

青森市職員の退職手当に関する条例（平成十七年青森市条例第五十七号）

新旧対照表

改正後	改正前
<p>（失業者の退職手当）</p> <p>第十七条 （略）</p> <p>2～11 （略）</p> <p>12 第一項、第三項及び第六項から前項までに定めるもののほか、第一項又は第三項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号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>一～三 （略）</p> <p>四 <u>安定した職業</u>に就いた者 雇用保険法第五十六条の三第三項に規定する就業促進手当の額に相当する金額</p> <p>五・六 （略）</p> <p>13・14 （略）</p> <p>15 第十二項第四号に掲げる退職手当の支給があったときは、第一項、第三項又は第十二項の規定の適用については、<u>雇用保険法第五十六条の三第一項第一号に該当する者に係る就業促進手当について同条第四項の規定により基本手当を支給したものとみなされる日数に相当する</u>日数分の第一項又は第三項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。</p> <p>（削除）</p> <p>（削除）</p>	<p>（失業者の退職手当）</p> <p>第十七条 （略）</p> <p>2～11 （略）</p> <p>12 第一項、第三項及び第六項から前項までに定めるもののほか、第一項又は第三項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号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>一～三 （略）</p> <p>四 <u>職業</u>に就いた者 雇用保険法第五十六条の三第三項に規定する就業促進手当の額に相当する金額</p> <p>五・六 （略）</p> <p>13・14 （略）</p> <p>15 第十二項第四号に掲げる退職手当の支給があったときは、第一項、第三項又は第十二項の規定の適用については、<u>次の各号に掲げる退職手当ごとに、当該各号に定める</u></p> <hr/> <p>_____日数分の第一項又は第三項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。</p> <p>一 <u>雇用保険法第五十六条の三第一項第一号イに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当 当該退職手当の支給を受けた日数に相当する日数</u></p> <p>二 <u>雇用保険法第五十六条の三第一項第一号ロに該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当 当該就業促進手当について同条第五項の規定により基本手当を支給し</u></p>

改正後	改正前
<p>16～18 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1 1 平成十六年三月三十一日に国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）<u>附則別表</u> 上欄に掲げる機関（以下「旧機関」という。）の職員として在職する者が、同法附則第四条の規定により引き続いて国立大学法人等（同法第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。）の職員となり、かつ、引き続き国立大学法人等の職員として在職した後引き続いて職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の国立大学法人等の職員としての引き続いた在職期間を職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、その者が国立大学法人等を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。</p> <p>1 2 旧機関の職員が、第十一条第五項に規定する事由によって引き続いて職員となり、かつ、引き続いて職員として在職した後引き続いて国立大学法人等の職員となった場合において、その者の職員としての勤続期間が、当該国立大学法人等の退職手当の支給の基準（国立大学法人法<u>第三十五条の二</u>において準用する独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第五十条の十第二項に規定する基準をいう。）により、当該国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算されることに定められているときは、市長が別に定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>1 4 <u>令和九年三月三十一日</u>以前に退職した職員に対する第十七条第十一項の規定の適用に</p>	<p><u>たものとみなされる日数に相当する日数</u></p> <p>16～18 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1 1 平成十六年三月三十一日に国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）<u>附則別表第二</u>の上欄に掲げる機関（以下「旧機関」という。）の職員として在職する者が、同法附則第四条の規定により引き続いて国立大学法人等（同法第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。）の職員となり、かつ、引き続き国立大学法人等の職員として在職した後引き続いて職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の国立大学法人等の職員としての引き続いた在職期間を職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、その者が国立大学法人等を退職したことにより退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りでない。</p> <p>1 2 旧機関の職員が、第十一条第五項に規定する事由によって引き続いて職員となり、かつ、引き続いて職員として在職した後引き続いて国立大学法人等の職員となった場合において、その者の職員としての勤続期間が、当該国立大学法人等の退職手当の支給の基準（国立大学法人法<u>第三十五条</u>において準用する独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第五十条の十第二項に規定する基準をいう。）により、当該国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算されることに定められているときは、市長が別に定める場合を除き、この条例の規定による退職手当は、支給しない。</p> <p>1 4 <u>令和七年三月三十一日</u>以前に退職した職員に対する第十七条第十一項の規定の適用に</p>

改正後	改正前
<p>については、同項中「第二十八条まで」とあるのは「第二十八条まで及び附則第五条」と、同項第二号中「ロ 雇用保険法第二十二条第二項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは</p> <p>「ロ 雇用保険法第二十二条第二項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>ハ 特定退職者であって、雇用保険法附則第五条第一項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第二十四条の二第一項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（イに掲げる者を除く。）」</p> <p>とする。</p>	<p>については、同項中「第二十八条まで」とあるのは「第二十八条まで及び附則第五条」と、同項第二号中「ロ 雇用保険法第二十二条第二項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの」とあるのは</p> <p>「ロ 雇用保険法第二十二条第二項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として規則で定める者に該当し、かつ、市長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの</p> <p>ハ 特定退職者であって、雇用保険法附則第五条第一項に規定する地域内に居住し、かつ、市長が同法第二十四条の二第一項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（イに掲げる者を除く。）」</p> <p>とする。</p>