

複数回採用者の退職手当の取扱いについて（案）

1. 対象職員

キャリアリターン制度等により、本市に2回以上採用されている職員

2. 複数回採用者の退職手当の調整

複数回採用に伴い、退職手当を複数回支給する場合、（1）支給率及び（2）調整額について各上限を超えないよう調整を行う。

（ただし、調整は、同一の任用形態に対する支給に限る。）

（1）支給率

退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の支給率の合計（以下、「支給率の合計値」という。）が、現に退職する時点での支給率の上限（現行制度：47.709）を超えるときは、当該上限を超えないよう、現に退職する時点での支給率から、支給率の合計値と支給率の上限の差に相当する支給率を減じて、退職手当を算出する。

（2）調整額

退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の調整額が上限（現行制度：60月）を超えるときは、退職手当の調整額の合計が上限を超えないよう調整を行う。

また、再採用後の昇格等により、異なる区分・額へと変更になった場合には、差額を支給する。

なお、複数回退職手当を支給する場合において、支給率の上限及び調整額の上限及び金額を計算する際には、現に退職する際の制度において計算する。

3. 実施時期

令和5年4月1日

(参考) キャリアリターン制度の創設

1. 対象者

- ・過去に本市で正規職員（任期の定めのない職員）として、3年以上の勤務実績を有し、採用日時点において、離職後5年以内の者（係長級以下）。
- ・採用日時点において、従来の定年退職年齢に満たない者。
- ・応募認定退職制度により退職した者を除く。

2. 再採用時の処遇

① 再採用する職

離職時と同じ職で採用する。

② 再採用時の級（級格付）

原則、離職時の級で採用する。

③ 再採用時の号給決定

退職時の級・号給を基に、初任給換算率^{*1}により換算した退職後の職歴に相当する期間を本市に在職した場合の号給で決定^{*2}。

※1 労務職は経歴の種別にかかわらず、換算率を60%とする。

※2 退職日までの病気休職・欠勤等は、職員の査定昇給と同様に、反映する。

3. 再採用後の昇格・昇給の取扱い

(1) 昇格

① 離職前の本市職員としての在職期間

級格付けにおける業務の経験年数及び必要在職年数に通算。(100%換算)
ただし、病気休職等、昇格規則で通算しないと規定される分を除く。

② 離職後から再採用までの経歴

通常の前歴換算と同様。(75%換算し、級格付けにおける業務の経験年数へ通算)

③ 昇格起算日

離職前に3級以上への昇格起算日を迎えている場合、再採用後の昇格は、過去の昇格起算日から在職期間等を計算する。

(2) 昇給

- ・再採用された年度における昇給は行わない。

4. 制度導入時期

令和5年4月1日