

# 退職金支給規程

(部分改正)

協栄コンサルタント株式会社

## 目 次

- 第 1 条 (退職金制度の義務化)
- 第 2 条 (適用範囲)
- 第 3 条 (掛金)
- 第 4 条 (退職金の額)
- 第 5 条 (退職金の減額・停止)
- 第 6 条 (退職金受給者)
- 第 7 条 (役員に選任された場合)
- 第 8 条 (改正)
- 附 則

(退職金制度の義務化)

第1条 就業規則第49条に基づき、従業員の退職金に関する支給条件及び支給基準を定め、この規程により退職金を支給する。

2. この規程は、2020年4月より施行される改正労働者派遣法における「同一労働同一賃金」の原則にもとづき、退職金制度が義務化され、「退職手当の決定、計算及び支払の方法（例えば、勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、退職手当額の算定方法及び一時金で支払うのか年金で支払うのか等の支払の方法をいう）」及び「退職手当の支払いの時期」を明確化し、退職手当については同種の業務に従事する一般労働者「厚生労働省の局長通達される最新の統計の値（別表1）」と同等以上（別表2）であることを退職金支給の原則とする。

3. 対象従業員の退職金の支給は、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

(1) 前項の掛金月額、別表1の基本給・賞与等の3%の額以上となるようにし、機構から支給された額が別表2の規定によって算出された額より少ないときは、その差額を会社が1ヵ月以内に直接支給し、機構から支給される額が多いときは、その額を本人の退職金の額とする。

(適用範囲)

第2条 就業規則第6条により雇用契約を結んだ従業員が、退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

(掛 金)

第3条 退職金共済契約は、従業員毎にその勤続年数によって第1条の3第1号に定める掛金月額によって締結し、毎年4月末までに掛金を調整する。

(退職金の額)

第4条 退職金の額は、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金（別表1）以上とし、別表2において平均的な賃金の額と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。

(退職金の減額・停止)

第5条 従業員の退職の事由が懲戒解雇の場合には、機構・中退共に退職金の減額を申し出ることがある。

2. 就業規則第44条及び第46条の規定にもとづく休職期間及び業務上の負傷又は疾

病以外の理由による欠勤がその月の所定労働日数の 2 分の 1 を超えた期間は、機構・中退共の掛金納付等を停止をし、減額処理の対象とする。

(退職金受給者)

第 6 条 退職金は、従業員（従業員が死亡したときはその遺族）に交付する退職金共済手帳により、機構・中退共から支給を受けるものとする。

2. 従業員が退職又は死亡したときは、やむを得ない理由がある場合を除き、本人の田は遺族が退職又は死亡後 1 ヶ月以内に機構に対して退職金が請求できるよう、本人の退職又は死亡後遅延なく退職金共済手帳を本人又は遺族に交付する。

3. 第 1 条第 3 項の規定により、差額を会社が支給する場合は、やむを得ない理由があるときを除き、本人又は遺族が退職又は死亡後 1 ヶ月以内に本人又は遺族にその差額を支給する。

(役員に選任された場合)

第 7 条 従業員が役員（兼務役員は除く）に選任された場合は、選任の日付をもって退職とし、1 ヶ月以内に機構に対して退職金が請求できるよう退職金共済手帳を本人に交付する。機構から支給された額が別表 2 の規定によって算出された額より少ないときは、その差額を会社が 1 ヶ月以内に直接支給し、機構から支給される額が多いときは、その額を本人の退職金の額とする。

(改 正)

第 8 条 この規程は、関係諸法規の改正および社会事情の変化などにより必要がある場合には、従業員代表と協議の上、改正する事ができることとする。

## 附 則

この規程は、平成 21 年 4 月 1 日制定

平成 31 年 4 月 1 日改正

令和 2 年 4 月 1 日改正

令和 7 年 4 月 1 日改正

この規程の退職金の支給要件の勤続年数の起算日は、本規程が制定された平成 21 年 4 月 1 日とする。

別表 1 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額(退職手当の関係)

| 勤続年数        |            | 3 年 | 5 年 | 10 年 | 15 年 | 20 年 | 25 年 | 30 年 | 33 年 |
|-------------|------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|
| 支給率<br>(月数) | 自己都合<br>退職 | 1.0 | 1.8 | 3.4  | 5.9  | 8.1  | 10.2 | 12.3 | 13.0 |
|             | 会社都合<br>退職 | 1.3 | 2.3 | 4.5  | 7.3  | 9.7  | 11.6 | 13.5 | 14.0 |

(資料出所)

「令和 6 年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)における退職金の支給率(モデル退職金(建設業)・大学卒)に、同調査において退職金制度があると回答した企業の割合(64.2%)をかけた数値として通達で定めたもの。

別表 2 対象従業員の退職手当の額

| 勤続年数        |            | 3 年<br>以上<br>5 年<br>未満 | 5 年<br>以上<br>10 年<br>未満 | 10 年<br>以上<br>15 年<br>未満 | 15 年以上<br>25 年未満 | 25 年以上<br>33 年未満 |
|-------------|------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------|------------------|
| 支給率<br>(月数) | 自己都合<br>退職 | 1.0                    | 3.0                     | 7.0                      | 10.0             | 16.0             |
|             | 会社都合<br>退職 | 2.0                    | 5.0                     | 9.0                      | 12.0             | 18.0             |

Ⅳ ※平均額の比較結果が同等以上

別表 1(再掲)

| 勤続年数        |            | 3 年 | 5 年 | 10 年 | 15 年 | 20 年 | 25 年 | 30 年 | 33 年 |
|-------------|------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|
| 支給率<br>(月数) | 自己都合<br>退職 | 1.0 | 1.8 | 3.4  | 5.9  | 8.1  | 10.2 | 12.3 | 13.0 |
|             | 会社都合<br>退職 | 1.3 | 2.3 | 4.5  | 7.3  | 9.7  | 11.6 | 13.5 | 14.0 |

(備考)

1. 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。
2. 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は 3 年とし、退職時の勤続年数が 3 年未満の場合は支給しない。
3. 退職金の支給要件の起算日は平成 21 年 4 月 1 日とする。