

社会福祉法人春日井市社会福祉協議会
職員退職手当支給規程

(平成14年規程第13号)

(趣旨)

第1条 この規程は、社会福祉法人春日井市社会福祉協議会就業規則（平成20年規程社会福祉法人春日井市社会福祉協議会第8号。以下「就業規則」という。）第54条の規定に基づき社会福祉法人春日井市社会福祉協議会の職員（以下「職員」という。）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、職員が退職した場合に、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 就業規則第3条第3項に規定する嘱託職員のうち、正規の勤務時間（就業規則第32条から第34条まで及び第36条に規定する勤務時間をいう。）以上勤務した日（法令又は規程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（1月間の日数（日曜日、土曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から1月3日までの日の日数は算入しない。）が20日に満たない日数の場合にあつては18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数）以上ある月が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至っ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、この規程（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条中業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。）を適用する。

(遺族の範囲及び順位)

第2条の2 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つた者を含む。）
- (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つ

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 この規程の規定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 この規程の規定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、この規程の規定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の規定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2条の3 次条及び第6条の5の規定による退職手当（以下「退職手当」という。）

は、職員が退職した日から起算して2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。

(退職手当)

第2条の4 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3までの規定により計算した退職手当の基本額に、第6条の4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3条 次条又は第5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の月額（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

し、職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの事由がないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料の月額とする。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傷病（労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）別表第1の障害等級のうち1級から7級までに該当する程度の障害の状態にある傷病とする。この項、次条第2項及び第5条において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第7条の3第11項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（第8条第1項に規定する者及び傷病によらず、就業規則第25条第1号及び第2号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6条の4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4条 11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、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22条第1項の規定により退職した者（同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）
- (2) その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により

退職した者で会長の承認を得たもの

(3) 第7条の3第11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16項第3号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（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。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もの（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5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22条第1項の規定により退職した者（同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）

(2) 就業規則第25条第4号の規定による解雇の処分を受けて退職した者

(3) 第7条の3第11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16項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者

(4) 業務上の傷病又は死亡により退職した者

(5) 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続することを困難とする理由により退職した者で会長の承認を得たもの

(6) 25年以上勤続し、第7条の3第11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16項第3号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（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もの（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5条の2 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施行された場合において、当該規程による改定により当該改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条の規定により算出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(この規程その他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がある場合におけるその退職

手当に係る退職の日以前の期間及び第7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8条第1項若しくは第10条第1項の規定により退職手当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) 職員として引き続いた期間

(2) 前号の期間に準ずるものとして会長が定める在職期間

（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5条の3 第5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から別に会長が定める期間前までに退職したものであって、その勤続期間が25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15年を減じた年齢以上であるものに対する第5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5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2を乗じて得た額の合計額
第5条の2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2を乗じて得た額の合計額
第5条の2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2を乗じて得た額の合計額に、

第5条の2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
--------------	---------	---

(退職理由の記録)

第5条の4 第4条第1項第2号及び第5条第1項第5号に掲げる者の退職の理由について、会長が定めるところにより、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6条 第3条から第5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。

第6条の2 第5条の2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5条の2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6条の3 第5条の3に規定する者に対する前2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6条	第3条から第5条まで	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5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2を乗じて得た額の合計額
	これらの	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の

第6条の2	第5条の2第1項の	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項の
	同項第2号イ	5条の3の規定により読み替えて適用する同項第2号イ
	同項の	同条の規定により読み替えて適用する同項の
第6条の2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2を乗じて得た額の合計額
第6条の2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2を乗じて得た額の合計額
	第5条の2第1項の第2号イ	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2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2を乗じて得た額の合計額
	当該割合	当該第5条の3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6条の4 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5条の2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15条の規定による休職（業務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職を除く。）、同規則第64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った月を除く。第7条第4項において「休職月等」という。）のうち会長が定めるものを除く。）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 65,000円
- (2) 第2号区分 59,550円
- (3) 第3号区分 54,150円
- (4) 第4号区分 43,350円
- (5) 第5号区分 32,500円
- (6) 第6号区分 27,100円
- (7) 第7号区分 21,700円
- (8) 第8号区分 零

2 退職した者の基礎在職期間に第5条の2第2項第2号に規定す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、会長が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、会長が定める。

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零のもの 零
- (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 零

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、会長が定める。

(退職手当の額に係る特例)

第6条の5 第5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2条の4、第5条、第5条の2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、社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員給与規程（平成14年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第8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会長が別に定める額とする。

（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9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、その者が退職した日又は、その翌日に再び職員になったときは、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、前条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤務期間の計算については適用しない。

（勤続期間の計算の特例）

第7条の2 次の各号に掲げる者に対する退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計

算については、当該各号に掲げる期間は、前条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間とみなす。

- (1) 職員が会長の要請に応じ、他の団体の職員となるため退職又は出向をし、かつ、他の団体の職員として在職した後引き続いて再び職員となった者 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終期までの期間
- (2) 職員が会長の要請に応じ、他の団体の職員となるため退職又は出向をし、かつ、他の団体の職員として在職し退職する者で会長が認める者 先の職員としての在職期間の始期から他の団体の職員としての終期までの期間
- (3) 第2条第2項に規定する者 その者の同項に規定する勤務した月が引き続き12月を超えるに至るまでのその引き続き勤務した期間
- (4) 第2条第2項に規定する者以外の常時勤務に服することを要しない者のうち、同項に規定する勤務した月が引き続き12月を超えるに至るまでの間に引き続き職員となり、通算して12月を超える期間勤務したもの その職員となる前の引き続き勤務した期間

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第7条の3 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15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地の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又は勤務地に属する職員を対象として行う募集
- 2 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、当該募集に関し次に掲げる必要な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11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) 募集する人数
- (4) 募集の期間
- (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9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。）又は応募の取下げに係る手続き
 - (8) 第12項の規定による通知の予定時期
 - (9) 第7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) 募集に関する問い合わせを受けるための連絡先
 - (11) 前各号に掲げるもののほか、会長が定める事項
- 3 募集実施要項に前項第5号に掲げる職員を記載するときは、当該職員の範囲に含まれる職員の数が募集をする人数に1を加えた人数以上となるようにしなければならない。ただし、第1項第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りではない。
- 4 募集実施要項に募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の年月日時を明らかにしてしなければならない。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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、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。
- 8 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。
- 9 次に掲げる者以外の職員は、会長が定めるところにより、募集の期間中いつでも応募し、第16項第3号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) 第2条第2項の規定により職員とみなされる者

- (2) 臨時的に雇用される職員
 - (3) 第2項に規定する退職すべき期日又は同項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
 - (4) 就業規則第64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。）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
- 10 前項の規定による応募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、職員に対しこれらを強制してはならない。
- 11 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項に規定す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、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9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64条の規定による懲戒処分（第9項第4号に規定する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。）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あきらかなものをいう。）をしたことを疑うに足り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できる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
- 12 認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、会長が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。

- 13 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、会長が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。
- 14 認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた職員（以下この項及び次項において「認定応募者」という。）が第16項第3号に規定する退職すべき期日（以下この項及び次項において「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、会長が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。
- 15 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、会長が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。
- 16 認定を受けた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8条第1項に該当するに至ったとき。
 - (2) 第14条第1項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) 募集実施要項に記載された退職すべき期日若しくは第13項及び前項の規定により応募者に通知された退職すべき期日が到来するまでに退職し、又はこれらの期日に退職しなかったとき（前2号に掲げる時を除く。）。
 - (4) 就業規則第64条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分及び第9項第4号に規定する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。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。
 - (5) 第9項の規定により応募を取り下げたとき。
- 17 この条の規定による募集及び認定について、会長が定めるところにより、募集実施要項（第11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。）及び認定を受けた応募者の数を公表しなければならない。

(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8条 懲戒解雇(就業規則第64条第6号に規定する懲戒解雇をいう。以下同じ。)処分を受けて退職した職員があるときは、会長は、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、当該非違が社会福祉法人春日井市社会福祉協議会(以下「本会」という。)の業務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が本会の業務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該退職手当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。

2 会長は、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。

3 会長は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を民法(明治29年法律第89号)第98条の規定に従い公示することをもって通知に代えることができる。

(退職手当の支払いの差止め)

第9条 会長は、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、当該退職に係る退職手当の額の支払い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退職手当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 会長は、退職をした者に対しまだ当該退職に係る退職手当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、当該退職をした者に対し、当該退職手当の額の支払い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

逮捕されたとき又は会長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、その者に対し退職手当の額を支払うことが本会の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とき。

(2) 会長が、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職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇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。）に対しまだ当該退職手当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、会長は、当該遺族に対し、当該退職手当の額の支払いを差し止める処分を行うことができる。

4 前3項の規定による退職手当の額の支払いを差し止める処分（以下「支払差止処分」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、会長に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 会長は、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、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 会長は、第3項の規定による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、会長が、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、当該退職手当の額の支払い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 前条第2項及び第3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10条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る退職手当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、会長は、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8条第1項の規定との権衡を勘案して、当該退職手当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（就業規則第3条第4項第1号に規定する再雇用等職員（以下「再雇用等職員」という。）となった者に限る。）が当該退職手当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「再雇用等職員に対する解雇処分」という。）を受けたとき。

(3) 会長が、当該退職をした者（再雇用等職員に対する解雇処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該退職手当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処分を受けるべき行為をしたと認めるとき。

- 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。）に対しまだ当該退職手当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、会長は、当該遺族に対し、第8条第1項に規定する事情を勘案して、当該退職手当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 会長は、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 第8条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定による処分について準用する。
- 5 支払差止処分に係る退職手当に関し第1項又は第2項の規定により当該退職手当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11条 退職をした者に対し当該退職に係る退職手当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、会長は、当該退職をした者に対し、第8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、当該退職手当の額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退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再雇用等職員に対する解雇処分を受けたとき。
 - (3) 会長が、当該退職をした者（再雇用等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、当該退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた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。
- 2 前項第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。
 - 3 会長は、第1項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。

4 第8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12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。)に対し当該退職手当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、会長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第8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、当該退職手当の額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8条第2項並びに前条第3項の規定は、前項の規定による処分について準用する。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の返納)

第12条の2 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退職手当等の額が支払われた後において、当該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11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、会長が、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、会長は、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、当該退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の返納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月以内に前項に定める通知を受けた場合において、第11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、会長は、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、当該退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の返納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9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11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、会長は、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、当該退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の返納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11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、会長は、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、当該退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の返納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再雇用等職員に対する解雇処分を受けた場合において、第11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、会長は、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再雇用等職員に対する解雇処分を受けたことを理由として、当該退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の返納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に基づき返納する金額は、第8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

の額のうち第1項から前項まで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、各相続人が返納する金額の合計額は、当該退職手当等の額を超えることとなってはならない。

7 第8条第2項及び第11条第3項の規定は、第1項から第4項までの規定による処分について準用する。

(理事会の承認)

第13条 会長は、第10条第1項第3号若しくは第2項、第11条第1項、第12条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分（以下この条において「退職手当の支給制限等の処分」という。）を行おうとするときは、理事会に諮り、その承認を得なければならない。

2 理事会は、第10条第2項、第12条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分を受けるべき者から申し立てがあった場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

3 理事会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関して必要な調査をすることができる。

(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14条 職員が退職した場合（第8条第1項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、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

2 職員のうち、春日井市職員の職を保有する職員が退職した場合は、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

(委任)

第15条 この規程に定めるもののほか必要な事項は、会長が定める。

附 則 (平成14年規程第13号)

(施行期日)

1 この規程は、平成14年4月1日から施行する。

(勤続期間の計算の特例)

- 2 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3条から第5条の3までの規定により計算した額にそれぞれ100分の81.7を乗じて得た額とする。この場合において、第6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第2項」とする。
- 3 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3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5条の2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。
- 4 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第5条の規定に該当する退職をした者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2項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 5 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会長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定の適用を受けたことがあるときは、この規定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、給料月額に相当するものとして会長が定めるものについては、この限りでない。
- 6 当分の間、第3条第2項の規定は、11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もの（定年の定めのない職を退職した者を除く。）に対する退職手当の基本額については適用しない。
- 7 当分の間、第4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もの（定年の定めのない職を退職した者及び同項又は同条第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3条の規定の適用については、同条第1項中「又は第5条」とあるのは、「第5条又は附則第7項」と読み替えるものとする。
- 8 当分の間、第5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及び同項又は同条第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3条の規定の適用については、同条第

- 1 項中「又は第 5 条」とあるのは、「、第 5 条又は附則第 8 項」と読み替えるものとする。
- 9 給与規程附則第 3 項の規定による職員の給料月額の設定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。
- 10 当分の間、第 4 条第 1 項第 3 号並びに第 5 条第 1 項第 3 号、第 5 号及び第 6 号に掲げる者に対する第 5 条の 3 及び第 6 条の 3 の規定の適用については、第 5 条の 3 中「定年に達する日」とあるのは「60歳に達する日」と、第 5 条の 3 の表第 5 条第 1 項の項、第 5 条の 2 第 1 項第 1 号の項及び第 5 条の 2 第 1 項第 2 号の項並びに第 6 条の 3 の表第 6 条の項、第 6 条の 2 第 1 号の項及び第 6 条の 2 第 2 号の項中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあるのは「60歳」とする。
- 11 当分の間、第 4 条第 1 項第 3 号並びに第 5 条第 1 項第 3 号、第 5 号及び第 6 号に掲げる者（会長が定める者を除く。）に対する第 5 条の 3 の規定の適用については、同条中「別に会長が定める期間」とあるのは「零月」とする。
- 12 当分の間、第 4 条第 1 項第 3 号及び第 5 条第 1 項（第 1 号を除く。）に規定する者に対する第 5 条の 3 及び第 8 条の 4 の規定の適用については、第 5 条の 3 及び第 7 条の 3 第 1 項第 1 号中「15年を」とあるのは「10年を」とするほか、第 5 条の 3 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 7 条の 3 第 1 項第 1 号中「定年」とあるのはそれぞれ「60歳」とする。
- 13 当分の間、第 5 条第 1 項第 2 号及び第 4 号に掲げる者であって60歳に達する日前に退職したときにおける第 5 条の 3 及び第 6 条の 3 の規定の適用については、第 5 条の 3 の表第 5 条第 1 項の項、第 5 条の 2 第 1 項第 1 号の項及び第 5 条の 2 第 1 項第 2 号の項並びに第 6 条の 3 の表第 6 条の項、第 6 条の 2 第 1 号の項及び第 6 条の 2 第 2 号の項中「100分の 2」とあるのは、「60歳と退職の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 2 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。
- 14 当分の間、第 5 条第 1 項第 2 号及び第 4 号に掲げる者であって60歳に達した日以後に退職したときにおける第 5 条の 3 及び第 6 条の 3 の規定の適用については、第 5 条の 3 の表第 5 条第 1 項の項、第 5 条の 2 第 1 項第 1 号の項及び第 5 条の 2 第 1 項第 2 号の項並びに第 6 条の 3 の表第 6 条の項、第 6 条の 2 第 1 号の項及び第 6 条

の2第2号の項中「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。

附 則 （平成16年規程第1号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成16年3月31日から施行する。ただし、附則第2項の規定は、平成17年1月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 平成16年3月31日から同年12月31日までの間におけるこの規程による改正後の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程附則第2項の規定の適用については、同項中「額は」とあるのは「額は、第6条の規定にかかわらず」と「100分の104」とあるのは「100分の107」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社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程第4条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、同条の規定にかかわらず、その者が同規程第5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年として同規程附則第2項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 4 この附則に規定するもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、会長が定める。

附 則 （平成18年規程第2号）

（施行期日）

- 第1条 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 第2条 職員が新制度適用職員（職員であって、その者がこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に退職することにより改正後の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程（以下「新規程」という。）の規定による退職手当の支給を受けることとなる者をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が施行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同日における給料月額を基礎として、改正前の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程（以下「旧規

程」という。)第3条から第6条まで及び附則第7条の規定による改正前の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程の一部を改正する規程(平成14年規程第13号。以下この条及び次条において「規程第13号」という。)附則第2項から第4項までの規定により計算した額(当該勤続期間が43年又は44年の者であって、傷病若しくは死亡によらずにその者の都合により又は業務によらない傷病により退職したものにあっては、その者が旧規程第5条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を35年として旧規程附則第2項の規定の例により計算して得られる額)にそれぞれ100分の81.7(当該勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したものと及び37年以上42年以下の者で業務によらない傷病により退職したものを除く。)にあっては、104分の81.7)を乗じて得た額が、社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程第2条の3から第6条の5まで及び附則第7条の規定による改正後の規程第13号附則第2項から第5項までにより計算した退職手当の額(以下「新規程等退職手当額」という。)よりも多いときは、これら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これらの規定による退職手当の額とする。

第3条 職員が施行日以後平成21年3月31日までの間に新制度適用職員として退職した場合において、その者についての新規程等退職手当額がその者が施行日の前日に受けていた給料月額を退職の日の給料月額とみなして旧規程第3条から第6条まで及び附則第7条の規定による改正前の規程第13号附則第2項から第4項までの規定により計算した退職手当の額(以下「旧規程等退職手当額」という。)よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、新規程等退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

- (1) 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額(その少ない額が100,000円を超える場合には、100,000円)
 - ア 新規程第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額
 - イ 新規程等退職手当額から旧規程等退職手当額を控除した額
- (2) 施行日以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以

下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が1,000,000円を超える場合には、1,000,000円

ア 新規程第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額

イ 新規程等退職手当額から旧規程等退職手当額を控除した額

(3) 平成19年4月1日以降平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が500,000円を超える場合には、500,000円）

ア 新規程第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額

イ 新規程等退職手当額から旧規程等退職手当額を控除した額

第4条 基礎在職期間の初日が施行日前である者に対する新規程第5条の2の規定の適用については、同条第1項中「基礎在職期間」とあるのは、「基礎在職期間（社会福祉法人春日井市社会福祉協議会退職手当支給規程の一部を改正する規程附則第2条に規定する施行日以後の期間に限る。）」とする。

第5条 新規程第6条の4の規定により退職手当の調整額を計算する場合において、基礎在職期間の初日が平成8年4月1日前である者に対する同条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条の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	読み替える字句	読み替える字句
第1項	その者の基礎在職期間（	平成8年4月1日以後のその者の基礎在職期間（
第2項	基礎在職期間	平成8年4月1日以後の基礎在職期間

第6条 この附則に定めるもののほか、この規定の施行に関して必要な経過措置は、会長が定める。

附 則 （平成20年規程第14号）

（施行期日）

1 この規程は、平成20年10月1日から施行する。

（合併に伴う勤続期間の計算の特例）

2 平成20年9月30日において解散前の社会福祉法人春日井市社会福祉事業団（以下「事業団」という。）の職員として在職した者が、引き続き社会福祉法人春日井市

社会福祉協議会（以下「本会」という。）の職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の事業団の職員としての勤続期間及び会長の定める他の団体の職員としての勤続期間を、本会の職員として引き続いた勤続期間とみなす。ただし、事業団及び会長の定める他の団体を退職したことによる退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りではない。

附 則（平成22年規程第2号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 改正後の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程の規定は、平成22年4月1日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

附 則（平成25年規程第6号）

（施行期日）

- 第1条 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 第1条の規定による改正後の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程（以下この条において「新規程」という。）附則第2項（新規程附則第3項及び第2条の規定による改正後の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程等の一部を改正する規程附則第3項においてその例による場合を含む。）及び第3項の規定の適用については、新規程附則第2項中「100分の87」とあるのは、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間においては「100分の98」と、同年4月1日から平成27年3月31日までの間においては「100分の92」とする。

第3条 第3条の規定による改正後の社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程の一部を改正する規程附則第2条の規定の適用については、同条中「100分の87」とあるのは、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間においては「100分の98」と、同年4月1日から平成27年3月31日までの間においては「100分の92」と、「104分の87」とあるのは、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間においては「104分の98」と、同年4月1日から平成27年3月31日ま

での間においては「104分の92」とする。

附 則 （平成27年規程第3号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 （平成30年規程第8号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 （平成31年規程第8号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 （令和5年規程第3号）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。