

規程第36号

理事長決定

平成22年1月1日制定・施行

平成24年4月1日改正・施行

平成25年4月1日改正・施行

平成26年4月1日改正・施行

平成31年1月31日改正・施行

令和3年8月1日改正・施行

令和4年10月1日改正・施行

令和5年4月1日改正・施行

日本年金機構職員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、日本年金機構職員就業規則（規程第21号。以下「職員就業規則」という。）第54条及び日本年金機構准職員就業規則（規程第22号。以下「准職員就業規則」という。）第43条の規定に基づき、日本年金機構（以下「機構」という。）の正規職員（職員就業規則第1条に規定する職員をいう。以下同じ。）及び准職員（准職員就業規則第1条に規定する准職員をいう。以下同じ。）（以下正規職員と准職員を合わせて「職員」という。）の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、職員が退職した日から起算して1月以内にその者（死亡により退職した場合には、その遺族。以下この条において同じ。）に支給する。ただし、日本年金機構人事管理規程（規程第20号。以下「人事管理規程」という。）第10条第1項の規定に基づき正規職員へ登用されたことに伴い准職員を退職した場合、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認することができない場合、第4条に規定する退職手当一時差止めを行う場合、その他特別の事情がある場合はこの限りでない。

2 人事管理規程第10条第1項の規定に基づき正規職員へ登用された准職員の准職員としての在職期間に係る退職手当は、正規職員としての在職期間に係る退職手当と合わせて、正規職員を退職した日から起算して1月以内にその者に支給する。

3 退職手当は、法令の定めに基づき控除すべき金額がある場合には、支払うべき退職手当の金額からその金額を控除して支給する。

(退職手当の支給制限)

第3条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当を支給しない。

(1) 日本年金機構職員制裁規程(規程第40号。以下「職員制裁規程」という。)第2条第1項第8号の規定に基づき、懲戒解雇により解雇された場合

(2) 勤続1年未満で退職した場合

2 職員制裁規程第2条第1項第7号の規定に基づき、諭旨解雇により退職した場合は、退職手当の2分の1を限度として支払わないことができる。

3 退職した者又は死亡により退職した者の遺族(退職した者(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の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職手当の支払を受ける権利を承継した者を含む。)に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為に関して懲戒解雇又は諭旨解雇を受ける理由に相当する事実が明らかになった場合の当該退職手当の支給については、次の各号に定めるところによる。

(1) その者の在職期間中の行為に関して、懲戒解雇を受ける理由に相当する事実が明らかになった場合には、退職手当を支給しない。

(2) その者の在職期間中の行為に関して、諭旨解雇を受ける理由に相当する事実が明らかになった場合には、退職手当の2分の1を限度として支払わないことができる。

4 前3項の規定による処分を行うときは、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。

(退職手当の支給の一時差止め)

第4条 機構は、退職した者又は死亡により退職した者の遺族(退職した者(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の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職手当の支払を受ける権利を承継した者を含む。)に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為に関して、制裁処分の事由のいずれかに該当し、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当すると思料するに至ったときは退職手当の支給を一時差し止めることができる。

2 機構は、前項の規定による退職手当の支給を一時差し止める処分(以下「一時差止処分」という。)について、当該一時差止処分の理由となった行為に関し懲戒解雇又は諭旨解雇の事由に相当しないとされた場合又は前条第3項の規定による処分を受けることなく当該一時差止処分を受けた日から1年を経

過した場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消すものとする。

- 3 機構は、一時差止処分を行う場合は、処分を受ける者に対し、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 4 前条第3項の規定により、退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分が行われたときは、一時差止処分は取り消されたものとみなす。

(退職手当の返納)

第5条 退職した者（退職した者が当該退職に係る退職手当の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職手当の支払を受ける権利を承継した者を含む。）に対し退職手当を支給した後において、その者の在職期間中の行為に係る懲戒解雇又は諭旨解雇を受ける理由に相当する事実が明らかになった場合には、当該退職の日から5年以内に限り、その支給した退職手当の全部又は一部を返納させることができる。

- 2 前項の規定による処分を行うときは、書面により、その旨を当該処分を受けべき者に通知しなければならない。

(遺族の退職手当の返納)

第5条の2 死亡により退職した者の遺族（当該遺族が当該退職に係る退職手当の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職手当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。）に対し退職手当を支給した後において、退職した者の在職期間中の行為に係る懲戒解雇又は諭旨解雇を受ける理由に相当する事実が明らかになった場合には、当該退職の日から1年以内に限り、当該遺族に対し、その支給した退職手当の全部又は一部を返納させることができる。

- 2 前項の規定による処分を行うときは、書面により、その旨を当該処分を受けべき者に通知しなければならない。

(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5条の3 退職した者又は死亡により退職した者の遺族に対し退職手当を支給した後、当該退職手当の支払を受けた者（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5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において、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この条において同じ。）に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職手当の受給者の在職期間中の行為に係る懲戒解雇又は諭旨解雇を受ける理由に相当する事実が明らかになった旨の通知をしたときは、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、その支給した退職手当の全部又は一部に相当する額を返納させることが出来る。

- 2 前項の規定による処分を行うときは、書面により、その旨を当該処分を受けべき者に通知しなければならない。

(勤続期間の計算)

第6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ものとし、その期間は、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とする。ただし、その期間が35年を超えるときは、職員となった日の属する月から35年に達する日の属する月までとする。

- 2 人事管理規程第10条第1項の規定に基づき正規職員へ登用された准職員の職員としての引き続いた在職期間については、准職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。
- 3 退職手当の計算において、12箇月に満たない期間について計算する必要がある場合は、基礎ポイントにその月数を乗じ12で除し小数第一位で四捨五入したポイントを使用する。

(退職手当の額)

第7条 退職手当の額は、勤続期間を通じて、別表第1に定める毎年度の等級に係る基礎ポイントに別表第2に定める勤続年数別支給割合を乗じて得た合計ポイントに、別表第3に定める退職事由別係数及び別表第4に定めるポイント単価を乗じて得た額とする。

- 2 前項の計算において、1の年度に2以上の等級にあった者の基礎ポイントは、在級した各等級の基礎ポイントに在級月数を乗じ12で除した値の和を小数第一位で四捨五入したポイントとする。
- 3 第1項の計算において、1の年度の等級ごとの在級月数のうち職員就業規則第18条第1項第2号及び第3号又は准職員就業規則第8条第1項第2号及び第3号による休職の期間が1箇月以上あった者の基礎ポイントは、在級した各等級の基礎ポイントに、休職月数を除く在級月数を乗じ、等級ごとの在職月数で除した値と、在級した各等級の基礎ポイントに、休職月数の2分の1に相当する月数を乗じ、等級ごとの在級月数で除した値を合計し、小数第一位で四捨五入したポイントとする。
- 4 第1項の計算において、1の年度の等級ごとの在級月数のうちに職員就業規則第18条第1項第6号の規定に基づく休職、日本年金機構職員配偶者同行休業規程(規程第78号)に基づく配偶者同行休業又は職員制裁規程第2条第1項第5号の規定に基づく停職による期間が1箇月以上あった者の基礎ポ

イントは、在級した各等級の基礎ポイントに、休職月数、休業月数又は停職月数を除く在級月数を乗じ、等級ごとの在級月数で除した値を小数第一位で四捨五入したポイントとする。

- 5 第1項の計算において、1の年度の等級ごとの在級月数のうちに日本年金機構職員育児・介護休業等に関する規程（規程第29号）第6条の規定に基づく育児休業の期間が1箇月以上あった者の基礎ポイントは、在級した各等級の基礎ポイントに、育児休業の月数を除く在級月数を乗じ、等級ごとの在級月数で除した値と、在級した各等級の基礎ポイントに、育児休業の月数の2分の1に相当する月数（子が1歳に達した日の属する月までの育児休業の期間については3分の2に相当する月数）を乗じ、等級ごとの在級月数で除した値を合計し、小数第一位で四捨五入したポイントとする。
- 6 第1項の規定にかかわらず、人事管理規程第10条第1項第1号に規定する職員及び准職員であった期間については、その職員としての在職期間に係る勤続年数別支給割合は、別表第2に定める割合から50%を減じた割合とする。
- 7 別表第3の傷病は、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障害の状態にある傷病とする。
- 8 別表第3の傷病又は死亡が業務上の事由によるもの又は通勤によるものであることの認定に当たっては、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の規定によ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。

（早期退職手当の額）

第7条の2 第8条の2第5項に規定する認定を受けて退職した者に支給する退職手当の額は、前条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した退職手当の額に、第1号に掲げる額に第2号に掲げる数を乗じて得た額を加算した額とする。

（1）退職の日が属する月において当該者に支払われるべき基本給月額

（2）退職の日において職員就業規則第23条第1項に規定する定年と退職の日の属する年度の末日における当該者の年齢との差に相当する年数に、100分の2と、当該者の勤続期間の区分に応じて別表第5に定める割合を乗じて得た数

（国等の機関から復帰した職員等に対する退職手当に係る特例）

第8条 職員のうち、機構の要請に応じ、引き続いて国等に使用される者（以下「国家公務員等」という。）となるために退職し、かつ、引き続き国家公務員

等として在職（その者が更に引き続き当該国家公務員等以外の他の国等の機関に係る国家公務員等として在職した場合を含む。）した後、引き続いて再び職員となっ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をし、かつ、引き続いて職員となった場合におけるその者の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を含むものとする。
- 3 職員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国家公務員等となった場合、又は前項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて国家公務員等となった場合には、この規程による退職手当は、支給しない。
- 4 第2項の職員が退職した場合（前項に規定する場合を除く。）の退職手当については、第6条及び前条の規定にかかわらず、その者が職員を退職した時点で国家公務員に復帰し国家公務員として退職したと仮定した場合の、職員としての引き続いた在職期間（国家公務員としての引き続いた在職期間を含む。）を国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。）第7条第1項に規定する在職期間とみなし、退職手当法の規定を準用して計算した退職手当の額に相当する額とする。
- 5 前項の場合において、国家公務員等が引き続いて職員となるために退職したときに国等から退職手当法の規定に基づく退職手当の支給を受けている場合の退職手当は、前項の規定にかかわらず、機構が別に定める額とする。
- 6 職員を国等の機関の業務に従事させるための休職の期間は、職員の引き続いた在職期間に算入するものとする。
- 7 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った場合におけるその者の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ったものとみなす。

（早期退職制度の募集等）

第8条の2 機構は、一定年齢に到達した職員の選択肢を増やし多彩なキャリア形成を支援するとともに、機構の年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図ることを目的として、定年前に退職する意思を有する職員の募集を行うことができる。

- 2 機構は、前項の規定による募集（以下単に「募集」という。）を行うに当たっては、第5項の規定により認定を受けた場合に退職すべき期日、募集する人数及び募集の期間その他当該募集に関し必要な事項を記載した要項（以下「募

- 集要項」という。)を当該募集の対象となるべき職員に周知するものとする。
- 3 前項の募集要項に適合する職員で次の各号に掲げる者以外の職員は、募集の期間中いつでも応募し、第7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) 人事管理規程第10条第1項第1号に規定する職員及び准職員
 - (2) 前項に規定する退職すべき期日に定年に達する職員(職員就業規則第23条第2項及び第3項に規定する職員を含む。)
 - (3) 職員制裁規程第3条の規定による制裁処分のうち、減給及び停職の処分(故意又は重過失によらないで管理・監督に係る職務を怠った場合における制裁処分を除く。)並びに諭旨解雇又は懲戒解雇の処分を募集の開始の日において受けている職員又は募集の期間中に受けた職員
 - 4 前項の規定による応募(以下単に「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、機構は、職員に対しこれらを強要してはならない。
 - 5 応募をした職員(以下「応募者」という。)について、機構は、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(以下単に「認定」という。)をするものとする。
 - (1) 応募が募集要項又は第3項の規定に適合しない場合
 - (2) 応募者が応募をした後、職員制裁規程第3条の規定による制裁処分のうち、減給及び停職の処分(故意又は重過失によらないで管理・監督に係る職務を怠った場合における制裁処分を除く。)並びに諭旨解雇又は懲戒解雇の処分を受けた場合
 - (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機構の業務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合
 - (4) 応募者を引き続き業務に従事させることが機構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必要であると認める場合
 - 6 機構は、早期退職の認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、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。また、認定の決定をした場合においては、退職すべき期日についても併せて通知する。
 - 7 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3条第1項第1号又は第2項に該当するに至ったとき
- (2) 第8条第3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) 募集要項に記載された退職すべき期日若しく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（前号に掲げるときを除く。）
- (4) 応募者が応募をした後、職員制裁規程第3条の規定による制裁処分のうち、減給及び停職の処分（故意又は重過失によらないで管理・監督に係る職務を怠った場合における制裁処分を除く。）並びに諭旨解雇又は懲戒解雇の処分を受けたとき
- (5) 第3項の規定により応募の取下げをしたとき

（遺族の範囲及び支給順位）

第9条 第2条第1項に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 配偶者（婚姻の届け出をしないが、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者
 - (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号に該当しない者
- 2 前項に掲げる者が退職手当を受ける順位は、同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し、その他の親族については、職員と親等の近い者を先順位とする。
- 3 退職手当の支給を受けるべき同順位の者が2人以上ある場合には、その人数によって等分して支給する。

（遺族からの排除）

第10条 次に掲げる者は、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死亡させた者

(遺族の受給資格証明)

第11条 第2条第1項に規定する遺族が退職手当の支給を受けるときは、戸籍謄本その他遺族である事実を証明する書類を提出しなければならない。

(端数の処理)

第12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生じた100円未満の端数は、これを100円に切り上げるものとする。

(改廃)

第13条 この規程の改廃については、理事長が決定する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年1月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 日本年金機構法(平成19年法律第109号。以下「機構法」という。)

附則第8条第3項の規定に基づき機構の職員として採用された者については、次の各号の定めを適用する。

- (1) 平成21年12月31日に定年により退職した場合に退職手当法に基づき支給されるべき退職手当額を、第6条に基づき計算される機構の職員としての在職期間に係る退職手当額に合算して退職手当を支給するものとする。この場合において、別表第2に定める勤続年数別支給割合の適用に当たっては、退職手当法第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(休職及び停職の期間を国家公務員の退職手当の取扱いに準じて除いた期間)を機構の職員としての在職期間とみなす。
- (2) 機構法附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除された場合であって、その行為が懲戒免職に相当する場合には退職手当は支給しない。
- (3) 前号の場合であって、その行為が懲戒免職を除く懲戒処分に対応する場合には、平成21年12月31日に定年により退職した場合に退職手当法に基づき支給されるべき退職手当額を支給する。
- (4) 退職した者に対し退職手当を支給した後において、機構法附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき、労働契約を解除される理由に相当する事実が明らかになった場合には、その支給

した退職手当の全部又は一部を返納させることができる。

(アソシエイト職員の在職期間の通算)

第3条 第2条第2項に規定する正規職員へ登用された准職員には、正規職員へ登用されたアソシエイト職員(特定業務契約職員就業規則(規程第24号)附則第5条に規定する職員をいう。以下同じ。)を含み、准職員としての在職期間にはアソシエイト職員としての在職期間を含むものとする。

第4条 第6条第1項に規定する職員として引き続いた勤続期間には、アソシエイト職員として引き続いた在職期間を含むものとする。

第5条 第6条第2項に規定する正規職員へ登用された准職員には、正規職員へ登用されたアソシエイト職員を含み、職員として引き続いた在籍期間には、アソシエイト職員として引き続いた在籍期間を含むものとする。

第6条 第7条第6項に規定する准職員であった期間には、アソシエイト職員であった期間を含むものとする。

別表第1 (第7条第1項関係) 等級別基礎ポイント表

等級	基礎ポイント
S 1	195
S 2	300
C 1	430
C 2	475
M 1	575
M 2	765
M 3	890
G 1	985
G 2	1100
G 3	1200

別表第2 (第7条第1項関係) 勤続年数別支給割合表

勤続年数	支給割合	勤続年数	支給割合	勤続年数	支給割合
------	------	------	------	------	------

1	1.000	13	1.520	25	1.980
2	1.000	14	1.520	26	1.800
3	1.000	15	1.520	27	1.800
4	1.000	16	1.800	28	1.800
5	1.000	17	1.800	29	1.800
6	1.300	18	1.800	30	1.800
7	1.300	19	1.800	31	1.200
8	1.300	20	1.800	32	1.200
9	1.300	21	1.980	33	1.200
10	1.300	22	1.980	34	1.200
11	1.520	23	1.980	35	1.200
12	1.520	24	1.980		

別表第3 (第7条第1項関係) 勤続年数別退職事由別係数表

勤続年数	1号事由	2号事由	3号事由	4号事由
1	0.80	0.48	0.80	1.20
2	0.80	0.48	0.80	1.20
3	0.80	0.48	0.80	1.20
4	0.80	0.48	0.80	1.20
5	0.80	0.48	0.80	1.20
6	0.80	0.48	0.80	1.20
7	0.80	0.48	0.80	1.20
8	0.80	0.48	0.80	1.20
9	0.80	0.48	0.80	1.20
10	0.80	0.48	0.80	1.20
11	1.00	0.64	0.80	1.20
12	1.00	0.64	0.80	1.20
13	1.00	0.64	0.80	1.20
14	1.00	0.64	0.80	1.20
15	1.00	0.64	0.80	1.20
16	1.00	0.73	0.80	1.11
17	1.00	0.73	0.80	1.11
18	1.00	0.73	0.80	1.11
19	1.00	0.73	0.80	1.11
20	1.00	0.73	0.80	1.11
21	1.00	0.83	0.83	1.03
22	1.00	0.83	0.83	1.03
23	1.00	0.83	0.83	1.03
24	1.00	0.83	0.83	1.03
25	1.00	0.83	0.83	1.03
26	1.00	0.84	0.84	1.00
27	1.00	0.84	0.84	1.00
28	1.00	0.84	0.84	1.00
29	1.00	0.84	0.84	1.00
30	1.00	0.84	0.84	1.00
31	1.00	0.84	0.84	1.00
32	1.00	0.84	0.84	1.00
33	1.00	0.84	0.84	1.00
34	1.00	0.84	0.84	1.00
35	1.00	0.84	0.84	1.00

(注) 1号事由 定年、雇用契約期間満了、通勤による傷病、死亡(業務上の事由によるものを除く。)、早期退職制度による退職

2号事由 自己都合(休職期間満了時に復職できない場合及び所在不明の場合によるものを含み、傷病によるものを除く。)による退職

3号事由 傷病(通勤及び業務上の事由によるものを除く。)による退職

4号事由 業務上の事由(業務上の事由による傷病及び死亡を含む。)による退職

別表第4 (第7条第1項関係) ポイント単価

ポイント単価	1,000円
--------	--------

別表第5 (第7条の2関係) 早期退職手当勤続年数別支給割合表

勤続年数	支給割合	勤続年数	支給割合	勤続年数	支給割合
1	0.837	16	17.890875	31	42.31035
2	1.674	17	19.564875	32	43.81695
3	2.511	18	21.238875	33	45.32355
4	3.348	19	22.912875	34	46.83015
5	4.185	20	24.586875	35	47.709
6	5.022	21	26.260875	36	47.709
7	5.859	22	27.934875	37	47.709
8	6.696	23	29.608875	38	47.709
9	7.533	24	31.282875	39	47.709
10	8.37	25	33.27075	40	47.709
11	11.613375	26	34.77735	41	47.709
12	12.76425	27	36.28395	42	47.709
13	13.915125	28	37.79055		
14	15.066	29	39.29715		
15	16.216875	30	40.80375		