

## 地方独立行政法人広島県立病院機構職員退職手当規程

令和7年4月1日  
法人規程第31号

(趣旨)

第1条 この規程は、職員の退職手当に関し必要な事項を定めるものとする。

(退職手当の支給)

第2条 この規程による退職手当は、地方独立行政法人広島県立病院機構就業規則（令和7年法人規程第19号。以下「就業規則」という。）第2条第1項、地方独立行政法人広島県立病院機構任期付職員就業規則（令和7年法人規程第22号）第2条及び地方独立行政法人広島県立病院機構臨時的雇用職員就業規則（令和7年法人規程第23号）第2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者が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

(遺族の範囲及び順位)

第3条 この規程において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。

- (1) 配偶者（届出をしないが、職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）
- (2) 子、父母、孫、祖父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って生計を維持していたもの
- (3) 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って生計を維持していた親族
- (4) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第2号に該当しないもの

2 この規程による退職手当を受けるべき遺族の順位は、前項各号の順位により、同項第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、当該各号に掲げる順位による。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、養父母の父母を先にし実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。

3 この規程による退職手当の支給を受けるべき遺族に同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって当該退職手当を等分して当該各遺族に支給する。

4 次に掲げる者は、この規程による退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- (1) 職員を故意に死亡させた者
- (2) 職員の死亡前に、当該職員の死亡によってこの規程による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

(退職手当の支払)

第4条 次条及び第16条の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）並びに第21条の規定による退職手当は、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、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

(一般の退職手当)

第5条 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第10条まで第13条及び第14条の規定により計算した退職手当の基本額に、第15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。

(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第6条 次条又は第8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給料月額（就業規則第41条第2項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員については育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とし、給料が日額で定められている者については退職の日におけるその者の給料の日額の21日分に相当する額とする。以下「退職日給料月額」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、負傷又は病気（以下「傷病」という。）（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の身体障害の状態にある傷病とする。以下この項、次条第2項並びに第8条第1項第4号及び第2項において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第20条第10項に規定する認定を受けずに、その者の都合により退職した者（第24条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、就業規則第25条第1項第1号及び第2号までの規定による解雇の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第15条第4項において「自己都合等退職者」という。）に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、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

(11 年以上 25 年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第 7 条 11 年以上 25 年未満の期間勤続した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 就業規則第 21 条第 1 項第 2 号の規定により退職した者
- (2) その者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由により退職した者で理事長の承認を得たもの
- (3) 第 20 条第 10 項に規定する認定（同条第 1 項第 1 号に係るものに限る。）を受けて同条第 13 項に規定する退職すべき期日に退職した者

2 前項の規定は、11 年以上 25 年未満の期間勤続した者で、通勤（地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第 2 条第 2 項及び第 3 項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病により退職し、死亡（業務上の死亡を除く。）により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（前項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第 1 項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。

- (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 125
- (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 137.5
- (3) 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

(25 年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第 8 条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 25 年以上勤続し、就業規則第 21 条第 1 項第 2 号の規定により退職した者
- (2) 第 20 条第 10 項に規定する認定（同条第 1 項第 2 号に係るものに限る。）を受けて同条第 13 項に規定する退職すべき期日に退職した者
- (3) 業務上の傷病又は死亡により退職した者
- (4) 25 年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由により退職した者で理事長の承認を得たもの
- (5) 25 年以上勤続し、第 20 条第 10 項に規定する認定（同条第 1 項第 1 号に係るものに限る。）を受けて同条第 13 項に規定する退職すべき期日に退職した者

2 前項の規定は、25 年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（同項の規定に

該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。

- (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150
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 35年以上の期間については、1年につき100分の105

(給料月額の変額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)

第9条 退職した者の基礎在職期間中に、給料月額の変額改定(給料月額の変定をする規程が制定された場合において、当該規程による変定により当該変定前に受けていた給料月額が減額されることをいう。以下同じ。)以外の理由によりその者の給料月額が減額されたことがある場合において、当該理由が生じた日(以下「減額日」という。)における当該理由により減額されなかったものとした場合のその者の給料月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前給料月額」という。)が、退職日給料月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、前3条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

- (1) その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前3条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額
- (2) 退職日給料月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額  
ア その者に対する退職手当の基本額が前3条の規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日給料月額に対する割合  
イ 前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職(この規程により、この規程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による退職手当の支給を受けたこと又は第19条第1項に規定する地方公務員等として退職したことにより退職手当(これに相当する給与を含む。)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及び第18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24条第1項若しくは第26条第1項の規定により一般の退職手当等(一般の退職手当及び第21条の規定による退職手当をいう。以下同じ。)の全部を支給しないこととする処分を受けたことにより一般の退職手当等の支給を受けなかったことがある場合における当該一般の退職手当等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第 19 条第 1 項に規定する地方公務員等となったときは、当該退職の日前の期間）を除く。）をいう。

- (1) 職員としての引き続いた在職期間
- (2) 第 19 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地方公務員等としての引き続いた在職期間
- (3) 第 19 条第 2 項に規定する場合における地方公務員等としての引き続いた在職期間
- (4) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして理事長が別に定める在職期間

（定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）

第 10 条 第 7 条第 1 項第 3 号及び第 8 条第 1 項（第 1 号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日の属する年度の前年度の末日までに退職した者であって、その勤続期間が 20 年以上であり、かつ、その年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から 20 年を減じた年齢以上であるものに対する第 7 条第 1 項、第 8 条第 1 項及び前条第 1 項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第 7 条第 1 項及び第 8 条第 1 項	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数 1 年につき 100 分の 3（その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2）を乗じて得た額の合計額
第 9 条第 1 項第 1 号	及び特定減額前給料月額	並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数 1 年につき 100 分の 3（その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2）を乗じて得た額の合計額
第 9 条第 1 項第 2 号	退職日給料月額に、	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数 1 年につき 100 分の 3（その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2）を乗じて得た額の合計額に、
第 9 条第 1 項第 2 号イ	前号に掲げる額	その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前 3 条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額

（業務又は通勤によることの認定の基準）

第 11 条 理事長は、退職の理由となった傷病又は死亡が業務上のもの又は通勤によるものであるかどうかを認定するに当たっては、地方公務員災害補償法の規定により職員の業務上の災害又は通勤による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しなければならない。

(退職の理由の記録)

第 12 条 理事長は、職員がその者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由により退職した場合には、理事長が別に定めるところにより、当該理由について記録を作成しなければならない。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第 13 条 第 6 条から第 8 条までの規定により計算した退職手当の基本額が退職日給料月額に 60 を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の基本額とする。

2 第 9 条第 1 項の規定により計算した退職手当の基本額が次の各号に掲げる同項第 2 号イに掲げる割合の区分に応じ当該各号に定める額を超えるときは、同項の規定にかかわらず、当該各号に定める額をその者の退職手当の基本額とする。

(1) 60 以上 特定減額前給料月額に 60 を乗じて得た額

(2) 60 未満 特定減額前給料月額に第 9 条第 1 項第 2 号イに掲げる割合を乗じて得た額及び退職日給料月額に 60 から当該割合を控除した割合を乗じて得た額の合計額

第 14 条 第 10 条に規定する者に対する前条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第 13 条第 1 項	第 6 条から第 8 条まで	第 10 条の規定により読み替えて適用する第 8 条
	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数 1 年につき 100 分の 3 (その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2) を乗じて得た額の合計額
	これらの	第 10 条の規定により読み替えて適用する第 8 条の
第 13 条第 2 項	第 9 条第 1 項	第 10 条の規定により読み替えて適用する第 9 条第 1 項
	同項第 2 号イ	第 10 条の規定により読み替えて適用する第 9 条第 1 項第 2 号イ
	同項の	第 10 条の規定により読み替えて適用する第 9 条第 1 項の
第 13 条第 2 項第 1 号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数 1 年につき 100 分の 3 (その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2) を乗じて得た額の合計額
第 13 条第 2 項第 2 号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数 1 年につき 100 分の 3 (その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2) を乗じて得た額の合計額
	第 9 条第 1 項第 2 号イ	第 10 条の規定により読み替えて適用する第 9 条第 1 項第 2 号イ

	及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（その年数が1年である者にあつては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
	当該割合	当該第10条の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合

（退職手当の調整額）

第15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（第9条第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）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16条の規定による休職（業務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、地方独立行政法人広島県立病院機構職員の育児休業等に関する規程（令和7年法人規程第41号。以下「育児休業等規程」という。）第3条の規定による育児休業の承認、同規程第9条の規定による出生時育児休業の承認、同規程第28条の規定による自己啓発等休業の承認、同規程第39条の規定による配偶者同行休業の承認、地方独立行政法人広島県立病院機構勤務時間及び休暇等に関する規程（令和7年法人規程第24号。以下「勤務時間等規程」という。）第23条の規定による第2号介護休暇（勤務時間等規程第16条第3項に規定する第2号介護休暇をいう。第18条第4項において同じ。）若しくは出生支援休暇（勤務時間等規程第22条第1項に規定する出生支援休暇をいう。第18条第4項において同じ。）の承認、就業規則第47条第1項第3号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に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあつた月を除く。）、育児短時間勤務をした期間のある月（育児短時間勤務をしていない日のあつた月を除く。）、勤務時間等規程第23条の規定による介護支援部分休暇（勤務時間等規程第18条第1項に規定する介護支援部分休暇をいう。第18条第4項において同じ。）の承認を受けて勤務しなかつた期間のある月又は育児休業等規程第35条の規定による高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかつた期間のある月（第18条第4項においてこれらを「休職月等」という。）のうち理事長が別に定めるものを除く。）ごとに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（以下この項及び第5項において「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 78,750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 0

- 2 退職した者の基礎在職期間に第9条第2項第2号から第4号までに掲げる期間が含まれる場合における前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。
- 3 第1項各号に掲げる職員の区分は、職の職制上の段階、職務の級、階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。
- 4 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) 退職した者のうち自己都合等退職者以外のものでその勤続期間が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) 退職した者のうち自己都合等退職者以外のものでその勤続期間が0のもの 0
  - (3) 自己都合等退職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に相当する額
  - (4) 自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの 0
- 5 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本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。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第16条 第8条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が退職の日におけるその者の基本給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第5条、第8条、第9条及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。

- (1) 勤続期間1年未満の者 100分の270
- (2) 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360
- (3) 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450
- (4) 勤続期間3年以上の者 100分の540

- 2 前項の「基本給月額」とは、地方独立行政法人広島県立病院機構給与規程（令和7年法人規程第28号。以下「給与規程」という。）の規定による給料表が適用される職員については、給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の合計額とし、その他の職員については、この基本給月額に準じて理事長が別に定める額とする。

(高度情報職務従事職員の給料月額の特例)

第 17 条 情報職給料表（給与規程別表第 3 に規定する情報職給料表をいう。以下同じ。）の適用を受けている職員でその職務の級が 4 級以上のもの（以下「高度情報職務従事職員」という。）の退職日給料月額及び高度情報職務従事職員であった職員で退職の日に情報職給料表以外の給料表の適用を受けているもの又は高度情報職務従事職員であった職員で退職の日に情報職給料表の適用を受け、その職務の級が 3 級以下のものの特定減額前給料月額（当該特定減額前給料月額が情報職給料表の職務の級及び号給の区分により支給されていたものに限る。）は、次の表の左欄に掲げる退職の日又は減額日の前日において当該高度情報職務従事職員が受けている情報職給料表の職務の級及び号給の区分に応じて、それぞれ同表右欄に掲げる事務職給料表（給与規程別表第 1 に規定する事務職給料表をいう。以下同じ。）の職務の級及び号給に規定されている給料月額とする。

退職の日又は減額日の前日において高度情報職務従事職員が受けている情報職給料表の職務の級及び号給	事務職給料表の職務の級及び号給
4 級 1 号給から 6 号給まで	3 級 97 号給
5 級 1 号給	4 級 39 号給
5 級 2 号給	4 級 50 号給
5 級 3 号給	4 級 60 号給
5 級 4 号給	4 級 68 号給
5 級 5 号給	4 級 73 号給
6 級 1 号給	5 級 1 号給
6 級 2 号給	5 級 4 号給
6 級 3 号給	6 級 1 号給
7 級 1 号給	6 級 4 号給
7 級 2 号給	7 級 1 号給

2 高度情報職務従事職員については、前条第 2 項中「給料」とあるのは「次条第 1 項の規定により決定される給料月額」とする。

（勤続期間の計算）

第 18 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 職員が退職した場合（第 24 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ったときは、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。

4 前 3 項の規定による在職期間のうちには休職月等が 1 以上あったときは、その月数の 2

分の1に相当する月数（育児休業又は出生時育児休業をした期間（当該育児休業又は出生時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限る。）及び育児短時間勤務をした期間についてはその月数の3分の1に相当する月数とし、介護支援部分休暇の承認を受けて勤務しなかった期間についてはその月数の3分の1に相当する月数とし、高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間についてはその勤務しなかった期間の2分の1に相当する月数とし、自己啓発等休業若しくは配偶者同行休業をした期間又は第2号介護休暇若しくは出生支援休暇の承認を受けた期間についてはその月数（自己啓発等休業の期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が業務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の理事長が別に定める要件に該当する場合については、その月数の2分の1に相当する月数）とする。）を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

- 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（第6条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第7条第1項又は第8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っては、1年未満）の場合には、これを1年とする。
- 6 前項の規定は、前条又は第22条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、適用しない。
- 7 第22条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、前各項の規定により計算した在職期間に1月未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。

（地方公共団体等から復帰した職員等の在職期間の計算）

- 第19条 職員のうち、理事長の要請に応じ、地方公共団体、法人以外の地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）又は国家公務員退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等（退職手当（これに相当する給与を含む。）に関する規程において、職員が理事長の要請に応じ、引き続いて当該団体に使用される者となった場合に、職員としての勤続期間を当該公庫等に使用される者としての勤続期間に通算することと定めているものに限る。以下「地方公共団体等」という。）に使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「地方公務員等」という。）となるため退職をし、かつ、引き続き地方公務員等として在職した後引き続いて再び職員となった者の第18条第1項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は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。
- 2 地方公務員等が地方公共団体等の要請に応じ、引き続いて職員となるために退職し、かつ、引き続いて職員となった場合におけるその者の第18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、その者の地方公務員等としての在職期間を含むものと

する。

- 3 前2項における地方公務員等としての在職期間については、前条の規定を準用して計算する。
- 4 職員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて地方公務員等となった場合又は第2項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて地方公務員等となった場合においては、この規程による退職手当は支給しない。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第20条 理事長は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

- (1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から20年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
- (2) 職制の改廃又は勤務箇所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又は勤務箇所に属する職員を対象として行う募集

2 理事長は、前項の規定による募集(以下この条において単に「募集」という。)を行うに当たっては、次に掲げる事項を記載した要項(以下この条において「募集実施要項」という。)を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。

- (1) 前項各号の別
- (2) 第10項の規定により認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間
- (3) 募集をする人数
- (4) 募集の期間の開始及び終了の年月日時
- (5) 募集の対象となるべき職員の範囲
- (6) 募集実施要項の内容を周知させるための説明会を開催する予定があるときは、その旨
- (7) 第8項の規定による応募又は応募の取下げに係る手続
- (8) 第11項の規定による通知の予定時期
- (9) 第6項に規定する時点で募集の期間が満了するものとするときは、その旨及び同項に規定する応募上限数
- (10) 募集に関する問合せを受けるための連絡先
- (11) その他募集に関し理事長が別に定める必要な事項

3 理事長は、募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができる。

4 理事長は、前項の規定により募集の期間を延長した場合には、直ちにその旨及び延長後の募集の期間の終了の年月日時を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。

5 理事長は、募集の対象となるべき職員の範囲に含まれる職員の数に募集をする人数に

- 1を加えた人数以上となるようにして募集を行わなければならない。ただし、第1項第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りでない。
- 6 理事長が募集実施要項に募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに第8項の規定による応募をした職員の数が募集をする人数以上の一定数（以下この項において「応募上限数」という。）に達した時点で募集の期間は満了するものとする旨及び応募上限数を記載している場合には、当該応募をした職員の数が応募上限数に達した時点で募集の期間は満了するものとする。
- 7 理事長は、前項の規定により募集の期間が満了した場合には、直ちにその旨を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。
- 8 次に掲げる者以外の職員は、理事長が別に定めるところにより、募集の期間中いつでも応募し、第13項に規定する退職すべき期日が到来するまでの間いつでも応募の取下げを行うことができる。
- (1) 臨時的に雇用される職員その他の法律により任期を定めて雇用される者
  - (2) 第2項第2号に規定する退職すべき期日又は同号に規定する退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者
  - (3) 就業規則第46条の規定による懲戒処分（故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。第10項第2号において同じ。）又はこれに準ずる処分を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者
- 9 前項の規定による応募（以下この条において単に「応募」という。）又は応募の取下げは職員の自発的な意思に委ねられるものであって、理事長は、職員に対しこれらを強制してはならない。
- 10 理事長は、応募をした職員（以下この条において「応募者」という。）について、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、応募による退職が予定されている職員である旨の認定（以下この条において単に「認定」という。）をするものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第2項第3号に掲げる募集をする人数を超える場合であって、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集をする人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、理事長は、当該方法に従い、当該募集をする人数を超える分の応募者について認定をしないことができる。
- (1) 応募が募集実施要項又は第8項の規定に適合しない場合
  - (2) 応募者が応募をした後就業規則第46条の規定による懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合
  - (3) 応募者が前号に規定する処分を受けるべき行為（在職期間中の応募者の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかかなものをいう。）をしたことを疑うに足る相当な理由がある場合その他応募者

に対し認定を行うことが業務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合

(4) 応募者を引き続き職務に従事させることが業務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合

- 11 理事長は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、理事長が別に定めるところにより、その旨（認定をしない旨の決定をした場合においてはその理由を含む。）を応募者に書面により通知するものとする。
- 12 理事長は、募集実施要項において退職すべき期間を記載した場合には、認定を行った後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、理事長が別に定めるところにより、前項の規定により認定をした旨を通知した応募者に当該期日を書面により通知するものとする。
- 13 理事長は、認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた応募者（以下この条において「認定応募者」という。）が募集実施要項に記載された退職すべき期日又は前項の規定により応募者に通知された退職すべき期日（この項の規定により繰り上げられ、又は繰り下げられた退職すべき期日を含む。以下この条において「退職すべき期日」という。）に退職することにより業務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、理事長が別に定めるところにより、退職すべき期日の繰上げ又は繰下げについて当該認定応募者の書面による同意を得たときは、業務の能率的運営を確保するために必要な限度で、退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。
- 14 理事長は、前項の規定により退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに、理事長が別に定めるところにより、新たに定めた退職すべき期日を当該認定応募者に書面により通知しなければならない。
- 15 認定応募者が次の各号のいずれかに該当するときは、認定は、その効力を失う。
  - (1) 第24条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。
  - (2) 第30条の規定により退職手当を支給しない場合に該当するに至ったとき。
  - (3) 退職すべき期日が到来するまでに退職し、又は退職すべき期日に退職しなかったとき（前2号に掲げるときを除く。）。
  - (4) 就業規則第46条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分及び第8項第3号に規定する場合における懲戒処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。
  - (5) 第8項の規定により応募を取り下げたとき。
- 16 理事長は、この条の規定による募集及び認定について、理事長が別に定めるところにより、募集実施要項（第10項に規定する方法を周知した場合にあっては、当該方法を含む。）及び認定応募者の数を公表しなければならない。

（予告を受けない退職者の退職手当）

第 21 条 職員の退職が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 20 条及び第 21 条の規定に該当する場合におけるこれらの規定による給与は、一般の退職手当に含まれるものとする。ただし、一般の退職手当の額がこれらの規定による給与の額に満たないときは、一般の退職手当のほか、その差額に相当する額を退職手当として支給する。

（失業者の退職手当）

第 22 条 勤続期間 12 月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者に相当するものとして理事長が別に定めるものをいう。以下この条において同じ。）にあっては、6 月以上）で退職した職員（第 4 項の規定に該当する者を除く。）であって、第 1 号に掲げる額が第 2 号に掲げる額に満たないものが、当該退職した職員を同法第 15 条第 1 項に規定する受給資格者と、当該退職した職員の勤続期間（当該勤続期間に係る職員となった日前に職員又は理事長が別に定める職員に準じる者（以下この条において「職員等」という。）であったことがあるものについては、当該職員等であった期間を含むものとし、当該勤続期間又は当該職員等であった期間に第 2 号ア又はイに掲げる期間が含まれているときは、当該ア又はイに掲げる期間に該当するすべての期間を除く。以下この条において「基準勤続期間」という。）の年月数を同法第 22 条第 3 項に規定する算定基礎期間の年月数と、当該退職の日を同法第 20 条第 1 項第 1 号に規定する離職の日と、特定退職者を同法第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者とみなして同法第 20 条第 1 項を適用した場合における同項各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める期間（当該期間内に妊娠、出産、育児その他理事長が別に定める理由により引き続き 30 日以上職業に就くことができない者が、理事長が別に定めるところにより理事長にその旨を申し出た場合には、当該理由により職業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 4 年を超えるときは、4 年とする。次項において「支給期間」という。）内に失業している場合において第 1 号に規定する一般の退職手当等の額を第 2 号に規定する基本手当の日額で除して得た数（1 未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）に等しい日数（以下この項において「待期日数」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、その超える部分の失業の日につき第 2 号に規定する基本手当の日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手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待期日数を減じた日数分を超えては支給しない。

(1) 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

(2) その者を雇用保険法第 15 条第 1 項に規定する受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第 17 条第 1 項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第 20 条第 1 項第 1 号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第 22 条第 3 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 16 条の規定によりその者が支給を受けることができる基本手当の日額にその者に

係る同法第 22 条第 1 項に規定する所定給付日数（次項において「所定給付日数」という。）を乗じて得た額

ア 当該勤続期間又は当該職員等であった期間に係る職員等となった日の直前の職員等でなくなった日が当該職員等となった日前 1 年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなった日以前の職員等であった期間

イ 当該勤続期間に係る職員等となった日前に退職手当の支給を受けたことのある職員については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であった期間

2 勤続期間 12 月以上（特定退職者にあつては、6 月以上）で退職した職員（第 5 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、その失業の日につき前項第 2 号の規定の例によりその者につき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手当の日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手当の支給の条件に従い支給する。ただし、前項第 2 号の規定の例によりその者につき雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者に係る所定給付日数に相当する日数分を超えては支給しない。

3 前 2 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ことその他の理事長が別に定める理由によるものである職員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、理事長が別に定めるところにより、理事長にその旨を申し出たときは、第 1 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と、求職の申込みをしないことを希望する一定の期間（1 年を限度とする。）に相当する期間を合算した期間（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求職の申込みをしたときは、当該各号に定める期間に当該退職の日の翌日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、「当該期間内」とあるのは「当該合算した期間内」と、前項中「支給期間」とあるのは「第 3 項において読み替えられた第 1 項に規定する支給期間」とし、当該退職の日後に事業（その実施期間が 30 日未満のものその他理事長が別に定めるものを除く。）を開始した職員その他これに準ずるものとして理事長が別に定める職員が理事長が別に定めるところにより、理事長にその旨を申し出たときは、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が 4 年から第 1 項及び本項の規定により算定される期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、第 1 項及び本項の規定による期間に算入しない。

4 勤続期間 6 月以上で退職した職員であつて、その者を雇用保険法第 4 条第 1 項に規定する被保険者とみなしたならば同法第 37 条の 2 第 1 項に規定する高年齢被保険者に該当するもののうち、第 1 号に掲げる額が第 2 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には、一般の退職手当等のほか、第 2 号に掲げる額から第 1 号に掲げる額を減じた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求職者給付金の支給の条件に従い支給する。

- (1) 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
  - (2) その者を雇用保険法第 37 条の 3 第 2 項に規定する高年齢受給資格者と、その者の基準勤続期間を同法第 17 条第 1 項に規定する被保険者期間と、当該退職の日を同法第 20 条第 1 項第 1 号に規定する離職の日と、その者の基準勤続期間の年月数を同法第 37 条の 4 第 3 項の規定による期間の年月数とみなして同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高年齢求職者給付金の額に相当する額
- 5 勤続期間 6 月以上で退職した職員であつて、その者を雇用保険法第 4 条第 1 項に規定する被保険者とみなしたならば同法第 37 条の 2 第 1 項に規定する高年齢被保険者に該当するものが退職の日後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、前項第 2 号の規定の例によりその者につき同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高年齢求職者給付金の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求職者給付金の支給の条件に従い支給する。
- 6 第 1 項又は第 2 項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、雇用保険法第 24 条から第 28 条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第 1 項又は第 2 項の退職手当を支給することができる。
- (1) その者が理事長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第 24 条第 1 項に規定する公共職業訓練等を受ける場合
  - (2) その者が次のいずれかに該当する場合
    - ア 特定退職者であつて、雇用保険法第 24 条の 2 第 1 項各号に掲げる者に相当する者として理事長が別に定める者のいずれかに該当し、かつ、理事長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 4 条第 4 項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの
    - イ 雇用保険法第 22 条第 2 項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第 24 条の 2 第 1 項第 2 号に掲げる者に相当する者として理事長が別に定める者に該当し、かつ、理事長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第 4 条第 4 項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの
- 7 第 1 項、第 2 項及び第 4 項から前項までに定めるもののほか、第 1 項又は第 2 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、雇用保険法第 36 条、第 37 条及び第 56 条の 3 から第 59 条までの規定に準じて理事長が別に定めるところにより、それぞれ当該各号に掲げる給付を、退職手当として支給する。
- (1) 理事長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第 36 条に規定する公共職業訓練等を受けている者については、技能習得手当
  - (2) 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されてい

- る同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して寄宿する者については、寄宿手当
- (3) 退職後公共職業安定所に出頭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業に就くことができない者については、傷病手当
  - (4) 安定した職業に就いた者については、就業促進手当
  - (5) 公共職業安定所、職業安定法第4条第9項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第18条の2に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は理事長が雇用保険法の規定の例により指示した同法第58条第1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については、移転費
  - (6) 求職活動に伴い雇用保険法第59条第1項各号のいずれかに該当する行為をする者については、求職活動支援費
- 8 前項第3号に掲げる退職手当の支給があったときは、第1項、第2項又は前項の規定の適用については、当該支給があった金額に相当する日数分の第1項又は第2項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。
- 9 第7項第4号に掲げる退職手当の支給があったときは、第1項、第2項又は第7項の規定の適用については、雇用保険法第56条の3第1項第1号に該当する者に係る就業促進手当について同条第4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分の第1項又は第2項の規定による退職手当の支給があったものとみなす。
- 10 第7項の規定は、第4項又は第5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（第4項又は第5項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して1年を経過していないものを含む。）について準用する。この場合において、第7項中「次の各号」とあるのは「第4号から第6号まで」と、「雇用保険法第36条、第37条及び」とあるのは「雇用保険法」と読み替えるものとする。
- 11 雇用保険法第10条の4の規定は、偽りその他不正の行為によって第1項、第2項及び第4項から第7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ついて準用する。
- 12 本条の規定による退職手当は、雇用保険法の規定によるこれに相当する給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。

#### （定義）

第23条 この章において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 懲戒解雇等処分 就業規則第47条第1項第4号の規定による懲戒解雇の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。
- (2) 退職手当管理機関 職員の退職（この規程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。以下第 29 条まで同じ。) の日において当該職員に対し懲戒解雇等処分を行う権限を有していた機関をいう。ただし、当該機関が当該職員の退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職(当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職)を占める職員に対し懲戒解雇等処分を行う権限を有する機関をいう。

(懲戒解雇等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限)

第 24 条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者(当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者)に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が業務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が業務に対する県民の信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

(1) 懲戒解雇等処分を受けて退職をした者

(2) 就業規則第 25 条第 3 項の規定による解雇又はこれに準ずる退職をした者

2 退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

(退職手当の支払の差止め)

第 25 条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うものとする。

(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をしたとき。

(2) 退職をした者に対しまだ当該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、当該退職をした者が基礎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 退職をした者に対しまだ当該退職に係る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、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

(1) 当該退職をした者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が速

捕されたとき又は当該退職手当管理機関が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、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが業務に対する県民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。

(2) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為（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に照らして懲戒解雇等処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき。

3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該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、前項第2号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

4 前3項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を行った退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を行った退職手当管理機関は、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎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支払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。

(1) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分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) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分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、次条第1項の規定による処分を受けることなく、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) 当該支払差止処分を受けた者について、その者の基礎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、かつ、次条第1項の規定による処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合

6 第3項の規定による支払差止処分を行った退職手当管理機関は、当該支払差止処分を受けた者が次条第2項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日

- から1年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。
- 7 前2項の規定は、当該支払差止処分を行った退職手当管理機関が、当該支払差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなったとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
  - 8 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第22条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。
  - 9 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消されたことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者が第3項の規定による支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至ったときを含む。）において、当該退職をした者が既に第10条の規定による退職手当の額の支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同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、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。
  - 10 前条第2項の規定は、支払差止処分について準用する。

（退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限）

第26条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る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、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第24条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

- (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、基礎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) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し懲戒解雇処分（以下「定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分」という。）を受けたとき。
- (3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けべき行為をしたと認めたとき。

- 2 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該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、前項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第24条第1項に規定する事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。
- 3 退職手当管理機関は、第1項第3号又は前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 前項の規定による意見の聴取については、理事長が別に定める。
- 5 第24条第2項の規定は、第1項及び第2項の処分について準用する。
- 6 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定により当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。

（退職をした者の退職手当の返納）

第27条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第24条第1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第22条第2項又は第5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（次条及び第29条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第29条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- (1) 当該退職をした者が基礎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) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分を受けたとき。
  - (3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第22条第1項又は第4項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合（受けることができる場合を含む。）における当

該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うことができない。

- 3 第1項第3号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。
- 4 退職手当管理機関は、第1項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けべき者の意見を聴取しなければならない。
- 5 前項の規定による意見の聴取については、理事長が別に定める。
- 6 第24条第2項の規定は、第1項の規定による処分について準用する。

#### (遺族の退職手当の返納)

第28条 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第1項第3号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第24条第1項に規定する事情のほか、当該遺族の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- 2 第24条第2項並びに前条第2項及び第4項の規定は、前項の規定による処分について準用する。
- 3 前項において準用する前条第4項の規定による意見の聴取については、理事長が別に定める。

#### (退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第29条 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第27条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第5項までに規定する場合を除く。）において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この項から第6項までにおいて同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職

員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に第27条第5項又は前条第3項の規定による意見の聴取を受けた場合において、第27条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第5項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第25条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第27条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた後において第27条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分を受けた場合において、第27条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職

手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 6 前各項の規定による処分に基づき納付する金額は、第24条第1項に規定する事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産の額のうち前各項の規定による処分を受けるべき者が相続又は遺贈により取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が2人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当等の額を超えることとなってはならない。
- 7 第24条第2項並びに第27条第2項及び第4項の規定は、第1項から第5項までの規定による処分について準用する。
- 8 前項において準用する第27条第4項の規定による意見の聴取については、理事長が別に定める。

（職員が退職した後に引き続き職員となった場合等における退職手当の不支給）

第30条 職員が退職した場合（第24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ったときは、この規程による退職手当は、支給しない。

（実施規定）

第31条 この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は令和7年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）の第18条第1項の規定による職員としての引き続いた在職期間の計算については、その者の職員の退職手当に関する条例（昭和29年広島県条例第2号。以下「退職手当条例」という。）第2条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間を法人の職員としての在職期間とみなす。

- 3 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6条から第10条まで、附則第7項から第10項まで及び附則第12項から第16項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。この場合において、第16条第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第3項」とする。
- 4 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6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、同項又は第9条及び附則第10項の規定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。
- 5 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第8条又は附則第8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、その者の勤続期間を35年として附則第3項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 6 退職した者の基礎在職期間中に給料月額の変額改定（平成18年3月31日以前に行われた給料月額の変額改定で広島県人事委員会が定めるものを除く。）によりその者の給料月額が変額されたことがある場合において、その者の変額後の給料月額が変額前の給料月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする規程の適用を受けたことがあるときは、この規程による給料月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第16条第2項に規定する給与規程による給料表が適用される職員に係る基本給月額に含まれる給料の月額及び同項に規定するその他の職員に係る基本給月額に含まれる給料月額に相当するものとして理事長が別に定めるものについては、この限りでない。
- 7 当分の間、第7条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であって、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第6条の規定の適用については、同条第1項中「又は第8条」とあるのは、「、第8条又は附則第7項」とする。
- 8 当分の間、第8条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であって、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は第2項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。この場合における第6条の規定の適用については、同条第1項中「又は第8条」とあるのは、「、第8条又は附則第8項」とする。
- 9 前2項の規定は、次に掲げる職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額につい

ては適用しない。

- (1) この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、職員の定年等に関する条例等の一部を改正する条例（令和4年広島県条例第36号）第1条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和59年広島県条例第26号。以下「令和5年旧職員定年条例」という。）第3条ただし書に規定する職員に相当する職員であって、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により、法人の職員となったもの
- (2) 給与その他の処遇の状況が前号に掲げる職員に類する職員として理事長が別に定める職員

10 給与規程附則第3項の規定による職員の給料月額の変定は、給料月額の減額変定に該当しないものとする。

11 当分の間、給与規程附則第3項の規定が適用される職員については、当該職員が同項に規定する特定日の前日に、現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、当該職員の同日までの勤続期間及び同日における給料月額を基礎として算定した額が、退職の日におけるその者の同日までの勤続期間及び退職日給料月額を基礎として算定した額よりも多いときは、その多い額をもって退職手当の額とする。

12 当分の間、第7条第1項第3号並びに第8条第1項第2号、第4号及び第5号に掲げる者に対する第10条、第14条の規定の適用については、第10条本文中「定年に達する日」とあるのは「定年（附則第9項各号に掲げる職員以外の者にあつては60歳とし、附則第9項第1号に掲げる職員にあつては65歳とし、附則第9項第2号に掲げる職員にあつては理事長が別に定める年齢とする。）に達する日」と、第10条の表第7条第1項及び第8条第1項の項、第9条第1項第1号の項及び第9条第1項第2号の項並びに第14条の表第13条第1項の項、第13条第2項第1号の項及び第13条第2項第2号の項中「その者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とあるのは「その者に係る定年（附則第9項各号に掲げる職員以外の者にあつては60歳とし、附則第9項第1号に掲げる職員にあつては65歳とし、附則第9項第2号に掲げる職員にあつては理事長が別に定める年齢とする。）と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき」とする。

13 当分の間、第7条第1項第3号並びに第8条第1項第2号、第4号及び第5号に掲げる者（次の表の左欄に掲げる者であつて、退職の日において定められているその者に係る定年がそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢を超える者に限る。）（理事長が別に定める者を除く。）に対する第10条及び第14条の規定の適用については、第10条の表第7条第

1 項及び第 8 条第 1 項の項、第 9 条第 1 項第 1 号の項及び第 9 条第 1 項第 2 号の項並びに第 14 条の表第 13 条第 1 項の項、第 13 条第 2 項第 1 号の項及び第 13 条第 2 項第 2 号の項中「100 分の 3（その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2）」とあるのは「100 分の 3」とする。

附則第 9 項各号に掲げる職員以外の者	60 歳
附則第 9 項第 1 号に掲げる職員	65 歳
附則第 9 項第 2 号に掲げる職員	理事長が別に定める年齢

14 当分の間、第 7 条第 1 項第 3 号及び第 8 条第 1 項（第 1 号を除く。）に規定する者に対する第 10 条の規定の適用並びに第 20 条の規定の適用については、第 10 条本文中「20 年を」とあるのは「15 年を」とするほか、前項の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、第 10 条本文中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあり、及び第 20 条第 1 項第 1 号中「定年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

15 当分の間、第 8 条第 1 項第 3 号に掲げる者であつて附則第 13 項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達する日以前に退職したときにおける第 10 条及び第 14 条の規定の適用については、第 10 条の表第 7 条第 1 項及び第 8 条第 1 項の項、第 9 条第 1 項第 1 号の項及び第 9 条第 1 項第 2 号の項並びに第 14 条の表第 13 条第 1 項の項、第 13 条第 2 項第 1 号の項及び第 13 条第 2 項第 2 号の項中「100 分の 3（その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2）」とあるのは、「附則第 13 項の表の左欄に掲げる者の区分ごとに同表の右欄に掲げる年齢と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数に 100 分の 3 を乗じて得た割合を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。

16 当分の間、第 8 条第 1 項第 3 号に掲げる者であつて附則第 13 項の表の左欄に掲げる者が同表の右欄に掲げる年齢に達した日以後に退職したときにおける第 10 条及び第 14 条の規定の適用については、第 10 条の表第 7 条第 1 項及び第 8 条第 1 項の項、第 9 条第 1 項第 1 号の項及び第 9 条第 1 項第 2 号の項並びに第 14 条の表第 13 条第 1 項の項、第 13 条第 2 項第 1 号の項及び第 13 条第 2 項第 2 号の項中「100 分の 3（その年数が 1 年である者にあつては、100 分の 2）」とあるのは、「100 分の 2 を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数で除して得た割合」とする。

17 事業譲渡契約書（令和6年10月31日締結）によって、法人設立時に医療法人J R広島病院の職員（契約職員、シニア職員、専門職員を除く。）から転籍により引き続いて法人の職員となった者については、医療法人J R広島病院の職員としての引き続いた在職期間は、第18条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間とみなす。