

職員退職手当規程

〔平成25年7月26日〕
規程第6号

改正 平成26年 3月24日規程第10号
改正 平成26年 7月16日規程第 3号
改正 平成27年 3月27日規程第 9号
改正 平成28年 3月31日規程第22号
改正 平成29年 9月22日規程第 4号
改正 平成30年 3月20日規程第10号
改正 令和 2年 1月27日規程第 5号
改正 令和 3年 3月26日規程第 6号

(目的)

第1条 この規程は、職員就業規則（平成15年規程第2号。以下「就業規則」という。）第41条の規定に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の職員（任期付職員、パートナー職員及び臨時に勤務する職員を除く。以下同じ。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 退職手当は、職員が退職（解雇及び死亡による退職を含む。以下同じ。）した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対して支給する。この場合において、支給を受ける遺族は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第42条から第45条までの定めるところによる。

(退職手当の支給)

第3条 退職手当は、職員が退職した日から起算して1月以内に支払わなければならない。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

(退職手当の額)

第4条 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第7条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第8条の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。

(退職手当の基本額)

第5条 次条又は第7条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の俸給月額（育児短時間勤務職員（就業規則第28条第5項に規定する育児短時間勤務をしている職員をいう。）においては、同項に規定する育児短時間勤務又は病気治療等短時間勤務職員（就業規則第28条の2第1項に規定する病気治療等短時間勤務をしている職員をいう。）においては、同項に規定する病気治療等短時間勤務をしなかったと仮定した場合に受けるべき俸給月額。以下「退職日俸給月額」という。）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。

- (1) 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の100
- (2) 11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の110
- (3) 16年以上20年以下の期間については、1年につき100分の160
- (4) 21年以上25年以下の期間については、1年につき100分の200
- (5) 26年以上30年以下の期間については、1年につき100分の160
- (6) 31年以上の期間については、1年につき100分の120

2 前項に規定する者のうち、次の各号に掲げる者に対する退職手当の基本額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 勤続期間1年以上10年以下の者 100分の60
- (2) 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80
- (3) 勤続期間16年以上19年以下の者 100分の90

(定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第6条 就業規則第39条第1号の規定により退職した者、死亡又は傷病（業務上の死亡又は傷病を除く。）により退職した者その他前条の規定によることが他の職員との均衡を著しく失すると理事長が認める事由により退職した者に対する退職手当の基本額は、退職日俸給月額に、次に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 勤続期間が1年以上10年以下の者 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の100
- (2) 勤続期間が11年以上24年以下の者 その者の勤続期間を次のイからハまでに区分して、当該イからハまでに掲げる割合
 - イ 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の125
 - ロ 11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の137.5
 - ハ 16年以上24年以下の期間については、1年につき100分の200
- (3) 勤続期間が25年以上の者 その者の勤続期間を次のイからニまでに区分して、当該イからニまでに掲げる割合
 - イ 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150
 - ロ 11年以上25年以下の期間については、1年につき100分の165
 - ハ 26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180
 - ニ 35年以上の期間については、1年につき100分の105

2 前項及び第7条に規定する「傷病」とは、国民年金法施行令（昭和34年政令第184号）別表、厚生年金保険法施行令（昭和29年政令第110号）別表第1及び国家公務員共済組合法施行令（昭和33年政令第207号）別表第1に規定する障害等級に該当する障害の状態にある傷病とする。

(業務上死亡等の場合の退職手当の基本額)

第7条 業務上の死亡又は傷病により退職した者その他第5条又は前条の規定によることが他の職員との均衡を著しく失すると理事長が認める事由により退職した者に対する退職手当の基本額は、退職日俸給月額に、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。

- (1) 1年以上10年以下の勤続期間については、1年につき100分の150
- (2) 11年以上25年以下の勤続期間については、1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の勤続期間については、1年につき100分の180
- (4) 35年以上の期間については、1年につき100分の105

2 退職の理由となった死亡又は傷病が業務上のものであるかどうかを認定するに当たっては、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）その他の法令等の規定により職員の業務上の災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠するものとする。

（退職手当の調整額）

第8条 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（就業規則第28条第1項から第4項までの規定による育児休業又は同条第5項の規定による育児短時間勤務、就業規則第28条の2第1項の規定による病気治療等短時間勤務、就業規則第29条の規定による介護休業、就業規則第35条第1項又は第35条の2第1項の規定による休職（業務上の傷病による休職、通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。）による傷病による休職及び職員を理事長が別に定める法人等の業務に従事させるための休職を除く。）、就業規則第49条の規定による停職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のある月（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。）のうち、理事長が別に定めるものを除く。）ごとの当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。

- (1) 第1号区分 70,400円
- (2) 第2号区分 65,000円
- (3) 第3号区分 59,550円
- (4) 第4号区分 54,150円
- (5) 第5号区分 43,350円
- (6) 第6号区分 32,500円
- (7) 第7号区分 27,100円
- (8) 第8号区分 21,700円
- (9) 第9号区分 零

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（この規程の規定により、この規程の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。）の日以前の期間のうち、次の各号に掲げる在職期間に該当するもの（当該期間中にこの規程の規定による退職手当の支給を受けたこと又は国、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人、地方公共団体（当該地方公共団体の退職手当に関する条例において、職員が任命権者又はその委任を受けた者の要

請に応じ、引き続いて当該地方公共団体に使用される者となった場合に、職員としての勤務期間を当該地方公共団体に使用される者としての勤務期間に通算することと定めている地方公共団体に限る。)、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の2第1項に規定する公庫等(以下「国等の機関」という。)に使用される者(以下「国家公務員等」という。)として退職したことにより退職手当(これに相当する給付を含む。)の支給を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間(以下「退職手当の支給を受けた期間」という。)及び第9条第5項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第11条の規定により退職手当を支給しないこととされたことにより退職手当の支給を受けなかったことがある場合における当該退職手当に係る退職の日以前の期間(これらの退職の日に職員又は国家公務員等となったときは、当該退職の日以前の期間)を除く。)をいう。

(1) 職員としての引き続いた在職期間

(2) 第10条第1項に規定する再び職員となった者の同項に規定する国家公務員等としての引き続いた在職期間

(3) 前2号に掲げる期間に準ずるものとして理事長が認める在職期間

3 退職した者の基礎在職期間に前項第2号又は第3号に掲げる期間が含まれる場合における第1項の規定の適用については、その者は、理事長が別に定めるところにより、当該期間において職員として在職していたものとみなす。

4 第1項各号に掲げる職員の区分は、職務の級その他職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して、理事長が別に定める。

5 次の各号に掲げる者に対する退職手当の調整額は、第1項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

(1) 第6条又は前条に掲げる者でその勤続期間が1年以上4年以下のもの 第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額

(2) 第6条又は前条に掲げる者でその勤続期間が零のもの 零

(3) 第5条に掲げる者でその勤続期間が10年以上24年以下のもの 第1項の規定により計算した額の2分の1に該当する額

(4) 第5条に掲げる者でその勤続期間が9年以下のもの 零

6 前各項に定めるもののほか、調整月額のうちその額が等しいものがある場合において、調整月額に順位を付す方法その他のこの条の規定による退職手当の調整額の計算に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(勤続期間の計算)

第9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。

3 前2項の規定による在職期間のうち休職月等が1以上あった場合であって、就業規則第28条第1項から第4項までの規定による育児休業若しくは同条第5項の規定による育児短時間勤務又は就業規則第28条の2第1項の規定による病気治療

等短時間勤務の期間があるときは、その月数の3分の1に相当する月数（平成24年3月31日以前の育児休業の期間にあつては、その月数の2分の1に相当する月数）、就業規則第29条第1項の規定による介護休業、就業規則第35条第1項第1号若しくは第2号又は第35条の2第1項の規定による休職（業務上の傷病又は通勤による傷病による休職を除く。）又は就業規則第49条の規定による停職の期間があるときは、その月数の2分の1に相当する月数、就業規則第35条第1項第3号若しくは第4号の規定による休職（同号の規定による休職にあつては、職員を理事長が別に定める法人等の業務に従事させるための休職を除く。）の期間があるときは、その月数に当該休職の事由によってその都度定める割合に相当する月数を前2項の規定により計算した在職期間から除算する。

4 第1項に規定する職員の引き続いた在職期間には、パートナー職員等であつて理事長が認める者（常勤の者に限る。以下同じ。）が引き続いて職員となつたときにおけるその者のパートナー職員等として引き続いた在職期間を含むものとする。この場合において、その者のパートナー職員等としての引き続いた在職期間の計算については、前3項の規定を準用するほか、理事長が別に定める。

5 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、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満の場合には、これを1年とする。

（国家公務員等として在職した後引き続いて職員となつた者の在職期間の計算）

第10条 職員のうち、理事長の要請に応じ、引き続いて国家公務員等となるため退職をし、かつ、引き続き国家公務員等として在職した後引き続いて再び職員となつた者の在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間（退職手当の支給を受けた期間を除く。）は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 国家公務員等が、国等の機関の要請に応じ、引き続いて職員となるため退職し、かつ、引き続いて職員となつた場合におけるその者の前条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、その者の国家公務員等としての引き続いた在職期間（退職手当の支給を受けた期間を除く。）を含むものとする。

3 前2項の場合における国家公務員等としての在職期間の計算については、前条の規定を準用する。

4 国家公務員等がその身分を保有したまま引き続いて職員となつた場合におけるその者の前条第1項の規定による在職期間の計算については、職員としての在職期間は、なかつたものとみなす。

（退職手当の支給制限）

第11条 次の各号の一に該当する者に対しては、退職手当を支給しない。

(1) 勤続6月未満で退職した者

(2) 指導員養成訓練（職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号。

以下「施行規則」という。）第36条の5に規定する指導員養成課程の訓練技法習得コース及び訓練技法・技能等習得コース並びに高度養成課程の職業能力開発研究学域の指導員養成訓練をいう。以下同じ。）を受ける者のうち、次のイ又はロに

掲げる者であって、勤続1年以下で退職したもの

イ 指導員養成課程の訓練技法習得コースを受ける者

ロ 高度養成課程の職業能力開発研究学域を受ける者であって、特定応用課程（施行規則第36条の2第3項に規定する特定応用課程をいう。以下同じ。）又は応用課程（施行規則第9条に規定する応用課程をいう。）の高度職業訓練（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項第2号に規定する高度職業訓練をいう。）を修了したもの（特定応用課程の高度職業訓練及び指導力習得コースの指導員養成訓練を修了した者を除く。）

(3) 指導員養成訓練を受ける者のうち、次のイ及びロに掲げる者であって、勤続2年以下で退職したもの

イ 指導員養成課程の訓練技法・技能等習得コースを受ける者

ロ 高度養成課程の職業能力開発研究学域を受ける者であって、学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学（短期大学を除く。）において免許職種に関する学科を修めて卒業したもの

2 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者に対し、当該退職手当の全部又は一部を支給しないことができる。

(1) 就業規則第49条第1項第4号の規定により懲戒解雇の処分を受けた者

(2) 禁錮以上の刑に処せられたことにより解雇されたとき。

(3) 退職手当を支給することが他の職員との均衡を著しく失すると理事長が認めるとき。

3 退職をした者に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者に対し、当該退職手当の全部又は一部を支給しないことができる。

(1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。

(2) 理事長が、当該退職をした者について、当該退職後に当該退職手当の額の算定の基礎となる在職期間中に就業規則第49条第1項第4号の規定による懲戒処分（以下「懲戒解雇処分」という。）を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度を照らして懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたと認めたとき。

第12条 職員が第10条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて同項の国家公務員等となった場合又は同条第2項の規定に該当する職員が退職をし、かつ、引き続いて同条第1項の国家公務員等となった場合においては、退職手当を支給しない。

第13条 削除

（退職手当の一時差止め）

第14条 理事長は、退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者に対し、退職手当の支給を一時差し止めるものとする。

(1) 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定め

られているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）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。

(2) 退職をした者に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、その者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされたとき。

2 理事長は、退職をした者に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、退職手当の支払を一時差し止めることができる。

(1) 当該退職をした者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、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思料するに至ったときであって、その者に対し退職手当を支給することが、機構の信用を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

(2) 理事長が、当該退職をした者について、当該退職手当の額の算定の基礎となる在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたことを疑うにたりる相当な理由があると思料するに至ったとき。

3 理事長は、前2項の規定による退職手当の支払を一時差し止めること（以下「一時差止め」という。）について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止めを取り消さなければならない。ただし、第2号に該当する場合において、一時差止めとされた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関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め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。

(1) 一時差止めとされた者について、当該一時差止めの理由となった起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合

(2) 一時差止めとされた者について、当該一時差止めの理由となった起訴又は行為に係る刑事事件につき判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があった場合であって、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があった日から6月を経過した場合

(3) 一時差止めとされた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく退職の日から起算して1年を経過した場合

4 前項の規定は、理事長が、一時差止め後に判明した事実又は生じた事情に基づき、退職手当の支給を差し止める必要がなくなったとして、当該一時差止めを取り消すことを妨げるものではない。

（退職手当の返納）

第15条 退職した職員（死亡による退職の場合にはその遺族）に対し退職手当が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、その支払われた退職手当の全部又は一部を返納させることができる。

(1) 当該退職をした者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。

(2) 理事長が、当該退職をした者について、当該退職手当の額の算定の基礎となる在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

(端数の処理)

第16条 この規程の定めるところによる退職手当の計算の結果に1円未満の端数があるときはこれを切り捨てる。

(その他)

第17条 退職手当の支給手続その他この規程の実施に必要な事項については、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成25年7月26日(以下「施行日」という。)から施行する。

(職員退職手当規程の廃止)

第2条 職員退職手当規程(平成15年規程第8号)は廃止する。

(退職手当の基本額の調整)

第3条 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第5条から第7条までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。

2 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第5条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。

3 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で第5条第1項の規定に該当する退職をした者に対する退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、その者が第6条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として同条及び第1項の規定の例により計算して得られる額とする。

4 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第6条又は第7条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として第1項の規定の例により計算して得られる額とする。

(勤続期間に関する経過措置)

第4条 機構設立の際、現に日本障害者雇用促進協会(以下「日障協」という。)又は財団法人高齢者雇用開発協会(以下「高齢協」という。)の職員であった者で、引き続き機構の職員となったものの退職手当の支給については、それぞれ日障協又は高齢協の職員としての在職期間(日障協の定める退職手当規程(昭和53年規程第4号)及び高齢協の定める職員退職手当規程(昭和55年規程第6号)の規定により計算された在職期間をいう。)を職員としての引き続いた在職期間とみなす。

2 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律(平成23年法律第26号)附則第15条第3項の規定により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の職員として採用された者の退職手当の支給については、同法附則第2条第1項の規定による解散前の独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「能開機構」という。)の職員としての在職期間(能開機構の定める職員退職手当規程(平

成16年規程第9号)の規定により計算された在職期間をいう。)を職員としての引き続きいた在職期間とみなす。

3 第1項の場合における日障協若しくは高齢協の職員又は前項の場合における能開機構の職員としての在職期間の計算については、第9条及び第10条の規定を準用する。

(退職手当の額に関する経過措置)

第5条 平成31年3月31日までの間、職員が第6条又は第7条に該当する退職をした場合において、別に定めるところにより計算した退職手当の額が、この規程の規定により計算した退職手当の額よりも多いときは、この規程の規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

(退職手当の特例)

第6条 平成25年4月1日において職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程(平成25年3月29日規程第8号)別表第1に定める職業能力開発総合大学の教授の職務を命ぜられている者であって、就業規則第39条第1号の規定により退職し、かつ、引き続いて任期付職員に任用された者の退職手当については、この規程の規定にかかわらず、当該退職の際に支給しないこととするほか、理事長が別に定めるところにより、特例を設けることができる。

附 則(平成26年3月24日規程第10号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成26年4月1日から施行する。ただし、この規程による改正後の職員退職手当規程附則第6条の規定については、平成26年3月31日から施行する。

(経過措置)

第2条 退職をした者の職員就業規則(平成15年規程第2号)第49条第1項第4号の規定による懲戒処分(以下「懲戒解雇処分」という。)を受けるべき行為(在職期間中の職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度を照らして懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。)があった日が平成26年3月31日以前の場合における当該退職した者の退職手当は、この規程による改正後の職員退職手当規程第11条第3項第2号、第14条第2項第2号及び第15条第1項第2号の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則(平成26年7月16日規程第3号)

この規程は、平成26年7月16日から施行する。

附 則(平成27年3月27日規程第9号)

(施行期日)

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(退職日俸給月額)

第2条 職員給与規程の一部を改正する件(平成27年3月27日規程第8号)附則

第2条の規定による差額に相当する額を俸給として支給している場合のこの規程の規定による退職日俸給月額には、当該差額を含まないものとする。

附 則（平成28年3月31日規程第22号）
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年9月22日規程第4号）
この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（平成30年3月20日規程第10号）
この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和2年1月27日規程第5号）
（施行期日）
第1条 この規程は、令和2年4月1日から施行する。
（職員退職手当規程の一部改正に関する経過措置）
第2条 この規程の施行日以前に、第1条の規定による改正前の職員就業規則（平成15年規程第2号）第2条第2項に規定する嘱託として在職した後引き続き職員となった者、若しくはこの規程の施行日に嘱託から引き続きパートナー職員として在職した後引き続き職員となった者の第11条の規定による改正後の職員退職手当規程第9条の規定による勤続期間の計算については、同条第4項中「パートナー職員等」とあるのは「嘱託及びパートナー職員等」と読み替えて適用する。

附 則（令和3年3月26日規程第6号）
（施行期日）
第1条 この規程は、令和3年4月1日から施行する。
（指導員養成訓練を受ける者の退職手当の支給制限に関する経過措置）
第2条 この規程の施行の日の前日においてこの規程による改正前の職員退職手当規程第11条第1項に規定する長期養成課程の指導員養成訓練を受ける者の退職手当の支給制限については、改正後の職員退職手当規程にかかわらずなお従前の例による。