

(別紙)

職員の退職手当に関する条例の運用方針

第二条関係

- 一 本条第二項に規定する「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勤務した日」が一月において十八日に満たないことが客観的に明らかとなった場合には、その日をもって退職したものとして取り扱うものとする。
- 二 徳島県職員定数条例等の一部を改正する条例（令和元年徳島県条例第十五号）附則第三項に規定する「勤務した月が引き続いて六月を超えるに至った場合」とは、本条第二項に規定する「勤務した日」が「十八日以上ある月」が引き続いて六月を超えるに至った場合をいう。

第二条の三関係

- 一 本条に規定する「特別の事情がある場合」とは、例えば次に掲げる場合をいう。
 - イ 死亡等による予期し得ない退職のため、事前に退職手当の支給手続を行うことができなかった場合や退職手当管理機関が徳島県職員倫理審査会に諮問した場合等であって、退職手当の支給手続に相当な時間を要するとき。
 - ロ 基礎在職期間に職員の退職手当に関する条例（昭和二十九年徳島県条例第三号）第五条の二第二項第二号から第二十一号までに掲げる在職期間が含まれると考えられる場合等であって、その確認に相当な時間を要するとき。

第三条関係

- 一 「給料」とは、職員の給与に関する条例（昭和二十七年徳島県条例第二号）第三条第一項に規定する給料又は勤務に対する報酬として支給される給与であってこれに相当するものをいう。
- 二 本条第二項の規定は、次に掲げる者に対しては適用しない。
 - イ 職員の定年等に関する条例（昭和五十九年徳島県条例第四十一号）第二条の規定により退職した者
 - ロ 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（イに該当する者を除く。）
 - ハ 法律の規定に基づく任期を終えて退職した者（イに該当する者を除く。）
 - ニ 定年の定めのない職を職員の配置等の事務の都合により退職した者
- 三 例えば次に掲げる場合に、職員の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として取り扱おうとするときは、その者の事情によることなく辞職を申し出たものかどうかについて、特に慎重に判断するものとする。
 - イ 直前において地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十九条に規定する懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた職員に対し、その辞職を承認する場合

ロ その者からの辞職の申出前又は辞職の申出後辞職の承認前に、その者に懲戒処分に付することにつき相当の事由があると思料するに至った場合には、辞職の承認を保留し、必要な実情調査を行うべきこととなるが、その結果、地方公務員法第二十九条に規定する懲戒処分又はこれに準ずる処分に付した上で、その辞職を承認するとき。

第四条関係

- 一 例えば第三条関係第三号イ又はロに掲げる場合に、職員を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として取り扱おうとするときは、その者の事情によることなく辞職を申し出たものかどうかについて、特に慎重に判断するものとする。
- 二 本条第二項の規定の適用については、例えば第三条関係第三号イ又はロに掲げる場合には、その者の非違によることなく辞職を申し出たものかどうかについて、特に慎重に判断するものとする。
- 三 附則第三十六項及び職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年徳島県条例第三十六号）附則第五項の規定は、本条第二項の規定により退職した者に対し適用されるものとする。

第五条関係

- 一 例えば第三条関係第四号イ又はロに掲げる場合に、職員を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として取り扱おうとするときは、その者の事情によることなく辞職を申し出たものかどうかについて、特に慎重に判断するものとする。
- 二 本条第二項の規定の適用については、第四条関係第三号に定めるところによる。
- 三 附則第三十六項及び第三十八項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（昭和四十八年徳島県条例第三十六号）附則第五項及び第七項の規定は、本条第二項の規定により退職した者に対し適用されるものとする。

第五条の二関係

- 一 「給料月額の減額改定」には、職員が引き続いて他の地方公務員、国家公務員、公庫等職員又は独立行政法人等役員その他職員以外のもの（以下「地方公務員等」という。）となり再び職員となった場合において、当該地方公務員等としての在職期間中に給料月額の減額改定が行われたことにより再び職員となったときの給料月額が先の職員として受けていた給料月額より少なくなった場合を含むものとする。
- 二 「給料月額が減額されたことがある場合」とは、職員として受ける給料月額が減額されたことがある場合をいい、例えば、次に掲げる場合はこれに該当しない。
 - イ 地方公務員等としての在職期間においてその者の本俸（給料月額に相当するものをいう。以下同じ。）が減額された場合
 - ロ 地方公務員等から職員となった場合において地方公務員等を退職した際に受けていた本俸より当該退職に引き続いて職員となった際に受けていた給料月額が少ない

場合

- 三 「給料月額減額改定以外の理由」には、職員がその者の給料表の適用を異にして異動した場合において当該異動後に受けていたその者の給料月額が異動前に受けていたその者の給料月額より少ない場合を含む。

第六条の四関係

- 一 本条第一項に規定する「通勤による傷病による休職」には、平成三年四月一日以後に退職した者の同日前の「通勤による傷病による休職」を含む。
- 二 本条第一項に規定する「その他これらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しない期間」には、次に掲げる期間は含まれない。
- イ 職員の給与に関する条例第十七条の規定により給与の減額をされた期間
- ロ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（昭和四十年徳島県条例第二十号）第十条に規定する休暇の期間
- ハ イ又はロに規定する期間に相当する期間

第七条関係

- 一 本条第四項第二号に規定する「要請」とは、任命権者又はその委任を受けた者が、職員に対し、公庫等職員として在職した後再び職員に復帰させることを前提として、公庫等に退職出向することを懲^{しょうよう} 憑する行為をいう。
- 二 本条第四項第三号に規定する「要請」とは、公庫等が、公庫等職員に対し、職員として在職した後再び公庫等職員に復帰させることを前提として、県に退職出向することを懲^{しょうよう} 憑する行為をいう。

第八条関係

- 一 本条第一項に規定する「要請」とは、任命権者又はその委任を受けた者が、職員に対し、独立行政法人等役員として在職した後再び職員に復帰させることを前提として、独立行政法人等に退職出向することを懲^{しょうよう} 憑する行為をいう。
- 二 本条第二項に規定する「要請」とは、独立行政法人等が、独立行政法人等役員に対し、職員として在職した後再び独立行政法人等役員に復帰させることを前提として、県に退職出向することを懲^{しょうよう} 憑する行為をいう。

第八条の三関係

- 一 本条第一項第一号に定める「年齢以上の年齢」の単位は、年齢のとなえ方に関する法律（昭和二十四年法律第九十六号）第一項の定めるところによる。
- 二 本条第五項に規定する認定をし、又はしない旨の決定を行うに当たっては、応募者の意思の尊重と応募者間の不公平感の払拭に留意しつつ、厳正かつ公正に対処するものとする。
- 三 本条第五項第三号に規定する「その他応募者に対し認定を行うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合」とは、例えば次に掲げる場合をいう。
- イ 応募者に非違行為があると思料される場合で、例えば次に掲げる場合

- (1) 応募者が逮捕され、その逮捕の理由となった犯罪又はその者が犯したと思料される犯罪に係る法定刑の上限が禁錮以上に当たるものである場合
- (2) 応募者が本条第五項第二号に規定する処分を受けるべき行為をしたと思料されるが、その者が行方不明となり事実の聴取等ができない場合
- ロ 応募者が選挙の公認候補予定者である場合等、応募者が選挙に立候補することが明らかである場合

第十一条関係

本条第一号に規定する「その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分」とは、地方公務員法の適用を受けない職員が、他の法令の規定によりこれらに規定する地方公務員法の規定に実質的に該当する場合をいう。

第十二条関係

- 一 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするを原則とするものとする。
- 二 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討する場合は、本条第一項に規定する「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。その場合であっても、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。
 - イ 停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合
 - ロ 懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱したことのみにある場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
 - ハ 懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
 - ニ 過失（重過失を除く。）により禁錮以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
- 三 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることとすることを検討する場合には、例えば、当該退職をした者が管理職以上の職員であるとき又は当該退職をした者が占めていた職の職務に関連した非違であるときには処分を加重することを検討すること等により、本条第一項に規定する「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」を勘案することとする。
- 四 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることとすることを検討する場合には、例えば、過去にも類似の非違を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがある場合には処分を加重することを検討すること等により、本条第一項に規定する「当該退職をした者の勤務の状況」を勘案することとする。
- 五 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることとすることを検討する場合には、例えば、当該非違が行われることとなった背景や動機について特に参酌すべき情状がある場合にはそれらに応じて処分を減軽又は加重することを検討すること等により、本条第一項に規定する「当該非違に至った経緯」を勘案すること

とする。

六 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることとするものを検討する場合には、例えば、当該非違による被害や悪影響を最小限にするための行動をとった場合には処分を減軽することを検討し、当該非違を隠蔽する行動をとった場合には処分を加重することを検討すること等により、本条第一項に規定する「当該非違後における当該退職をした者の言動」を勘案することとする。

七 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることとするものを検討する場合には、例えば、当該非違による被害や悪影響が結果として重大であった場合には処分を加重することを検討すること等により、本条第一項に規定する「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」を勘案することとする。

第十三条関係

一 本条に規定する支払差止処分を行うに当たっては、公務に対する信頼確保の要請と退職者の権利の尊重に留意しつつ、厳正かつ公正に対処するものとする。

二 本条第二項第一号に規定する「その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき」とは、当該退職者の逮捕の理由となった犯罪又はその者が犯したと思料される犯罪（以下「逮捕の理由となった犯罪等」という。）に係る法定刑の上限が禁錮以上の刑に当たるものであるときをいう。

三 本条第四項の規定に基づき、支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を受けた者から当該支払差止処分の取消しの申立てがあった場合には、事情の変化の有無を速やかに確認しなければならない。

四 前号の場合において、取消しの申立てに理由がないと認める場合には、その旨及び当該認定に不服がある場合には行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）に基づき審査請求ができる旨を速やかに申立者に通知するものとする。

五 本条第五項ただし書に規定する「その他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるとき」とは、支払差止処分を受けた者が現に勾留されているときなど、その者が起訴される可能性が極めて高いと認められるときをいう。

六 本条第七項に規定する「一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなった」と認める場合とは、例えば次に掲げる場合をいう。

イ 退職をした者の逮捕の理由となった犯罪等について、犯罪後の法令により刑が廃止された場合又は大赦があった場合

ロ 退職をした者の逮捕の理由となった犯罪等に係る刑事事件に関し公訴を提起しない処分がなされた場合

ハ 退職をした者が、その者の逮捕の理由となった犯罪等について、法定刑の上限として罰金以下の刑が定められている犯罪に係る起訴をされた場合又は略式手続による起訴をされた場合

第十四条関係

本条第一項の規定により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

分を行うに当たっては、当該処分を受ける者が第十二条第一項各号に該当していた場合に同項の規定により受けたであろう処分と同様の処分とすることを原則とするものとする。

第十五条関係

- 一 本条第一項の規定による一般の退職手当等の返納の手続については、徳島県会計規則（昭和三十九年徳島県規則第二十三号）の定めるところによる。
- 二 本条第一項の規定による処分により返納を命ずる一般の退職手当等の額は、第十二条関係第二号から第七号までに規定する基準のほか、同項に規定する「当該退職をした者の生計の状況」を勘案して定める額とする。
- 三 本条第一項に規定する「当該退職をした者の生計の状況」を勘案するに当たっては、退職手当の生活保障としての性格に鑑み、当該退職をした者又はその者と生計を共にする者が現在及び将来どのような支出を要するか、どのような財産を有しているか、現在及び将来どのような収入があるか等についての申立てを受け、返納すべき額の全額を返納させることが困難であると認められる場合には、返納額を減免することができることとする。
- 四 当該一般の退職手当等の支払に際して源泉徴収した所得税及び住民税の額については、当該源泉徴収をした各任命権者等の債権の管理を行う歳入徴収権者等が還付請求を行う。したがって、当該税の額については、返納を命ずる額からは減じないが、当該退職をした者に対する納入告知の額からは減ずることとする。

第十六条関係

- 一 本条第一項の規定による一般の退職手当等の返納の手続については、徳島県会計規則の定めるところによる。
- 二 本条第一項の規定による処分により返納を命ずる一般の退職手当等の額は、第十二条関係第二号から第七号までに規定する基準のほか、同項に規定する「当該遺族の生計の状況」を勘案して定める額とする。
- 三 本条第一項に規定する「当該遺族の生計の状況」を勘案するに当たっては、退職手当の生活保障としての性格に鑑み、当該遺族又はその者と生計を共にする者が、現在及び将来どのような支出を要するか、どのような財産を有しているか、現在及び将来どのような収入があるか等についての申立てを受け、返納すべき額の全額を返納させることが困難であると認められる場合には、返納額を減免することができることとする。
- 四 当該遺族が当該一般の退職手当等について納付した又は納付すべき相続税の額については、当該遺族が還付請求を行うことができる。したがって、当該税の額については、返納を命ずる額からは減じない。

第十七条関係

- 一 本条第一項から第五項までの規定による処分を行うに当たっては、当該処分を受けるべき者は非違を行った者ではないことを踏まえ、個別の事案ごとに諸事情を考慮し

た運用をするものとする。

二 本条第一項から第五項までの規定による一般の退職手当等に相当する額の納付の手續については、徳島県会計規則の定めるところによる。

三 本条第一項から第五項までの規定による処分により納付を命ずる一般の退職手当等の額は、第十二条関係第二号から第七号までに規定する基準のほか、次の第四号から第八号までを勘案して定める額とする。

四 本条において、当該一般の退職手当等の額には、源泉徴収された所得税額及び住民税額又はみなし相続財産とされて納入した若しくは納入すべき相続税額を含まないものとする。

五 本条第六項に規定する「当該退職手当の受給者の相続財産の額」を勘案するに当たっては、当該相続財産の額が当該一般の退職手当等の額よりも小さいときは、当該相続人の納付額の合計額を当該相続財産の額の範囲内で定めることとする。

六 相続人が複数あるときは、原則として、相続人が実際に相続（包括遺贈を含む。）によって得た財産の価額に応じて案分して計算した額を勘案して各相続人の納付額を定める。ただし、納付命令の時点で遺産分割がなされていない場合には、当該相続人が相続放棄をした場合を除き、民法（明治二十九年法律第八十九号）の規定による相続分により案分して計算した額を勘案して各相続人の納付額を定めることとする。

七 本条第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者が納付すべき額は、当該者が相続財産を取得したことにより納付した又は納付すべき相続税の額についての申立てを受け、当該税の額から、当該相続財産の額から当該一般の退職手当等の額を減じた額の相続であれば納付したであろう相続税の額を減じた額を控除して定めることとする。

八 本条第六項に規定する「当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況」を勘案するに当たっては、退職手当の生活保障としての性格に鑑み、処分を受けるべき者又はその者と生計を共にする者が現在及び将来どのような支出を要するか、どのような財産を有しているか、現在及び将来どのような収入があるか等についての申立てを受け、納付すべき額の全額を納付させることが困難であると認められる場合には、納付額を減免することができることとする。

第十八条関係

一 本条各項の規定による徳島県職員倫理審査会等への諮問事項は、本条第一項に該当する処分の処分案とする。

二 退職手当管理機関は、徳島県職員倫理審査会等に対し、前号の処分案とともに、当該事案の内容及び処分案の理由を併せて提示するものとする。

附則第四十二項関係

本項の規定は、退職手当の調整額の基礎となる給料月額についても適用される。

職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成十八年徳島県条例第九号）附則第二項関係

本項の規定は、職員の退職手当に関する条例第八条の三第五項に規定する認定を受けて同条第八項第三号に規定する退職すべき期日に退職した者には適用しない。