- 二 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二十九条第三項の規定による懲戒免職等処分（以下「再任用職員に対する免職処分」という。）を受けたとき。
- 三 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 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該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、前項第三号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第十二条第一項に規定する事情を勘案して、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。
- 3 退職手当管理機関は、第一項第三号又は前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 大阪府行政手続条例（平成七年大阪府条例第二号）第三章第二節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5 第十二条第二項及び第三項の規定は、第一項及び第二項の規定による処分について準用する。
- 6 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第一項又は第二項の規定により当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。
- 7 前各項に定めるもののほか、第五項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項及び第二項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- この条は、職員が退職し、まだ退職手当が支払われていない場合等において、在職中の行為に関し、禁錮以上の刑に処せられた場合等に、職員に対して退職手当を支給しないこととする処分を行うこと等について規定したものである。
- 第1項の規定は、職員に対する支給制限処分に関する要件を定めた規定であり、現行同様、退職後、在職中の行為に関し禁錮以上の刑に処せられた場合（第1号。現行の第13条の再編。）のほか、新たに、再任用職員が正規職員在職期間中の行為に関し、懲戒免職等処分を受けた場合（第2号）、在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為があったと認められた場合（第3号）について、職員に対して、退職手当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こととする。
- 第2項の規定は、遺族に対する支給制限処分の規定であり、死亡退職後（退職後死亡を含む）、手当が支払われていない場合で、在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為があったと認められた場合には、遺族に対して、退職手当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こととする。
- 第1項においては、非違を行った者の存命中に退職手当の支給制限要件が成立しているものであることから、第12条第1項各号（懲戒免職等処分を受けて退職した者及び失職した者）に該当した場合と同様に自己都合により退職した場合に受けることとなる退職手当の額を基礎として支給額を決定することとなるが、第2項においては、職員が死亡したことにより遺族に支払われた退職手当に係るものであることから、職員の実際の退職事由（死亡退職であれば死亡退職、退職後死亡であれば、勸奨なら勸奨、定年なら定年、自己都合なら自己都合、などとなる。）に基づいて計算された額を基礎として支給額を決定することとなる。

- 在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められた場合における支給制限処分（第1項第3号及び第2項）については、適正かつ公平な事実認定を踏まえた支給制限処分を確保するため、退職手当管理機関に対し、当該処分を受ける者の意見を聴取することを義務付けるものである。（第3項）
- この意見聴取については、大阪府行政手続条例における聴聞に関する手続きを準用することとする。（第4項）
- なお、禁錮以上の刑に処せられた場合（第1項第1号）については、その事実をもって支給制限処分を行うものであり、再任用職員に対する免職処分を受けた場合（第1項第2号）については、懲戒免職等処分を行う際に意見を聴取されていることから、支給制限処分に関し、改めて意見を聴取する必要はない。第12条第1項各号（懲戒免職・失職）に該当する場合についても同様である。
- 支給制限処分については、書面による通知が必要となる。（第5項）

（9）退職者からの退職手当の返納（第15条関係）

（退職をした者の退職手当の返納）

第十五条 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、第十二条第一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十条第三項、第六項又は第八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（次条及び第十七条において「失業手当受給可能者」という。）であつた場合にあっては、これらの規定により算出される金額（次条及び第十七条において「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。

一 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。

二 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。

三 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 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第十条第一項、第五項又は第七項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合（受けることができる場合を含む。）における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うことができない。

3 第一項第三号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職の日から五年以内に限り、行うことができる。

- 4 退職手当管理機関は、第一項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 5 大阪府行政手続条例第三章第二節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 6 第十二条第二項の規定は、第一項の規定による処分について準用する。
- 7 前各項に定めるもののほか、前項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- この条は、退職した職員に対する退職手当の返納命令処分について規定したものである。
- 第1項の規定は、職員に対する返納命令処分に関する要件を定めた規定であり、現行同様、退職後、退職手当が支払われた後において、在職中の行為に関し禁錮以上の刑に処せられた場合（第1号。現行の第13条の3第1項。）のほか、新たに、再任用職員が正規職員在職期間中の行為に関し、懲戒免職等処分を受けた場合（第2号）、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められた場合（第3号）について、職員に対して、退職手当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こととする。
- 返納に関し、当該職員が、退職手当の支給を受けていなければ、第10条第3項、第6項又は第8項に規定する失業者の退職手当を受けることができる者（以下「失業手当受給可能者」という。）であった場合にあっては、当該失業者の退職手当に相当する額については、返納を命ずる処分を行うことができない（第1項括弧書き）。また、すでに第10条第1項、第5項又は第7項に規定する失業者の退職手当の支払いを受けている場合（受けることができる場合を含む。）（⇒失業者の退職手当額の総額が、退職手当＋解雇予告手当相当額を上回っている場合）には、返納命令処分を行うことができない（第2項）。
- 第1項第3号（懲戒免職相当）における返納命令処分を行うことができる期間は、公訴時効（検討会時点では最高25年）や会計法上の不当利得返還請求権の時効（地方自治法第236条により5年）等を参考として、退職の日から5年とするものである。（第3項）
- なお、返納命令処分については、「退職時に生じた退職手当受給権になんら法的効果を与えない新たな行政処分であると解されており、すでに支給した退職手当とは別に、それに相当する額を国（大阪府）が返納命令を発することにより元職員から徴収するものである」とされている。従って、第1項第1号（禁錮以上の刑）又は第2項（再任用免職処分）に関しては、当該規定に該当する限り同処分を行うことができることとするものである。
- 全て返納命令処分については、支給制限処分と同様に、退職手当管理機関に対し、当該処分を受ける者の意見を聴取することを義務付けるものである。（第4項及び第5項）
（全ての返納命令処分に関して義務付けているのは、第12条第1項の事情のほか、当該退職した者の生計の状況を勘案することとされていることなどから、より十分な弁明の機会を確保する必要があるためであると思量される。）
- 退職した職員に対する返納命令処分については、書面による通知が必要となる。（第6項）

(10) 遺族からの退職手当の返納（第16条関係）

（遺族の退職手当の返納）

第十六条 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第一項第三号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から一年以内に限り、第十二条第一項に規定する事情のほか、当該遺族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。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

2 第十二条第二項並びに前条第二項及び第四項の規定は、前項の規定による処分について準用する。

3 大阪府行政手続条例第三章第二節の規定は、前項において準用する前条第四項の規定による意見の聴取について準用する。

4 前三項に定めるもののほか、第二項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- この条は、職員が死亡退職した場合の受給者とされている遺族又は退職者若しくは遺族から受給権を承継した者（以下単に「遺族」という。）に対する退職手当の返納命令処分について規定したものである。
- 遺族に対して退職手当が支払われた後において、退職した職員が在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められた場合に、遺族に対して、退職手当（退職した者が失業給付受給可能者であった場合には、当該失業者の退職手当に相当する額を除く。）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こととする。
- 遺族に対する返納命令処分を行うことができる期間は、支払い済みの退職手当に係る法律関係を不安定な状態に置くことを避けること、第13条の一時差止処分の義務的取消期間を1年としていること、退職した職員に対する返納命令を5年としていることに対し、遺族は非違を行った者ではないこと等の事情を総合的に考慮し、退職の日から1年とするものである。
- 書面による通知、失業者の退職手当の総額が退職手当+解雇予告手当相当額を上回る場合の返納命令処分の制限並びに意見聴取義務及びその手続きについては、退職した職員に対する返納命令処分と同様である。

(1 1) 相続人からの退職手当相当額の納付 (第 1 7 条関係)

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第十七条 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六月以内に第十五条第一項又は前条第一項の規定による処分を受けることなく死亡した場合(次項から第五項までに規定する場合を除く。)において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対し、当該退職の日から六月以内に、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六月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。)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、当該退職の日から六月以内に第十五条第五項又は前条第三項において準用する大阪府行政手続条例第十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、第十五条第一項又は前条第一項の規定による処分を受けることなく死亡したとき(次項から第五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六月以内に限り、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つた場合にあつては、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。

3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第五項までに同じ。)が、当該退職の日から六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(第十三条第一項第一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、第十五条第一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六月以内に限り、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つた場合にあつては、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、当該退職の日から六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十五条第一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六月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、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、当該退職の日から六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、第十五条第一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六月以内に限り、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つた場合にあつては、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 前各項の規定による処分に基つき納付する金額は、第十二条第一項に規定する事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産の額のうち第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者が相続又は遺贈により取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が二人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当等の額を超えることとなつてはならない。
- 7 第十二条第二項並びに第十五条第二項及び第四項の規定は、第一項から第五項までの規定による処分について準用する。
- 8 大阪府行政手続条例第三章第二節の規定は、前項において準用する第十五条第四項の規定による意見の聴取について準用する。
- 9 前各項に定めるもののほか、第一項の通知及び第七項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項から第五項までの規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- この条は、退職した者又は死亡による退職の場合の遺族が返納命令処分を受けることなく死亡した場合に、相続によって財産を取得した相続人から、当該退職手当相当する額の納付をさせることを可能とする処分について規定したものである。
- 納付命令処分を行うことができる期間については、遺族に対する返納命令処分について1年としているところ、より権利保障を図る必要があることから、処分手続を行うための標準的な期間とされている6ヶ月を確保しておくことが適当と判断されたものである。
- 書面による通知、失業者の退職手当の総額が退職手当＋解雇予告手当相当額を上回る場合の返納命令処分の制限並びに意見聴取義務及びその手続きについては、退職した職員に対する返納命令処分と同様である。

(12) 人事委員会の調査審議等（第18条関係）

（人事委員会の調査審議等）

第十八条 大阪府人事委員会（以下「人事委員会」という。）は、退職手当管理機関の諮問に応じて、次項に規定する退職手当の支給制限等の処分について調査審議する。

- 2 退職手当管理機関は、第十四条第一項第三号若しくは第二項、第十五条第一項、第十六条第一項又は前条第一項から第五項までの規定による処分（以下この条において「退職手当の支給制限等の処分」という。）を行おうとするときは、人事委員会に諮問しなければならない。
- 3 人事委員会は、第十四条第二項、第十六条第一項又は前条第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者から申立てがあつた場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。
- 4 人事委員会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は退職手当管理機関にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。
- 5 人事委員会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 6 前三項に定めるもののほか、退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関し必要な事項は、人事委員会が定める。
- 7 大阪市立学校及び堺市立学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条に規定する職員に対する退職手当の支給制限等の処分についての調査審議について、大阪市又は堺市の条例の規定で前各項の規定に相当するものがあるときは、当該市に係る当該職員については、前各項の規定は、適用しない。

- この条は、退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、大阪府人事委員会（以下「人事委員会」という。）に諮問しなければならないこと等について規定したものである。
- 人事委員会への諮問は、処分を受けるべき者の利益保障を図る観点から、退職手当管理機関から独立した機関である人事委員会が、処分を受けるべき者と退職手当管理機関の双方による主張を照合し、退職手当管理機関が作成した処分案に対し、第三者としての客観的かつ公平な判断に基づく意見を述べることで、退職手当管理機関による最終的な処分の適正性を確保しようとするものである。
- 第1項において人事委員会が調査審議を行うこととしているのは、退職手当について、他の給与と同様、規則制定等の権限を有していること、懲戒免職等処分自体の審査権限（政令市教職員、企業職員、技能労務職員を除く。）を有していること等を考慮したものである。

- 条例準則では人事委員会の附属機関として退職手当審査会を設置することとしているが、国における「退職手当・恩給審査会」は総務省の常設機関である一方、地方においてはそのような常設機関ではなく、また、諮問対象となる処分事例は相対的に稀であること、事案が発生した場合には速やかな対応が求められることなどの事情も考慮して、地方公務員法第8条第1項第12号の「法律又は条例に基づきその権限に属せしめられた事務」として、人事委員会の事務として調査審議を行うこととするものである。
- 第2項は、諮問の対象となる支給制限等処分について定めたものであり、懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められたことを理由とする支給制限処分及び全ての納付・返納命令処分を行う際には、人事委員会へ諮問しなければならないこととするものである。なお、禁錮以上の刑が確定したこと、懲戒免職等処分を受けたこと等を理由とする支給制限処分については、当該処分の理由がすでに司法手続き等により明らかになっていることなどから、人事委員会への諮問は不要とするものである。
- 第3項は、遺族・相続人に対する支給制限処分又は返納命令処分を行う場合に、これらの処分を受けるべき者から人事委員会に対して意見陳述を求める申立てがあったときには、口頭により意見を述べる機会を付与しなければならないこととするものである。なお、退職した職員に対する支給制限等処分については、当該退職した職員は非違を行った本人であり、退職手当管理機関による意見聴取以上に人事委員会に対する意見陳述の機会を付与する必要はないとの判断から、意見を述べる機会を付与しないこととするものである。
- 第4項及び第5項は、人事委員会が適正な調査審議を行うために必要な権限について規定したものである。
- 第7項の規定は、政令市の府費負担教職員に対する退職手当の支給制限等処分についての大阪府人事委員会が行う調査審議に関して、各市の条例で、同様の調査審議に関する規定がある場合には、これらの規定は適用しないこととするものである。
- 政令市の府費負担教職員に対する退職手当の支給制限等処分に係る調査審議については、当該調査審議が退職手当制度の一環として設けられた制度であることから、退職手当を負担している道府県において行うことがより適当であること(文部科学省見解)、同一条例、同一運用通知に基づいて各退職手当管理機関が支給制限等処分を行うものであることから、当該調査審議については同一の機関で行うほうが、より公平な判断を行うことができることなどから、原則として、大阪府人事委員会が行うこととするものであるが、昨今の地方分権の流れの中、任命権の属する政令市において、自立的に判断させていくことが望ましいこと、他の政令市の属する道府県の取扱い等も考慮し、各政令市において同様の規定が制定された場合には、各政令市において実施することとするものである。

(13) 退職後引き続き職員となった場合等の退職手当の不支給(第19条関係)

- 第19条は、職員が退職(懲戒免職及び失職を除く。)した場合において、退職の日又はその翌日に再び職員となった場合等には、退職手当を支給しない旨を規定したものであり、現行の第9条第3項、第14条、第8条第4項及び第5項並びに第8条の2第4項の規定を再編したものである。

2 企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の一部改正【第2条】

(1) 退職手当の一部支給等（第14条第2項関係）

現行規定では、懲戒免職等処分を受けて退職した者、失職した者及び同盟罷業等により解雇された者については、無条件に退職手当は支給しないこととされていたが、今回の改正により「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。」とするものである。

(2) 懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められる職員に対する支給制限等（第14条第3項関係）

- 在職期間中に懲戒免職の処分を受けるべき行為をしたと認められる者に係る退職手当については、支払われる前にあってはその支給を制限し、支払われた後にあっては返納させ、又は納付させることができることとするものである。
- この場合においては、職員の退職手当に関する条例第18条の規定の例により、企業職員及び技能労務職員に対する支給制限等の処分を行う場合には、退職手当管理機関は大阪府人事委員会に諮問しなければならないこととするものである。
- なお、企業職員及び技能労務職員については、地方公営企業法第39条の規定により、原則として人事委員会の権限に関する地方公務員法の規定の適用が除外されているところであるが、人事委員会が対象とする者は、退職者や遺族等いずれもすでに「職員」ではないものであることから、企業職員及び技能労務職員についても条例で定めるところにより人事委員会の審査の対象とすることが可能である（総務省見解）ことから、第14条第3項の規定を根拠として、人事委員会の審査の対象とするものである。

3 知事及び副知事の給料、手当及び旅費に関する条例の一部改正【第3条】

○ 退職手当に関する規定の適用除外（第8条第2項関係）

知事及び副知事の手当の支給については、本条例に定めるもののほか府の一般職の職員の例によることとされているが、一般職の職員の退職手当については、退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、大阪府人事委員会に諮問しなければならないこととされたところであるが、特別職たる知事及び副知事については、当該諮問に関する規定については適用しないこととする。

特別職については、知事の任命権に基づいて政治任用される者であることから、当該処分についても任命権者たる知事の責任において実施すべきものであること。また、知事に対する処分については次期知事が行うものであり、政治的判断で実施されるもの。いずれも、第三者機関への諮問は馴染まないと判断されるものである。（以下、特別職について同じ。）

4 特別職の秘書の職の指定等に関する条例の一部改正【第4条】

○ 退職手当に関する規定の適用除外（第6条第2項関係）

秘書の手当の支給については、本条例に定めるもののほか府の一般職の職員の例によることとされているが、一般職の職員の退職手当については、退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、大阪府人事委員会に諮問しなければならないこととされたところであるが、特別職たる秘書については、当該諮問に関する規定については適用しないこととする。

5 水道企業管理者の給料、手当及び旅費に関する条例の一部改正【第5条】

○ 退職手当に関する規定の適用除外（第3条第2項関係）

水道企業管理者の手当の支給については、本条例に定めるもののほか水道部の職員の例によることとされているが、水道部の職員の退職手当については、水道企業管理者が退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、大阪府人事委員会に諮問しなければならないこととされたところであるが、特別職たる水道企業管理者については、当該諮問に関する規定については適用しないこととする。

6 大阪府人事委員会条例の一部改正【第6条】

○ 退職手当に関する規定の適用除外（第7条第2項関係）

常勤の委員の手当の支給については、本条例に定めるもののほか知事の事務部局の職員の例によることとされているが、知事の事務部局の職員の退職手当については、退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、大阪府人事委員会に諮問しなければならないこととされたところであるが、特別職たる常勤の委員については、当該諮問に関する規定については適用しないこととする。

7 大阪府監査委員条例の一部改正【第7条】

○ 退職手当に関する規定の適用除外（第11条第2項関係）

常勤の監査委員の手当の支給については、本条例に定めるもののほか知事の事務部局の職員の例によることとされているが、知事の事務部局の職員の退職手当については、退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、大阪府人事委員会に諮問しなければならないこととされたところであるが、特別職たる常勤の監査委員については、当該諮問に関する規定については適用しないこととする。

Ⅲ 施行期日等

(1) 施行期日

速やかに施行する必要があることから、公布の日から施行することとする。

(2) 経過措置

改正後の規定は、施行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こととする。

改正案	現行
<p>（遺族の範囲及び順位） 第二条の二 この条例において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>一 配偶者（届出をしていないが、職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。）</p> <p>二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していたもの</p> <p>三 前号に掲げる者のほか、職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していた親族</p> <p>四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第二号に該当しないもの</p> <p>2 この条例の規定による退職手当を受けるべき遺族の順位は、前項各号の順位により、同項第二号及び第四号に掲げる者のうちにあつては、当該各号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。</p> <p>3 この条例の規定による退職手当の支給を受けるべき遺族に同順位の者が二人以上ある場合には、その人数によつて当該退職手当を等分して当該各遺族に支給する。</p> <p>4 次に掲げる者は、この条例の規定による退職手当の支給を受けることができる遺族としない。</p> <p>一 職員を故意に死亡させた者</p> <p>二 職員の死亡前に、当該職員の死亡によつてこの条例の規定による退職手当の支給を受けることができない先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者</p> <p>（退職手当の支払） 第二条の三 （略）</p> <p>2 次条及び第六条の五の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）並びに第九条の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならない。ただし、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。</p> <p>（一般の退職手当） 第二条の四 （略）</p>	<p>（新設）</p> <p>※ 現行の第十二条</p> <p>※ 現行の第十二条</p> <p>（退職手当の支払） 第二条の二 （略）</p> <p>2 次条及び第六条の五の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）並びに第十条の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならない。ただし、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。</p> <p>（一般の退職手当） 第二条の三 （略）</p>

改正案	現行
<p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第三条 次条又は第五条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料の月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>一 一六 (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第五十二号）第八十四条第二項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病をいう。次条第二項並びに第五条第一項及び第二項において同じ。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第十二条第一項各号に掲げる者を含む。）に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>一 一三 (略)</p>	<p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第三条 次条又は第五条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料の月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</p> <p>一 一六 (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第五十二号）第八十四条第二項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病をいう。次条第二項並びに第五条第一項及び第二項において同じ。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p> <p>一 一三 (略)</p>

改正案

(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)

第五条の二 (略)

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、この条例を除く。)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七条第五項に規定する職員以外の地方公務員等若しくは同項第四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七条第八項の規定により職員としての引き続き在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第十二条第一項若しくは第十四条第一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九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つ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(これらの退職の日以前に職員の職務に就き、第七条第五項に規定する職員以外の地方公務員等又は同項第四号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員となつたときは、当該退職の日前の期間)を除く。)をいう。

一〇二十一 (略)

現行

(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)

第五条の二 (略)

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職(第八条第四項、第九条第三項又は第十四条の規定に該当するものを除く。)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七条第五項に規定する職員以外の地方公務員等若しくは同項第四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支給に係る退職の日以前の期間及び第九条第一項各号に掲げる者又はこれに準ずる者に該当するに至つたことにより退職したことがある場合における当該退職の日以前の期間(これらの退職の日以前に職員の職務に就き、第七条第五項に規定する職員以外の地方公務員等又は同項第四号に規定する特定一般地方独立行政法人等職員となつたときは、当該退職の日前の期間)を除く。)をいう。

一〇二十一 (略)

改正案	現行
<p>(退職手当の調整額) 第六条の四 (略)</p> <p>2、3 (略)</p> <p>4 次の各号に掲げる者に対する退職手当の調整額は、第一項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。</p> <p>一 退職した者のうち自己都合退職者(第三条第二項に規定する傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者をいう。以下この項において同じ。)以外のものでその勤続期間が五年以上二十四年以下のもの 第一項第一号から第八号まで又は第十号に掲げる職員の区分にあつては当該各号に定める額、同項第九号に掲げる職員の区分にあつては零として、同項の規定を適用して計算した額</p> <p>二 退職した者のうち自己都合退職者以外のものでその勤続期間が一年以上四年以下のもの 前号の規定により計算した額の二分の一に相当する額</p> <p>三 退職した者のうち自己都合退職者以外のものでその勤続期間が零のもの 零</p> <p>四 自己都合退職者でその勤続期間が十年以上二十四年以下のもの 第一号の規定により計算した額の二分の一に相当する額</p> <p>五 自己都合退職者でその勤続期間が九年以下のもの 零</p> <p>5 (略)</p> <p>(一般の退職手当の額に係る特例) 第六条の五 第五条第一項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が、退職の日におけるその者の給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第二条の四、第五条、第五条の二及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>一 四 (略)</p>	<p>(退職手当の調整額) 第六条の四 (略)</p> <p>2、3 (略)</p> <p>4 次の各号に掲げる者に対する退職手当の調整額は、第一項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。</p> <p>一 退職した者でその勤続期間が二十四年以下のもの(次号に掲げる者を除く。) 第一項第一号から第八号まで又は第十号に掲げる職員の区分にあつては当該各号に定める額、同項第九号に掲げる職員の区分にあつては零として、同項の規定を適用して計算した額</p> <p>二 退職した者でその勤続期間が四年以下のもの及び第三条第二項に規定する傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者に該当する者でその勤続期間が十年以上二十四年以下のもの 前号の規定により計算した額の二分の一に相当する額</p> <p>(新設) ※ 現行の第九条第二項第一号</p> <p>(新設) ※ 現行の第六条の四第四項第二号</p> <p>(新設) ※ 現行の第九条第二項第一号</p> <p>5 (略)</p> <p>(一般の退職手当の額に係る特例) 第六条の五 第五条第一項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が、退職の日におけるその者の給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第二条の三、第五条、第五条の二及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>一 四 (略)</p>

改正案	現行
<p>(勤続期間の計算) 第七条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>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、引き続きいて在職したものとみなす。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>一 職員が第十九条第二項の規定により退職手当 を支給されないで職員以外の地方公務員等とな り、引き続きいて職員以外の地方公務員等として 在職した後引き続きいて職員となつた場合におい ては、先の職員としての引き続きいた在職期間の 始期から職員以外の地方公務員等としての引き 続いた在職期間の終期までの期間</p> <p>二〇七 (略)</p> <p>6〇8 (略)</p> <p>9 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。</p> <p>10 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。</p> <p>(特定一般地方独立行政法人等から復帰した職員等 の在職期間の計算) 第八条 (略)</p> <p>2、3 (略)</p> <p>(削除) ※ 第十九条第三項</p> <p>(削除) ※ 第十九条第四項</p> <p>4、5 (略)</p>	<p>(勤続期間の計算) 第七条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員が退職した場合(第九条第一項各号のい 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、引き続きいて在職したものとみなす。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>一 職員が第十四条の規定により退職手当を支給 されないで職員以外の地方公務員等となり、引 き続いて職員以外の地方公務員等として在職し た後引き続きいて職員となつた場合においては、 先の職員としての引き続きいた在職期間の始期か ら職員以外の地方公務員等としての引き続きいた 在職期間の終期までの期間</p> <p>二〇七 (略)</p> <p>6〇8 (略)</p> <p>9 前項の規定は、前条又は第十一条の規定により 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。</p> <p>10 第十一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。</p> <p>(特定一般地方独立行政法人等から復帰した職員等 に対する退職手当に係る特例) 第八条 (略)</p> <p>2、3 (略)</p> <p>4 職員が第一項の規定に該当する退職をし、かつ、 引き続きいて特定一般地方独立行政法人等職員とな った場合又は第二項の規定に該当する職員が退職 し、かつ、引き続きいて特定一般地方独立行政法人 等職員となつた場合においては、人事委員会規則 で定める場合を除き、この条例の規定による退職 手当は支給しない。</p> <p>5 地方独立行政法人法第五十九条第二項の規定に より職員が移行型一般地方独立行政法人の職員と なる場合には、その者に対しては、この条例の規 定による退職手当は、支給しない。</p> <p>6、7 (略)</p>

改正案	現行
<p>(府が設立した一般地方独立行政法人から復帰した職員等に対する退職手当に係る特例) 第八条の二 (略) 2、3 (略)</p> <p>(削除) ※ 改正後の第十九条第五項</p> <p>※ 改正後の第十二条第一項</p> <p>(削除)</p> <p>※ 改正後の第六条の四第四項</p> <p>※ 削除 ↓</p> <p>※ 改正後の第十九条第一項</p>	<p>(府が設立した一般地方独立行政法人から復帰した職員等に対する退職手当に係る特例) 第八条の二 (略) 2、3 (略)</p> <p>4 職員が第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き特定一般地方独立行政法人の役員となつた場合又は第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続き特定一般地方独立行政法人の役員となつた場合においては、人事委員会規則で定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>(退職手当の支給制限) 第九条 一般の退職手当は、次の各号のいずれかに該当する者には、支給しない。</p> <p>一 地方公務員法第二十九条第一項の規定による懲戒免職の処分又はこれに準ずる処分を受けた者</p> <p>二 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職(同法第十六条第一号に該当する場合を除く。)又はこれに準ずる退職をした者</p> <p>三 地方公務員法第三十七条第二項の規定に該当し退職させられた者又はこれに準ずる者</p> <p>2 一般の退職手当のうち、第六条の四の規定により計算した退職手当の調整額に相当する部分は、次の各号のいずれかに該当する者には、支給しない。</p> <p>一 第三条第一項及び第五条の二の規定により計算した退職手当の基本額が零である者並びに第三条第二項に規定する傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者に該当する者でその勤続期間が九年以下のもの</p> <p>二 その者の非違により退職した者(前項各号に掲げる者を除く。)で人事委員会規則で定めるものの</p> <p>3 職員が退職した場合において、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、その退職については、退職手当を支給しない。</p>

(予告を受けない退職者の退職手当)
第九条 (略)

(失業者の退職手当)

第十条 (略)

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 (略)

2～10 (略)

11 第一項、第三項及び第五項から前項までに定めるもののほか、第一項又は第三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に掲げるものに対しては、当該各号に定める失業等給付(雇用保険法第十条第一項に規定する失業等給付をいう。)に相当する金額を、退職手当として、当該失業等給付の支給の条件に従い支給する。

一～三 (略)

四 職業に就いた者 雇用保険法第五十六条の第三項に規定する就業促進手当(第十四項において「就業促進手当」という。)

五、六 (略)

12、13 (略)

14 就業促進手当に相当する退職手当の支給があつた場合における第一項、第三項又は第十一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一項又は第三項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。

一 雇用保険法第五十六条の三第一項第一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

二 雇用保険法第五十六条の三第一項第一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五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

15～17 (略)

(予告を受けない退職者の退職手当)
第十条 (略)

(失業者の退職手当)

第十一条 (略)

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及び前条の規定による退職手当(以下「一般の退職手当等」という。)の額

二 (略)

2～10 (略)

11 第一項、第三項及び第五項から前項までに定めるもののほか、第一項又は第三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に掲げるものに対しては、当該各号に定める失業等給付(雇用保険法第十条第一項に規定する失業等給付をいう。)に相当する金額を、退職手当として、当該失業等給付の支給の条件に従い支給する。

一～三 (略)

四 職業に就いた者 雇用保険法第五十六条の第二項に規定する就業促進手当(第十四項において「就業促進手当」という。)

五、六 (略)

12、13 (略)

14 就業促進手当に相当する退職手当の支給があつた場合における第一項、第三項又は第十一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一項又は第三項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。

一 雇用保険法第五十六条の二第一項第一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

二 雇用保険法第五十六条の二第一項第一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五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

15～17 (略)

改正案

現行

(定義)

第十一条 本条から第十八条までにおいて、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 懲戒免職等処分 地方公務員法第二十九条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。

二 退職手当管理機関 地方公務員法その他の法令の規定により職員の退職（この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。以下第十八条までにおいて同じ。）の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒免職等処分及び本条から第十八条までの規定に基づく処分の性質を考慮して人事委員会規則で定める機関）をいう。ただし、当該機関が退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職（当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職）を占める職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有する機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒免職等処分及び本条から第十八条までの規定に基づく処分の性質を考慮して人事委員会規則で定める機関）をいう。

(削除)

(遺族の範囲及び順位)

第十二条 第二条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

一 配偶者（届出をしていないが、職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。）

二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していたもの

三 前号に掲げる者のほか、職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していた親族

四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第二号に該当しないもの

2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、同項各号の順位により、第二号及び第四号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 退職手当の支給を受けるべき同順位の者が二人以上ある場合には、その人数によつて等分して支給する。

→ ※ 改正後の第二条の二 ←

(遺族からの排除)

第十二条の二 次に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができない遺族としない。

一 職員を故意に死亡させた者

二 職員の死亡前に、当該職員の死亡によつて退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限)

- 第十二条 退職をした者が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(当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る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、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、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。
- 一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
 - 二 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職(同法第十六条第一号に該当する場合を除く。)又はこれに準ずる退職をした者
 - 2 退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。
 - 3 退職手当管理機関は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、同項の規定による通知を、その者の氏名及び同項の書面をいつでもその者に交付する旨を退職手当管理機関に係る事務所の掲示場に掲示することによつて行うことができる。この場合においては、掲示を始めた日から二週間を経過したときに、当該通知がその者に到達したものとみなす。
 - 4 前三項に定めるもののほか、第二項の書面の様式その他第一項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い)

- 第十三条 職員が刑事事件に関し起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第三十一号)第六編に規定する略式手続によるものを除く。第三項及び次条第五項第二号において同じ。)をされた場合において、その判決の確定前に退職したときは、一般の退職手当等は支給しない。ただし、禁錮以上の刑に処せられなかつたときは、この限りでない。
- 2 前項ただし書の規定により退職手当の支給を受ける者が、既に第十一条の規定による退職手当の支給を受けている場合においては、同項ただし書の規定により支給すべき退職手当の額から既に支給を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、前項ただし書の規定により支給すべき退職手当の額が既に支給を受けた第十一条の規定による退職手当の額以下であるときは、同項ただし書の規定による退職手当は、支給しない。
 - 3 前二項の規定は、退職した者に対しまだ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、その者が基礎在职期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされたときについて準用する。

(退職手当の支払の差止め)
第十三条 退職をした者が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、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うものとする。

一 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三百三十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。

二 退職をした者に対しまだ当該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、当該退職をした者が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とき。

2 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、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

一 当該退職をした者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又は当該退職手当管理機関がその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思量するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。

二 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、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き在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たたる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職等処分に値することが明らかかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思量するに至つたとき。

(退職手当の支給の一時差止め)
第十三条の二 任命権者は、退職した者に対しまだ

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、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思量するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手当等を支給することが、公務に対する信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるときは、一般の退職手当等の支給を一時差し止めることができる。

2 前項の規定による一般の退職手当等の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。

3 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、同項の規定による通知を、その者の氏名及び同項の書面をいつでもその者に交付する旨を任命権者に係る事務所の掲示場に掲示することによつて行うことができる。この場合においては、掲示を始めた日から二週間を経過したときに、当該通知がその者に到達したものとみなす。

4 一時差止処分を受けた者は、行政不服審査法（昭和三十七年法律第六十号）第十四条又は第四十五条に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をしたものに対し、その取消しを申し立てることができる。

5 任命権者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第二号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

3| 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対しまた当該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、前項第二号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

4| 前三項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（昭和三十七年法律第六十号）第十四条第一項又は第四十五条に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。

5| 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第三号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

一 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合

二 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、次条第一項の規定による処分を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から六月を経過した場合

三 当該支払差止処分を受けた者について、その者の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ることなく、かつ、次条第一項の規定による処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から一年を経過した場合

一 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合

二 一時差止処分を受けた者が、その者の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ることなくその者の退職の日から起算して一年を経過した場合

6| 前項の規定は、任命権者が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、一般の退職手当等の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

7| 一時差止処分を受けた者に対する第十一条の規定の適用については、当該一時差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。

8| 前条第二項の規定は、一時差止処分を受けた者が、当該一時差止処分が取り消されたことにより一般の退職手当等の支給を受ける場合について準用する。

9| 任命権者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。ただし、第三項後段の規定により通知が到達したものとみなされた場合は、この限りでない。

10| 任命権者は、一時差止処分を行おうとする場合は、あらかじめ、人事委員会規則で定めるところにより、知事に通知しなければならない。一時差止処分を取り消した場合も、同様とする。

11| 前各項に定めるもののほか、第二項の書面及び第九項の説明書の様式その他一時差止処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- 6| 第三項の規定による支払差止処分を行った退職手当管理機関は、当該支払差止処分を受けた者が次条第二項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から一年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならぬ。
- 7| 前二項の規定は、当該支払差止処分を行った退職手当管理機関が、当該支払差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなつたとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 8| 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第十条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。
- 9| 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消されたことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、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が第三項の規定による支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至つたときを含む。）において、当該退職をした者が既に第十条の規定による退職手当の額を支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。
- 10| 前条第二項及び第三項の規定は、支払差止処分について準用する。
- 11| 前各項に定めるもののほか、前項において準用する前条第二項の書面の様式その他支払差止処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（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）

第十四条 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（第一号又は第二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、第十二条第一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。

一 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。

二 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きた在職期間中の行為に関し地方公務員法第二十九条第三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。

三 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きた在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為をしたと認めたととき。

2| 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該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、前項第三号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第十二条第一項に規定する事情を勘案して、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。

3| 退職手当管理機関は、第一項第三号又は前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならぬ。

（一般の退職手当等の額の返納）

第十三条の三 退職した者に対し一般の退職手当等の支給をした後において、その者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたときは、任命権者は、その支給をした一般の退職手当等の額のうち次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額を返納させることができる。ただし、第十一条第一項、第五項又は第七項の規定による退職手当の支給を受けていた場合（受けることができた場合を含む。）は、この限りでない。

一 一般の退職手当等の支給を受けていなければ第十一条第三項、第六項又は第八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あつた場合 一般の退職手当等の額からこれらの規定により算出される金額を控除して得た額

二 前号に掲げる場合以外の場合 一般の退職手当等の額の全額

2| 前項の規定により一般の退職手当等の額を返納させる場合には、その旨を書面により通知しなければならない。

3| 前二項に定めるもののほか、第一項の規定による一般の退職手当等の額の返納に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- 4| 大阪府行政手続条例（平成七年大阪府条例第二号）第三章第二節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5| 第十二条第二項及び第三項の規定は、第一項及び第二項の規定による処分について準用する。
- 6| 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第一項又は第二項の規定により当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。
- 7| 前各項に定めるもののほか、第五項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項及び第二項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

（退職をした者の退職手当の返納）

第十五条 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、第十二条第一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十条第三項、第六項又は第八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（次条及び第十七条において「失業手当受給可能者」という。）であつた場合にあつては、これらの規定により算出される金額（次条及び第十七条において「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。

- 一| 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。
- 二| 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きした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。
- 三| 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きした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とき。

- 2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第十条第一項、第五項又は第七項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合（受けることができる場合を含む。）における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うことができな
- 3 第一項第三号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職の日から五年以内に限り、行うことができる。
- 4 退職手当管理機関は、第一項の規定による処分を行うおとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 5 大阪府行政手続条例第三章第二節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 6 第十二条第二項の規定は、第一項の規定による処分について準用する。
- 7 前各項に定めるもののほか、前項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。
(遺族の退職手当の返納)
第十六条 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより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を含む。以下この項において同じ。）に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第一項第三号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から一年以内に限り、第十二条第一項に規定する事情のほか、当該遺族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失業手当受給可能者であつた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）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。
- 2 第十二条第二項並びに前条第二項及び第四項の規定は、前項の規定による処分について準用する。
- 3 大阪府行政手続条例第三章第二節の規定は、前項において準用する前条第四項の規定による意見の聴取について準用する。
- 4 前三項に定めるもののほか、第二項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項の規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第十七条 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六月以内に第十五条第一項又は前条第一項の規定による処分を受けることなく死亡した場合(次項から第五項までに規定する場合を除く。)において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対し、当該退職の日から六月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定となる職員としての引き続きした在职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六月以内に限り、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きした在职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、当該退職の日から六月以内に第十五条第五項又は前条第三項において準用する大阪府行政手続条例第十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、第十五条第一項又は前条第一項の規定による処分を受けることなく死亡したとき(次項から第五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六月以内に限り、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きした在职期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。)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。以下この項から第五項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から六月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に關し起訴をされた場合（第十三条第一項第一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、第十五条第一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六月以内に限り、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き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）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、当該退職の日から六月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に關し起訴をされた場合において、当該刑事事件に關し禁錮以上の刑に処せられた後において第十五条第一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六月以内に限り、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關し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあつては、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、当該退職の日から六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き在職期間中の行為に關し再任用職員に対する免職処分を受けた場合において、第十五条第一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六月以内に限り、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關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つた場合にあつては、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| 前各項の規定による処分に基づき納付する金額は、第十二条第一項に規定する事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産の額のうち第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者が相続又は遺贈により取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が二人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当等の額を超えることとなつてはならない。

7| 第十二条第二項並びに第十五条第二項及び第四項の規定は、第一項から第五項までの規定による処分について準用する。

8| 大阪府行政手続条例第三章第二節の規定は、前項において準用する第十五条第四項の規定による意見の聴取について準用する。

9| 前各項に定めるもののほか、第一項の通知及び第七項において準用する第十二条第二項の書面の様式その他第一項から第五項までの規定による処分に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

- (人事委員会の調査審議等)
第十八条 大阪府人事委員会(以下「人事委員会」という。)は、退職手当管理機関の諮問に応じて、次項に規定する退職手当の支給制限等の処分について調査審議する。
- 2| 退職手当管理機関は、第十四条第一項第三号若しくは第二項、第十五条第一項、第十六条第一項又は前条第一項から第五項までの規定による処分(以下この条において「退職手当の支給制限等の処分」という。)を行おうとするときは、人事委員会に諮問しなければならない。
- 3| 人事委員会は、第十四条第二項、第十六条第一項又は前条第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者から申立てがあつた場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。
- 4| 人事委員会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は退職手当管理機関にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知つている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができ。
- 5| 人事委員会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 6| 前三項に定めるもののほか、退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関し必要な事項は、人事委員会が定める。
- 7| 大阪市立学校及び堺市立学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条に規定する職員に対する退職手当の支給制限等の処分についての調査審議について、大阪市又は堺市の条例の規定で前各項の規定に相当するものがあるときは、当該市に係る当該職員については、前各項の規定は、適用しない。

改正案	現行
<p>(職員が退職した後引き続き職員となつた場合等における退職手当の不支給)</p> <p>第十九条 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、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>2 職員が引き続き職員以外の地方公務員等となつた場合において、その者の職員としての勤続期間が、職員以外の地方公務員等に対する退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準により、その者の職員以外の地方公務員等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、この条例による退職手当は、支給しない。</p> <p>3 職員が第八条第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き特定一般地方独立行政法人等職員となつた場合又は同条第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続き特定一般地方独立行政法人等職員となつた場合においては、人事委員会規則で定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>4 地方独立行政法人法第五十九条第二項の規定により職員が移行型一般地方独立行政法人の職員となる場合には、その者に対しては、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>5 職員が第八条の二第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き特定一般地方独立行政法人の役員となつた場合又は同条第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続き特定一般地方独立行政法人の役員となつた場合においては、人事委員会規則で定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>(条例の施行)</p> <p>第二十条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</p>	<p>(職員以外の地方公務員等となつた者の取扱い)</p> <p>第十四条 (新設) ※ 現行の第九条第三項相当</p> <p>職員が引き続き職員以外の地方公務員等となつた場合において、その者の職員としての勤続期間が、職員以外の地方公務員等に対する退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準により、その者の職員以外の地方公務員等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、この条例による退職手当は、支給しない。</p> <p>(新設) ※ 現行の第八条第四項</p> <p>(新設) ※ 現行の第八条第五項</p> <p>(新設) ※ 現行の第八条の二第四項</p> <p>(条例の施行)</p> <p>第十五条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</p>

改正案	現行
<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>（長期勤続者等に対する退職手当に係る特例）</p> <p>44 当分の間、二十年以上三十五年以下の期間勤続して退職した者（条例第五十号附則第三項の規定に該当する者及び傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第十二条第一項各号に掲げる者を含む。次項において同じ。）を除く。）に対する退職手当の基本額は、第三条から第五条の三までの規定により計算した額にそれぞれ百分の百四を乗じて得た額とする。</p> <p>45 当分の間、三十六年の期間勤続して退職した者（条例第五十号附則第四項の規定に該当する者を除く。）で第三条第一項の規定に該当する退職をしたもの（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者を除く。）に対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を三十五年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。</p> <p>（一般の退職手当の額に係る特例）</p> <p>47 当分の間、一般の退職手当の額は、第二条の四から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで、附則第二十七項、第三十三項及び第四十四項から第四十六項まで並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号）附則第三項から第五項まで及び第七項、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十四号）附則第七項、第九項、第二十五項及び第二十六項、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成十五年大阪府条例第八十二号）附則第四項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成十八年大阪府条例第八号）附則第二項及び第四項の規定により計算した額にそれぞれ百分の九十五（指定職給料表の適用を受ける職員については、百分の九十）を乗じて得た額（その額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り上げた額）とする。ただし、退職手当の額が職員の例によるものとされている場合におけるその例によるべき職員の退職手当の額については、この限りでない。</p>	<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>（長期勤続者等に対する退職手当に係る特例）</p> <p>44 当分の間、二十年以上三十五年以下の期間勤続して退職した者（条例第五十号附則第三項の規定に該当する者及び傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者を除く。）に対する退職手当の基本額は、第三条から第五条の三までの規定により計算した額にそれぞれ百分の百四を乗じて得た額とする。</p> <p>45 （同上）</p> <p>47 当分の間、一般の退職手当の額は、第二条の三から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで、附則第二十七項、第三十三項及び第四十四項から第四十六項まで並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号）附則第三項から第五項まで及び第七項、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十四号）附則第七項、第九項、第二十五項及び第二十六項、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成十五年大阪府条例第八十二号）附則第四項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成十八年大阪府条例第八号）附則第二項及び第四項の規定により計算した額にそれぞれ百分の九十五（指定職給料表の適用を受ける職員については、百分の九十）を乗じて得た額（その額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り上げた額）とする。ただし、退職手当の額が職員の例によるものとされている場合におけるその例によるべき職員の退職手当の額については、この限りでない。</p>

○ 企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四十二号）新旧対照表（第二条関係）

改正案	現行
<p>（退職手当） 第十四条 退職手当は、職員が退職（職員が職員としての身分を失うことをいう。）をした場合に支給する。</p> <p>2 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、管理者は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る退職手当の全部又は一部を支給しないことができる。</p> <p>一 地方公務員法第二十九条第一項の規定による懲戒免職の処分を受けた者</p> <p>二 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職（同法第十六条第一号に該当する場合を除く。）をした者</p> <p>三 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）第十一条の規定に該当し退職させられた者</p> <p>3 在職期間中に地方公務員法第二十九条の規定による懲戒免職の処分を受けるべき行為をしたと認められる者に係る退職手当については、職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）第十八条の規定の例によるほか、管理者が定める手続を経て、支払われる前にあつてはその支給を制限し、支払われた後にあつては返納させ、又は納付させることができる。</p>	<p>（退職手当） 第十四条 退職手当は、職員が退職（職員が職員としての身分を失うことをいう。）をした場合に支給する。</p> <p>2 前項の退職手当は、次の各号のいずれかに該当する者には支給しない。</p> <p>一 地方公務員法第二十九条第一項の規定による懲戒免職の処分を受けた者</p> <p>二 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職（同法第十六条第一号に該当する場合を除く。）をした者</p> <p>三 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）第十一条の規定に該当し退職させられた者</p> <p>（新設）</p>

改正案	現行
<p>(給与の減額)</p> <p>第十六条 職員が勤務しないときは、</p> <hr/> <p>勤務代休時間を指定された場合、休暇による場合 <small>時間外</small> その他その勤務しないことにつき管理者の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない一時間について、勤務一時間当たりの給料及びこれに対する地域手当その他管理者が定める手当の合計額を減額する。</p> <p>254 (略)</p>	<p>(給与の減額)</p> <p>第十六条 職員が勤務しないときは、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年大阪府条例第四号)第六条の二第一項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき管理者の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない一時間について、勤務一時間当たりの給料及びこれに対する地域手当その他管理者が定める手当の合計額を減額する。</p> <p>254 (略)</p>

○ 知事及び副知事の給料、手当及び旅費に関する条例（昭和二十二年大阪府条例第十八号）新旧対照表（第三条関係）

改正案	現行
<p>（支給方法等） 第八条 知事等の給料の支給方法に関し、この条例に定めがない事項については、府の一般職の職員 の例による。 2 知事等の手当及び旅費の支給については、この 条例に定めるもののほか、府の一般職の職員の例 による。ただし、<u>職員の退職手当に関する条例（昭 和四十年大阪府条例第四号）第十八条の規定は、 適用しない。</u></p>	<p>（支給方法等） 第八条 知事等の給料の支給方法に関し、この条例 に定めがない事項については、府の一般職の職員 の例による。 2 知事等の手当及び旅費の支給については、この 条例に定めるもののほか、府の一般職の職員の例 による。</p>

○ 特別職の秘書の職の指定等に関する条例（平成十六年大阪府条例第四号）新旧対照表（第四条関係）

改正案	現行
<p>（支給方法等） 第六条 秘書の給料の支給方法に関し、この条例に定めがない事項については、府の一般職の職員の例による。 2 秘書の手当及び旅費の支給については、この条例に定めるもののほか、府の一般職の職員の例による。ただし、職員の手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）第十八条の規定は、適用しない。</p>	<p>（支給方法等） 第六条 秘書の給料の支給方法に関し、この条例に定めがない事項については、府の一般職の職員の例による。 2 秘書の手当及び旅費の支給については、この条例に定めるもののほか、府の一般職の職員の例による。</p>

○ 水道企業管理者の給料、手当及び旅費に関する条例（昭和四十一年大阪府条例第四十三号）新旧対照表（第五条関係）

改正案	現行
<p>（支給方法等） 第三条 管理者の給料の支給方法は、水道部の職員 の例による。 2 管理者の手当及び旅費の支給については、この 条例に定めるもののほか、水道部の職員の例によ る。ただし、企業職員の給与の種類及び基準に関 する条例（昭和四十年大阪府条例第四十二号）第 十四条第三項の規定中職員の退職手当に関する条 例（昭和四十年大阪府条例第四号）第十八条の規 定の例によることとされる部分の規定は、適用し ない。</p>	<p>（支給方法等） 第三条 管理者の給料の支給方法は、水道部の職員 の例による。 2 管理者の手当及び旅費の支給については、この 条例に定めるもののほか、水道部の職員の例によ る。</p>

○ 大阪府人事委員会条例（昭和二十六年大阪府条例第二十三号）新旧対照表（第六条関係）

改正案	現行
<p>（支給方法等） 第七条 委員の給料、報酬及び費用弁償の支給方法 に関しこの条例に定めがない事項については、知 事の事務部局の職員の例による。 2 常勤の委員の手当及び旅費の支給については、 この条例に定めるもののほか、知事の事務部局の 職員の例による。ただし、職員の出職手当に關す る条例（昭和四十年大阪府条例第四号）第十八条 の規定は、適用しない。</p>	<p>（支給方法等） 第七条 委員の給料、報酬及び費用弁償の支給方法 に関しこの条例に定めがない事項については、知 事の事務部局の職員の例による。 2 常勤の委員の手当及び旅費の支給については、 この条例に定めるもののほか、知事の事務部局の 職員の例による。</p>

○ 大阪府監査委員条例（昭和三十九年大阪府条例第十四号）新旧対照表（第七条関係）

改正案	現行
<p>（支給方法等）</p> <p>第十一条 監査委員の給料、報酬及び費用弁償の支給方法に関し、この条例に定めがない事項については、知事の事務部局の職員の例による。</p> <p>2 常勤の監査委員の手当及び旅費の支給については、この条例に定めるもののほか、知事の事務部局の職員の例による。ただし、職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第十</u>八条の規定は、適用しない。</p>	<p>（支給方法等）</p> <p>第十一条 委員の給料、報酬及び費用弁償の支給方法に関しこの条例に定めがない事項については、知事の事務部局の職員の例による。</p> <p>2 常勤の委員の手当及び旅費の支給については、この条例に定めるもののほか、知事の事務部局の職員の例による。</p>

○ 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号）新旧対照表（附則第三項関係）

改正案	現行
<p style="text-align: center;">附則</p> <p>4 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に退職手当条例第三条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する部分の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が三十六年である者に対する退職手当の基本額は、退職手当条例第三条第一項、第五条の二及び附則第三十五項の規定にかかわらず、当分の間、その者の勤続期間を三十五年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>	<p style="text-align: center;">附則</p> <p>4 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に退職手当条例第三条第一項（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に係る退職手当に関する部分を除く。）の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が三十六年である者に対する退職手当の基本額は、退職手当条例第三条第一項、第五条の二及び附則第三十五項の規定にかかわらず、当分の間、その者の勤続期間を三十五年として前項の規定の例により計算して得られる額とする。</p>

○ 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十四号）新旧対照表（附則第四項関係）

改正案	現行
<p>附則</p> <p>6 退職手当条例第十九条第三項の規定は、前項の規定に該当する者が適用日以後に引き続いて特定一般地方独立行政法人等職員（新条例第七条第五項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員をいう。以下この項において同じ。）となるため退職し、かつ、引き続いて特定一般地方独立行政法人等職員となつた場合について準用する。</p> <p>7 附則第四項に規定する者又は附則第五項の規定に該当する者が適用日以後に退職した場合におけるその者に対する退職手当条例第二条の四及び第六条の五の規定による退職手当の額は、退職手当条例第二条の四から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで及び附則第三十五項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号。以下「条例第五十号」という。）附則第三項から附則第六項までの規定にかかわらず、第一号に掲げる額から第二号に掲げる額を控除して得た額（その控除して得た額が、その者につき旧条例の規定を適用して計算した退職手当の額より低い額となるときは、当該規定を適用して計算した額）とする。</p> <p>一 退職手当条例第一条の四から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで及び附則第三十五項並びに条例第五十号附則第三項から附則第六項までの規定により計算した額</p> <p>二 その者が職員又は特定指定法人に使用される者としての引き続いた在職期間内に支給を受けた退職手当（これに相当する給与を含む。以下この号において同じ。）の額と当該退職手当の支給を受けた日の翌日から退職した日の前日までの期間につき附則別表の上欄に掲げる期間の区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる利率で複利計算の方法により計算して得た利息に相当する金額を合計した額</p>	<p>附則</p> <p>6 退職手当条例第八条第四項の規定は、前項の規定に該当する者が適用日以後に引き続いて特定一般地方独立行政法人等職員（新条例第七条第五項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員をいう。以下この項において同じ。）となるため退職し、かつ、引き続いて特定一般地方独立行政法人等職員となつた場合について準用する。</p> <p>7 附則第四項に規定する者又は附則第五項の規定に該当する者が適用日以後に退職した場合におけるその者に対する退職手当条例第二条の三及び第六条の五の規定による退職手当の額は、退職手当条例第二条の三から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで及び附則第三十五項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号。以下「条例第五十号」という。）附則第三項から附則第六項までの規定にかかわらず、第一号に掲げる額から第二号に掲げる額を控除して得た額（その控除して得た額が、その者につき旧条例の規定を適用して計算した退職手当の額より低い額となるときは、当該規定を適用して計算した額）とする。</p> <p>一 退職手当条例第一条の三から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで及び附則第三十五項並びに条例第五十号附則第三項から附則第六項までの規定により計算した額</p> <p>二 その者が職員又は特定指定法人に使用される者としての引き続いた在職期間内に支給を受けた退職手当（これに相当する給与を含む。以下この号において同じ。）の額と当該退職手当の支給を受けた日の翌日から退職した日の前日までの期間につき附則別表の上欄に掲げる期間の区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる利率で複利計算の方法により計算して得た利息に相当する金額を合計した額</p>

○ 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成十八年大阪府条例第八号）新旧対照表（附則第五項関係）

改正案	現行
<p>附則</p> <p>(経過措置)</p> <p>2 職員が新制度適用職員（職員であつて、その者がこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）以後に退職することにより改正後の職員の退職手当に関する条例（以下「新条例」という。）の規定による退職手当の支給を受けることとなる者）をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が施行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同日における給料月額を基礎として、改正前の職員の退職手当に関する条例（以下「旧条例」という。）第三条から第五条の二まで、第六条、附則第三十四項及び附則第四十三項から第四十五項まで、附則第九項の規定による改正前の職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号。以下この項及び附則第四項において「条例第五十号」という。）附則第三項から第六項まで並びに附則第十一項の規定による改正前の職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例（平成十五年大阪府条例第八十二号。以下この項及び附則第四項において「条例第八十二号」という。）附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、新条例第二条の四から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで、附則第三十五項及び附則第四十四項から第四十六項まで、附則第六項、附則第七項、附則第九項の規定による改正後の条例第五十号附則第三項から第六項まで並びに附則第十一項の規定による改正後の条例第八十二号附則第四項の規定により計算した退職手当の額（以下「新条例等退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもつてその者に支給すべきこれらの規定による退職手当の額とする。</p>	<p>附則</p> <p>(経過措置)</p> <p>2 職員が新制度適用職員（職員であつて、その者がこの条例の施行の日（以下「施行日」という。）以後に退職することにより改正後の職員の退職手当に関する条例（以下「新条例」という。）の規定による退職手当の支給を受けることとなる者）をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が施行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同日における給料月額を基礎として、改正前の職員の退職手当に関する条例（以下「旧条例」という。）第三条から第五条の二まで、第六条、附則第三十四項及び附則第四十三項から第四十五項まで、附則第九項の規定による改正前の職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年大阪府条例第五十号。以下この項及び附則第四項において「条例第五十号」という。）附則第三項から第六項まで並びに附則第十一項の規定による改正前の職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例（平成十五年大阪府条例第八十二号。以下この項及び附則第四項において「条例第八十二号」という。）附則第四項の規定により計算した退職手当の額が、新条例第二条の三から第五条の三まで、第六条から第六条の五まで、附則第三十五項及び附則第四十四項から第四十六項まで、附則第六項、附則第七項、附則第九項の規定による改正後の条例第五十号附則第三項から第六項まで並びに附則第十一項の規定による改正後の条例第八十二号附則第四項の規定により計算した退職手当の額（以下「新条例等退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもつてその者に支給すべきこれらの規定による退職手当の額とする。</p>

改正案	現行
<p>（退職手当の取扱い） 第四条 職員が高齢者部分休業の承認を受けて一週間の勤務時間の一部について勤務しなかった場合には、その勤務しなかった期間の二分の一に相当する期間を職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第七条第一項から第七項までの規定により計算した在职期間から除算する。</u>この場合における同条第八項及び第十項の適用については、同条第八項中「前各項」とあるのは「前各項及び職員の高齢者部分休業に関する条例（平成十七年大阪府条例第四百十七号）<u>第四条</u>」 と、同条第十項中「前各項」とあるのは「前各項及び職員の高齢者部分休業に関する条例第四条」とする。 2 （略）</p>	<p>（退職手当の取扱い） 第四条 職員が高齢者部分休業の承認を受けて一週間の勤務時間の一部について勤務しなかった場合には、その勤務しなかった期間の二分の一に相当する期間を職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第七条第一項から第六項までの規定により計算した在职期間から除算する。</u>この場合における同条第七項及び第九項の適用については、同条第七項中「前六項」とあるのは「前六項及び職員の高齢者部分休業に関する条例（平成十七年大阪府条例第四百十七号）<u>第四条</u>」 と、同条第九項中「前八項」とあるのは「前八項及び職員の高齢者部分休業に関する条例第四条」とする。 2 （略）</p>

○ 大阪府人事委員会条例（昭和二十六年大阪府条例第二十三号）新旧対照表（附則第七項関係）

改正案	現行
<p>(手当) 第四条 (略)</p> <p>2 前項の通勤手当及び退職手当の額は、知事の事務部局の職員の例により、同項の期末手当の額は、知事の例による。ただし、職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第二条の四</u>に規定する退職手当の調整額に関する規定は、適用しない。</p>	<p>(手当) 第四条 (略)</p> <p>2 前項の通勤手当及び退職手当の額は、知事の事務部局の職員の例により、同項の期末手当の額は、知事の例による。ただし、職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第二条の三</u>に規定する退職手当の調整額に関する規定は、適用しない。</p>

○ 大阪府監査委員条例（昭和三十九年大阪府条例第十四号）新旧対照表（附則第八項関係）

改正案	現行
<p>（手当） 第八条（略） 2 前項の通勤手当及び退職手当の額は、知事の事務部局の職員の例により、同項の期末手当の額は、知事の例による。ただし、職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第二条の四</u>に規定する退職手当の調整額に関する規定は、適用しない。</p>	<p>（手当） 第八条（略） 2 前項の通勤手当及び退職手当の額は、知事の事務部局の職員の例により、同項の期末手当の額は、知事の例による。ただし、職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号）<u>第二条の三</u>に規定する退職手当の調整額に関する規定は、適用しない。</p>

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の改正の概要

総務部人事室企画厚生課

改正の理由	施行予定期日
<p>労働基準法の改正等を踏まえて導入した時間外勤務代休時間制度に関連する規定整備等を行う。</p>	<p>公布の日から施行する。</p>
改正の要点	適用区分
<p>1 【第1条】 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務代休時間を指定することができる「勤務日等」の略称に係る規定整備を行う。(第6条の2、第10条関係) ・ 時間外勤務代休時間を指定する「任命権者」について、府費負担教職員に関しては「市町村教育委員会」に読み替える。(第18条関係) <p>2 【第2条】 職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の一部改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員が給与を受けながら職員団体に係る業務等を行うことができる期間に、時間外勤務代休時間を加える。 	<p>—————</p>
	<p>条例措置を要する理由</p>
	<p>地方公務員法第24条第6項及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条の規定により、職員の給与及び勤務時間等は条例で定めることとされているため。</p> <p>また、地方公務員法第55条の2第6項の規定により、職員が給与を受けながら職員団体に係る業務等を行うことができる期間を条例で定めることとされているため。</p>
	<p>政策アセスメント（他部局、市町村等との調整）</p>
	<p>各任命権者及び人事委員会と調整済み</p>
	<p>制度間調整の内容</p>
	<p>人事委員会規則の改正</p>
<p>その他審査の参考となる事項</p>	
<p>—————</p>	

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の一部を改正する条例（案）要綱

1 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正（第1条関係）

- ① 時間外勤務代休時間を指定することができる「勤務日等」の略称に係る規定整備を行う。（第6条の2、第10条関係）
- ② 時間外勤務代休時間を指定する「任命権者」について、府費負担教職員に関しては「市町村教育委員会」に読み替える。（第18条関係）

2 職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例の一部改正（第2条関係）

- ① 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の改正により時間外勤務代休時間制度（有給）が創設されたことに伴い、職員が給与を受けながら職員団体のための業務等を行うことができる期間に、時間外勤務代休時間を加える。（第2号）
- ② 上記①の改正に関連する規定整備。（第2号及び第3号）

3 施行期日（附則関係）

この条例は、公布の日から施行する。

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 新旧対照表 【第一条関係】

改 正 案 現 行

(時間外勤務代休時間)
 第六条の二 任命権者は、職員の給与に関する条例(昭和四十年大阪府条例第三十五号。以下「給与条例」という。)(第二十一条第五項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「時間外勤務代休時間」という。))として、人事委員会規則で定める期間内にある第三条第二項若しくは第三項、第四条又は第八条第一項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日等」という。)(第十条第一項に規定する休日及び代休日を除く。)(に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。)
 2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休日の代休日)

第十条 任命権者は、職員に前条第二項に規定する休日(以下「休日」という。)(である勤務日等

に割

り振られた勤務時間の全部(以下「休日の全勤務時間」という。)(について特に勤務することを命じた場合には、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(以下「代休日」という。))として、当該休日後の勤務日等(第六条の二第一項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)(を指定することができる。)

2 (略)

(任命権者等の読替え)

第十八条 市町村立学校職員給与負担法第一条及び第二条に規定する職員についてこの条例を適用する場合には、次の表の上欄に掲げる規定の中欄に掲げる字句は、それぞれ当該下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

(略)	(略)	(略)
第六条、第六條の二第一項	任命権者	市町村教育委員会
(略)	(略)	(略)

(時間外勤務代休時間)
 第六条の二 任命権者は、職員の給与に関する条例(昭和四十年大阪府条例第三十五号。以下「給与条例」という。)(第二十一条第五項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、人事委員会規則の定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「時間外勤務代休時間」という。))として、人事委員会規則で定める期間内にある勤務日等

(第十条第一項に規定する休日及び代休日を除く。)(に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。)

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(休日の代休日)

第十条 任命権者は、職員に前条第二項に規定する休日(以下「休日」という。)(である第三条第二項若しくは第三項、第四条又は第八条第一項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日等」という。)(に割り振られた勤務時間の全部(以下「休日の全勤務時間」という。)(について特に勤務することを命じた場合には、人事委員会規則の定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日(以下「代休日」という。))として、当該休日後の勤務日等(第六条の二第一項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)(を指定することができる。)

2 (略)

(任命権者等の読替え)

第十八条 市町村立学校職員給与負担法第一条及び第二条に規定する職員についてこの条例を適用する場合には、次の表の上欄に掲げる規定の中欄に掲げる字句は、それぞれ当該下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

(略)	(略)	(略)
第六条	任命権者	市町村教育委員会
(略)	(略)	(略)

職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例 新旧対照表 【第二条関係】

改 正 案	現 行
<p>地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第五十五条の二第六項の規定により、職員(市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第三百三十五号)第一条及び第二条に規定する職員を含む。)が給与を受けながら、職員団体のためその業務を行い、又は活動することができる場合又は期間は、次のとおりとする。</p> <p>一 法第五十五条第八項の規定に基づき、適法な交渉を行う場合</p> <p>二 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年大阪府条例第四号)第六条の二第一項に規定する時間外勤務代休時間、同条例第九条第二項に規定する休日(特に勤務を命ぜられた場合を除く。)及び同条例第十條第一項に規定する代休日(特に勤務を命ぜられた場合を除く。)</p> <p>三 年次休暇及び休職の期間</p>	<p>地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第五十五条の二第六項の規定により、職員(市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第三百三十五号)第一条及び第二条に規定する職員を含む。)が給与を受けながら、職員団体のためその業務を行い、又は活動することができる場合又は期間は、次のとおりとする。</p> <p>一 法第五十五条第八項の規定に基づき、適法な交渉を行う場合</p> <p>二 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成七年大阪府条例第四号) 第九条第二項に規定する休日(特に勤務を命ぜられた場合を除く。)及び同条例第十條第一項に規定する代休日(特に勤務を命ぜられた場合を除く。)並びに年次休暇並びに休職の期間</p>

職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の改正の概要

総務部人事室企画厚生課

改正の理由	施行予定期日
<p>地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正（平成21年法律第93号）に伴い、育児休業を取得できる職員の範囲を見直すとともに、関連する条例の所要の改正を行う。</p>	<p>平成22年6月30日</p>
改正の要点	適用区分
<p>1 【第1条】 職員の育児休業等に関する条例の一部改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業をすることができない職員の範囲から、配偶者が育児休業をしている職員及び配偶者が専業主婦（夫）の職員を除外する。（第2条関係） ・ 最初にした育児休業の期間が子の出生の日から57日間以内の場合は、再度の育児休業をする場合に特別の事情を必要としないこととする。（第2条の2関係） ・ 育児短時間勤務及び部分休業をすることができない職員の範囲について、上記の育児休業の取扱いに準じて改正する。（第10条関係、第19条関係） <p>2 【第2条】 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3歳未満の子のある職員が請求した場合、原則、時間外勤務を命じることができないこととする。（第8条関係） 	<p>—————</p>
	<p>条例措置を要する理由</p>
	<p>地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項、第10条第1項及び第19条第1項の規定により、育児休業をすることができない職員等を条例で定めることとされているため。</p> <p>また、地方公務員法第24条第6項及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条の規定により、職員の給与及び勤務時間等は条例で定めることとされているため。</p>
	<p>政策アセスメント（他部局、市町村等との調整）</p>
	<p>各任命権者及び人事委員会と育児休業等の取扱いの変更等について調整済み</p>
	<p>制度間調整の内容</p>
	<p>人事委員会規則の改正</p>
	<p>その他審査の参考となる事項</p>
<p>地方公務員法の一部改正に伴う条例参考例（標準条例）</p>	

職員の育児休業等に関する条例及び職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例（案）要綱

1 職員の育児休業等に関する条例（第1条関係）

- ① 育児休業をすることができない職員について、国家公務員の取扱いに準拠し、配偶者が育児休業をしている職員及び配偶者が専業主婦（夫）である職員を除外する。（第2条）
- ② 最初にした育児休業の期間が子の出生の日から57日間以内の場合は、再度の育児休業をする場合に特別の事情を必要としないこととする。（第2条の2関係）
- ③ 育児短時間勤務及び部分休業をすることができない職員について、国家公務員の取扱いに準拠し、配偶者が育児休業をしている職員及び配偶者が専業主婦（夫）である職員を除外する。（第10条、第19条）
- ④ 上記①及び③の改正に関連する規定整備等を行う。（第3条、第5条、第9条、第11条、第14条、第20条）

2 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（第2条関係）

- ① 国家公務員の取扱いに準拠し、3歳未満の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、当該職員の業務処理のための措置が著しく困難な場合を除き、時間外勤務を命ずることができないものとする。なお、請求に関する細部事項については、人事委員会規則で定めるものとする。（第8条第3項）
- ② 上記①の改正に関連する規定整備等を行う。（第8条第4項及び第5項）

3 施行期日（附則第1項関係）

この条例は、平成22年6月30日から施行する。（地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成21年法律第93号）の施行日と同日とする。）

ただし、時間外勤務の制限に関する事項（4（2）関係）については、公布の日から施行する。

4 経過措置

（1）育児休業等に関する事項（附則第2項関係）

この条例の施行の日（以下「施行日」という。）前に改正前の規定により職員が申出た再度の育児休業等に関する計画は、施行日以後は、改正後の規定により申出た計画とみなすものとする。

（2）時間外勤務の制限に関する事項（附則第3項関係）

施行日以後の改正後の時間外勤務制限の請求を行おうとする職員は、施行日前においても請求することができるものとする。

職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表 【第一条関係】

改 正 案	現 行
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一 育児休業法第六条第一項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>二 職員の定年等に関する条例（昭和五十九年大阪府条例第三号）第四条第一項又は第二項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>三 前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>（既にした育児休業から除かれる最初の育児休業の期間）</p> <p>第二条の二 育児休業法第二条第一項ただし書の条例で定める期間は、子の出生の日から起算して五十七日間とする。</p> <p>（再度の育児休業をすることができる特別の事情）</p> <p>第三条 育児休業法第二条第一項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>一 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第五条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同条に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。</p> <p>二 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>三 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>四 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、一月以上の期間を経過したこと（当該育児休業をした職員</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一 非常勤職員</p> <p>二 臨時的に任用される職員</p> <p>三 育児休業法第六条第一項の規定により任期を定めて採用された職員</p> <p>四 職員の定年等に関する条例（昭和五十九年大阪府条例第三号）第四条第一項又は第二項の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>五 育児休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員</p> <p>六 前号に掲げる職員のほか、職員が育児休業により養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>（再度の育児休業をすることができる特別の事情）</p> <p>第三条 育児休業法第二条第一項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>一 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことにより当該育児休業の承認が効力を失い、又は第五条第二号に掲げる事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同条に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。</p> <p>二 育児休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。</p> <p>三 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。</p> <p>四 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、当該育児休業をした職員の配偶者（当該</p>

が、当該育児休業の承認の請求の際育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者（特定地方独立行政法人の理事長を含む。以下同じ。）に申し出た場合に限る。）。

五 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について 育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

（育児休業の承認の取消事由）

第五条 育児休業法第五条第二項の条例で定める事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするときとする。

子の親であるものに限る。）が一月以上の期間にわたる方法により養育したこと（当該職員が、当該育児休業の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者（特定地方独立行政法人の理事長を含む。以下同じ。）に申し出た場合に限る。）。

五 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

（育児休業の承認の取消事由）

第五条 育児休業法第五条第二項の条例で定める事由は、次に掲げる事由

一 とする。

一 職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができなくなったとき。

二 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認しようとするとき。

（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）

第九条 職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号。以下「退職手当条例」という。）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、育児休業をした期間は、退職手当条例第六条の四第一項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が一歳に達した日の属する月までの期間に限る。）についての退職手当条例 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」とあるのは、「その月数の三分の一に相当する月数」とする。

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第十条 育児休業法第十条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- 一 育児休業法第六条第一項の規定により任期を定めて採用された職員
- 二 職員の定年等に関する条例第四条第一項又は第二項の規定により引き続き勤務している職員

（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）

第九条 職員の退職手当に関する条例（昭和四十年大阪府条例第四号。以下「退職手当条例」という。）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、育児休業をした期間は、同条例 第六条の四第一項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が一歳に達した日の属する月までの期間に限る。）についての職員の退職手当に関する条例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」とあるのは、「その月数の三分の一に相当する月数」とする。

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第十条 育児休業法第十条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- 一 非常勤職員
- 二 臨時的に任用される職員
- 三 育児休業法第六条第一項の規定により任期を定めて採用された職員
- 四 職員の定年等に関する条例第四条第一項又は第二

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第十一条 育児休業法第十条第一項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- 一 育児短時間勤務(育児休業法第十条第一項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことに より当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は第十四条第一号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- 二 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。
- 三 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。
- 四 育児短時間勤務の承認が、第十四条第二号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。
- 五 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことに より当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、一月以上の期間を経過したこと(当該育児短時間勤務をした職員

が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)

六 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時

項の規定により引き続き勤務している職員

- 五 育児短時間勤務(育児休業法第十条第一項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をすることにより養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
- 六 前号に掲げる職員のほか、職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第十一条 育児休業法第十条第一項ただし書の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- 一 育児短時間勤務(育児休業法第十条第一項に規定する育児短時間勤務をいう。以下同じ。)をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産したことに より当該育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は第十四条第二号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- 二 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。
- 三 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。
- 四 育児短時間勤務の承認が、第十四条第三号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。
- 五 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことに より当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児短時間勤務をした職員(当該子の親であるものに限る。)が一月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の人事委員会規則で定める方法により養育したこと(当該職員が、当該育児短時間勤務の請求の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により任命権者に申し出た場合に限る。)
- 六 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶

者

と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時

に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第十四条 育児休業法第十二条において準用する育児休業法第五条第二項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- 一 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。
- 二 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、育児短時間勤務又は育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員とする。

者と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第十四条 育児休業法第十二条において準用する育児休業法第五条第二項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

- 一 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。
- 二 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとするとき。
- 三 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとするとき。

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- 一 非常勤職員（地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）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を除く。）
- 二 育児短時間勤務又は育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員
- 三 部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員
- 四 前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業（育児休業法第十九条第一項に規定する部分休業をいう。以下同じ。）の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。

2 勤務時間条例第十五条第四号の規定による特別休暇を承認されている職員に対する部分休業の承認については、一日につき二時間から当該特別休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。

2 勤務時間条例第十五条第四号の規定による特別休暇を承認されている職員に対する部分休業の承認については、一日につき二時間から当該特別休暇の時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 新旧対照表 【第二条関係】

改 正 案 現 行

<p>(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)</p> <p>第八条 任命権者は、第三条第二項若しくは第三項又は第四条の規定により勤務時間を割り振る場合において、小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下この項及び次項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜以外の時間において当該勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2 任命権者は、小学校就学の始期に達しない子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をしたときは、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜以外の時間において当該勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>3 任命権者は、三歳に満たない子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、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、当該請求をした職員に対し、第六条の規定による勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。）を命ずることができない。</p> <p>4 任命権者は、小学校就学の始期に達しない子のある職員</p>	<p>(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)</p> <p>第八条 任命権者は、第三条第二項若しくは第三項又は第四条の規定により勤務時間を割り振る場合において、小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下この項及び次項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜以外の時間において当該勤務時間を割り振るものとする。</p> <p>2 任命権者は、小学校就学の始期に達しない子のある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜において第六条の規定による勤務又は前条第二項に規定する勤務をすることを命ずることができない。</p> <p>3 任命権者は、小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、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、一月について十二時間三十分を超えて、当該請求をした職員に対し、第六条の規定による勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）を命ずることができない。</p>
<p>5 第一項、第二項及び前項の規定は、配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他の人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの（以下「被介護人」という。）を</p>	<p>4 前三項 の規定は、配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他の人事委員会規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの（以下「被介護人」という。）を</p>

改正案	現行
<p>介護する職員について準用する。この場合において、第一項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下この項及び次項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、「深夜以外」とあるのは「深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。次項において同じ。）以外」と、第二項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員」とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、前項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員」とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と読み替えるものとする。</p>	<p>介護する職員について準用する。この場合において、第一項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。以下この項及び次項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、「深夜以外」とあるのは「深夜（午後十時から翌日の午前五時までの間をいう。次項において同じ。）以外」と、第二項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員」とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、前項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。）とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と読み替えるものとする。</p>

【附則関係】

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成二十二年六月三十日から施行する。ただし、第三項の規定は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日(以下「施行日」という。)前に改正前の育児休業条例第三条第四号又は第十一条第五号の規定により職員が申し出た計画は、施行日以後は、それぞれ改正後の育児休業条例第三条第四号又は第十一条第五号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

3 施行日以後の改正後の勤務時間条例第八条第三項の規定による請求又は施行日以後の日を開始日とする同条第四項の規定による請求を行おうとする職員は、施行日前においても、人事委員会規則の定めるところにより、これらの請求を行うことができる。