

《議第7号 南和広域医療企業団 企業長等の給与及び旅費に関する条例の一部を改正する条例関係》

南和広域医療企業団 企業長等の給与及び旅費に関する条例 新旧対照表 P 1

《議第8号 南和広域医療企業団 職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例関係》

南和広域医療企業団 職員の定年等に関する条例 新旧対照表 P 3

南和広域医療企業団 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 新旧対照表 P 13

南和広域医療企業団 職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表 P 15

南和広域医療企業団 職員の高齢者部分休業に関する条例 新旧対照表 P 19

南和広域医療企業団 一般職の任期付職員の採用等に関する条例 新旧対照表 P 21

南和広域医療企業団 職員の分限に関する条例 新旧対照表 P 23

南和広域医療企業団 職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 新旧対照表 P 27

南和広域医療企業団 職員の給与の種類及び基準に関する条例 新旧対照表 P 29

南和広域医療企業団 職員の退職手当に関する条例 新旧対照表 P 33

《議第9号 南和広域医療企業団 職員定数条例の一部を改正する条例関係》

南和広域医療企業団 職員定数条例の一部を改正する条例 新旧対照表 P 51

○南和広域医療企業団企業長等の給与及び旅費に関する条例新旧対照表（第1条関係）

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(その他の給与)</p> <p>第4条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 期末手当の額は、期末手当基礎額に、企業長にあつては<u>100分の117.5</u>、副企業長にあつては<u>100分の167.5</u>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その者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)から(4) 略</p> <p>4 略</p> | <p>(その他の給与)</p> <p>第4条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 期末手当の額は、期末手当基礎額に、企業長にあつては<u>100分の112.5</u>、副企業長にあつては<u>100分の162.5</u>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その者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)から(4) 略</p> <p>4 略</p> |

○南和広域医療企業団企業長等の給与及び旅費に関する条例新旧対照表（第2条関係）

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(その他の給与)</p> <p>第4条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 期末手当の額は、期末手当基礎額に、企業長にあつては<u>100分の115</u>、副企業長にあつては<u>100分の165</u>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その者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)から(4) 略</p> <p>4 略</p> | <p>(その他の給与)</p> <p>第4条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 期末手当の額は、期末手当基礎額に、企業長にあつては<u>100分の117.5</u>、副企業長にあつては<u>100分の167.5</u>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その者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)から(4) 略</p> <p>4 略</p> |

○南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|---|--|
| <p>目次</p> <p><u>第1章 総則（第1条）</u></p> <p><u>第2章 定年制度（第2条—第5条）</u></p> <p><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条—第11条）</u></p> <p><u>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条）</u></p> <p><u>第5章 雑則（第13条）</u></p> <p><u>附則</u></p> <p>第1章 総則</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。）第22条の4第1項、第28条の2第1項、第2項及び第4項、第28条の5、第28条の6第1項及び第2項、第28条の7並びに附則第21項及び第23項の規定に基づき、職員の定年等</u>に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2章 定年制度</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>65年</u>とする。</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</u>に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（定年）</p> <p>第3条 職員の定年は、年齢<u>60年</u>とする。<u>ただし、医師及び歯科医師の定年は、年齢65年とする。</u></p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(定年による退職の特例)</p> <p>第4条 企業長は、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。</u></p> <p><u>ただし、第9条第3項及び第4項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つて、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。以下この条及び第3章において同じ。）を占めている職員については、この限りでない。</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</u>公務の運営に著しい支障が生ずること。</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 企業長は、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></p> | <p>(定年による退職の特例)</p> <p>第4条 企業長は、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 企業長は、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></p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>は、<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>3 企業長は、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 企業長は、<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><u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制</u> <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、次の各号に掲げる職（医師及び歯科医師の職を除く。）とする。</u></p> <p>(1) <u>南和広域医療企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成28年南和広域医療企業団条例第13号）第17条に規定する管理職手当を支給される職員の職</u></p> <p>(2) <u>前号に掲げる職のほか、これらに準ずる職として管理規程で定める職</u></p> | <p>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年を超えることができない。</u></p> <p>3 企業長は、第1項の規定により職員を<u>引き続いて勤務</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 企業長は、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> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|-----|
| <p><u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p> <p>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60年とする。</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>第8条 企業長は、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。</p> <p>(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、降任等をする事。</p> <p>(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、降任等をする事。</p> <p>(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</p> | |

| 改正後 | 改正前 |
|---|-----|
| <p><u>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></p> <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 企業長は、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、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>2 企業長は、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、前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、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（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</u></p> | |

| 改正後 | 改正前 |
|---|-----|
| <p><u>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 企業長は、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って、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企業長が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 企業長は、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</u></p> | |

| 改正後 | 改正前 |
|--|-----|
| <p><u>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ことを除く。）、又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、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>第10条 企業長は、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。</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>第11条 企業長は、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。</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>第12条 企業長は、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管理規程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</p> | |

| 改正後 | 改正前 | | | | | | | | |
|--|------------------------------|------------|------------------------------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|------------|--|
| <p><u>時間勤務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5章 雑則</u></p> <p><u>第13条 この条例の実施に関し必要な事項は、管理規程で定める。</u></p> <p>附 則</p> <p><u>(施行期日)</u></p> <p><u>1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。</u></p> <p><u>(定年に関する経過措置)</u></p> <p><u>2 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> <table border="1"> <tbody> <tr> <td><u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u></td> <td><u>61年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u></td> <td><u>62年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u></td> <td><u>63年</u></td> </tr> <tr> <td><u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u></td> <td><u>64年</u></td> </tr> </tbody> </table> | <u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u> | <u>61年</u> | <u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u> | <u>62年</u> | <u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u> | <u>63年</u> | <u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u> | <u>64年</u> | <p>附 則</p> <p>この条例は、平成28年4月1日から施行する。</p> |
| <u>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</u> | <u>61年</u> | | | | | | | | |
| <u>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</u> | <u>62年</u> | | | | | | | | |
| <u>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</u> | <u>63年</u> | | | | | | | | |
| <u>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</u> | <u>64年</u> | | | | | | | | |

| 改正後 | 改正前 |
|--|-----|
| <p>3 <u>前項の規定は、南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和 年 月南和広域医療企業団条例第号。以下「令和4年改正条例」という。）第1条の規定による改正前の第3条ただし書に規定する職員には、適用しない。</u> <u>（定年による退職の特例に関する経過措置）</u></p> <p>4 <u>令和5年4月1日から令和10年3月31日までの間における第4条第1項ただし書の規定の適用については、同項ただし書中「第9条第3項及び第4項」とあるのは「第9条第1項から第4項まで」と、「この限りでない」とあるのは「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企業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」とする。</u></p> <p>5 <u>前項の規定の適用を受ける職員に対する第4条第2項ただし書の規定の適用については、同項ただし書中「定年退職日」とあるのは、「定年退職日（附則第4項の規定により読み替えて適用する第4条第1項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る第9条第1項に規定する異動期間の末日）」とする。</u> <u>（情報の提供及び勤務の意思の確認）</u></p> <p>6 <u>企業長は、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、非常勤職員及び令和4年改正条例第1条の規定による改正前の第3条ただし書に規定する職員を除く。以下</u></p> | |

| 改正後 | 改正前 |
|---|-----|
| <p><u>この項において同じ。)</u>が年齢60年に達する日の属する年度の前年度 <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。)</u>(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。))<u>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> | |

○南和広域医療企業団人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>(公表)</p> <p>第2条 企業長は、毎年12月末日までに、前年度における職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(法第22条の2第1項第2号に掲げる者及び同法第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。))を除く。以下同じ。)に係る次の事項について公表しなければならない。</p> <p>(1)～(9) 略</p> <p>2 略</p> | <p>(公表)</p> <p>第2条 企業長は、毎年12月末日までに、前年度における職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(法第22条の2第1項第2号に掲げる者及び同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。))を除く。以下同じ。)に係る次の事項について公表しなければならない。</p> <p>(1)～(9) 略</p> <p>2 略</p> |

○南和広域医療企業団職員の育児休業等に関する条例 新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <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) 南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により同条第1項に規定する異動期間（同項から同条第4項まで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条に規定する職を占める職員</u></p> <p><u>(4) 南和広域医療企業団一般職の任期付職員の採用等に関する条例（令和2年南和広域医療企業団条例第1号）第4条第3項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</u></p> <p>(5)及び(6) 略</p> <p><u>2 前項(6)の規定にかかわらず、同号に掲げる職員は、次に掲げる場合には、育児休業法第2条第1項の条例で定める職員に含まれないものとする。</u></p> <p><u>(1)及び(2) 略</u></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>(3)及び(4) 略</p> <p><u>(5) 前号(4)の規定にかかわらず、同号に掲げる職員は、次に掲げる場合には、育児休業法第2条第1項の条例で定める職員に含まれないものとする。</u></p> <p><u>ア及びイ 略</u></p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第11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>(3) <u>南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例第9条第1項から第4項までの規定により同条第1項に規定する異動期間（同項から同条第4項まで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条に規定する職を占める職員</u></p> <p>(4) 略</p> <p>(育児短時間勤務をしている職員についての給与の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務をしている職員についての給与条例第12条第3項の規定の適用については、同条中「<u>南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例（平成28年南和広域医療企業団条例第4号）第12条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>で法第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」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」とする。</p> <p>第22条 略</p> <p>2 短時間勤務職員についての給与条例第12条第3項の規定の適用については、同条中「<u>南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例</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11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>(3) 略</p> <p>(育児短時間勤務をしている職員についての給与の特例)</p> <p>第17条 育児短時間勤務をしている職員についての給与条例第12条第3項の規定の適用については、同条中「<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>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」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」とする。</p> <p>第22条 略</p> <p>2 短時間勤務職員についての給与条例第12条第3項の規定の適用については、同条中「<u>法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は</u></p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|---|
| <p><u>(平成28年南和広域医療企業団条例第4号)第12条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>で<u>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</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23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管理規程で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法<u>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</u>(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> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第24条 部分休業の承認は、正規の勤務時間(非常勤職員(<u>定年前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。))にあっては、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、15分を単位として行うものとする。</p> <p>2及び3 略</p> <p>第25条 略</p> | <p><u>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>で<u>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</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23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管理規程で定める非常勤職員以外の非常勤職員(地方公務員法<u>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</u>(以下「<u>再任用短時間勤務職員等</u>」という。))を除く。)</p> <p>(部分休業の承認)</p> <p>第24条 部分休業の承認は、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。))にあっては、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、15分を単位として行うものとする。</p> <p>2及び3 略</p> <p>第25条 略</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>2 次に掲げる職員は、前項の規定による請求をすることができない。</p> <p>(1) 非常勤職員(定年前再任用短時間勤務職員等)</p> <p>(2) 略</p> <p>3 及び 4 略</p> <p>附 則</p> <p>1 及び 2 略</p> <p>3 <u>育児短時間勤務をしている職員に対する給与条例附則第3項の規定の適用については、同項中「) とする」とあるのは、「) に、職員就業規程第25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項又は第7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」とする。</u></p> <p>4 <u>育児休業法第17条の規定による勤務をしている職員が給与条例附則第3項の規定の適用を受ける場合における第19条の適用については、同条中「第17条及び前条」とあるのは、「第17条、前条及び附則第3項」とする。</u></p> | <p>2 次に掲げる職員は、前項の規定による請求をすることができない。</p> <p>(1) 非常勤職員(<u>地方公務員法第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を除く。</u>)</p> <p>(2) 略</p> <p>3 及び 4 略</p> <p>附 則</p> <p>1 及び 2 略</p> |

○南和広域医療企業団職員の高齢者部分休業に関する条例 新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|---|--|
| <p>附 則 <u>(施行期日)</u></p> <p>1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p><u>(経過措置)</u></p> <p>2 <u>令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第2条第2項の規定の適用については、同項中「規定する年齢」とあるのは、「規定する年齢(高齢者部分休業を申請した職員に係る定年に達する日が令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間である場合においては、同条例附則第2項の期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。)」とする。</u></p> <p>3 <u>前項の規定は、南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例の一部を改正する等の条例(令和 年 月南和広域医療企業団条例第 号)第1条の規定による改正前の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は、適用しない。</u></p> | <p>附 則</p> <p>この条例は、平成28年4月1日から施行する。</p> |

○南和広域医療企業団一般職の任期付職員の採用等に関する条例 新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(任期の更新)</p> <p>第6条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 <u>企業長</u>は、前2項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</p> <p>(非専門的任期付職員の給与の特例)</p> <p>第9条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 任期付短時間勤務職員についての給与条例第12条第3項の適用については、同条中「<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「南和広域医療企業団一般職の任期付職員の採用等に関する条例(令和2年南和広域医療企業団条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員」とする。</p> | <p>(任期の更新)</p> <p>第6条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 <u>任命権者</u>は、前2項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</p> <p>(非専門的任期付職員の給与の特例)</p> <p>第9条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 任期付短時間勤務職員についての給与条例第12条第3項の適用については、同条中「<u>再任用短時間勤務職員</u>」とあるのは、「南和広域医療企業団一般職の任期付職員の採用等に関する条例(令和2年南和広域医療企業団条例第1号)第4条の規定により任期を定めて採用された職員」とする。</p> |

○南和広域医療企業団職員の分限に関する条例 新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|--|---|
| <p>(降給の種類)</p> <p>第4条 <u>降給の種類は、降格（職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）及び降号（職員の意に反して、当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。）並びに法第28条の2第1項に規定する降給（同項本文の規定による他の職への転任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合において、降格することをいう。）とする。</u></p> <p>(降給事由)</p> <p>第4条の2 <u>企業長は、職員が降任により現に属する職務の級より同一の給料表の下位の職務の級に分類されている職務を遂行することとなった場合のほか、職員の勤務成績がよくない場合においては、その意に反して降給することができる。</u></p> <p>(降任、免職、休職及び降給の手続)</p> <p>第5条 <u>企業長は、法第28条第1項第2号若しくは第2項第1号又は心身の故障のため第2条の事由により降任し、免職し、又は休職する場合には、2人以上の医師を指定してあらかじめ診断を</u></p> | <p>(降給事由)</p> <p>第4条 職員の勤務成績がよくない場合においては、その意に反して降給することができる。</p> <p>(降任、免職、休職及び降給の手続)</p> <p>第5条 <u>任命権者は、法第28条第1項第2号若しくは第2項第1号又は心身の故障のため第2条の事由により降任し、免職し、又は休職する場合には、2人以上の医師を指定してあらかじめ診断</u></p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>行わせなければならない。</p> <p>2 略</p> <p>(降任、免職、休職及び降給の効果)</p> <p>第7条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合の休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について、<u>企業長</u>が定める。</p> <p>2 略</p> <p>3 第2条の規定に該当する場合の休職の期間は、1年を超えない範囲内において、必要に応じ個々の場合について、<u>企業長</u>が定める。</p> <p>4 第3条の規定に該当する場合の休職の期間は、3年を超えない範囲内において、必要に応じ個々の場合について、<u>企業長</u>が定める。ただし、特別の事由がある場合においては、3年を超えて、これを更新することができる。</p> <p>5 略</p> <p>第8条 <u>企業長</u>は、前条第1項、第3項又は第4項の規定による休職期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>(失職の例外)</p> <p>第12条 <u>企業長</u>は、公務遂行中の過失による事故又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により禁錮の刑に処せられその刑の</p> | <p>を行わせなければならない。</p> <p>2 略</p> <p>(降任、免職、休職及び降給の効果)</p> <p>第7条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合の休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について、<u>任命権者</u>が定める。</p> <p>2 略</p> <p>3 第2条の規定に該当する場合の休職の期間は、1年を超えない範囲内において、必要に応じ個々の場合について、<u>任命権者</u>が定める。</p> <p>4 第3条の規定に該当する場合の休職の期間は、3年を超えない範囲内において、必要に応じ個々の場合について、<u>任命権者</u>が定める。ただし、特別の事由がある場合においては、3年を超えて、これを更新することができる。</p> <p>5 略</p> <p>第8条 <u>任命権者</u>は、前条第1項、第3項又は第4項の規定による休職期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>(失職の例外)</p> <p>第12条 <u>任命権者</u>は、公務遂行中の過失による事故又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により禁錮の刑に処せられその刑の</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>執行を猶予された職員について、情状を考慮して特に必要と認めるときは、その職を失わないものとするができる。</p> <p>2 略</p> <p>附 則 (<u>施行期日</u>)</p> <p>1 この条例は、平成24年2月1日から施行する。 (<u>降給に関する経過措置</u>)</p> <p>2 <u>南和広域医療企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成28年南和広域医療企業団条例第13号)附則第3項の規定の適用を受ける職員に対する第4条の規定の適用については、当分の間、同条中「とする」とあるのは、「並びに南和広域医療企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例(平成28年南和広域医療企業団条例第13号)附則第3項の規定による降給とする」とする。</u> (<u>書面の交付に関する特例措置</u>)</p> <p>3 <u>第6条の規定は、南和広域医療企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例附則第3項の規定による降給の場合には、適用しない。この場合において、同項の規定の適用を受ける職員には、管理規程の規定により、同項の規定の適用により給料月額が異動することとなつた旨の通知を行うものとする。</u></p> | <p>の執行を猶予された職員について、情状を考慮して特に必要と認めるときは、その職を失わないものとするができる。</p> <p>2 略</p> <p>附 則</p> <p>この条例は、平成24年2月1日から施行する。</p> |

○南和広域医療企業団職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、<u>その発令の日に受ける給料の月額</u>の10分の1以下に相当する額を、給与から減ずるものとする。<u>この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の月額</u>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。</p> | <p>(減給の効果)</p> <p>第3条 減給は、1日以上6月以下の期間、給料の月額の10分の1以下に相当する額を、給与から減ずるものとする。</p> |

○南和広域医療企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例新旧対照表

| 改正後（案） | 現行 |
|---|---|
| <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第12条 略</p> <p>2 略</p> <p>3 <u>南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例（平成28年南和広域医療企業団条例第4号）第12条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>が、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て勤務した勤務のうち、その勤務の時間(管理規程で定める時間を除く。)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、前項の規定にかかわらず、時間外勤務手当は支給しない。</p> <p>第25条 略</p> <p>2 第5条から第8条まで及び第21条の規定は、<u>定年前再任用短時間勤務職員</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>1～2 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>3 <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5項において「特定日」という。）以</u></p> | <p>(時間外勤務手当)</p> <p>第12条 略</p> <p>2 略</p> <p>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>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が、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て勤務した勤務のうち、その勤務の時間(管理規程で定める時間を除く。)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、前項の規定にかかわらず、時間外勤務手当は支給しない。</p> <p>第25条 略</p> <p>2 第5条から第8条まで及び第21条の規定は、<u>再任用職員</u>には適用しない。</p> <p>附 則</p> <p>1～2 略</p> |

後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第3条第1項の規定により当該職員の属する職務の級並びに同条第2項、第3項の規定により当該職員が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。

4 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

- (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及び非常勤職員
- (2) 南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和 年 月南和広域医療企業団条例第 号）第1条の規定による改正前の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
- (3) 南和広域医療企業団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条に規定する職を占める職員
- (4) 南和広域医療企業団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。）

5 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9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3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（企業長が定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第3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。

- 6 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3条第1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3条第1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。
- 7 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3項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第5項に規定する職員を除く。）であって、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、企業長が定めるところにより、附則第5項及び第6項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。）
- 8 附則第5項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

3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、企業長が定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。

9 附則第3項から前項までに定めるもののほか、附則第3項の規定による給料月額、附則第5項の規定による給料その他附則第3項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、企業長が定める。

○南和広域医療企業団職員の退職手当に関する条例 新旧対照表

| 改正後（案） | 現行 |
|---|---|
| <p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、前条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するもの(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>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上に勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく管理規程の規定により、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18日(1月間の日数(南和広域医療企業団の休日定める条例(平成24年南和広域医療組合条例第2号)第1条第1項各号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(以下「常勤相当勤務月」という。)が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているもの(以下「支給対象非常勤職員」という。)は、職員とみなして、この条例(第7条中11年以上25年未満の期間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</p> | <p>(退職手当の支給)</p> <p>第2条 この条例の規定による退職手当は、前条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するもの(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者又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者を除く。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>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上に勤務した日(法令又は条例若しくはこれに基づく管理規程の規定により、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18日以上ある月(以下「常勤相当勤務月」という。)が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているもの(以下「支給対象非常勤職員」という。)は、職員とみなして、この条例(第7条中11年以上25年未満の期間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並びに第8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年以上勤務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。ただし、地方公務員法第22条の2第1項第1号に掲げる者については、この限</p> |

退職に係る部分以外の部分並びに第8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年以上勤務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。ただし、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条の2第1項第1号に掲げる者については、この限りでない。

(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)

第7条 11年以上25年未満の期間勤続し、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。)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又は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管理規程で定めるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間に該当する別表第3の勤続期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額とする。

2 略

(整理退職等の場合の退職手当の基本額)

第8条 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であって企業長の承認を得たもの、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者、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。)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又はその者の事情によらないで引き続いて勤続すること

りでない。

(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)

第7条 11年以上25年未満の期間勤続し、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又は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管理規程で定めるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間に該当する別表第3の勤続期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額とする。

2 略

(整理退職等の場合の退職手当の基本額)

第8条 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であって企業長の承認を得たもの、公務上の傷病若しくは死亡により退職した者、25年以上勤続し、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又は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

を困難とする理由により退職した者で企業長が定めるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間に該当する別表第4の勤続期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額とする。

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。

(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)

第10条 第8条第1項に規定する者(企業長が定める者を除く。)のうち、南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例(平成28年南和広域医療企業団条例第4号)第2条に規定する定年退職日から1年前までに退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、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15年を減じた年齢以上であるものに対する同項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

(一般地方独立行政法人から復帰した職員の在職期間の計算)

第16条の4 職員のうち、企業長の要請に応じ、引き続いて一般地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第8条第3項に規定する一般地方独立行政法人をいう。以下同じ。)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、地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人(地方独立

理由により退職した者で企業長が定めるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間に該当する別表第4の勤続期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額とする。

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。

(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)

第10条 第8条第1項に規定する者(企業長が定める者を除く。)のうち、南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例(平成28年南和広域医療企業団条例第4号)第2条に規定する定年退職日から1年前までに退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、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10年を減じた年齢以上であるものに対する同項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

(一般地方独立行政法人から復帰した職員の在職期間の計算)

第16条の4 職員のうち、企業長の要請に応じ、引き続いて一般地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第8条第3項に規定する一般地方独立行政法人をいう。以下同じ。)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、地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人(地方独立行政法

行政法人法第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。)の公務員又は他の一般地方独立行政法人に使用される者(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職員」という。)が企業長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に使用される者となった場合に、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職員としての勤続期間を当該一般地方独立行政法人に使用される者としての勤続期間に通算することを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「特定一般地方独立行政法人職員」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として在職した後引き続いて再び職員となった者の前条第1項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。

2～4 略

(失業者の退職手当)

第18条 勤続期間12月以上(特定退職者(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして企業長が定める者をいう。以下この条において同じ。)にあっては、6月以上)で退職した職員(第5項の規定に該当する者を除く。)であって、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該

人法第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。)の公務員又は他の一般地方独立行政法人に使用される者(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に使用される者となった場合に、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職員としての勤続期間を当該一般地方独立行政法人に使用される者としての勤続期間に通算することを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「特定一般地方独立行政法人職員」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として在職した後引き続いて再び職員となった者の前条第1項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。

2～4 略

(失業者の退職手当)

第18条 勤続期間12月以上(特定退職者(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして企業長が定める者をいう。以下この条において同じ。)にあっては、6月以上)で退職した職員(第4項の規定に該当する者を除く。)であって、第1号に掲げる額が第2号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第15条第1項に規定する受給資格者と、当該

退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間(当該期間内に妊娠、出産、育児その他企業長が定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、企業長が定めるところにより企業長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

2 略

3 勤続期間12月以上(特定退職者にあつては、6月以上)で退職した職員(第6項の規定に該当する者を除く。)が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第1項第2号の規定の例によりその者につ

退職した職員の基準勤続期間の年月数を同法第22条第3項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第20条第1項第1号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第23条第2項に規定する特定受給資格者とみなして同法第20条第1項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間(当該期間内に妊娠、出産、育児その他企業長が定める理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者が、企業長が定めるところにより企業長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が4年を超えるときは、4年とする。第3項において「支給期間」という。)内に失業している場合において、第1号に規定する一般の退職手当等の額を第2号に規定する基本手当の日額で除して得た数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業しているときは、第1号に規定する一般の退職手当等のほか、その超える部分の失業の日につき第2号に規定する基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同号に規定する所定給付日数から待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

2 略

3 勤続期間12月以上(特定退職者にあつては、6月以上)で退職した職員(第5項の規定に該当する者を除く。)が支給期間内に失業している場合において、退職した者が一般の退職手当等の支給を受けないときは、その失業の日につき第1項第2号の規定の例によりその者につ

き雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同法の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

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企業長が定める理由によるものである職員が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、企業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、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、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企業長が定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして企業長の定める職員が、企業長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（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。

雇用保険法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による基本手当の支給の条件に従い支給する。ただし、同法の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

5～7 略

8 第1項、第3項及び前3項に定めるもののほか、第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、それぞれ当該各号に掲げる金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は求職活動支援費の支給の条件に従い支給する。

(1)～(4) 略

(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、又は企業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

9 前項の規定は、第5項又は第6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(第5項又は第6項の規定により退職手当の支給を受けた者であって、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して1年を経過していないものを含む。)について準用する。この場合において、前項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当」とあるのは「就業促進手当」と読み替えるものとする。

10 第8項第3号に掲げる退職手当は、所定給付日数から待期日数及び第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けた日数を控除

4～6 略

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

(1)～(4) 略

(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、又は企業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

8 前項の規定は、第4項又は第5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(第4項又は第5項の規定により退職手当の支給を受けた者であって、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して1年を経過していないものを含む。)について準用する。この場合において、前項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当」とあるのは「就業促進手当」と読み替えるものとする。

9 第7項第3号に掲げる退職手当は、所定給付日数から待期日数及び第1項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けた日数を控除し

した日数を超えては支給しない。

1 1 第8項第3号に掲げる退職手当の支給があったときは、第1項、第3項又は第8項の規定の適用については、当該支給があった金額に相当する日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。

1 2 第8項第4号に掲げる退職手当の支給があったときは、第1項、第3項又は第8項の規定の適用については、次の各号に掲げる退職手当ごとに、当該各号に定める日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。

(1)および(2) 略

1 3 偽りその他不正の行為によって第1項、第3項又は第5項から第9項までの規定による退職手当の支給を受けた者がある場合には、雇用保険法第10条の4の例による。

1 4 略

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第21条 略

(1) 略

(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等処分(以下「定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(3) 企業長が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対す

た日数を超えては支給しない。

1 0 第7項第3号に掲げる退職手当の支給があったときは、第1項、第3項又は第7項の規定の適用については、当該支給があった金額に相当する日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。

1 1 第7項第4号に掲げる退職手当の支給があったときは、第1項、第3項又は第7項の規定の適用については、次の各号に掲げる退職手当ごとに、当該各号に定める日数分の第1項又は第3項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。

(1)および(2) 略

1 2 偽りその他不正の行為によって第1項又は第3項から第8項までの規定による退職手当の支給を受けた者がある場合には、雇用保険法第10条の4の例による。

1 3 略

(退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第21条 略

(1) 略

(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等処分(以下「再任用職員に対する免職処分」という。)を受けたとき。

(3) 企業長が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象

る免職処分の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～5 略

(退職をした者の退職手当の返納)

第22条 企業長は、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、当該退職をした者に対し、第19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18条第3項又は第6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24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24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。

(1) 略

(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定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 企業長が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2～5 略

(退職をした者の退職手当の返納)

第22条 企業長は、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、当該退職をした者に対し、第19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18条第3項又は第5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24条において「失業手当受給可能者」という。)であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額(次条及び第24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。

(1) 略

(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再任用職員に対する免職処分を受けたとき。

(3) 企業長が、当該退職をした者(再任用職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2 企業長は、前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第18条1項又は第5項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)における当該退職に係る一般の退職手当等については、前項の規定による処分を行うことができない。

3～5 略

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第24条 企業長は、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22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、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この項から第6項までにおいて同じ。)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の引き続き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き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

2 企業長は、前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第18条1項又は第4項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)における当該退職に係る一般の退職手当等については、前項の規定による処分を行うことができない。

3～5 略

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第24条 企業長は、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22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、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対し、当該退職の日から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の引き続き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き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

とができる。

2 企業長は、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20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22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。

3 企業長は、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20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22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処分を受けるべ

る。

2 企業長は、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20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22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あっては、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。

3 企業長は、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20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22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。

4 企業長は、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22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。

5 企業長は、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きいた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けた場合において、第22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定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能

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あっては、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。

4 企業長は、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22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にあっては、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。

5 企業長は、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きいた在職期間中の行為に関し再任用職員に対する免職処分を受けた場合において、第22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再任用職員に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者

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。

6～7 略

附 則

1～4 略

5 当分の間、第7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6条の規定の適用については、同条第1項中「又は第8条」とあるのは、「、第8条又は附則第6項」とする。

6 当分の間、第8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条第1項又は第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6条の規定の適用については、同条第1項中「又は第8条」とあるのは、「、第8条又は附則第7項」とする。

7 前2項の規定は、次に掲げる職員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。

(1) 南和広域医療企業団職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和 年 月南和広域医療企業団条例第 号）第1条の規定による改正前の南和広域医療企業団職員の定年等に関す

退職手当額を除く。)の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

6～7 略

附 則

1～4 略

る条例第3条ただし書に規定する職員

(2) 給与その他の処遇の状況が前号に掲げる職員に類する職員として
企業長が定める職員

8 南和広域医療企業団職員の給与の種類及び基準に関する条例附則第
3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。

9 当分の間、その者の事情によらないで引き続いて勤務することを困
難とする理由により退職した者で企業長が定めるものに対する第10
条、第13条の規定の適用については、第10条本文中「南和広域医
療企業団職員の定年等に関する条例(平成28年南和広域医療企業団条
例第4号)第2条に規定する定年退職日」とあるのは「定年(附則第8
項各号に掲げる職員以外の者にあつては60歳とし、同項第1号に掲
げる職員にあつては65歳とし、同項第2号に掲げる職員にあつては
企業長が定める年齢とする。)に達する日以後における最初の3月3
1日」と、第10条の表第8条第1項の項、第9条第1項第1号の項
及び第9条第1項第2号の項並びに第13条の表第11条の項、第1
2条第1号の項及び第12条第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一年につき」とある
のは「その者に係る定年(附則第8項各号に掲げる職員以外の者にあ
つては60歳とし、同項第1号に掲げる職員にあつては65歳とし、
同項第2号に掲げる職員にあつては企業長が定める年齢とする。)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。

10 当分の間、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企業長が定めるもの（次の表の上欄に掲げる者であって、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下欄に掲げる年齢を超える者に限る。）に対する第10条の表第8条第1項の項、第9条第1項第1号の項及び第9条第1項第2号の項並びに第13条の表第11条の項、第12条第1号の項及び第12条第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年である職員にあつては、100分の2）」とあるのは、「100分の3」とする。

【別記 参照】

11 当分の間、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企業長が定めるもの、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であつて企業長の承認を得たもの又は公務上の傷病若しくは死亡により退職した者に対する第10条の規定の適用については、第10条本文中「15年を」とあるのは「10年を」とするほか、前項の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、第10条本文中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあるのはそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

12 当分の間、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であつて企業長の承認を得たもの又は公務上の傷病若しくは死亡により退職した者であつて附則

第10項の表の上欄に掲げる者が同表の下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10条及び第13条の規定の適用については、第10条の表第8条第1項の項、第9条第1項第1号の項及び第9条第1項第2号の項並びに第13条の表第11条の項、第12条第1号の項及び第12条第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年である職員にあつては、100分の2）」とあるのは、「附則第10項の表の上欄に掲げる者の区分ごとに同表の下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。

13 当分の間、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職若しくは過員を生ずることにより退職した者であつて企業長が認めたもの又は公務上の傷病若しくは死亡により退職した者であつて附則第11項の表の上欄に掲げる者が同表の下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10条、第13条の規定の適用については、第10条の表第8条第1項の項、第9条第1項第1号の項及び第9条第1項第2号の項並びに第13条の表第11条の項、第12条第1号の項及び第12条第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年である職員にあつては、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。

【別記】

現行

改正後（案）

| | |
|---------------------|-----------|
| 附則第 8 項各号に掲げる職員以外の者 | 6 0 歳 |
| 附則第 8 項第 1 号に掲げる職員 | 6 5 歳 |
| 附則第 8 項第 2 号に掲げる職員 | 企業長が定める年齢 |

○南和広域医療企業団職員定数条例の一部を改正する条例新旧対照表

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>(定義)</p> <p>第2条 この条例において「職員」とは、南和広域医療企業団に常時勤務する<u>地方公務員であって一般職の職員をいう。</u></p> <p>(職員の定数)</p> <p>第3条 職員の定数は、次のとおりとする。</p> <p>職員 <u>555人以内</u></p> <p>2 略</p> <p>3 <u>前項第2号に掲げる職員が職務に復帰した場合において、職員の員数が第3条第1項に規定する定数を超えるときは、復帰の日から1年を超えない期間に限り、当該復帰した職員を当該定数の外に置くことができる。</u></p> | <p>(定義)</p> <p>第2条 この条例において「職員」とは、南和広域医療企業団に常時勤務する一般職の職員をいう。</p> <p>(職員の定数)</p> <p>第3条 職員の定数は、次のとおりとする。</p> <p>職員 <u>540人以内</u></p> <p>2 略</p> |