

(10) 勤続期間

① 勤続期間の計算

一般職

(イ) 就職した日の属する月から（退職組合加入年月日）退職した日の属する月までとする。

(ロ) 職員としての在職期間には、他の地方公務員等として通算された在職期間も含む。

特別職

第5条の5に規定する職員になった日の属する月から退職した日の属する月までの月数（48月限度）とする。ただし、当該職員が、前の職を退職した日の属する月に再び第5条の5に規定する職員になったときは、再び職員となった日の属する月の翌月から起算する。

② 休職、停職等期間の取扱い

職員としての在職期間中に休職、停職等期間がある場合は、下記のとおりとなります。

休職、停職等期間	関係条文	除算割合
職員団体専従期間	地方公務員法第55条の2第1項ただし書き	期間の1/1
休職及び停職	地方公務員法第27～29条	期間の1/2
育児休業	地方公務員の育児休業等に関する法律第2条	期間の1/2 (当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間については1/3)
育児短時間勤務 (育児休業)	地方公務員の育児休業等に関する法律第10条	期間の1/3 選択できる勤務形態 ・1日当たり4時間(週20時間) ・1日当たり5時間(週25時間) ・週3日(週24時間) ・週2日半(週20時間)等
自己啓発等休業	地方公務員法第26条の5	期間の1/1 (当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資すると認められる場合は期間の1/2)
高齢者部分休業	地方公務員法第26条の3	期間の1/2 (期間の換算は、240時間をもって1月とし、1月未満の端数が生じたときは切り上げる。)
配偶者同行休業	地方公務員法第26条の6	期間の1/1

※ 高齢者部分休業以外の期間の除算計算は、現実に職務に従事しなかった期間のある月が1以上あるときとする。

### ③ 勤続期間の通算

- (イ) 退職の日、又はその翌日再び職員（定数内職員）として就職した場合には、在職期間が通算されるので、退職手当は支給しない。
- (ロ) 一般職から特別職となった場合、又は特別職から一般職となった場合には、在職期間は通算されない。（職員以外の地方公務員等の職員が任命権者の要請（復帰前提）に応じ引き続いて特別職の職員となり在職した後引き続いて職員以外の地方公務員等となる場合には、在職期間を通算する。）
- (ハ) 特別職が再選又は再任された場合でも、在職期間は通算しない。（任期毎の支給）
- (ニ) 臨時職員から定数内職員となった場合には、在職期間は通算する。
- (ホ) 定数内職員から臨時職員となった場合には、在職期間は通算しない。
- (ヘ) 一般地方独立法人（弘前大学等）の職員が任命権者の要請（復帰前提）で転入した場合並びに組合市町村の求めにより職員になったもののうち組合長が特に必要と認めた者の場合には、在職期間を通算する。

### ④ 転入、転出、退職派遣（条例施行規則第4条、5条）

- (イ) 組合構成市町村以外の公務員等の職員が退職した日又は翌日付で組合構成市町村の職員（定数内）となったときは、退職手当は支給されず在職期間が通算される。

#### ◎ 提出書類

- 1 退職手当を受けていないことの証明書（様式第3号）
- 2 履歴書
- 3 就職報告書
- 4 発令の写又は起案文の写

- (ロ) 職員が退職の日又は翌日付で通算規定のある他の地方公共団体等の職員（定数内）となったときは、退職手当は支給されず在職期間が通算される。

#### ◎ 提出書類

- 1 退職手当を受けないことの証明願（様式第4号）
- 2 履歴書
- 3 退職報告書兼退職手当請求書
- 4 職員派遣条例、協定書の写（退職派遣の場合）

#### ※ 留意事項

- 退職手当を受けないことの証明願（様式第4号）には勤続期間を記入しないこと。
- 組合構成市町村間及び青森県関係との転入、転出の場合は、退職手当を受けていないことの証明書（様式第3号）、退職手当を受けないことの証明願（様式第4号）及び履歴書は必要ない。ただし、青森県関係の医師等の転入で組合で退職手当を支給する場合は必要。

⑤ 一般職の1年未満の端月数

(イ) 在職期間が1年未満の場合

条例第3条(傷病又は死亡による退職を除く。)の規定により退職し在職期間が6月以上1年未満の場合、または条例第3条(傷病又は死亡による退職に限る。)、条例第4条及び第5条第1項の規定により退職し在職期間が1年未満の場合は1年とする。(準則どおり)

(ロ) 在職期間が1年以上の場合

在職期間に1年未満の端月数がある場合はすべて切捨てる。(準則どおり)

(11) 予告を受けない退職者の退職手当(条例第9条)

一般の退職手当には解雇予告手当又は雇止手当が含まれるので、改めて支給する必要はない。ただし、解雇予告手当又は雇止手当は、解雇と同時に支払わなければならないので、組合から支給されるまでの間は市町村の立替払いとなる。

(12) 失業者の退職手当(条例第10条)

(イ) 勤続期間12月以上で退職し、支給された退職手当の額が雇用保険法の規定に基づく給付に満たないときは、その差額を雇用保険法の条件に従い支給する。

(ロ) 勤続期間12月以上で懲戒免職等により退職した場合は、退職手当は支給されないので上記(イ)に該当する。ただし、1月以上3月以内の期間内で支給制限が加えられる。

### 失業者の退職手当給付参考例

区分	勤続期間	年齢	退職手当	給与総額 (前6ヶ月分)	賃金 日額	基本手当 日額	所定給 付日数	待期 日数	給付 日数
A	年月 1.0	歳 22	円 87,880	円 886,578	円 4,925	円 3,940	日 90	日 22	日 68
B	年月 3.5	歳 26	円 308,502	円 1,324,675	円 7,359	円 5,145	日 90	日 59	日 31
C	年月 3.2	歳 61	円 216,000	円 984,650	円 5,470	円 4,206	日 90	日 51	日 39

○ 計算の仕方(Bの場合)

$$\text{賃金日額} = 1,324,675 \text{ 円 (前6ヶ月分の給与総額)} \times 1 / 180 = 7,359 \text{ 円}$$

$$\begin{aligned} \text{基本手当日額} &= (-7,359^2 + 24,140 \times 7,359) / 24,000 \\ &= 5,145 \text{ 円 (1円未満の端数は切捨て)} \\ &\quad (\text{退職手当金}) \quad (\text{基本手当日額}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{待期日数} &= 308,502 \text{ 円} \div 5,145 \text{ 円} \\ &= 59 \text{ 日 (1日未満の端数は切捨て)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{所定給付日数} &= 90 \text{ 日 (勤続期間1年以上5年未満)} \\ &\quad (\text{所定給付日数}) \quad (\text{待期日数}) \end{aligned}$$

$$\text{給付日数} = 90 \text{ 日} - 59 \text{ 日} = 31 \text{ 日}$$