

令和4年11月30日

令和4年鳥羽市議会会議

提出議案新旧対照表

鳥羽市長

目

次

1	鳥羽市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（第1条関係）	・・・	1
2	鳥羽市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（第3条関係）	・・・	2
3	鳥羽市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（第4条関係）	・・・	3
4	鳥羽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（第5条関係）	・・・	4
5	鳥羽市職員の育児休業等に関する条例（第6条関係）	・・・	10
6	鳥羽市職員の通勤手当支給に関する条例（第7条関係）	・・・	19
7	鳥羽市分課組織条例	・・・	22
8	鳥羽市印鑑条例	・・・	24
9	鳥羽市職員の定年等に関する条例	・・・	25
10	鳥羽市職員給与条例（第1条関係）	・・・	35
11	鳥羽市職員給与条例（第2条関係）	・・・	55
12	鳥羽市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例	・・・	65
13	鳥羽市職員の退職手当に関する条例（第1条関係）	・・・	66
14	鳥羽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（第2条関係）	・・・	109
15	鳥羽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（第3条関係）	・・・	111
16	鳥羽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（第4条関係）	・・・	112
17	鳥羽市ふるさと創生基金条例	・・・	114

新旧対照表

(件名) 鳥羽市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 (平成18年条例第2号) (第1条関係)

改正案 (新)	現 行 (旧)
<p>(任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により、人事行政の運営の状況に関し、<u>任命権者</u>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同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(10) (略)</p>	<p>(任命権者の報告事項)</p> <p>第3条 前条の規定により、人事行政の運営の状況に関し<u>任命権者</u>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同法第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>(1)～(10) (略)</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 (平成19年条例第4号) (第3条関係)

改正案 (新)	現 行 (旧)
<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 臨時的に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</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 地方公務員法 <u>（昭和25年法律第261号）</u> 第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4) (略)</p> <p><u>(5) 鳥羽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期間を含む。）を延長された管理監督職を占める職員</u></p> <p><u>(6) (略)</u></p> <p>3 (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 法第2条第1項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1) 臨時的に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 <u>（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項又は第28条の6第1項の規定により採用される職員を除く。）</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 地方公務員法第22条に規定する条件付採用になっている職員（規則で定める職員を除く。）</p> <p>(4) (略)</p> <p><u>(5) (略)</u></p> <p>3 (略)</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(昭和31年条例第19号) (第4条関係)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下<u>の期間、その発令の日に受ける給料及びこれに対する地域手当(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員については、これらに相当する報酬をいう。以下同じ。)</u>の合計額の10分の1以下を減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料及びこれに対する地域手当の合計額の10分の1に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。</u></p>	<p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下給料及びこれに対する地域手当(法第22条の2第1項第1号に掲げる職員に<u>あつては</u>、これらに相当する報酬をいう。)の合計額の10分の1以下を減ずるものとする。</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第2号) (第5条関係)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>地方公務員法第22条の4第1項又は第22条の5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22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの(以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」という。)</u>の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 (略)</p>	<p>(1週間の勤務時間)</p> <p>第2条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>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(以下「<u>再任用短時間勤務職員</u>」という。)</u>の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、任命権者が定める。</p> <p>4・5 (略)</p>
<p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、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、<u>定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員</u>について</p>	<p>(週休日及び勤務時間の割振り)</p> <p>第3条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、任命権者は、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、<u>再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員</u>については、日</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p>	<p>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。</p> <p>2 任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。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、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。</p>
<p>第4条（略）</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）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つては、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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及</p>	<p>第4条（略）</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては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、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日）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つては、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、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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つては、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。</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8条の3（略）</p> <p>2（略）</p> <p>3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（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、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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、<u>第8条第2項</u>に規定する勤務をさせてはならない。</p> <p>4 <u>前3項</u>の規定は、第15条第1項に規定する要介護者（以下この項にお</p>	<p>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つては、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。</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8条の3（略）</p> <p>2（略）</p> <p>3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（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、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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、<u>前条第2項</u>に規定する勤務をさせてはならない。</p> <p>4 <u>第1項及び前項</u>の規定は、第15条第1項に規定する要介護者（以下こ</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>いて「要介護者」という。)を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1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22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2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規則で定める者を含む。以下この条において同じ。)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10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)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。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則の定めるところにより、当該子を療育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該療育することができるものとして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、規則で定めるところのより、当該子を養育」とある</p>	<p>の項において「要介護者」という。)を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1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22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2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規則で定める者を含む。以下この条において同じ。)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10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。)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。)が、規則で定めるところにより、当該子を養育」とあり、第2項中「3歳に満たない子のある職員が、規則の定めるところにより、当該子を療育」とあり、及び前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該療育することができるものとして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、規則で定めるところのより、当該子を養</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>のは、「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の5時までの間をいう。）における」と、第2項中「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」とあるのは「公務の正常な運営を妨げる」と読み替えるものとする。</p> <p>5（略）</p> <p>（年次有給休暇）</p> <p>第12条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1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。</p> <p>（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、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあっては、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）</p> <p>（2）・（3）（略）</p> <p>2・3（略）</p>	<p>育」とあるのは、「要介護者のある職員が、規則で定めるところにより、当該要介護者を介護」と、第1項中「深夜における」とあるのは「深夜（午後10時から翌日の5時までの間をいう。）における」と、第2項中「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」とあるのは「公務の正常な運営を妨げる」と読み替えるものとする。</p> <p>5（略）</p> <p>（年次有給休暇）</p> <p>第12条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、その日数は、1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。</p> <p>（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、<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員にあっては、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）</p> <p>（2）・（3）（略）</p> <p>2・3（略）</p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>(非常勤職員の勤務時間、休暇等)</p> <p>第18条 非常勤職員（<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員を除く。）の勤務時間、休暇等については、その職務の性質等を考慮し、この条例の規定にかかわらず、別に定める基準に従い、任命権者が定める。</p>	<p>(非常勤職員の勤務時間、休暇等)</p> <p>第18条 非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員</u>及び任期付短時間勤務職員を除く。）の勤務時間、休暇等については、その職務の性質等を考慮し、この条例の規定にかかわらず、別に定める基準に従い、任命権者が定める。</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の育児休業等に関する条例 (平成4年条例第2号) (第6条関係)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p><u>(3) 鳥羽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</u> <u>(同条の規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督</u> <u>職を占める職員</u></p> <p>(4) (略)</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p><u>(3) (略)</u></p>
<p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p><u>(3) 鳥羽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</u> <u>(同条の規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督</u> <u>職を占める職員</u></p>	<p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p>

改正案（新）			現行（旧）		
<p>（育児短時間勤務職員等の給与の取扱い）</p> <p>第17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。次項において「育児短時間勤務職員等」という。）についての鳥羽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。</p>			<p>（育児短時間勤務職員等の給与の取扱い）</p> <p>第17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。次項において「育児短時間勤務職員等」という。）についての鳥羽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。</p>		
第4条第4項	決定するものとする	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第2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（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする	第4条第4項	決定するものとする	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、勤務時間条例第2条第2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（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
			第4条の3第1項	とする	に、算出率を乗じて得た額とする

改正案（新）			現行（旧）		
第33条第1項	支給する	<p>支給する。ただし、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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（同法第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。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、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あつては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする</p>	第33条第1項	支給する	<p>支給する。ただし、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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（同法第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。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、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あつては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする</p>

改正案（新）			現行（旧）		
			第33条第4項	前項	鳥羽市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第2号。以下「育児休業条例」という。）第17条第1項
第33条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第17条第1項の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（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125）を減じた割合を乗じて得た額とする	第33条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第17条第1項の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（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125）を減じた割合を乗じて得た額とする

改正案（新）			現行（旧）		
(略)			(略)		
<p>2 育児短時間勤務職員等についての鳥羽市職員の通勤手当支給に関する条例（昭和37年条例第5号）第1条第2項第2号ただし書の規定の適用については、同号ただし書中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。）」とする。</p> <p style="text-align: center;">（短時間勤務職員の給与の取扱い）</p> <p>第20条 短時間勤務職員についての鳥羽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。</p>			<p>2 育児短時間勤務職員等についての鳥羽市職員の通勤手当支給に関する条例（昭和37年条例第5号）第1条第2項第2号ただし書の規定の適用については、同号ただし書中「<u>再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員（同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員を含む。）」とする。</p> <p style="text-align: center;">（短時間勤務職員の給与の取扱い）</p> <p>第20条 短時間勤務職員についての鳥羽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。</p>		
(略)			(略)		
第33条第1項	支給する	支給する。ただし、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18条第1項の規定により採用された同項に規定す	第33条第1項	支給する	支給する。ただし、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18条第1項の規定により採用された同項に規定す

改 正 案 (新)			現 行 (旧)		
		<p>る短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、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あつては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする</p>			<p>る短時間勤務職員（以下「短時間勤務職員」という。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、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あつては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（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125）を乗じて得た額とする</p>
			<p>第33条第4項</p>	<p>前項</p>	<p>鳥羽市職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第2号。以下「育児休業条例」という。）第20条第1項</p>

改正案（新）			現行（旧）		
第33条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第20条第1項の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（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125）を減じた割合を乗じて得た額とする	第33条第5項	要しない	要しない。ただし、当該時間が育児休業条例第20条第1項の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から100分の100（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125）を減じた割合を乗じて得た額とする
第44条の2	第18条、第19条、第28条の2、第29条及び第38条の2	第18条、第19条、第28条の2から第29条の2まで及び第38条の2	第44条の2	第18条、第19条、第28条の2、第29条及び第38条の2	第18条、第19条、第28条の2から第29条の2まで及び第38条の2
	定年前再任用短時	短時間勤務職員		再任用職員	短時間勤務職員

改 正 案 (新)		現 行 (旧)	
	間勤務職員		
2	<p>短時間勤務職員についての鳥羽市職員の通勤手当支給に関する条例第1条第2項第2号ただし書の規定の適用については、同号ただし書中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「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18条第1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」とする。</p> <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第21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。</p> <p>（1）（略）</p> <p>（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（<u>地方公務員法第22条の4第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員等</u>」という。）を除く。）</p>	2	<p>短時間勤務職員についての鳥羽市職員の通勤手当支給に関する条例第1条第2項第2号ただし書の規定の適用については、同号ただし書中「<u>再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「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18条第1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」とする。</p> <p>（部分休業をすることができない職員）</p> <p>第21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。</p> <p>（1）（略）</p> <p>（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（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項</u>に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「<u>再任用短時間勤務職員等</u>」という。）を除く。）</p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>(部分休業の承認)</p> <p>第22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、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>定年前提任用短時間勤務職員等</u>を除く。以下この条において同じ。）にあつては、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。</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>(部分休業の承認)</p> <p>第22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、勤務時間条例第8条第1項に規定する正規の勤務時間（非常勤職員（<u>再任用短時間勤務職員等</u>を除く。以下この条において同じ。）にあつては、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。</p> <p>2・3 (略)</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の通勤手当支給に関する条例 (昭和37年条例第5号) (第7条関係)

改正案 (新)	現 行 (旧)
<p>(支給範囲)</p> <p>第1条 通勤手当は次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料道路 (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。)</p> <p>(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。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定</p>	<p>(支給範囲)</p> <p>第1条 通勤手当は次に掲げる職員に支給する。</p> <p>(1) 通勤のため交通機関又は有料道路 (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。)</p> <p>(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。)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、規則で定めるところにより<u>算出した当該職員</u>の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下<u>この項において「運賃等相当額」という。</u>）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下<u>この号及び第3号において「1か月当たりの運賃等相当額」という。</u>）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（<u>当該職員</u>が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1か月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）</p> <p>(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。ただし、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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つては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額</p> <p>ア～ス (略)</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車</p>	<p>める額とする。</p> <p>(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、規則で定めるところにより<u>算出したその者</u>の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1か月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（<u>その者</u>が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1か月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者の</u>通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）</p> <p>(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。ただし、<u>再任用短時間勤務職員</u>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つては、その額から、その額に規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額</p> <p>ア～ス (略)</p> <p>(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1か月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>当該職員</u>の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3～6 （略）</p>	<p>等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して規則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1か月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、<u>その者の</u>通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額</p> <p>3～6 （略）</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市分課組織条例 (昭和59年条例第3号)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(課の設置)</p> <p>第1条 地方自治法 (昭和22年法律第67号) 第158条第1項の規定により、市長の権限に属する事務を分掌させるため、次の課を置く。</p> <p>企画財政課 総務課 市民課 税務課 健康福祉課 環境課 <u>観光商工課</u> <u>農林水産課</u> 建設課 定期船課 水道課</p> <p>第8条 <u>観光商工課</u>において分掌すべき事務は、次のとおりとする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>商業及び工業に関すること。</u></p> <p>(3) <u>勤労者福祉及び雇用対策に関すること。</u></p> <p>第9条 <u>農林水産課</u>において分掌すべき事務は、次のとおりとする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>削除</p>	<p>(課の設置)</p> <p>第1条 地方自治法 (昭和22年法律第67号) 第158条第1項の規定により、市長の権限に属する事務を分掌させるため、次の課を置く。</p> <p>企画財政課 総務課 市民課 税務課 健康福祉課 環境課 <u>観光課</u> <u>農水商工課</u> 建設課 定期船課 水道課</p> <p>第8条 <u>観光課</u>において分掌すべき事務は、次のとおりとする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>第9条 <u>農水商工課</u>において分掌すべき事務は、次のとおりとする。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) <u>商業及び工業に関すること。</u></p>

改正案 (新)	現行 (旧)
削除	<u>(6) 勤労者福祉及び雇用対策に関すること。</u>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市印鑑条例(平成3年条例第21号)

改正案(新)	現行(旧)
<p>(印鑑登録証明書の交付申請及び交付)</p> <p>第14条(略)</p> <p>2(略)</p> <p>3 <u>前2項の規定にかかわらず、登録者であって、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成25年法律第27号)第2条第7項に規定する個人番号カード(電子署名等に係る地方公共団体情報システム機構の認証業務に関する法律(平成14年法律第153号)第22条に規定する利用者証明用電子証明書が記録されているものに限る。)の交付を受けたものは、当該カードを使用し、多機能端末機(本市の電子計算組織と電気通信回線により接続された民間事業者等が設置する端末機で、当該端末機の操作により各種証明書を自動的に交付する機能を有するものをいう。)を自ら操作することにより印鑑登録証明書の交付を申請し、その交付を受けることができる。</u></p>	<p>(印鑑登録証明書の交付申請)</p> <p>第14条(略)</p> <p>2(略)</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の定年等に関する条例 (昭和59年条例第13号)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>目次</p> <p>第1章 <u>総則 (第1条)</u></p> <p>第2章 <u>定年制度 (第2条—第5条)</u></p> <p>第3章 <u>管理監督職勤務上限年齢制 (第6条—第11条)</u></p> <p>第4章 <u>定年前再任用短時間勤務制 (第12条・第13条)</u></p> <p>第5章 <u>雑則 (第14条)</u></p> <p>附則</p> <p> 第1章 <u>総則</u></p> <p> (趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、<u>地方公務員法 (昭和25年法律第261号。以下「法」という。)</u> <u>第22条の4第1項及び第2項、第22条の5第1項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項から第3項まで並びに第28条の7の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</u></p> <p> 第2章 <u>定年制度</u></p> <p> (定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、<u>年齢65年とする。</u></p> <p>2 <u>前項の規定にかかわらず、医療業務に従事する医師及び歯科医師の定年は、年齢70年とする。</u></p>	<p> (趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、<u>地方公務員法 (昭和25年法律第261号) 第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3の規定に基づき、職員の定年等に関し必要な事項を定めるものとする。</u></p> <p> (定年)</p> <p>第3条 職員の定年は、<u>年齢60年とする。ただし、医療業務に従事する医師及び歯科医師の定年は、年齢65年とする。</u></p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>(定年による退職の特例)</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>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。）（同条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、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。以下この条及び次章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて市長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>当該職員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。</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>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。</u></p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到</p>	<p>(定年による退職の特例)</p> <p>第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、<u>次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、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き勤務させることができる。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>その職員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。</u></p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>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。</u></p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>来する場合において、<u>前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるとき</u>は、市長の承認を得て、<u>これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で</u>期限を延長することができる。ただし、<u>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年を超えない。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き勤務</u>させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、<u>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。</u></p> <p>5 (略)</p> <p style="text-align: center;"><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)</u></p> <p><u>第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、鳥羽市職員給与条例（昭和31年条例第14号）第37条の2に規定する管理職手当の支給を受ける職員の職とする。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p> <p><u>第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢</u></p>	<p>来する場合において、<u>前項の事由が引き続き存すると認めるときは</u>、市長の承認を得て、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、<u>その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えない。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き</u>勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</p> <p>4 任命権者は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に<u>第1項の事由が存しなくなったと認めるときは、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。</u></p> <p>5 (略)</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>60年とする。</u></p> <p><u>（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）</u></p> <p><u>第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「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。</u></p> <p><u>（1） 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この条及び第10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（次条第3項において「標準職務遂行能力」という。）及び当該降任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<u>こと。</u></u></p> <p><u>（2） 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職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<u>こと。</u></u></p> <p><u>（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<u>こと。</u></u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>（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）</u></p> <p><u>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。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、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3項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。</u></p> <p><u>（1） 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任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。</u></p> <p><u>（2） 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること。</u></p> <p><u>（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。</u></p> <p><u>2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えな</u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>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4項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p><u>3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任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規則で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。</u></p> <p><u>4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又</u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、市長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。</u></p> <p><u>（異動期間の延長等に係る職員の同意）</u></p> <p><u>第10条 任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</u></p> <p><u>（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）</u></p> <p><u>第11条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。</u></p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制</p> <p><u>（定年前再任用短時間勤務職員の任用）</u></p> <p><u>第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務</u></p>	

改正案 (新)	現行 (旧)
<p><u>の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条及び次条において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。</u></p> <p><u>第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、市がその組織に加わっている一部事務組合又は広域連合の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。</u></p> <p><u>2 前項の場合においては、前条ただし書の規定を準用する。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>第5章 雑則</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(委任)</u></p> <p><u>第14条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p> <p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1・2 (略)</p> <p style="text-align: center;"><u>(定年に関する経過措置)</u></p> <p><u>3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条第1項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、同項中「65年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</u></p>	<p style="text-align: center;">附 則</p> <p>1・2 (略)</p>

改正案 (新)	現行 (旧)																
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="159 233 855 312">令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 233 969 312">61年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 314 855 394">令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 314 969 394">62年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 395 855 475">令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 395 969 475">63年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 477 855 557">令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 477 969 557">64年</td> </tr> </table> <p data-bbox="159 558 1108 821">4 <u>令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において、鳥羽市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年条例第 号。以下この項及び次項において「令和4年改正条例」という。）による改正前の第3条ただし書に規定する医師及び歯科医師に対する第3条第2項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、同項中「70年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</u></p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="159 839 855 919">令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 839 969 919">66年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 920 855 1000">令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 920 969 1000">67年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1002 855 1082">令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 1002 969 1082">68年</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1083 855 1163">令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td data-bbox="857 1083 969 1163">69年</td> </tr> </table> <p data-bbox="159 1165 1108 1377"><u>（情報の提供及び勤務の意思の確認）</u> 5 <u>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、非常勤職員並びに第3条第2項及び令和4年改正条例による改正前の第3条ただし書に規定する職員を除く。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</u></p>	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	66年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	67年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	68年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	69年	
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																
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	66年																
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	67年																
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	68年																
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	69年																

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>（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。）にあつては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあつては、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。</u></p>	

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員給与条例(昭和31年条例第14号) (第1条関係)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(勤勉手当)</p> <p>第44条 (略)</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、<u>6月に支給する場合には100分の95(特定幹部職員にあっては、100分の115)、12月に支給する場合には100分の105(特定幹部職員にあっては、100分の125)</u>を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、<u>6月に支給する場合には100分の45(特定幹部職員にあっては、100分の55)、12月に支給する場合には100分の50(特定幹部職員にあっては、100分の60)</u>を乗じて得た額の総額</p>	<p>(勤勉手当)</p> <p>第44条 (略)</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。)において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の95(特定幹部職員にあっては、100分の115)を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に100分の45(特定幹部職員にあっては、100分の55)を乗じて得た額の総額</p>

改正案 (新)								現行 (旧)							
3～5 (略)								3～5 (略)							
別表第2 (第2条関係)								別表第2 (第2条関係)							
行政職給料表								行政職給料表							
職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	職員 の区 分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額			給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		百円	百円	百円	百円	百円	百円	再任用職員以外の職員		百円	百円	百円	百円	百円	百円
	1	1,501	1,985	2,344	2,660	2,907	3,192		1	1,461	1,955	2,315	2,642	2,897	3,192
	2	1,512	2,003	2,360	2,677	2,929	3,214		2	1,472	1,973	2,331	2,660	2,919	3,214
	3	1,524	2,021	2,375	2,692	2,950	3,237		3	1,484	1,991	2,346	2,678	2,940	3,237
	4	1,535	2,039	2,390	2,710	2,970	3,259		4	1,495	2,009	2,362	2,699	2,960	3,259
5	1,546	2,054	2,403	2,727	2,988	3,281	5	1,506	2,024	2,376	2,716	2,979	3,281		

改正案 (新)								現行 (旧)							
	6	1,557	2,072	2,419	2,745	3,008	3,301		6	1,517	2,042	2,393	2,734	3,000	3,301
	7	1,568	2,090	2,434	2,763	3,026	3,323		7	1,528	2,060	2,408	2,752	3,022	3,323
	8	1,579	2,108	2,449	2,783	3,042	3,345		8	1,539	2,078	2,424	2,772	3,042	3,345
	9	1,589	2,124	2,460	2,802	3,061	3,364		9	1,549	2,094	2,435	2,792	3,061	3,364
	10	1,603	2,142	2,475	2,822	3,084	3,386		10	1,563	2,112	2,450	2,812	3,084	3,386
	11	1,616	2,160	2,490	2,841	3,106	3,406		11	1,576	2,130	2,466	2,831	3,106	3,406
	12	1,629	2,178	2,503	2,860	3,129	3,428		12	1,589	2,148	2,479	2,850	3,129	3,428
	13	1,641	2,192	2,518	2,879	3,150	3,446		13	1,601	2,162	2,494	2,870	3,150	3,446
	14	1,656	2,210	2,530	2,897	3,171	3,466		14	1,616	2,180	2,508	2,889	3,171	3,466
	15	1,671	2,227	2,543	2,912	3,193	3,486		15	1,631	2,197	2,521	2,908	3,193	3,486
	16	1,687	2,245	2,555	2,926	3,214	3,506		16	1,647	2,215	2,535	2,926	3,214	3,506
	17	1,698	2,261	2,568	2,944	3,233	3,523		17	1,659	2,232	2,550	2,944	3,233	3,523
	18	1,712	2,278	2,582	2,964	3,253	3,543		18	1,674	2,249	2,565	2,964	3,253	3,543

改正案 (新)								現行 (旧)							
19	1,726	2,294	2,596	2,985	3,273	3,561		19	1,689	2,265	2,582	2,985	3,273	3,561	
20	1,740	2,309	2,611	3,005	3,293	3,580		20	1,704	2,281	2,600	3,005	3,293	3,580	
21	1,753	2,322	2,627	3,024	3,310	3,599		21	1,717	2,295	2,616	3,024	3,310	3,599	
22	1,778	2,338	2,644	3,045	3,331	3,618		22	1,744	2,312	2,633	3,045	3,331	3,618	
23	1,803	2,354	2,660	3,065	3,351	3,638		23	1,770	2,328	2,649	3,065	3,351	3,638	
24	1,828	2,369	2,676	3,086	3,372	3,657		24	1,796	2,344	2,665	3,086	3,372	3,657	
25	1,852	2,379	2,694	3,103	3,386	3,677		25	1,822	2,354	2,684	3,103	3,386	3,677	
26	1,869	2,394	2,712	3,124	3,405	3,696		26	1,839	2,369	2,702	3,124	3,405	3,696	
27	1,885	2,407	2,729	3,144	3,424	3,716		27	1,855	2,383	2,719	3,144	3,424	3,716	
28	1,902	2,419	2,746	3,164	3,443	3,736		28	1,872	2,395	2,736	3,164	3,443	3,736	
29	1,917	2,431	2,762	3,181	3,459	3,751		29	1,887	2,407	2,753	3,181	3,459	3,751	
30	1,934	2,441	2,779	3,201	3,478	3,769		30	1,904	2,419	2,770	3,201	3,478	3,769	
31	1,952	2,451	2,797	3,222	3,497	3,787		31	1,922	2,429	2,788	3,222	3,497	3,787	

改正案 (新)								現行 (旧)							
	32	1,969	2,461	2,812	3,243	3,515	3,803		32	1,939	2,441	2,803	3,243	3,515	3,803
	33	1,985	2,472	2,824	3,255	3,534	3,821		33	1,955	2,454	2,818	3,255	3,534	3,821
	34	1,999	2,481	2,841	3,275	3,552	3,835		34	1,969	2,464	2,837	3,275	3,552	3,835
	35	2,014	2,490	2,857	3,294	3,570	3,850		35	1,984	2,476	2,855	3,294	3,570	3,850
	36	2,029	2,500	2,874	3,315	3,587	3,866		36	1,999	2,489	2,874	3,315	3,587	3,866
	37	2,042	2,509	2,890	3,334	3,601	3,880		37	2,012	2,498	2,890	3,334	3,601	3,880
	38	2,055	2,522	2,907	3,353	3,614	3,892		38	2,025	2,511	2,907	3,353	3,614	3,892
	39	2,067	2,534	2,925	3,373	3,628	3,904		39	2,037	2,523	2,925	3,373	3,628	3,904
	40	2,080	2,547	2,943	3,392	3,642	3,915		40	2,050	2,536	2,943	3,392	3,642	3,915
	41	2,093	2,560	2,958	3,411	3,655	3,926		41	2,063	2,550	2,958	3,411	3,655	3,926
	42	2,106	2,574	2,975	3,430	3,664	3,938		42	2,076	2,564	2,975	3,430	3,664	3,938
	43	2,119	2,586	2,990	3,448	3,675	3,950		43	2,089	2,576	2,990	3,448	3,675	3,950
	44	2,132	2,598	3,006	3,467	3,686	3,961		44	2,102	2,588	3,006	3,467	3,686	3,961

改正案 (新)								現行 (旧)							
45	2,143	2,609	3,022	3,482	3,694	3,968		45	2,113	2,600	3,022	3,482	3,694	3,968	
46	2,156	2,621	3,039	3,496	3,703	3,975		46	2,126	2,612	3,039	3,496	3,703	3,975	
47	2,169	2,634	3,055	3,511	3,712	3,982		47	2,139	2,625	3,055	3,511	3,712	3,982	
48	2,182	2,645	3,072	3,526	3,721	3,989		48	2,152	2,636	3,072	3,526	3,721	3,989	
49	2,192	2,656	3,081	3,542	3,730	3,995		49	2,163	2,647	3,081	3,542	3,730	3,995	
50	2,203	2,666	3,096	3,550	3,738	4,001		50	2,174	2,658	3,096	3,550	3,738	4,001	
51	2,213	2,678	3,111	3,562	3,746	4,006		51	2,184	2,671	3,111	3,562	3,746	4,006	
52	2,223	2,689	3,127	3,572	3,754	4,010		52	2,195	2,684	3,127	3,572	3,754	4,010	
53	2,233	2,699	3,143	3,581	3,761	4,014		53	2,206	2,694	3,143	3,581	3,761	4,014	
54	2,242	2,709	3,159	3,592	3,768	4,017		54	2,216	2,705	3,159	3,592	3,768	4,017	
55	2,251	2,720	3,175	3,601	3,775	4,020		55	2,225	2,718	3,175	3,601	3,775	4,020	
56	2,260	2,731	3,190	3,612	3,782	4,023		56	2,235	2,731	3,190	3,612	3,782	4,023	
57	2,263	2,740	3,205	3,621	3,787	4,026		57	2,238	2,740	3,205	3,621	3,787	4,026	

改正案 (新)								現行 (旧)							
	58	2,271	2,750	3,217	3,628	3,793	4,029		58	2,246	2,750	3,217	3,628	3,793	4,029
	59	2,278	2,759	3,229	3,635	3,799	4,032		59	2,254	2,759	3,229	3,635	3,799	4,032
	60	2,285	2,770	3,241	3,642	3,806	4,035		60	2,261	2,770	3,241	3,642	3,806	4,035
	61	2,292	2,781	3,248	3,646	3,810	4,038		61	2,268	2,781	3,248	3,646	3,810	4,038
	62	2,300	2,791	3,257	3,652	3,817	4,041		62	2,278	2,791	3,257	3,652	3,817	4,041
	63	2,307	2,800	3,265	3,659	3,823	4,044		63	2,286	2,800	3,265	3,659	3,823	4,044
	64	2,313	2,810	3,273	3,666	3,829	4,047		64	2,294	2,810	3,273	3,666	3,829	4,047
	65	2,319	2,815	3,282	3,669	3,833	4,050		65	2,301	2,815	3,282	3,669	3,833	4,050
	66	2,325	2,824	3,286	3,676	3,839	4,053		66	2,308	2,824	3,286	3,676	3,839	4,053
	67	2,331	2,831	3,293	3,683	3,845	4,056		67	2,317	2,831	3,293	3,683	3,845	4,056
	68	2,338	2,840	3,301	3,690	3,851	4,059		68	2,327	2,840	3,301	3,690	3,851	4,059
	69	2,345	2,850	3,309	3,693	3,855	4,061		69	2,334	2,850	3,309	3,693	3,855	4,061
	70	2,351	2,858	3,316	3,699	3,860	4,064		70	2,340	2,858	3,316	3,699	3,860	4,064

改正案 (新)								現行 (旧)							
71	2,356	2,866	3,323	3,706	3,865	4,067		71	2,345	2,866	3,323	3,706	3,865	4,067	
72	2,363	2,874	3,330	3,712	3,871	4,070		72	2,352	2,874	3,330	3,712	3,871	4,070	
73	2,370	2,882	3,335	3,715	3,874	4,072		73	2,360	2,882	3,335	3,715	3,874	4,072	
74	2,376	2,887	3,341	3,721	3,878	4,075		74	2,366	2,887	3,341	3,721	3,878	4,075	
75	2,382	2,891	3,346	3,728	3,882	4,078		75	2,372	2,891	3,346	3,728	3,882	4,078	
76	2,387	2,896	3,352	3,734	3,886	4,080		76	2,377	2,896	3,352	3,734	3,886	4,080	
77	2,393	2,898	3,355	3,738	3,889	4,082		77	2,384	2,898	3,355	3,738	3,889	4,082	
78	2,400	2,901	3,360	3,743	3,892	4,085		78	2,391	2,901	3,360	3,743	3,892	4,085	
79	2,407	2,903	3,364	3,749	3,895	4,088		79	2,398	2,903	3,364	3,749	3,895	4,088	
80	2,412	2,907	3,369	3,754	3,898	4,090		80	2,403	2,907	3,369	3,754	3,898	4,090	
81	2,417	2,909	3,373	3,759	3,900	4,092		81	2,408	2,909	3,373	3,759	3,900	4,092	
82	2,423	2,911	3,378	3,765	3,903	4,095		82	2,415	2,911	3,378	3,765	3,903	4,095	
83	2,429	2,915	3,383	3,770	3,906	4,098		83	2,422	2,915	3,383	3,770	3,906	4,098	

改正案 (新)								現行 (旧)							
	84	2,434	2,918	3,388	3,773	3,908	4,100		84	2,429	2,918	3,388	3,773	3,908	4,100
	85	2,439	2,921	3,391	3,777	3,910	4,102		85	2,435	2,921	3,391	3,777	3,910	4,102
	86	2,445	2,924	3,395	3,782	3,913			86	2,442	2,924	3,395	3,782	3,913	
	87	2,451	2,927	3,400	3,786	3,916			87	2,449	2,927	3,400	3,786	3,916	
	88	2,456	2,931	3,404	3,790	3,918			88	2,456	2,931	3,404	3,790	3,918	
	89	2,461	2,934	3,407	3,794	3,920			89	2,461	2,934	3,407	3,794	3,920	
	90	2,466	2,938	3,411	3,799	3,923			90	2,466	2,938	3,411	3,799	3,923	
	91	2,469	2,941	3,416	3,803	3,926			91	2,469	2,941	3,416	3,803	3,926	
	92	2,473	2,945	3,420	3,807	3,928			92	2,473	2,945	3,420	3,807	3,928	
	93	2,476	2,947	3,422	3,810	3,930			93	2,476	2,947	3,422	3,810	3,930	
	94		2,949	3,426					94		2,949	3,426			
	95		2,952	3,431					95		2,952	3,431			
	96		2,956	3,435					96		2,956	3,435			

改 正 案 (新)							現 行 (旧)						
	97		2,958	3,437				97		2,958	3,437		
	98		2,961	3,441				98		2,961	3,441		
	99		2,965	3,445				99		2,965	3,445		
	100		2,969	3,448				100		2,969	3,448		
	101		2,971	3,451				101		2,971	3,451		
	102		2,974	3,455				102		2,974	3,455		
	103		2,978	3,459				103		2,978	3,459		
	104		2,981	3,463				104		2,981	3,463		
	105		2,983	3,468				105		2,983	3,468		
	106		2,986	3,472				106		2,986	3,472		
	107		2,990	3,476				107		2,990	3,476		
	108		2,993	3,480				108		2,993	3,480		
	109		2,995	3,485				109		2,995	3,485		

改正案 (新)							現行 (旧)						
	110		2,999	3,489				110		2,999	3,489		
	111		3,003	3,492				111		3,003	3,492		
	112		3,006	3,495				112		3,006	3,495		
	113		3,008	3,500				113		3,008	3,500		
	114		3,010					114		3,010			
	115		3,013					115		3,013			
	116		3,017					116		3,017			
	117		3,019					117		3,019			
	118		3,021					118		3,021			
	119		3,024					119		3,024			
	120		3,027					120		3,027			
	121		3,031					121		3,031			
	122		3,033					122		3,033			

改 正 案 (新)								現 行 (旧)								
	123		3,036						123		3,036					
	124		3,039						124		3,039					
	125		3,042						125		3,042					
再任用職員		1,877	2,152	2,552	2,746	2,897	3,151	再任用職員		1,877	2,152	2,552	2,746	2,897	3,151	

別表第3 (第2条関係)

医療職給料表					
職員 の 区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級
		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		百円	百円	百円	百円
	1	2,536	3,384	4,004	4,717
	2	2,561	3,414	4,033	4,740

別表第3 (第2条関係)

医療職給料表					
職員 の 区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級
		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		百円	百円	百円	百円
	1	2,498	3,350	3,990	4,717
	2	2,523	3,380	4,019	4,740

改正案 (新)						現行 (旧)					
員	3	2,586	3,442	4,059	4,762	員	3	2,548	3,409	4,045	4,762
	4	2,611	3,471	4,086	4,785		4	2,573	3,438	4,072	4,785
	5	2,633	3,498	4,110	4,807		5	2,595	3,465	4,098	4,807
	6	2,671	3,528	4,133	4,829		6	2,633	3,497	4,122	4,829
	7	2,709	3,559	4,154	4,851		7	2,671	3,528	4,149	4,851
	8	2,747	3,587	4,173	4,873		8	2,709	3,559	4,173	4,873
	9	2,783	3,611	4,195	4,893		9	2,745	3,587	4,195	4,893
	10	2,823	3,637	4,222	4,914		10	2,785	3,614	4,222	4,914
	11	2,863	3,664	4,248	4,935		11	2,825	3,645	4,248	4,935
	12	2,903	3,692	4,275	4,956		12	2,865	3,677	4,275	4,956
	13	2,940	3,721	4,299	4,977		13	2,903	3,706	4,299	4,977
	14	2,980	3,756	4,324	4,998		14	2,943	3,741	4,324	4,998

改正案 (新)						現行 (旧)					
	15	3,019	3,786	4,348	5,019		15	2,982	3,771	4,348	5,019
	16	3,057	3,822	4,373	5,040		16	3,021	3,807	4,373	5,040
	17	3,093	3,856	4,393	5,061		17	3,058	3,843	4,393	5,061
	18	3,128	3,883	4,417	5,081		18	3,094	3,870	4,417	5,081
	19	3,163	3,908	4,440	5,101		19	3,129	3,895	4,440	5,101
	20	3,198	3,934	4,464	5,121		20	3,165	3,921	4,464	5,121
	21	3,234	3,961	4,479	5,139		21	3,201	3,949	4,479	5,139
	22	3,271	3,983	4,503	5,157		22	3,238	3,972	4,503	5,157
	23	3,305	4,002	4,526	5,176		23	3,273	3,997	4,526	5,176
	24	3,338	4,018	4,549	5,195		24	3,306	4,018	4,549	5,195
	25	3,373	4,038	4,569	5,212		25	3,341	4,038	4,569	5,212
	26	3,398	4,061	4,592	5,230		26	3,368	4,061	4,592	5,230

改正案 (新)						現行 (旧)					
	27	3,424	4,083	4,614	5,248		27	3,394	4,083	4,614	5,248
	28	3,447	4,106	4,637	5,266		28	3,420	4,106	4,637	5,266
	29	3,471	4,129	4,658	5,282		29	3,448	4,129	4,658	5,282
	30	3,489	4,150	4,681	5,300		30	3,467	4,150	4,681	5,300
	31	3,507	4,170	4,704	5,318		31	3,489	4,170	4,704	5,318
	32	3,527	4,191	4,726	5,336		32	3,513	4,191	4,726	5,336
	33	3,549	4,210	4,746	5,352		33	3,535	4,210	4,746	5,352
	34	3,572	4,228	4,767	5,370		34	3,558	4,228	4,767	5,370
	35	3,593	4,246	4,788	5,387		35	3,579	4,246	4,788	5,387
	36	3,616	4,266	4,809	5,405		36	3,602	4,266	4,809	5,405
	37	3,637	4,285	4,830	5,421		37	3,624	4,285	4,830	5,421
	38	3,661	4,305	4,848	5,437		38	3,648	4,305	4,848	5,437

改正案 (新)						現行 (旧)					
	39	3,683	4,324	4,866	5,451		39	3,670	4,324	4,866	5,451
	40	3,703	4,344	4,884	5,467		40	3,690	4,344	4,884	5,467
	41	3,725	4,362	4,901	5,482		41	3,713	4,362	4,901	5,482
	42	3,735	4,380	4,919	5,496		42	3,725	4,380	4,919	5,496
	43	3,743	4,397	4,937	5,510		43	3,739	4,397	4,937	5,510
	44	3,750	4,415	4,955	5,523		44	3,750	4,415	4,955	5,523
	45	3,762	4,433	4,971	5,535		45	3,762	4,433	4,971	5,535
	46	3,776	4,451	4,988	5,545		46	3,776	4,451	4,988	5,545
	47	3,791	4,469	5,006	5,555		47	3,791	4,469	5,006	5,555
	48	3,806	4,486	5,024	5,565		48	3,806	4,486	5,024	5,565
	49	3,817	4,504	5,040	5,575		49	3,817	4,504	5,040	5,575
	50	3,827	4,521	5,053	5,584		50	3,827	4,521	5,053	5,584

改正案 (新)						現行 (旧)					
	51	3,837	4,539	5,066	5,593		51	3,837	4,539	5,066	5,593
	52	3,845	4,557	5,079	5,602		52	3,845	4,557	5,079	5,602
	53	3,854	4,576	5,089	5,610		53	3,854	4,576	5,089	5,610
	54	3,863	4,588	5,102	5,619		54	3,863	4,588	5,102	5,619
	55	3,870	4,600	5,115	5,628		55	3,870	4,600	5,115	5,628
	56	3,879	4,612	5,128	5,637		56	3,879	4,612	5,128	5,637
	57	3,886	4,624	5,138	5,646		57	3,886	4,624	5,138	5,646
	58	3,895	4,634	5,146	5,655		58	3,895	4,634	5,146	5,655
	59	3,903	4,644	5,154	5,664		59	3,903	4,644	5,154	5,664
	60	3,911	4,654	5,162	5,671		60	3,911	4,654	5,162	5,671
	61	3,916	4,662	5,171	5,680		61	3,916	4,662	5,171	5,680
	62	3,921	4,669	5,179	5,689		62	3,921	4,669	5,179	5,689

改正案 (新)						現行 (旧)					
	63	3,925	4,676	5,188	5,698		63	3,925	4,676	5,188	5,698
	64	3,930	4,683	5,196	5,707		64	3,930	4,683	5,196	5,707
	65	3,933	4,690	5,205	5,716		65	3,933	4,690	5,205	5,716
	66		4,697	5,214			66		4,697	5,214	
	67		4,704	5,221			67		4,704	5,221	
	68		4,710	5,230			68		4,710	5,230	
	69		4,713	5,239			69		4,713	5,239	
	70		4,720	5,247			70		4,720	5,247	
	71		4,727	5,256			71		4,727	5,256	
	72		4,734	5,265			72		4,734	5,265	
	73		4,738	5,273			73		4,738	5,273	
	74		4,744	5,282			74		4,744	5,282	

改正案 (新)						現行 (旧)					
	75		4,751	5,291			75		4,751	5,291	
	76		4,758	5,298			76		4,758	5,298	
	77		4,762	5,306			77		4,762	5,306	
	78		4,768	5,315			78		4,768	5,315	
	79		4,774	5,324			79		4,774	5,324	
	80		4,779	5,333			80		4,779	5,333	
	81		4,785	5,341			81		4,785	5,341	
	82		4,790	5,350			82		4,790	5,350	
	83		4,795	5,359			83		4,795	5,359	
	84		4,800	5,368			84		4,800	5,368	
	85		4,804	5,376			85		4,804	5,376	
	86		4,810	5,385			86		4,810	5,385	

改 正 案 (新)						現 行 (旧)					
	87		4,814	5,394			87		4,814	5,394	
	88		4,819	5,403			88		4,819	5,403	
	89		4,824	5,411			89		4,824	5,411	
	90		4,830				90		4,830		
	91		4,836				91		4,836		
	92		4,840				92		4,840		
	93		4,845				93		4,845		
	94		4,851				94		4,851		
	95		4,857				95		4,857		
	96		4,863				96		4,863		
	97		4,868				97		4,868		
再任用 職員		2,962	3,386	3,930	4,660	再任用 職員		2,962	3,386	3,930	4,660

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員給与条例(昭和31年条例第14号) (第2条関係)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(級別定数及び昇給の基準)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>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<u>当該職員</u>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条第1項及び第2項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。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 55歳(規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で規則で定めるもの)を超える職員の第3項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間における<u>当該職員</u>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。</p> <p>6～8 (略)</p>	<p>(級別定数及び昇給の基準)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>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<u>その者</u>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条第1項及び第2項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。</p> <p>4 (略)</p> <p>5 55歳(規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で規則で定めるもの)を超える職員の第3項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間における<u>その者</u>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。</p> <p>6～8 (略)</p>
<p>(定年前再任用短時間勤務職員の給料月額)</p> <p>第4条の3 <u>法第22条の4第1項又は第22条の5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「定年前再任用短時間勤務職員」という。)</u>の給料月額は、<u>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欄に掲げる基準給料月額のうち、第4条第2項の規定により当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級</u></p>	<p>(再任用職員の給料月額)</p> <p>第4条の3 <u>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。)</u>の給料月額は、<u>その者に適用される給料表の再任用職員の欄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。</u></p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>に応じた額に、勤務時間条例第2条第3項の規定により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。</p> <p>削除</p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第33条 正規の勤務時間を<u>超えて勤務</u>することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を<u>超えて勤務</u>した全時間に対して勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を<u>超えて</u>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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 前項及び次項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ同条例第3条第2項又は第4条により割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この条において「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全時間(規則で定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務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</p>	<p>2 <u>再任用職員で法第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。)</u>の給料月額は、<u>前項の規定にかかわらず、こ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。</u></p> <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第33条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外に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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、勤務時間条例第5条の規定により、あらかじめ同条例第3条第2項又は第4条により割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この条において「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全時間(規則で定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務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</p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>じて得た額を時間外勤務手当として支給する。<u>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。</u></p> <p>3 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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第1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。</p> <p>4 <u>正規の勤務時間を超えて勤務</u>することを命ぜられ、<u>正規の勤務時間を超えてした勤務</u>（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ものを除く。）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（規則で定める時間を除く。）との合計が1か月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項又は第2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、<u>正規の勤務時間を超えてした勤務の時間</u>にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある<u>場合には</u>、100分の175）、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にあつては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。</p> <p>5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定</p>	<p>を時間外勤務手当として支給する。</p> <p>3 <u>再任用短時間勤務職員</u>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第1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。</p> <p>4 <u>正規の勤務時間外に勤務</u>することを命ぜられ、<u>正規の勤務時間外にした勤務</u>（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ものを除く。）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（規則で定める時間を除く。）との合計が1か月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項<u>（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）</u>又は第2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、<u>正規の勤務時間外にした勤務の時間</u>にあつては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある<u>場合は</u>、100分の175）、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にあつては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。</p> <p>5 勤務時間条例第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定</p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>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36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、<u>正規の勤務時間を超えてした勤務の時間</u>にあつては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<u>場合には</u>、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合には</u>、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合、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にあつては100分の50から第2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。</p>	<p>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36条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、<u>正規の勤務時間外に勤務した時間</u>にあつては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<u>場合は</u>、100分の175）から第1項に規定する規則で定める割合（その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である<u>場合は</u>、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合、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にあつては100分の50から第2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。</p>
<p>6 (略)</p>	<p>6 (略)</p>
<p>(期末手当)</p>	<p>(期末手当)</p>
<p>第43条 (略)</p>	<p>第43条 (略)</p>
<p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上の職員（第44条第2項において「特定幹部職員」という。）にあつては、100分の100）を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間における<u>当該職員</u>の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p>	<p>2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の120（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上の職員（第44条第2項において「特定幹部職員」という。）にあつては、100分の100）を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間における<u>その者</u>の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。</p>
<p>(1)～(4) (略)</p>	<p>(1)～(4) (略)</p>
<p>3 <u>定年前再任用短時間勤務職員</u>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、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。</p>	<p>3 <u>再任用職員</u>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、「100分の100」とあるのは「100分の57.5」とする。</p>
<p>4～6 (略)</p>	<p>4～6 (略)</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(勤勉手当)</p> <p>第44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、<u>当該職員</u>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か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か月以内に退職し、又は死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に<u>100分の100</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の120</u>）を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち<u>定年前再任用短時間勤務職員</u> 当該定年前再任用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に<u>100分の47.5</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の57.5</u>）を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 (略)</p>	<p>(勤勉手当)</p> <p>第44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、<u>その者</u>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か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か月以内に退職し、又は死亡した職員（規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。</p> <p>2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>(1) 前項の職員のうち<u>再任用職員</u>以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、<u>6月に支給する場合には100分の95</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の115</u>）、<u>12月に支給する場合には100分の105</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の125</u>）を乗じて得た額の総額</p> <p>(2) 前項の職員のうち<u>再任用職員</u> 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に、<u>6月に支給する場合には100分の45</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の55</u>）、<u>12月に支給する場合には100分の50</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の60</u>）を乗じて得た額の総額</p> <p>3～5 (略)</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>（特定の職員についての適用除外）</p> <p>第44条の2 <u>第4条第3項から第8項まで、第18条、第19条、第28条の2、第29条及び第38条の2の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</u></p> <p>附 則</p> <p>1～5 （略）</p> <p><u>（定年の引上げに伴う給与に関する特例措置）</u></p> <p>6 <u>当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第8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4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級及び第4条第3項から第8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。</u></p> <p>7 <u>前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。</u></p> <p>（1） <u>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</u></p> <p>（2） <u>鳥羽市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年条例第 号）による改正前の鳥羽市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第13号）第3条ただし書に規定する職員</u></p> <p>（3） <u>鳥羽市職員の定年等に関する条例第9条第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間（同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。）を延長された同条例第6条に掲げる職を占め</u></p>	<p>（特定の職員についての適用除外）</p> <p>第44条の2 第18条、第19条、第28条の2、第29条及び第38条の2の規定は、<u>再任用職員</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>1～5 （略）</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p><u>る職員</u></p> <p><u>(4) 鳥羽市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務している職員（同条例第2条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。）</u></p> <p><u>8 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つて、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10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6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6項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。</u></p> <p><u>9 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4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第4条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。</u></p> <p><u>10 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6項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第8項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると</u></p>	

改正案（新）								現行（旧）							
<p>認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、規則で定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。</p> <p>11 <u>附則第8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6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項までの規定に準じて算出した額を給料として支給する。</u></p> <p>12 <u>附則第8項又は前2項の規定による給料を支給される職員に対する第43条第5項（第44条第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、これらの規定中「給料月額」とあるのは、「給料月額と附則第8項、第10項又は第11項の規定による給料の額との合計額」とする。</u></p> <p>13 <u>附則第6項の規定の適用を受ける職員には、同項の規定の適用により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。</u></p> <p>14 <u>附則第6項から前項までに定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。</u></p>															
別表第2（第2条関係）								別表第2（第2条関係）							
（略）								（略）							
定年前再任用短時間勤務職	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	再任用職員以外の職員	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）

改正案 (新)								現行 (旧)									
員以外の職員																	
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										
		百円	百円	百円	百円	百円	百円	再任用職員		1,877	2,152	2,552	2,746	2,897	3,151		
		1,877	2,152	2,552	2,746	2,897	3,151										

別表第3 (第2条関係)

(略)					
定年前再任用短時間勤務職員以外の	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)

別表第3 (第2条関係)

(略)					
再任用職員以外の職員	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)

改 正 案 (新)						現 行 (旧)					
職員											
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						
		百円	百円	百円	百円						
		2,962	3,386	3,930	4,660	再 任 用 職 員		2,962	3,386	3,930	4,660

新旧対照表

(件名) 鳥羽市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例 (令和元年条例第23号)

改正案 (新)	現 行 (旧)
<p>(フルタイム会計年度任用職員の退職手当)</p> <p>第14条 フルタイム会計年度任用職員として勤務した日 <u>(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。)</u> が18日 <u>(1月間の日数(鳥羽市の休日を定める条例(平成元年条例第3号)第1条第1項各号に掲げる日の日数は、算入しない。)</u> 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フルタイム会計年度任用職員として勤務することとされているものについては、鳥羽市職員の退職手当に関する条例(昭和38年条例第1号)第2条に規定する職員とみなして同条例(第4条中11年以上25年未満の期間勤続して退職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5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。</p>	<p>(フルタイム会計年度任用職員の退職手当)</p> <p>第14条 フルタイム会計年度任用職員として勤務した日が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フルタイム会計年度任用職員として勤務することとされているものについては、鳥羽市職員の退職手当に関する条例(昭和38年条例第1号)第2条に規定する職員とみなして同条例(第4条中11年以上25年未満の期間勤続して退職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5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。</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の退職手当に関する条例 (昭和38年条例第1号) (第1条関係)

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>(適用範囲)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、本市に常時勤務に服することを要する者（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。</p> <p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料（これに相当する給与を含む。以下同じ。）の月額（給料が日額で定められている者については、<u>退職の日におけるその者の給料の日額の21日分に相当する額とし、職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの事由がないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料の月額とする。以下「退職日給料月額」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</u></p>	<p>(適用範囲)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、本市に常時勤務に服することを要する者（<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）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。</u>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。</p> <p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料（これに相当する給与を含む。以下同じ。）の月額（給料が日額で定められている者については、<u>給料の日額の21日分に相当する額とし、職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの事由がないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料の月額とする。以下「給料月額」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。</u></p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(1)～(6) (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。<u>この項、次条第2項並びに第5条第1項第4号及び第2項において同じ。</u>）又は死亡によらず、<u>かつ、第7条の2第11項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（第11条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項第1号から第3号までの規定による免職の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第5条の9第4項において「自己都合等退職者」という。）に対する退職手当の基本額は、<u>自己都合等退職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。</u></u></p>	<p>(1)～(6) (略)</p> <p>2 前項に規定する者のうち、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに<u>第5条第1項及び第2項において同じ。</u>）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第11条第1項各号に掲げる者を含む。）に対する退職手当の基本額は、<u>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。</u></p>
<p>(1)～(3) (略)</p> <p>(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第4条 <u>11年以上25年未満の期間勤続した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。</u></p>	<p>(1)～(3) (略)</p> <p>(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第4条 <u>11年以上25年未満の期間勤続して退職した者（地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者（同法第28条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含</u></p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>(1) <u>地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者（同法第28条の7第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者</u></p> <p>(2) <u>法律の規定に基づく任期を終えて退職した者</u></p> <p>(3) <u>その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で任命権者が市長の承認を得たもの</u></p> <p>(4) <u>第7条の2第11項に規定する認定（同条第1項第1号に係るものに限る。）を受けて同条第16項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者</u></p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。</u></p>	<p><u>む。）若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者であって任命権者が市長の承認を得たものに限る。）に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料月額（以下「退職日給料月額」という。）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。</u></p> <p>(1) <u>1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の125</u></p> <p>(2) <u>11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の137.5</u></p> <p>(3) <u>16年以上24年以下の期間については、1年につき100分の200</u></p> <p>2 (略)</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(1) <u>1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の125</u></p> <p>(2) <u>11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の137.5</u></p> <p>(3) <u>16年以上24年以下の期間については、1年につき100分の200</u></p> <p>(25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第5条 <u>次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。</u></p> <p>(1) <u>25年以上勤続し、地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者（同法第28条の7第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者</u></p>	<p>(整理退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p>第5条 <u>定員の減少若しくは組織の改廃等のため過員若しくは廃職を生ずることにより退職した者、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者又は25年以上勤続して退職した者（地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者（同法第28条の3第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者であって任命権者が市長の承認を得たものに限る。）に対する退職手当の基本額は、退職日給料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。</u></p> <p>(1) <u>1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150</u></p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(2) <u>地方公務員法第28条第1項第4号の規定による免職の処分を受けて退職した者</u></p> <p>(3) <u>第7条の2第11項に規定する認定(同条第1項第2号に係るものに限る。)を受けて同条第16項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者</u></p> <p>(4) <u>公務上の傷病又は死亡により退職した者</u></p> <p>(5) <u>25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者</u></p> <p>(6) <u>25年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で任命権者が市長の承認を得たもの</u></p> <p>(7) <u>25年以上勤続し、第7条の2第11項に規定する認定(同条第1項第1号に係るものに限る。)を受けて同条第16項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者</u></p> <p>2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(同項の規定に該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。</p> <p>3 <u>第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。</u></p>	<p>(2) <u>11年以上25年以下の期間については、1年につき100分の165</u></p> <p>(3) <u>26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180</u></p> <p>(4) <u>35年以上の期間については、1年につき100分の105</u></p> <p>2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(前項の規定に該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。</p>

改 正 案 (新)			現 行 (旧)		
<p>(1) <u>1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150</u></p> <p>(2) <u>11年以上25年以下の期間については、1年につき100分の165</u></p> <p>(3) <u>26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180</u></p> <p>(4) <u>35年以上の期間については、1年につき100分の105</u></p> <p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p> <p>第5条の3 <u>第4条第1項第4号及び第5条第1項(第1号及び第5号を除く。)</u>に規定する者のうち、<u>定年に達する日から6月前までに退職した者</u>であって、その勤続期間が<u>20年以上</u>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<u>20年</u>を減じた年齢以上であるものに対する<u>第4条第1項、第5条第1項及び前条第1項</u>の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>			<p>(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)</p> <p>第5条の3 <u>第5条第1項</u>に規定する者<u>(25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者を除く。)</u>のうち、<u>定年退職日から1年前までに退職した者</u>であって、その勤続期間が<u>25年以上</u>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<u>10年</u>を減じた年齢以上であるものに対する<u>同項及び前条第1項</u>の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>		
読み替える 規定	読み替えられる 字句	読み替える字句	読み替える 規定	読み替えられる 字句	読み替える字句
<u>第4条第1項及び第5条第1項</u>	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に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	<u>第5条第1項</u>	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に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

改正案 (新)			現行 (旧)		
		者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の3</u> (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、 <u>100分の2</u>) を乗じて得た額の合計額			者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の2</u> を乗じて得た額の合計額
第5条の2 第1項第1号	及び特定減額前 給料月額	並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の3</u> (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、 <u>100分の2</u>) を乗じて得た額の合計額	第5条の2 第1項第1号	及び特定減額前 給料月額	並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の2</u> を乗じて得た額の合計額

改正案 (新)			現行 (旧)		
第5条の2 第1項第2号	退職日給料月額 に、	退職日給料月額及び退職日給料月額に 退職の日において定められているその 者に係る定年と退職の日におけるその 者の年齢との差に相当する年数1年につ き <u>100分の3</u> (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、 <u>100分の2</u>) を乗じて得た額の合 計額に、	第5条の2 第1項第2号	退職日給料月額 に、	退職日給料月額及び退職日給料月額に 退職の日において定められているその 者に係る定年と退職の日におけるその 者の年齢との差に相当する年数1年につ き <u>100分の2</u> を乗じて得た額の合計 額に、
(略)			(略)		
<u>(退職の理由の記録)</u>			<u>(勸奨の要件)</u>		
第5条の5 <u>任命権者は、第4条第1項第3号及び第5条第1項第6号に掲げる者の退職の理由について、規則で定めるところにより、記録を作成しなければならない。</u>			第5条の5 <u>勸奨を受けて退職した者に係る当該勸奨は、その事実について、規則で定めるところにより、記録が作成されたものでなければならない。</u>		
第5条の8 第5条の3に規定する者に対する前2条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			第5条の8 第5条の3に規定する者に対する前2条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		

改正案（新）			現行（旧）		
れ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。			れ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。		
読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句	読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第5条の6	第3条から第5条まで	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条	第5条の6	第3条から第5条まで	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条
	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の3</u> （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、 <u>100分の2</u> ）を乗じて得た額の合計額		退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の2</u> を乗じて得た額の合計額
	これらの	第5条の3の規定により読み替		これらの	第5条の3の規定により読み替

改正案 (新)			現行 (旧)		
		えて適用する第5条の			えて適用する第5条の
(略)			(略)		
第5条の7 第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の3</u> (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、 <u>100分の2</u>) を乗じて得た額の合計額	第5条の7 第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の2</u> を乗じて得た額の合計額
第5条の7 第2号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る	第5条の7 第2号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る

改正案（新）			現行（旧）		
		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 <u>100分の3</u> （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、 <u>100分の2</u> ）を乗じて得た額の合計額			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 <u>100分の2</u> を乗じて得た額の合計額
	第5条の2第1項第2号イ	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項第2号イ		第5条の2第1項第2号イ	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項第2号イ
	及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の3</u> （退職の日にお		及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき <u>100分の2</u> を乗じて得た額

改 正 案 (新)			現 行 (旧)		
		<u>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年である職員にあつては、100分の2)</u> を乗じて得た額の合計額			の合計額
	当該割合	当該第5条の3の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合		当該割合	当該第5条の3の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合
<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第5条の9 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職及び職員を地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社若しくは公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社</p>			<p>(退職手当の調整額)</p> <p>第5条の9 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（地方公務員法第27条及び第28条の規定による休職（公務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職及び職員を地方住宅供給公社法（昭和40年法律第124号）に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社若しくは公有地の拡大の推進に関する法律（昭和47年法律第66号）に規定する土地開発公社</p>		

改正案（新）	現行（旧）
<p>（以下「地方公社」という。）又は国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号。以下「施行令」という。）第6条に規定する法人（退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程において、職員が地方公社又はその法人の業務に従事するために休職され、引き続いて地方公社又はその法人に使用される者となった場合におけるその者の在職期間の計算については、地方公社又はその法人に使用される者としての在職期間はなかったものとする）と定めているものに限る。以下「休職指定法人」という。）の業務に従事させるための休職を除く。）<u>、地方公務員法第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6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。）</u>ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下この項及び第5項において「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>（1）～（6）（略）</p> <p>2・3（略）</p>	<p>（以下「地方公社」という。）又は国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号。以下「施行令」という。）第6条に規定する法人（退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程において、職員が地方公社又はその法人の業務に従事するために休職され、引き続いて地方公社又はその法人に使用される者となった場合におけるその者の在職期間の計算については、地方公社又はその法人に使用される者としての在職期間はなかったものとする）と定めているものに限る。以下「休職指定法人」という。）の業務に従事させるための休職を除く。）<u>、地方公務員法第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。）</u>ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>（1）～（6）（略）</p> <p>2・3（略）</p>

改正案（新）	現行（旧）
<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1項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 退職した者のうち<u>自己都合等退職者</u>以外のものでその勤続期間が1年以上4年以下のもの 第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額</p> <p>(2) 退職した者のうち<u>自己都合等退職者</u>以外のものでその勤続期間が零のもの 零</p> <p>(3) <u>自己都合等退職者</u>でその勤続期間が10年以上24年以下のもの 第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額</p> <p>(4) <u>自己都合等退職者</u>でその勤務期間が9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)</p> <p>第5条の10 (略)</p> <p>2 前項の「基本給月額」とは、鳥羽市職員給与条例の規定による給料表が適用される職員については、給料及び扶養手当の月額合計額とし、その他の職員については、この基本給月額に準じて規則で定める額とする。</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1項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。</p> <p>(1) 退職した者のうち<u>自己都合退職者</u>以外のものでその勤続期間が1年以上4年以下のもの 第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額</p> <p>(2) 退職した者のうち<u>自己都合退職者</u>以外のものでその勤続期間が零のもの 零</p> <p>(3) <u>自己都合退職者</u>でその勤続期間が10年以上24年以下のもの 第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額</p> <p>(4) <u>自己都合退職者</u>でその勤務期間が9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)</p> <p>第5条の10 (略)</p> <p>2 前項の「基本給月額」とは、鳥羽市職員給与条例<u>(昭和31年条例第14号)</u>の規定による給料表が適用される職員については、給料及び扶養手当の月額合計額とし、その他の職員については、この基本給月額に準じて規則で定める額とする。</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>（勤続期間の計算）</p> <p>第6条（略）</p> <p>2～4（略）</p> <p>5 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、職員以外の地方公務員又は国家公務員（国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第2条に規定する者をいう。以下同じ。）（以下「職員以外の地方公務員等」と総称する。）が引き続いて職員となったときにおけるその者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間を含むものとする。この場合において、その者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間については、前各項の規定を準用して計算するほか、次の各号に掲げる期間をその者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間として計算するものとする。ただし、退職により、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基準となった在職期間（当該給与の計算の基礎となるべき在職期間がその者が在職した地方公共団体等の退職手当に関する規定又は特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の退職手当の支給の基準（同法第48条第2項又は第51条第2項に規定する基準をいう。以下同じ。）において明確に定められていない場</p>	<p>（勤続期間の計算）</p> <p>第6条（略）</p> <p>2～4（略）</p> <p>5 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、職員以外の地方公務員又は国家公務員（国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第2条に規定する者をいう。以下同じ。）（以下「職員以外の地方公務員等」と総称する。）が引き続いて職員となったときにおけるその者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間を含むものとする。この場合において、その者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間については、前各項の規定を準用して計算するほか、次の各号に掲げる期間をその者の職員以外の地方公務員等としての引き続いた在職期間として計算するものとする。ただし、退職により、この条例の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基準となった在職期間（当該給与の計算の基礎となるべき在職期間がその者が在職した地方公共団体等の退職手当に関する規定又は特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）の退職手当の支給の基準（同法第48条第2項又は第51条第2項に規定する基準をいう。以下同じ。）において明確に定められていない場</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>合においては、当該給与の額を退職の日におけるその者の給料月額で除して得た数に12を乗じて得た数（1未満の端数を生じたときは、その端数を切り捨てる。）に相当する月数）は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。</p> <p>（1）（略）</p> <p>（2）他の地方公共団体又は特定地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）で、退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準において、当該地方公共団体等以外の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の公務員又は一般地方独立行政法人（地方独立行政法人法第8条第1項第5号に規定する一般地方独立行政法人をいう。以下同じ。）、地方公社若しくは公庫等（国家公務員退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等をいう。以下同じ。）（以下「一般地方独立行政法人等」という。）に使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「一般地方独立行政法人等職員」という。）が、任命権者若しくはその委任を受けた者又は一般地方独立行政法人等の要請に応じ、退職手当を支給されなくて、引き続き当該地方公共団体等の公務員となった場合に、当該地方公共団体等以外の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の公務員又は一般地方独立行政法人等職員としての勤続期間を当該地方公共団体等の公務</p>	<p>合においては、当該給与の額を退職の日におけるその者の給料月額で除して得た数に12を乗じて得た数（1未満の端数を生じたときは、その端数を切り捨てる。）に相当する月数）は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。</p> <p>（1）（略）</p> <p>（2）他の地方公共団体又は特定地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）で、退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準において、当該地方公共団体等以外の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の公務員又は一般地方独立行政法人（地方独立行政法人法第8条第1項第5号に規定する一般地方独立行政法人をいう。以下同じ。）、地方公社若しくは公庫等（国家公務員退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等をいう。以下同じ。）（以下「一般地方独立行政法人等」という。）に使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「一般地方独立行政法人等職員」という。）が、任命権者若しくはその委任を受けた者又は一般地方独立行政法人等の要請に応じ、退職手当を支給されなくて、引き続き当該地方公共団体等の公務員となった場合に、当該地方公共団体等以外の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の公務員又は一般地方独立行政法人等職員としての勤続期間を当該地方公共団体等の公務</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>員としての勤続期間に通算することと定めているものの公務員（以下「特定地方公務員」という。）が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて一般地方独立行政法人又は地方公社で、退職手当（これに相当する給与を含む。以下この項において同じ。）に関する規程において、地方公務員又は他の一般地方独立行政法人等職員が、任命権者若しくはその委任を受けた者又は一般地方独立行政法人等の要請に応じ、退職手当を支給されないで、引き続いて当該一般地方独立行政法人又は地方公社に使用される者となった場合に、地方公務員又は他の一般地方独立行政法人等職員としての勤続期間を当該一般地方独立行政法人又は地方公社に使用される者としての勤続期間に通算することと定めているものに使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下それぞれ「特定一般地方独立行政法人職員」又は「特定地方公社職員」という。）となるため退職し、かつ、引き続き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在職した後<u>引き続いて再び特定地方公務員となるため退職し、かつ、引き続き職員以外の地方公務員として在職した後更に引き続いて職員となった場合においては、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の始期から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の終期までの期間</u></p>	<p>員としての勤続期間に通算することと定めているものの公務員（以下「特定地方公務員」という。）が、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて一般地方独立行政法人又は地方公社で、退職手当（これに相当する給与を含む。以下この項において同じ。）に関する規程において、地方公務員又は他の一般地方独立行政法人等職員が、任命権者若しくはその委任を受けた者又は一般地方独立行政法人等の要請に応じ、退職手当を支給されないで、引き続いて当該一般地方独立行政法人又は地方公社に使用される者となった場合に、地方公務員又は他の一般地方独立行政法人等職員としての勤続期間を当該一般地方独立行政法人又は地方公社に使用される者としての勤続期間に通算することと定めているものに使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下それぞれ「特定一般地方独立行政法人職員」又は「特定地方公社職員」という。）となるため退職し、かつ、引き続き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在職した後更に引き続いて職員となった場合においては、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の始期から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の終期までの期間</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(3)～(7) (略)</p> <p>6～9 (略)</p> <p><u>(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)</u></p> <p><u>第7条の2 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</u> <u>って、次に掲げるものを行うことができる。</u></p> <p><u>(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</u> <u>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</u></p> <p><u>(2) 職制の改廃又は勤務公署の移転を円滑に実施することを目的と</u> <u>し、当該職制又は勤務公署に属する職員を対象として行う募集</u></p> <p><u>2 任命権者は、前項の規定による募集（以下この条において単に「募</u> <u>集」という。）を行うに当たっては、当該募集に関し次に掲げる必要な</u> <u>事項を記載した要項（以下この条において「募集実施要項」という。）</u> <u>を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。</u></p> <p><u>(1) 前項各号の別</u></p> <p><u>(2) 第11項の規定により認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間</u></p> <p><u>(3) 募集する人数</u></p> <p><u>(4) 募集の期間</u></p> <p><u>(5) 募集の対象となるべき職員の範囲</u></p>	<p>(3)～(7) (略)</p> <p>6～9 (略)</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>(6) <u>募集実施要項の内容を周知させるための説明会を開催する予定があるときは、その旨</u></p> <p>(7) <u>第9項の規定による応募（以下この条において単に「応募」という。）又は応募の取下げに係る手続</u></p> <p>(8) <u>第12項の規定による通知の予定時期</u></p> <p>(9) <u>第7項に規定する時点で募集の期間が満了するものとするときは、その旨及び同項に規定する応募上限数</u></p> <p>(10) <u>募集に関する問合せを受けるための連絡先</u></p> <p>(11) <u>その他規則で定める事項</u></p> <p>3 <u>任命権者は、募集実施要項に前項第5号に掲げる職員を記載するときは、当該職員の範囲に含まれる職員の数が募集をする人数に1を加えた人数以上となるようにしなければならない。ただし、第1項第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りでない。</u></p> <p>4 <u>任命権者は、募集実施要項に募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の年月日時を明らかにしてしなければならない。</u></p> <p>5 <u>任命権者は、募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができる。</u></p> <p>6 <u>任命権者は、前項の規定により募集の期間を延長した場合には、直ちにその旨及び延長後の募集の期間の終了の年月日時を当該募集の対象と</u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>なるべき職員に周知しなければならない。</u></p> <p>7 <u>任命権者が募集実施要項に募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募をした職員の数が募集をする人数以上の一定数（以下この項において「応募上限数」という。）に達した時点で募集の期間は満了するものとする旨及び応募上限数を記載している場合には、応募をした職員の数が応募上限数に達した時点で募集の期間は満了するものとする。</u></p> <p>8 <u>任命権者は、前項の規定により募集の期間が満了した場合には、直ちにその旨を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。</u></p> <p>9 <u>次に掲げる者以外の職員は、規則で定めるところにより、募集の期間中いつでも応募し、第16項第3号に規定する退職すべき期日が到来するまでの間いつでも応募の取下げを行うことができる。</u></p> <p><u>(1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される者</u></p> <p><u>(2) 第2項第2号に規定する退職すべき期日又は同号に規定する退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者</u></p> <p><u>(3) 地方公務員法第29条の規定による懲戒処分（故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。第11項第2号において同じ。）又はこれに準ずる処分を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者</u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p>10 <u>前項の規定による応募又は応募の取下げは職員の自発的な意思に委ねられるものであって、任命権者は職員に対しこれらを強制してはならない。</u></p> <p>11 <u>任命権者は、応募をした職員（以下この条において「応募者」という。）について、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、応募による退職が予定されている職員である旨の認定（以下この条において「認定」という。）をするものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第2項第3号に規定する募集をする人数を超える場合であって、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集をする人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、任命権者は、当該方法に従い、当該募集をする人数を超える分の応募者について認定をしないことができる。</u></p> <p><u>（1） 応募が募集実施要項又は第9項の規定に適合しない場合</u></p> <p><u>（2） 応募者が応募をした後地方公務員法第29条の規定による懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合</u></p> <p><u>（3） 応募者が前号に規定する処分を受けるべき行為（在職期間中の応募者の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかなものをいう。）をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合その他応募者に対し認定を行うことが</u></p>	

改正案 (新)	現行 (旧)
<p><u>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場合</u></p> <p>(4) <u>応募者を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合</u></p> <p>12 <u>任命権者は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、規則で定めるところにより、その旨（認定をしない旨の決定をした場合においてはその理由を含む。）を応募者に書面により通知するものとする。</u></p> <p>13 <u>任命権者が募集実施要項において退職すべき期間を記載した場合には、認定を行った後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、規則で定めるところにより、前項の規定により認定をした旨を通知した応募者に当該期日を書面により通知するものとする。</u></p> <p>14 <u>任命権者は、認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた職員（以下この条において「認定応募者」という。）が第16項第3号に規定する退職すべき期日（以下この項及び次項において「退職すべき期日」という。）に退職することにより公務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、規則で定めるところにより、退職すべき期日の繰上げ又は繰下げについて当該認定応募者の書面による同意を得たとき</u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p>は、公務の能率的運営を確保するために必要な限度で、退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。</p> <p>15 <u>任命権者は、前項の規定により退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに、規則で定めるところにより、新たに定めた退職すべき期日を当該認定応募者に書面により通知しなければならない。</u></p> <p>16 <u>認定応募者が次の各号のいずれかに該当するときは、認定は、その効力を失う。</u></p> <p><u>(1) 第11条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。</u></p> <p><u>(2) 第18条第1項又は第2項の規定により退職手当を支給しない場合に該当するに至ったとき。</u></p> <p><u>(3) 募集実施要項に記載された退職すべき期日若しくは第13項若しくは前項の規定により応募者に通知された退職すべき期日が到来するまでに退職し、又はこれらの期日に退職しなかったとき（前2号に掲げるときを除く。）。</u></p> <p><u>(4) 地方公務員法第29条の規定による懲戒処分（懲戒免職の処分及び故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。</u></p> <p><u>(5) 第9項の規定により応募を取下げたとき。</u></p> <p>17 <u>任命権者は、この条の規定による募集及び認定について、規則で定め</u></p>	

改正案（新）	現行（旧）
<p><u>るところにより、募集実施要項（第11項に規定する方法を周知した場合にあっては当該方法を含む。）及び認定を受けた応募者の数を公表しなければならない。</u></p> <p>（失業者の退職手当）</p> <p>第9条（略）</p> <p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員とな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<u>18日（1月間の日数（鳥羽市の休日を定める条例（平成元年条例第3号）第1条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</u>にあっては、<u>18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数</u>）以上ある月が1月以上あるもの（季節的業務に4月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4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</p>	<p>（失業者の退職手当）</p> <p>第9条（略）</p> <p>2 前項の基準勤続期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員とな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<u>20日以上ある月</u>が1月以上あるもの（季節的業務に4月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に4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<u>すべての期間</u>を除く。</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当する<u>全ての期間</u>を除く。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の規則で定める理由によるものである職員が<u>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、第1項及び前項中「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、<u>当該退職の日後に事業（その実施期間が30日未満のものその他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</u></u></p>	<p>(1)・(2) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 第1項及び前項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年に達したことその他の規則で定める理由によるものである職員が、<u>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、第1項及び前項中「<u>前項中</u>「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。</u></p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p><u>業の実施期間（当該実施期間の日数が4年から第1項及び本項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第1項及び本項の規定による期間に算入しない。</u></p> <p>5～8 (略)</p> <p>9 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に<u>市長</u>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。</p> <p>10 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、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。</p> <p>(1) その者が<u>市長</u>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</p> <p>(2) その者が次のいずれかに該当する場合</p> <p>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</p>	<p>5～8 (略)</p> <p>9 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に<u>知事</u>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。</p> <p>10 第1項、第3項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、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。</p> <p>(1) その者が<u>知事</u>の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</p> <p>(2) その者が次のいずれかに該当する場合</p> <p>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</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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、<u>市長</u>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</p> <p>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、<u>市長</u>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</p> <p>（3）・（4）（略）</p> <p>11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。</p> <p>（1） <u>市長</u>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</p>	<p>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、<u>知事</u>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</p> <p>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、<u>知事</u>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</p> <p>（3）・（4）（略）</p> <p>11 第1項、第3項及び第5項から前項までに定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。</p> <p>（1） <u>知事</u>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</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>習得手当の額に相当する金額</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>(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</p> <p>(6) (略)</p> <p>12～17 (略)</p>	<p>習得手当の額に相当する金額</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>(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、又は知事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</p> <p>(6) (略)</p> <p>12～17 (略)</p>
<p>(退職手当の支払の差止め)</p> <p>第12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。</p> <p>(1) 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23年法律第131号）第6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。</p>	<p>(退職手当の支払の差止め)</p> <p>第12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。</p> <p>(1) 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23年法律第131号）第6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。</p>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>(2) (略)</p> <p>2～10 (略)</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第13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11条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>の対象となる者を除く。）について、当</p>	<p>(2) (略)</p> <p>2～10 (略)</p> <p>(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)</p> <p>第13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11条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し地方公務員法第29条第3項の規定による懲戒免職処分（以下「<u>再任用職員に対する免職処分</u>」という。）を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>再任用職員に対する免職処分</u>の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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とき。</p>	<p>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とき。</p>
<p>2～6 （略）</p>	<p>2～6 （略）</p>
<p>（退職をした者の退職手当の返納）</p>	<p>（退職をした者の退職手当の返納）</p>
<p>第14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11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9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16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16条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p>	<p>第14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11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9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16条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合に<u>あっては</u>、これらの規定により算出される金額（次条及び第16条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。</p>
<p>（1） （略）</p>	<p>（1） （略）</p>
<p>（2） 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎とな</p>	<p>（2） 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎とな</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>る職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>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るとき。</p> <p>2～6 （略）</p> <p>（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）</p> <p>第16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14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。<u>以下この項から第6項まで</u>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</p>	<p>る職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>再任用職員に対する免職処分</u>を受けたとき。</p> <p>(3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（<u>再任用職員に対する免職処分</u>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るとき。</p> <p>2～6 （略）</p> <p>（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）</p> <p>第16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14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。<u>以下この条</u>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</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第14条第5項又は前条第3項において準用する鳥羽市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第14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</p>	<p>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<u>あ</u>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。</p> <p>2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第14条第5項又は前条第3項において準用する鳥羽市行政手続条例第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第14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</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>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12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14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。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第14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</p>	<p>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。</p> <p>3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第12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14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<u>あつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第14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</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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<u>には</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第14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<u>定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分</u>を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合<u>には</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 （略）</p>	<p>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<u>にあつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し<u>再任用職員に対する免職処分</u>を受けた場合において、第14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<u>再任用職員に対する免職処分</u>を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合<u>にあつては</u>、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。</p> <p>6～8 （略）</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
附 則	附 則
1 (略)	1 (略)
削除	2 <u>昭和37年12月1日に鳥羽市に在職する職員の昭和37年11月30日以前の</u>
削除	<u>引き続いた勤続期間は本条例による在職期間に通算する。</u>
削除	3 <u>昭和37年11月30日に現に在職していた職員であって、職員以外の地方</u>
削除	<u>公務員等から引き続いて職員となった者及び同日に現に在職していた職</u>
削除	<u>員以外の地方公務員等であって同年12月1日以後引き続いて職員となっ</u>
削除	<u>たものの同年11月30日以前における職員以外の地方公務員等としての勤</u>
削除	<u>続期間の計算については、第6条第5項の規定の例による。</u>
削除	4 <u>昭和37年11月30日までに退職した者で、退職手当を支給していない者</u>
削除	<u>については、なお従前の例による。</u>
削除	5 <u>昭和37年11月30日に現に在職する職員が、同年12月1日以後に退職</u>
削除	<u>し、又は死亡した場合において当該職員に対するこの条例の規定により</u>
削除	<u>計算した退職手当の額が、鳥羽市の従前の退職手当に関する条例の規定</u>
削除	<u>により計算した退職手当の額より少ないときは、従前の退職手当に関す</u>
削除	<u>る条例の規定により計算した額をもって、当該職員に対するこの条例の</u>
削除	<u>規定による退職手当として支給する。</u>
削除	6 <u>旧恩給法の特例に関する件（昭和21年勅令第68号）第1条に規定する</u>
削除	<u>軍人軍属（以下「軍人軍属」という。）であった者が昭和37年11月30日</u>

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>2 昭和60年3月31日に在職する職員のうち、次の各号のいずれかに該当する者が、年齢50年以上でその者の非違によることなく市長の定める基準に基づき勸奨を受けて退職した場合及び定年に達したことにより退職した場合（定年に達した者で、地方公務員法第28条の7の規定により引き続き勤務した後退職したものを含む。）には、第5条の規定に該当する場合のほか、同条の規定による退職手当を支給することができる。ただし、鳥羽市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第13号）施行日前にその者の非違によることなく退職の勸奨を受け、当該勸奨を拒んだ後、職員として在職し退職した場合には、在職期間が25年未満の者には第3条の規定による退職手当を、在職期間が25年以上の者には第4条の規定による退職手当を支給する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者（鳥羽市職員の退職手</p>	<p><u>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、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き続いたものとみなす。</u></p> <p>7 昭和60年3月31日に在職する職員のうち、次の各号のいずれかに該当する者が、年齢50年以上でその者の非違によることなく市長の定める基準に基づき勸奨を受けて退職した場合及び定年に達したことにより退職した場合（定年に達した者で、地方公務員法第28条の3の規定により引き続き勤務した後退職したものを含む。）には、第5条の規定に該当する場合のほか、同条の規定による退職手当を支給することができる。ただし、鳥羽市職員の定年等に関する条例（昭和59年条例第13号）施行日前にその者の非違によることなく退職の勸奨を受け、当該勸奨を拒んだ後、職員として在職し退職した場合には、在職期間が25年未満の者には第3条の規定による退職手当を、在職期間が25年以上の者には第4条の規定による退職手当を支給する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>8 (略)</p> <p>9 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者（鳥羽市職員の退職手</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>当に関する条例の一部を改正する条例（昭和48年条例第34号。以下「条例第34号」という。）附則第3項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3まで及び<u>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。</u>この場合において、第5条の10第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに<u>附則第4項</u>」とする。</p>	<p>当に関する条例の一部を改正する条例（昭和48年条例第34号。以下「条例第34号」という。）附則第3項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額は、第3条から第5条の3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5条の10第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに<u>附則第9項</u>」とする。</p>
<p><u>5</u> 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者（条例第34号附則第4項の規定に該当する者を除く。）で第3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5条の2及び<u>附則第14項</u>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。</p>	<p><u>10</u> 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者（条例第34号附則第4項の規定に該当する者を除く。）で第3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5条の2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。</p>
<p><u>6</u> 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者（条例第34号附則第5項の規定に該当する者を除く。）で第5条又は<u>附則第12項</u>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<u>附則第4項</u>の規定の例により計算して得られる額とする。</p>	<p><u>11</u> 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者（条例第34号附則第5項の規定に該当する者を除く。）で第5条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として<u>附則第9項</u>の規定の例により計算して得られる額とする。</p>
<p><u>7</u> （略）</p>	<p><u>12</u> （略）</p>
<p><u>8</u> （略）</p>	<p><u>13</u> （略）</p>
<p><u>9</u> （略）</p>	<p><u>14</u> （略）</p>
<p><u>10</u> <u>令和7年3月31日以前に退職した職員</u>に対する第9条第10項の規定の</p>	<p><u>15</u> <u>平成34年3月31日以前に退職した職員</u>に対する第9条第10項の規定の</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>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、<u>市長</u>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</p> <p>「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、<u>市長</u>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</p> <p>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、<u>市長</u>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。）」</p> <p>とする。</p>	<p>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、<u>知事</u>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</p> <p>「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、<u>知事</u>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</p> <p>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、<u>知事</u>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。）」</p> <p>とする。</p>

改正案（新）	現行（旧）
<p>11 <u>当分の間、第4条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であって、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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第11項」とする。</u></p> <p>12 <u>当分の間、第5条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であって、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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第12項」とする。</u></p> <p>13 <u>前2項の規定は、鳥羽市職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（令和4年条例第 号）による改正前の鳥羽市職員の定年等に関する条例第3条ただし書に規定する職員に相当する職員（以下「医療業務従事職員」という。）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。</u></p> <p>14 <u>鳥羽市職員給与条例附則第6項の規定による職員の給料月額の設定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。</u></p>	

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>15 <u>当分の間、第4条第1項第4号並びに第5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5条の3及び第5条の8の規定の適用については、第5条の3本文中「定年に達する日」とあるのは「定年（附則第13項に規定する医療業務従事職員（以下「医療業務従事職員」という。）以外の者にあつては60歳とし、医療業務従事職員にあつては65歳とする。）に達する日」と、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第5条の8の表第5条の6の項、第5条の7第1号の項及び第5条の7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（医療業務従事職員以外の者にあつては60歳とし、医療業務従事職員にあつては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。</u></p> <p>16 <u>当分の間、第4条第1項第4号並びに第5条第1項第3号、第6号及び第7号に掲げる者（次の表の左欄に掲げる者であつて、退職の日において定められているその者に係る定年がそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢を超える者に限る。）（規則で定める者を除く。）に対する第5条の3及び第5条の8の規定の適用については、第5条の3本文中「6月」</u></p>	

改正案 (新)

現行 (旧)

とあるのは「零月」と、同条の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第5条の8の表第5条の6の項、第5条の7第1号の項及び第5条の7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。

医療業務従事職員以外の者	60歳
医療業務従事職員	65歳

17 当分の間、第4条第1項第4号及び第5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5条の3の規定の適用及び第7条の2の規定の適用については、第5条の3本文及び第7条の2第1項第1号中「20年を」とあるのは「15年を」とするほか、前項の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、第5条の3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7条の2第1項第1号中「定年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

18 当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者であって附則第16項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達する日前に退職したときにおける第5条の3及び第5条の8の規定の適用について

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>は、<u>第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第5条の8の表第5条の6の項、第5条の7第1号の項及び第5条の7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、「附則第16項の表の左欄に掲げる者の区分ごとに同表の右欄に掲げる年齢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。</u></p> <p>19 <u>当分の間、第5条第1項第2号及び第4号に掲げる者であつて附則第16項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達した日以後に退職したときにおける第5条の3及び第5条の8の規定の適用については、第5条の3の表第4条第1項及び第5条第1項の項、第5条の2第1項第1号の項及び第5条の2第1項第2号の項並びに第5条の8の表第5条の6の項、第5条の7第1号の項及び第5条の7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</u></p>	

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

新旧対照表

(件名) 鳥羽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例 (昭和48年条例第34号) (第2条関係)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>附 則</p> <p>3 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>鳥羽市職員の退職手当に関する条例第3条から第5条まで又は附則第11項若しくは第12項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同条例第3条から第5条の3まで及び附則第11項から第19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。</u></p> <p>4 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>鳥羽市職員の退職手当に関する条例第3条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が36年以上42年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同項又は同条例第5条の2及び附則第14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。</u></p> <p>5 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>鳥羽市職員の退職手当に関する条例第5条又は附則第12項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える者に対する退職手当の基本額は、当分の間、</u></p>	<p>附 則</p> <p>3 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>新条例第3条から第5条までの規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、新条例第3条から第5条の3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。</u></p> <p>4 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>新条例第3条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が36年以上42年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同項又は新条例第5条の2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。</u></p> <p>5 適用日に在職する職員のうち、適用日以後に<u>新条例第5条の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える者に対する退職手当の基本額は、当分の間、その者の勤続期間を35年として附則第3項の</u></p>

改正案 (新)	現行 (旧)
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。	規定の例により計算して得られる額とする。

新旧対照表

(件名) 鳥羽市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15年条例第36号) (第3条関係)

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>附 則</p> <p>12 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で鳥羽市職員の退職手当に関する条例第3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、同項の規定にかかわらず、その者が同条例第5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年として同条例<u>附則第4項</u>の規定の例により計算して得られる額とする。</p>	<p>附 則</p> <p>12 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で鳥羽市職員の退職手当に関する条例第3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、同項の規定にかかわらず、その者が同条例第5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年として同条例<u>附則第9項</u>の規定の例により計算して得られる額とする。</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市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18年条例第11号) (第4条関係)

改 正 案 (新)	現 行 (旧)
<p>附 則 (経過措置)</p> <p>第2条 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この条例による改正後の鳥羽市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、この条例による改正前の鳥羽市職員の退職手当に関する条例（以下「旧条例」という。）第3条から第5条の2まで、第5条の5及び附則第9項から第11項まで、附則第7条の規定による改正前の鳥羽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和48年条例第34号。以下この条及び次条において「条例第34号」という。）附則第3項から第5項まで並びに附則第8条の規定による改正前の鳥羽市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例（平成15年条例第36号。以下この条及び次条において「条例第36号」という。）附則第12項の規定により計算した額（当</p>	<p>附 則 (経過措置)</p> <p>第2条 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この条例による改正後の鳥羽市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、この条例による改正前の鳥羽市職員の退職手当に関する条例（以下「旧条例」という。）第3条から第5条の2まで、第5条の5及び附則第9項から第11項まで、附則第7条の規定による改正前の鳥羽市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和48年条例第34号。以下この条及び次条において「条例第34号」という。）附則第3項から第5項まで並びに附則第8条の規定による改正前の鳥羽市職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例（平成15年条例第36号。以下この条及び次条において「条例第36号」という。）附則第12項の規定により計算した額（当</p>

改正案 (新)	現行 (旧)
<p>該勤続期間が43年又は44年の者であつて、傷病若しくは死亡によらずにその者の都合により又は公務によらない傷病により退職したものにあっては、その者が旧条例第5条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を35年として旧条例附則第9項の規定の例により計算して得られる額)にそれぞれ100分の83.7(当該勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で公務によらない傷病により退職したものを除く。)にあっては、104分の83.7)を乗じて得た額が、鳥羽市職員の退職手当に関する条例第2条の4から第5条の3まで及び第5条の6から第5条の10まで並びに附則第4項から第6項まで、附則第4条、附則第5条、条例第34号附則第3項から第5項まで並びに条例第36号附則第12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、その多い額をもっ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>2 (略)</p>	<p>該勤続期間が43年又は44年の者であつて、傷病若しくは死亡によらずにその者の都合により又は公務によらない傷病により退職したものにあっては、その者が旧条例第5条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を35年として旧条例附則第9項の規定の例により計算して得られる額)にそれぞれ100分の83.7(当該勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で公務によらない傷病により退職したものを除く。)にあっては、104分の83.7)を乗じて得た額が、<u>新条例</u>第2条の4から第5条の3まで及び第5条の6から第5条の10まで並びに<u>附則第9項から第11項まで</u>、附則第4条、附則第5条、条例第34号附則第3項から第5項まで並びに条例第36号附則第12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、その多い額をもっ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>2 (略)</p>

新旧対照表

(件名) 鳥羽市ふるさと創生基金条例 (平成2年条例第1号)

改正案 (新)	現行 (旧)
<p><u>(積立て)</u></p> <p>第2条 基金は、次に掲げる収入を一般会計歳入歳出予算（以下「予算」という。）の定めるところにより積み立てるものとする。</p> <p>(1) ふるさと納税寄附金（地方税法（昭和25年法律第226号）第37条の2第1項及び第314条の7第1項の規定による寄附金税額控除の対象となる寄附金をいう。）</p> <p>(2) 企業版ふるさと納税寄附金（地域再生法（平成17年法律第24号）第13条の2に規定する寄附として受けた寄附金をいう。）</p> <p>(3) 寄附金その他の収入であって、市長が適当と認めるもの</p> <p><u>(処分)</u></p> <p>第5条 基金は、第1条の目的に充てる場合に限り、予算の定めるところにより処分することができる。ただし、企業版ふるさと納税寄附金を原資とする積立金の処分については、地域再生法第5条第15項の認定を受けた地域再生計画に規定する事業に要する経費の財源に充てる場合に限るものとする。</p>	<p><u>(基金の額)</u></p> <p>第2条 基金の額は、1億円とする。</p> <p>2 必要があるときは、一般会計歳入歳出予算（以下「予算」という。）の定めるところにより基金に追加して積み立てをすることができる。</p> <p>3 前項の規定により積み立てが行われたときは、基金の額は、積立額相当額増加するものとする。</p> <p><u>(処分)</u></p> <p>第5条 基金は、第1条の目的に充てる場合に限り、予算の定めるところにより処分することができる。</p>