

平成22年(行コ)第195号 分限免職処分取消控訴事件

控訴人 疋田 哲也

被控訴人 東京都

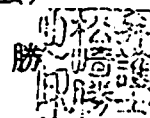
### 準備書面(3)

平成23年2月28日

東京高等裁判所第14民事部イA係 御中

被控訴人東京都(代表者兼処分行政庁東京都教育委員会)

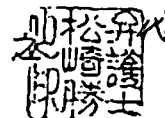
訴訟代理人 弁護士 松 崎



指定代理人 中 野 多 希



同 小 林 宏



#### 第1 はじめに

- 1 本件は、再三にわたり述べたとおり、東京都人事委員会の約2年9ヶ月の口頭審理を経た事件である(平成19年1月26日付け裁決書(甲第76号証参照)し、原審においても、平成19年7月27日の提訴以来、約2年9ヶ月の審理を経た事件であり、証人調べを含め、まさに十分な審理、証拠調べがなされた事件である、

- 2 原判決の判示、すなわち本件分限免職処分が適正、妥当なものであるとの判示が正当であることは全く明らかであるし、控訴人の当審における主張が失当

であることについては、すでに被控訴人としては準備書面をもって主張しているところであり、被控訴人としては、本準備書面をもって特段主張しなければならないものはないのである。

- 3 しかし、当審における審理を終結するにあたり、屋上屋を重ねることを承知のうえ、従前の主張に付加して以下の点を念のため主張するものである。

## 第2 分限処分制度の意味—退職手当との関係について

- 1 最高裁昭和48年9月14日判決は、分限処分制度については、「公務員の身分保障の見地からその処分権限を発動しうる場合を限定したものである。」とは判示するものの、「地方公務員法28条所定の分限制度は、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保」のために認められた制度である旨を明確に判示しているものであり、なかんづく、同法28条1項3号が規定する「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、「当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解される」と判示しているものであり、被控訴人主張の事実（控訴人の行為）を「相互に有機的に関連づけて」評価し、「当該職（本件の場合、教育公務員という職—被控訴代理人注記）に要求される一般的な適格性との関連において」判断すれば、控訴人が「その職に必要な適格性を欠く場合」に該当することは全く明らかな事案である。

- 2 あらためて述べるまでもなく、公務員については、懲戒処分制度と分限処分制度が存在する（地公法28条、同法29条参照）ところ、分限処分制度は、上記に述べたとおり、「公務の能率の維持およびその適正な運営の確保」のために認められた制度であって、公務員の非違行為に対する懲戒処分制度とは異なる

るものなのであり、例えば、平成15年度当時、退職手当について、懲戒免職処分の場合にはこれを支給しないのに対し、分限免職処分の場合にはこれを支給する（平成15年度当時の「職員の退職手当に関する条例」（東京都昭和31年条例第65号（乙第60号証）11条参照））のであり、現に、控訴人に対しては、退職手当として約1300万円が支給されているのである（なお、控訴人は、本件分限免職処分を不当であると主張しており、上記退職手当の受領を拒否しており、東京都はこれを供託している。）

3 被控訴人としては、分限免職処分においては退職手当が支給されるが故に分限免職処分が安易になされてよい、などとはこれを主張するつもりは全くない。

しかし、分限免職制度を理解するうえで、退職手当支給の有無はこれを理解する必要が不可欠であると思料するので、あえて退職手当に関する主張をなす次第である。

### 第3 控訴人に対する研修一分限免職処分の時期について

1 すでに平成22年12月20日付け被控訴人準備書面（2）第2「被控訴人の主張」等でも述べたとおり、被控訴人は、小平市から控訴人に対する研修については口頭ではあるものの、報告を受けていたものであるし、小平市教委としては、研修成果については、稲葉証人が「疋田請求人は、時間に遅れることもなく、無断で休むということもなく、支障なく通常の研修をこなしていた。ただ、決められたものをこなすということで、それ以上のものでもそれ以下のものでもなく、一連の問題行動を打ち消すに足りる、そういった材料ではない、そういった判断を踏まえて内申をしたところでございます。」（甲第81号証（第5回公開口頭審理速記録）4頁（質問33））と証言していることから明らかとなっており、研修成果をも踏まえて内申しているのであり、控訴人から、研修に関し、不当、違法といわれるものは全くないのであり、本件分限免職処分が、研

修成果をも踏まえてなされたものとの原判決の判示の正当であることは全く明らかである。

- 2 ちなみに、最高裁昭和60年9月12日判決（判例時報1171号62頁。川崎市収賄職員分限免職住民訴訟事件）は、住民訴訟ではあるものの、収賄で逮捕された職員に対する分限免職処分を適法であると判示するとともに、分限免職処分の発令時期について、「任命権者が裁量権」を有することを判示するとともに、「不適格な職員を早期に公務から排除して公務の適正な運営を回復するという要請にもこたえる必要のあること」と判示し、いわゆる「時の裁量」を認めたとえ、退職手当の支給も適法であると判示しているのであり、控訴人に対する研修期間が「平成16年3月31日まで」であったからといって、上記最高裁判決からしても、本件分限免職処分が違法とならないことは明らかなのである。
- 3 なお、原判決が判示するとおり、「予定されていた本件研修期間が終了した後に分限免職処分という選択肢もあり得た」ものではあるが、あらためて述べるまでもなく、控訴人に対する研修を平成16年3月31日まで継続した場合、控訴人に対し給与はこれを支払わなければならないのであり、地方自治法2条14項、地方財政法4条が規定する「最少経費最大効果」の原則からしても問題が発生するものであることを被控訴人としてはあえて付言する次第である。

#### 第4 おわりに

- 1 控訴人は、生徒Bに関する本件確認書（乙第2号証参照）の件が典型例であるが、原判決がいみじくも判示するとおり、「卑劣であるとの非難を免れない行為」（原判決59頁）を行ったのみならず、教育公務員としては、到底考えられない種々の問題行為を行っているのであり、控訴人には、まさに最高裁昭和4

8年9月14日判決が判示する「簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等」が存在するといわざるを得ないものなのである。

2 控訴人の一連の問題行動は、一過性のものと評価することなど絶対に出来ないものであり、「当該職に要求される一般的な適格性の要件」からすれば、控訴人は地方公務員法28条1項3号が規定する「その職に必要な適格性を欠く場合」に該当するものであることは全く明らかである。

3 控訴人としては、すみやかに「本件控訴を棄却する。」との判決を求める次第である。

平成22年(行コ)第195号 分限免職処分取消控訴事件  
 控訴人 正田 哲也  
 被控訴人 東京都

証 拠 説 明 書 (1)

平成23年2月28日

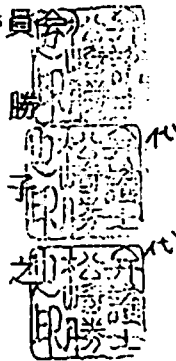
東京高等裁判所第14民事部イA係 御中

被控訴人東京都 (代表者兼処分行政庁東京都教育委員会)

訴訟代理人 弁護士 松 崎

指定代理人 中 野 多希子

同 小 林 宏



号証	標 目 (原本・写しの別)	作成年月日	作成者	立 証 趣 旨
乙第 60号証	職員の退職手当に関 する条例 写 し	昭和31年9月29日 東京都条例第65 号	東京都	・ 分限免職処分には退職 手当が支払われることを立 証する。 ・ 出典は、平成16年版都政 六法である。

乙第 60号 註

職員の手当に関する条例 398	給月額を支ける職員	
任用付研 究員採用 条例第七 条第二項 の給料表	任用付研 究員採用 条例第七 条第二項 の給料表	百分の十五
	給月額を支ける職員	百分の五

別記様式（略）

職員の手当に関する条例

昭三九・九二九 条例六五

職員の退職手当に関する条例

第一條 この条例は、職員の退職手当について必要なる事項を定めることと目的とする。

(目的)

第二條 退職手当を支給する者は、都から給料を支給される職員（都から給料以外の給付を支給される職員で東京府規則で定める者を含む。）及び市町村立学校職員給付金指法（昭和二十三年法律第百三十五号）に定める職員とする。ただし、次の各号のいずれかに該当する者を除く。

一 地方公務員法（昭和二十五年法律第百二十一号）第二十八條の四第一項、第二十八條の五第一項又は第二十八條の六第一項若しくは第二項の規定により採用された者

二 東京府知事等の給料等に関する条例（昭和二十三年東京府条例第百二十号）の適用を受ける者

三 東京府公営企業等の管理者の給料等に関する条例（昭和四十五年東京府条例第七十三号）の適用を受ける者

四 東京府人事委員会委員の給与等に関する条例（昭和二十六年東京府条例第七十一号）の適用を受ける者

五 東京府監査委員の給与等に関する条例（昭和三十一年東京府条例第百二十四号）の適用を受ける者のうち労働的職

労働的職

六 東京府公営企業職員等の給与の種別及び基準に関する条例（昭和二十八年東京府条例第十九号）の適用を受ける職員

(退職手当の支給)

第三條 退職手当は、職員が退職した場合は、その者（死亡による退職の場合は、その遺族）に支給する。ただし、職員が退職した場合において、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、退職手当は、支給しない。

第四條 前条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

一 配偶者（居住をしないが職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。）

二 子、父母、孫、祖父祖母及び兄弟姉妹で職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していたもの。

三 前号に掲げる者のほか、職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していた親族

四 子、父母、孫、祖父祖母及び兄弟姉妹で第二号に該当しないもの。

第五條 前項に掲ぐる者が退職手当を受ける順位は、前項各号の順位により、第二号及び第四号に掲げる者のうち

退職手当に関する条例

退職手当を支給する場合は、その人数によつて等分して支給する。

第三條 退職手当を支給する場合は、この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養祖父母を先にし実祖父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

第四條 退職手当の支給を受けるべき同順位者が二人以上ある場合は、その人数によつて等分して支給する。

(遺族からの排除)

第五條 第二項に掲げる者は、退職手当の支給を受けることができない遺族となす。

第六條 一 職員の死亡前に、当該職員の死亡によつて退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

二 職員の死亡前に、当該職員の死亡によつて退職手当の支給を受けることができる遺族となす

第七條 第六條第一項及び第二項、第七條第一項又は第八條の規定に該当する場合は、その遺族は、退職した者に対して支給する退職手当の額は、退職の日におけるその者の給料月額（職員の給与に関する条例（昭和二十六年東京府条例第七十五号）第九條の規定及び学校職員等の給与に関する条例（昭和三十一年東京府条例第六十八号）第十一條の規定に基づき給料の調整額（以下「調整額」といふ。）を除く。）を以て、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百

二 十一年以上十五年以下の期間については、一年につき百分の百三十五

三 十六年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百八十八

一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百五十五

二 十一年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百三十五

三 二十一年以上二十五年以下の期間については、一年につき百分の百八十八

四 二十一年以上二十五年以下の期間については、一年につき百分の百六十五

五 二十六年以上三十年以下の期間については、一年につき百分の百八十八

六 三十一年以上の期間については、一年につき百分の百六十五

前項の規定により計算した金額、その他の退職の日における給料月額に五十五を乗じて得た額を超える場合は、同項の規定にかかわらず、当該給料月額に五十五を乗じて得た額をもつてその者に対して支給する退職手当の額とする。

(定年退職等の場合の退職手当)

第六條 定年に達したことにより退職した者（定年に達した者で、職員の定年等に関する条例（昭和五十九年東京府条例第百四号）第四條の規定により引き続き勤務した後退職した者を含む。）は、この場合、その理由その他の事情により、その者に支給する退職手当の額を、東京府規則で定める額より退職した者、退職した者（以下「定年退職者等」といふ。）に対して支給する退職手当の額は、退職の日におけるその者の給料月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百五十五

二 十一年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百三十五

三 二十一年以上二十五年以下の期間については、一年

一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百五十五

二 十一年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百三十五

三 二十一年以上二十五年以下の期間については、一年につき百分の百八十八

四 二十六年以上三十年以下の期間については、一年につき百分の百八十八

五 三十一年以上の期間については、一年につき百分の百六十五

前項の規定により計算した金額が、その者の退職の日における給料月額に、第二項の規定に該当する者（以下「第一項退職者等」といふ。）に対しては、第六十二條、七、前項の規定に該当する者（以下「第二項退職者等」といふ。）を以て、第六十二條を乗じて得た額を超える場合は、前二項の規定にかかわらず、当該給料月額に、第一項退職者等にあつては、第六十二條、第二項若しくは第三項若しくは第六十二條を乗じて得た額をもつて、その者に対して支給する退職手当の額とする。





より引き続き三十日以上職場に就くことができない者が東京都規則で定めるところにより知事にその旨を申し出た場合には、当該理由により職場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四年を超えるときは、四年とする。第三項において「支給期間」というのは、「失業」による場合において、第二号に規定する一般の退職手当等の額を第二号に規定する基本平当の月額を除いた日数（一未満の日数があるときは、これを切り捨てて）に等しい日数（以下「特定期日数」という。）を超えて失業しているときは、当該退職手当のほかに超える部分の失業の日につき同号に規定する基本平当の月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平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特定期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

一 その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当及び前条の規定による退職手当（以下「一般の退職手当等」という。）の額

二 その者が雇用保険法第十五条第一項に規定する支給資格者と、その者の養育期間を同法第十七条第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の養育期間の年月数を同法第二十二條第三項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に同法第十六條の規定によりその者が支給を受けることができる基本平当の月額にその者が係る同法第二十二條第一項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

前項の養育期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となつた日前に職風又は職風以外の者で職風について定められている勤続期間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基く東京都規則により、勤務を要しないこととなる）又は休暇を享受された日を含むが十八日以上ある月が一月以上あるもの（季節的業務に四箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に四箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限り）であつた者（以下この項において「職風等」という。）であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職風等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべし。この期間を除く。

- 一 当該勤続期間又は当該職風等であつた期間に係る職風等となつた日の直前の職風等となつた日が当該職風等となつた日の前一年の期間内になつたときは、当該直前の職風等となつた日の前日の職風等であつた期間
- 二 当該勤続期間に係る職風等となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職風等については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職風等であつた期間
- 三 勤続期間六月以上で退職した職風（第六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、その失業の日及び第一項第二号の規定の例によりその者が係る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平当の月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平当の支給の条件に従い、支給する。

一 第一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とその他の東京都規則で定める理由によるものである職風が、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、東京都規則で定めるところにより、知事にその旨を申し出たときは、第一項中「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（一年を限度とする）に相当する期間を希望した期間（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当該退職の日の日数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、前項中「支給期間」とあるのは「第四項において読み替へられた第一項に規定する支給期間」とする。

二 勤続期間六月以上で退職した職員であつて、その者が雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者と、その者が退職の勤続期間として当該地方公共団体の事務を同法第五條第一項に規定する適用事業とみなしたならば同法第三十七條の第二項に規定する高年齢継続被保険者に該当するものうち、第一号に掲げる額が第二号に掲げる額に満たないものが退職の日後失業している場合は、一般の退職手当等のほか、第二号に掲げる額が第一号に掲げる額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による高年齢請求

職者給付金の支給の条件に従い支給する。

一 その者が既に支給を受けた当該退職に係る一般の退職手当等の額

二 その者が雇用保険法第三十七條の第三項に規定する高年齢請求資格者と、その者の養育期間（第二項に規定する養育期間をいう。以下この条において同じ。）を同法第十七條第一項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第二十条第一項第一号に規定する離職の日と、その者の養育期間の年月数を同法第二十二條第三項に規定する算定基礎期間の年月数とみなして同法の規定を適用した場合に同法第十六條の規定によりその者が支給を受けることができる基本平当の月額にその者が係る同法第二十二條第一項に規定する所定給付日数（以下「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

前項の養育期間とは、職員としての勤続期間をいう。この場合において、当該勤続期間に係る職員となつた日前に職風又は職風以外の者で職風について定められている勤続期間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基く東京都規則により、勤務を要しないこととなる）又は休暇を享受された日を含むが十八日以上ある月が一月以上あるもの（季節的業務に四箇月以内の期間を定めて雇用され、又は季節的に四箇月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務したものに限り）であつた者（以下この項において「職風等」という。）であつた期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職風等であつた期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべし。この期間を除く。

- 一 その者が知事が雇用保険法の規定の例により指示した同法第二十四條第一項に規定する公共職業訓練等を受ける場合
- 二 厚生労働大臣が雇用保険法第二十五條第一項の規定による措置を決定した場合
- 三 厚生労働大臣が雇用保険法第二十七條第一項の規定による措置を決定した場合
- 四 第一項、第三項及び第五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、習得手当、修習手当、就業促進手当、特修費又は広域求職活動費の支給の条件に従い、支給する。
- 一 知事が雇用保険法の規定の例により指示した雇用保険法第三十六條に規定する公共職業訓練等を受けようとする者 同条第四項に規定する技能習得手当の額に相当する金額
- 二 前号に規定する公共職業訓練等を受けようとする者により生計を維持されている同居の親族（居住をしないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して同居する者 雇用保険法第三十六條第四項に規定する習得手当の額に相当する金額
- 三 退職後公共職業安定所に申し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職場に就くことができない者 雇用保険法第三十七條第三項に規定する修習手当の額に相当する金額
- 四 職場に就いた者 雇用保険法第五十六條の第三項に規定する就業促進手当の額に相当する金額
- 五 公共職業安定所の紹介した職場に就くため、又は

知事が雇用保険法の規定の例により指示した同法第五十八條第三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 同条第二項に規定する修習費の額に相当する金額

六 公共職業安定所の紹介により広域圏の地域にわたる求職活動をする者 雇用保険法第五十九條第二項に規定する広域求職活動費の額に相当する金額

前項第三号に掲げる退職手当は、所定給付日数から得期日数及び第一項又は第三項の規定による退職手当の支給を受けた日数を除いた日数を超えては支給しない。

第八項第三号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第一項、第三項又は第八項の規定の適用については、当該支給があつた金額に相当する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つたものとみなす。

第八項第四号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第一項、第三項又は第八項の規定の適用については、次の各号に掲げる退職手当（以下、当該各号に定める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つたものとみなす）

- 一 雇用保険法第五十六條の第二項第一号に該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当
- 二 雇用保険法第五十六條の第二項第一号に該当する者に係る就業促進手当に相当する退職手当
- 三 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たものとみなされる日数に相当する日数
- 四 その他不正の行為によつて第一項、第三項及び第五項から第八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、雇用保険法第十條の四の例による。

13 本条の規定による退職手当は、雇用保険法又は賠償保険法(昭和十四年法律第七十三号)の規定によるに相当する給付の支給を受ける者に対しては支給しない。

(刑事事件に關し退職した場合等の退職手当の取扱い)第十四條 職員が刑事事件に關し起訴(当該起訴に係る犯罪に關し懲罰以上の刑が定められていないものに限る)刑事訴訟法(昭和二十三年法律第三十一号)第六條に規定する略式手続によるものを除く。第三項及び次条第五項において同一)をされた場合において、その判決の確定前に退職したときは、一般の退職手当等は、支給しない。この場合において懲罰以上の刑に処せられなかったときは、第八條に定められた退職手当の額(無罪の宣告を受けたときは本来受けるべき退職手当の額)を支給する。

2 前項後段の規定により退職手当を支給する場合においては、前項後段の規定により支給すべき退職手当の額からすでに支給を受けた前条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、前項後段の規定により支給すべき退職手当の額がすでに支給を受けた前条の規定による退職手当の額以下であるときは、前項後段の規定による退職手当は、支給しない。

(退職手当の支給の一時停止)第十四條の二 任命権者は、退職した者に対しまた一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關し、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると認料するに至つたときであつて、その者に對し一般の退職手当等を支給することが、公務に對する部民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上重大な支障を生ずると認めるときは、一般の退職手当等の支給を一時停止せしめることができる。

時差止処分を取り消さなければならぬ。ただし、第二号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に關し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときはこの限りでない。

要な事項は、東京都規則で定める。(退職手当の返納)第十四條の三 退職した者に対し一般の退職手当等の支給をした後において、その者が在職期間中の行為に係る刑事事件に關し懲罰以上の刑に処せられたときは、その支給をした一般の退職手当等の額のうち次に掲げる額を返納せざることを要する。ただし、第十三條第一項又は第五項の規定による退職手当の支給を受けた場合(受けるべき額が当該場合を要する)は、この限りでない。

として特例とするものとなしてこの条例を適用する。(退職手当の返納)第十四條の三 退職した者に対し再び都の職員となつた場合を除く。次項において同一)に對する第五條から第九條の七までの規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、その者の特別区等の職員として退職したに相當する職員としての職とみなしたとき、その者が引き続き職員として在職して退職したときならは受けるべきとなる給料月額に相當する額で知事が定めた額とする。

1 一般の退職手当等の支給を受けていなければ第十四條第三項又は第六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であつた場合、一般の退職手当等の額からこれらの規定により算出される金額を控除して得た額

4 第一項の特別区等の職員に支給する退職手当の額は、第五條から第九條の七までの規定により計算して得た額から、特別区等の職員として在職した期間に對し当該特別区等から支給された退職手当(前項の規定により返納したものとみなされた者については、その退職したときならは受けるべきとなる給料月額に相當する額)を控除した額とする。

3 前項に定めるもののほか、第一項の規定による退職手当の返納に關し必要な事項は、東京都規則で定める。

5 任命権者は、一時差止処分を行つた旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知られないときは、通知をその者の東京都公署に届出する(この場合においては、その届出した日から起算して二週間を経過した日)通知が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

11 前各項に定めるもののほか、一時差止処分に關し必要

たは職風としての在職期間を遡算し、第十條第二項及び同條第三項の規定による在職期間の計算については、引き算して在職したものとみなす。

3 前項の規定の適用を受けて退職した者に対して支給する退職手当の額は、第五條から第九條の七までの規定により計算して得た額から当該公団等の役員又は職風としての在職期間について支給を受けた条例の退職手当に相当する給与の額を控除した額とする。

4 第一項に規定する役員または職員としての在職中に死亡した場合は、同項に規定する退職手当は、その者の遺族に支給する。

第六條 先に職員として在職し、裁判所法(昭和二十二法律第五十九号)に基づく司法修習生となつたため退職した者が司法修習生の修習を終えたのち、他に就職することなく再び職員となつた場合の第十條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は、もとの職風としての在職期間に引き算したものとみなす。

2 前項の規定の適用を受けて退職した者に対して支給する退職手当の額は、第五條から第九條の七までの規定により計算して得た額から先の職風としての在職期間について支給を受けた当該職風の額を控除した額とする。

第六條の二 第十條第五項の規定による先の職員としての在職期間及び国家公務員等の在職期間については、条例の規定による退職手当に相当する給与を支給を受けた者の退職手当の額は、第五條から第九條の七までの規定にかかわらず退職の日におけるその者の給料月額に算入し得る割合から第三号に掲げる割合を控除した額を算入して得た額とする。ただし、その額が先の職風としての在職期間及び国家公務員等の在職期間を算入しないとした場合の退職手当の額に満たないときは、先の職風としての在職期間及び国家公務員等の在職期間を算入しないとした場合の額とする。

1 一の者が第五條から第九條の七までの規定により計算した額の退職手当の支給を受けるもつた場合における当該退職手当の額の当該給料月額に対する割合

二 一の者が先の職風を退職した際及び国家公務員等を退職した際を支給を受けた退職手当の額のその計算の基礎となつた給料月額に対する割合

第六條の三 埼玉県入間郡荒川町の公立小学校に勤務していた教育職員であつて、同町の教育委員多摩郡瑞穂町へ入任し引き継いで第三條の職員となつた場合の埼玉県の教育職員としての在職期間は、これを同条の職風としての在職期間に遡算する。

第六條の四 東京都の市町村の消防機関に勤務していた消防職員であつて、昭和三十五年四月一日、昭和四十五年四月一日、昭和四十八年四月一日、昭和四十九年四月一日又は昭和五十八年八月一日を引き継いで第二條の職員となつた者の当該消防機関の職風としての在職期間(その在職期間に遡算されることになつている在職期間を含む)は、これを同条の職風としての在職期間に遡算する。ただし、条例に規定する退職手当に相当する給与の支給を受けた者の在職期間については、当該給与の支給の基礎となつた在職期間を除く。

第六條の五 財団法人東京芝浦肉類業公社に勤務していた職員であつて、同公社の業務が東京都へ移管したに伴ひ、引き続き第二條の職員となつた者の同公社の職風としての在職期間は、これを同条の職風としての在職期間に遡算する。

2 前項の在職期間内に同公社の規定により第九條の七第一項の調整額と同額のものを受けていた期間がある者の当該期間及び当該額は、同項の調整額を受けていた期間及び額とみなす。

第八條 この条例の適用を受ける職風であつて、昭和二十九九月二日以後ソニート社会主義共和国連邦、樺太、千島、北緯三十八度以北の朝鮮、関東州、南満州又は中国本土の地域内において在職していたと認められる資料があり、かつ、本邦に帰郷してないもの(昭和二十年九月二日以降しないものと認められる者ならびに昭和二十年九月二日以後において、本邦にあつた者を除く)が、同條法第二項を改正する法律(昭和二十八年法律第五十五号)まで

たは東京都給養条例の一部を改正する条例(昭和二十八年十二月東京都条例第三十一号)の規定によつて退職したものとみなされたとき、または昭和二十八年八月一日以後死亡が認められたときは、その者がその退職の日または死亡退職の日に退職したものとみなして、第五條または第六條の規定による退職手当を支給する。

第十二條 平成九年年度及び平成十年年度に退職する職員のうち職風の定年等に関する条例第三條に規定する定年が年齢六十年であるものの退職手当の算定にあつては、第七條の三の規定中「二十五」とあるのは「二十年」と、定年年度の十年前から六年前のものについては「百分の二」とあるのは「百分の三」として同条の規定を適用する。

2 平成十一年年度に退職する職員のうち職風の定年等に関する条例第三條に規定する定年が年齢六十年であるものの退職手当の算定にあつては、第七條の三の規定中「二十五」とあるのは「二十年」と、定年年度の十年前から六年前のものについては「百分の二」とあるのは「百分の三」として同条の規定を適用する。

3 平成十三年度及び平成十四年度に退職する職員のうち職風の定年等に関する条例第三條に規定する定年が年齢六十年であるものの退職手当の算定にあつては、定年年度の十年前から六年前のものについては、第七條の三の規定中「百分の二」とあるのは「百分の三」として同条の規定を適用する。

附則(第一四・二二五条第一六〇)

1 この条例は、平成十五年四月一日から施行する。

2 平成十五年四月一日から平成十六年三月三十一日までの間に退職した消防司令、消防士長、消防副士長又は消防士である消防職員の退職手当については、この条例による改正後の職員の退職手当に関する条例第五條から第八條までの規定により計算して得た額に、平成十五年三月三十一日を当該職員の退職の日としての条例による改正前の職員の退職手当に関する条例第九條の五及び別添録三の規定を適用するもつた場合に加算する額として得た額を加算した額であつて、その者に支給する退職手当の額とする。

附則(平二五・三・一四条第一四)

この条例は、平成十五年四月一日から施行する。

附則(平一五・七・二六条第一〇〇)

(施行期日)

1 この条例は、平成十五年八月一日から施行する。(経過措置)

2 この条例の施行の日(以下「施行日」といふ)は、前項に規定した職風に係るこの条例による改正後の職風の退職手当に関する条例(以下「新条例」といふ)の第十三條の規定による失業者の退職手当の支給については、次項から第十項まで定めるものを除き、なお従前の例による。

3 新条例第十三條第八項第四号及び第十一項の規定は、施行日以後に職風に就いた者に対する適用は、施行日前に職風に就いた者に対する同条第八項第四号に掲げる退職手当の支給について適用し、施行日前に職風に就いた者に対するこの条例による改正前の職員の退職手当に関する条例(以下「旧条例」といふ)の第十三條第八項第三号の二及び第四号に掲げる退職手当の支給については、なお従前の例による。

4 施行日前にした偽りその他の不正行為によつて新条例第十三條の規定による失業者の退職手当の支給を受けた者に対するその失業者の退職手当の全部又は一部を返還するものと又はその失業者の退職手当の額に相当する額以下の金額を納付することの命令については、なお従前の例による。

5 新条例第十三條第十二項の規定は、施行日以後に偽りの届出(報告又は説明)をした事業主又は職業紹介事業者等(雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第二十條の四第二項に規定する職業紹介事業者等(以下「新法」)に対して適用し、同日以前に偽りの届出(報告又は説明)をした事業主に對する失業者の退職手当の支給を受けた者と遡算して新条例第十三條第十二項の規定による失業者の退職手当の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることの命令については、なお従前の例による。

6 附則第三項から前項までの場合において、施行日の前日までに退職した職員に関する平成十五年五月一日から施行

日の前日までの間における旧条例第十三條の規定の適用については、旧条例第二項中「雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)によるものは、雇用保険法等の一部を改正する法律(平成十五年法律第三十一号)による改正前の雇用保険法(以下「旧雇用保険法」といふ)と、同法第三号並びに同法第三項、第五項から第八項まで、第十一項及び第十二項中「雇用保険法」とあるのは「旧雇用保険法」とする。

7 附則第二項、第三項及び前項の規定にかかわらず、平成十五年五月一日から施行日の前日までの間に退職した職員のうち旧条例第十三條の規定により退職手当を支給したかである者の失業者の退職手当の額は、同条の規定による退職手当の額を下回らない範囲において、東京政規則(以下「規則」といふ)で定められたものとする。

8 附則第二項、第三項及び第六項の規定にかかわらず、平成十五年五月一日前に退職した職員が同日から施行日の前日までの間に職風に就いた場合は、雇用保険法等の一部を改正する法律(平成十五年法律第三十一号)附則第八條に規定する就業促進手当の支給の例により新条例第十三條第八項第四号に掲げる就業促進手当に相当する退職手当を支給する。ただし、これらのうち旧条例第十三條第八項第三号の二又は第四号の規定により退職手当を支給したものは、附則第七項の規定による失業者の退職手当の内訳とみなす。

9 平成十五年五月一日から施行日の前日までの間に退職した職員に對して、平成十五年五月一日から施行日の前日までの間に旧条例第十三條の規定により支給された退職手当は、附則第七項の規定による失業者の退職手当の内訳とみなす。

10 平成十五年五月一日前に退職し、同日から施行日の前日までの間に職風に就いた職員に對して、平成十五年五月一日から施行日の前日までの間に旧条例第十三條第八項第三号の二又は第四号の規定により支給された退職手当は、附則第八項の規定による失業者の退職手当の内訳とみなす。

11 この附則に規定するもののほか、この条例の施行に必要と認められる場合は、規則で定める。

都政六法 (平成16年版) 定価=本体5,500円+税

昭和30年3月15日 初版発行  
平成15年12月25日 16年版第1刷

不許複製

監修者 東京都自治法制研究会  
編者 学陽書房編集部  
発行者 光行淳子

発行所 学陽書房

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-8-3  
(営業) TEL. (03) 3261-1111(代)  
FAX. (03) 5211-3300  
振替・00170-4-84240  
(編集) TEL. (03) 3261-1112(代)  
FAX. (03) 5211-3301

Printed in Japan.

ISBN4-313-00979-5 C2031 物販済税/東京美術紙工  
乱丁・落丁本は、送料小社負担にてお取り替えいたします。