

臨時的任用職員の退職手当について

1 概要

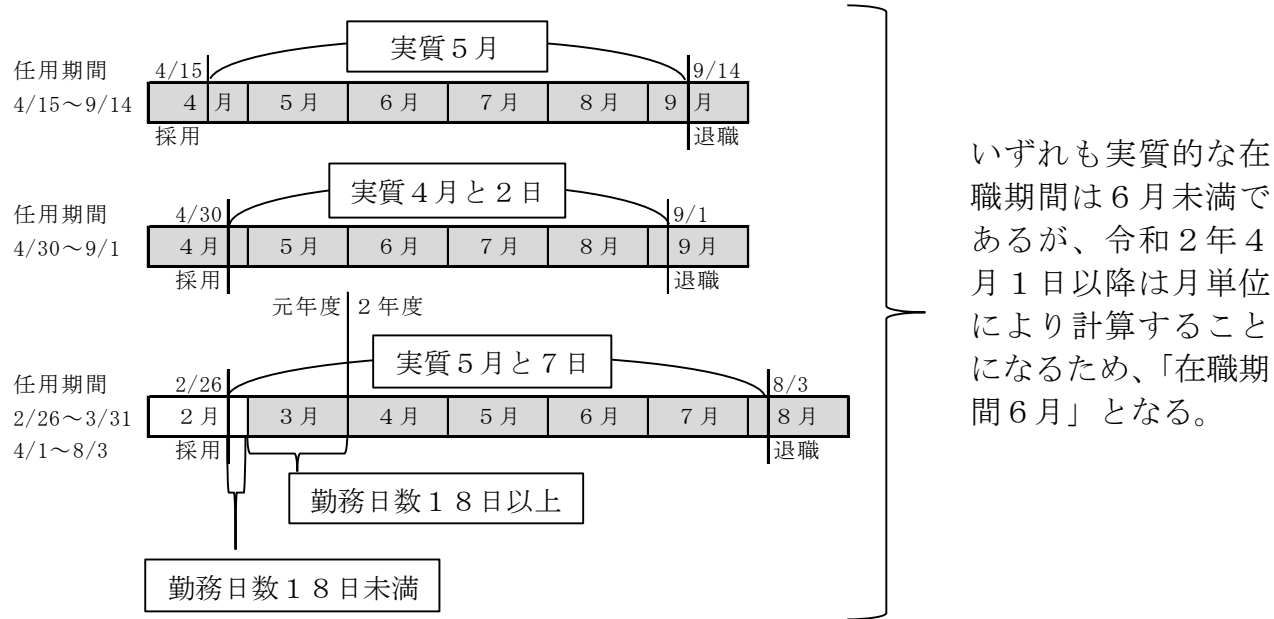
令和2年4月1日から臨時的任用職員は、「常時勤務を要する職」に就く職員として位置づけられることとなったため、任用の日から「職員の退職手当に関する条例」第2条第1項に規定する「職員」となり、任用の日から同条例が適用されることとなった。

2 主な変更点

変更内容	令和元年度まで	令和2年度から
退職手当条例適用条項	第2条第2項適用 勤務日数18日以上ある月が引き続いて12月（附則により6月）を超えるに至った者で引き続き勤務する場合	第2条第1項適用 （任用1日目から適用）
勤務日数証明書	必要	不要（第2項適用でないため）

3 留意点

- (1) 退職手当算定基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間によるとされており、在職期間の計算は、職員と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による。（1日でも在職すれば、在職した月となる。）
- (2) 同条例第7条第7項により、在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数を切り捨てることになっているが、「在職期間が6月以上1年未満の場合は1年とする」とされているため、次のような事例の場合にも退職手当は支給されることとなる。



【参考】

○職員の退職手当に関する条例（一部抜粋）

（退職手当の支給）

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（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。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。

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勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく人事委員会規則により、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18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至つたもので、その超えるに至つ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は、職員とみなして、この条例（第4条中11年以上25年未満の期間勤続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。

（勤続期間の計算）

第7条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続いた在職期間による。

2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となつた日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。

3 職員が退職した場合（第12条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となつたときは、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。

7 前各項の規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数を切り捨てる。ただし、その在職期間が、6月以上1年未満（第3条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第4条第1項又は第5条第1項の規定により退職手当の基本額を計算する場合にあつては、1年未満）の場合には、これを1年とする。