

北播磨総合医療センター企業団の一般職の職員の退職手当に関する条例施行規程

〔平成25年4月1日〕  
企業管理規程第15号

改正 平成29年9月5日 企業管理規程第8号

改正 令和2年3月1日 企業管理規程第1号

(趣旨)

第1条 この規程は、北播磨総合医療センター企業団の一般職の職員の退職手当に関する条例（平成25年北播磨総合医療センター企業団条例第9号。以下「条例」という。）第29条の規定に基づき条例の施行に関して必要な事項を定めるものとする。

(退職手当の請求書等の提出)

第2条 退職者が退職手当の支給を受けようとするときは、退職手当請求書(様式第1号)のほか、次の各号に掲げる書類を企業長に提出しなければならない。

- (1) 条例第6条第2項の規定による傷病により退職した者は、企業長の指定する医療機関（やむを得ない事情と認めるときは、他の公立医療機関）の医師の診断書
- (2) 条例第8条の規定の公務上の傷病若しくは死亡又は条例第7条第2項若しくは第8条第2項の規定の通勤による傷病により退職した者は、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第45条第1項の規定による公務災害認定通知書又は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）第19条第1項の規定による通知書の写し
- (3) 退職所得の受給に関する申告書（所得税法（昭和40年法律第33号）の規定による。）
- (4) その他企業長が必要と認める書類

(遺族の退職手当の請求書に添付する書類)

第3条 退職者の遺族が退職手当の支給を受けようとするときは、前条に規定する書類のほか、次の各号に掲げる書類を企業長に提出しなければならない。

- (1) 戸籍謄本
- (2) 遺族が条例第3条第1項第1号かっこ書の規定に該当するときは、その事実を証明する書類

(3) 遺族が条例第3条第1項第2号又は第3号の規定に該当するときは、  
生計関係申立書（様式第2号）

(4) その他企業長が必要と認める書類  
（退職手当の調整額の算定対象から除外する休職月等）

2 前項の場合において、退職手当を受ける権利を有する遺族が2人以上あるときは、退職手当の請求及び受領に関する委任状（様式第3号）を添付しなければならない。

（退職手当の支給）

第4条 企業長は、前2条の規定による請求書類を受け付けたときは、請求書類の点検を行い、退職手当計算書（様式第4号）を作成し、速やかに支給の手続をとらなければならない。

（退職手当の支給方法）

第5条 職員の退職手当は、法律（この法律の委任に基づく政令を含む。）によって特に認められた場合を除くほか、直接その職員に支給しなければならない。

（退職手当の調整額に係る休職月等）

第6条 条例第16条第1項に規定する企業長が定める休職月等は、次の各号に掲げる休職月等の区分に応じ、当該各号に定める休職月等とする。

(1) 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第6条第1項ただし書に規定する許可又は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った休職月等（次号及び第3号に規定する現実に職務をとることを要しない期間のあった休職月等を除く。）  
当該休職月等

(2) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の規定による育児休業又は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（当該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。）のあった休職月等 退職した者が属していた条例第16条第1項各号に掲げる職員の区分（以下「職員の区分」という。）が同一である休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれ最初の休職月等から順次に数えてその月数の3分の1に相当する数（当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数）になるまでにある休職月等、退職した者が属していた職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等

(3) 第1号に規定する事由以外の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った休職月等（前号に規定する現実に職務に従事するこ

とを要しない期間のあった休職月等を除く。) 退職した者が属していた職員の区分が同一である休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1に相当する数(当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数)になるまでにある休職月等、退職した者が属していた職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等

(基礎在職期間に特定基礎在職期間が含まれる者の取扱い)

第7条 退職した者の基礎在職期間に条例第9条第2項第2号及び第3号に掲げる期間(以下「特定基礎在職期間」という。)が含まれる場合における条例第16条第1項並びに前条及び次条の規定の適用については、その者は、次の各号に掲げる特定基礎在職期間において当該各号に定める職員として在職していたものとみなす。

- (1) 職員として引き続いた在職期間(その者の基礎在職期間に含まれる期間に限る。)に連続する特定基礎在職期間 当該職員としての引き続いた在職期間の末日にその者が従事していた職務と同種の職務に従事する職員又は当該特定基礎在職期間に連続する職員としての引き続いた在職期間の初日にその者が従事していた職務と同種の職務に従事する職員
- (2) 前号に掲げる特定基礎在職期間以外の特定基礎在職期間 当該特定基礎在職期間に連続する職員としての引き続いた在職期間の初日にその者が従事していた職務と同種の職務に従事する職員

(職員の区分)

第8条 退職した者は、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ごとにその者の基礎在職期間に含まれる時期の別により定める別表の右欄に掲げるその者の当該各月における区分に対応する同表の左欄に掲げる職員の区分に属していたものとする。この場合において、その者が同一の月において同表の右欄に掲げる2以上の区分に該当していたときは、その者は、当該月において、これらの区分のそれぞれに対応するこれらの表の左欄に掲げる職員の区分に属していたものとする。

(調整月額に順位を付す方法等)

第9条 前条(第7条の規定により同条各号に定める職員として在職していたものとみなされる場合を含む。)後段の規定により退職した者が同一の月において2以上の職員の区分に属していたこととなる場合には、その者は、当

該月において、当該職員の区分のうち、調整月額が最も高い額となる職員の区分のみに属していたものとする。

- 2 調整月額のうちその額が等しいものがある場合には、その者の基礎在職期間の末日の属する月に近い月に係るものを先順位とする。

(基本手当の日額)

第10条 条例第20条第1項に規定する基本手当の日額は、次条の規定により算定した賃金日額を雇用保険法（昭和49年法律第116号）第17条に規定する賃金日額とみなして同法第16条の規定を適用して計算した金額とする

(賃金日額)

第11条 賃金日額は、退職の月前における最後の6月（月の末日に退職した場合には、その月及び前5月。以下「退職の月前6月」という。）に支払われた給与（臨時に支払われる給与及び3月を超える期間ごとに支払われる給与を除く。以下この条において同じ。）の総額を180で除して得た額とする。

- 2 前項に規定する給与の総額は、職員に通貨で支払われたすべての給与によって計算する。

- 3 退職の月前6月に給与の全部又は一部を支払われなかった場合における給与の総額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額とする。

- (1) 退職の月前6月において給与の全部を支払われなかつた場合においては、当該6月の各月において受けるべき基本給月額（条例第17条第2項に規定する基本給月額をいう。以下この項において同じ。）の合計額

- (2) 退職の月前6月のうちいずれかの月において給与の全部を支払われなかつた場合においては、その月において受けるべき基本給月額と退職の月前6月に支払われた給与の額との合計額

- (3) 退職の月前6月のうちいずれかの月において給与の一部を支払われなかつた期間がある場合においては、当該期間の属する月において受けるべき基本給月額（当該基本給月額が、その期間の属する月に支払われた給与の額に満たないときは、その支払われた額とする。）と退職の月前6月のうち当該期間の属する月以外の月に支払われた給与の額との合計額

- 4 前3項の規定にかかわらず、これらの規定により算定した賃金日額が、雇用保険法第17条第4項第1号に掲げる額に満たないときはその額を、同項第2号に掲げる額を超えるときはその額を、それぞれ賃金日額とする。

(退職票の交付)

第12条 企業長は、退職した者が条例第20条第1項又は第3項の規定による退職手当（以下「基本手当に相当する退職手当」という。）の支給を受ける資格を有している場合においては、退職票（様式第5号）をその者に交付しなければならない。

（在職票の交付）

第13条 企業長は、勤続期間12月未満の者が退職する場合においては、在職票（様式第6号）をその者に交付しなければならない。

（退職票の提出）

第14条 基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者（以下「受給資格者」という。）は、退職後速やかにその住所又は居所を管轄する公共職業安定所（以下「管轄公共職業安定所」という。）に出頭し、第12条の規定により交付を受けた退職票を提出して求職の申込みを行い、求職申込手続き完了の証明を受けるものとする。この場合において、その者が第18条第4項に規定する受給期間延長通知書の交付を受けているときは、併せて提出しなければならない。

（受給資格証の交付）

第15条 受給資格者は、前条の規定により退職票に求職申込手続き完了の証明を受けたときは、速やかに当該退職票を企業長に提出するものとする。

2 企業長は、前項の規定による退職票の提出を受けたときは、失業者退職手当受給資格証（様式第7号。以下「受給資格証」という。）を当該受給資格者に交付しなければならない。

（条例第20条第1項に規定する企業長が定める者）

第16条 条例第20条第1項に規定する企業長が規程で定める者は、次のとおりとする。

- (1) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生ずることにより退職した者
- (2) 勤務場所の移転により、通勤することが困難となったため退職した者
- (3) 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項第2号の規定による免職又はこれに準ずる処分を受けた者
- (4) 地方公務員法第28条第4項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者
- (5) 公務上の傷病により退職した者
- (6) その者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者

（条例第20条第1項に規定する企業長が定める理由）

第17条 条例第20条第1項に規定する企業長が定める理由は、次のとおりとする。

- (1) 疾病又は負傷（条例第20条第11項第3号の規定により傷病手当に相当する退職手当の支給を受ける場合における当該給付に係る疾病又は負傷を除く。）
- (2) 前号に掲げるもののほか、企業長がやむを得ないと認めるもの（条例第20条第10項第2号に規定する企業管理規程で定める者）

第17条の2 条例第20条第10項第2号アに規定する企業管理規程で定める者のうち次の各号に掲げる者は、当該各号に定める者とする。

- (1) 雇用保険法第24条の2第1項第1号に掲げる者に相当する者 退職職員（退職した条例第2条に規定する職員をいう。以下この項において同じ。）であって、同法第24条の2第1項第1号に掲げる者に該当するもの
- (2) 雇用保険法第24条の2第1項第2号に掲げる者に相当する者 退職職員であって、その者を同法第4条第1項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた北播磨総合医療センター企業団の事務を同法第5条第1項に規定する適用事業とみなしたならば同法第24条の2第1項第2号に掲げる者に該当するもの
- (3) 雇用保険法第24条の2第1項第3号に掲げる者に相当する者 退職職員であって、その者を同法第4条第1項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた北播磨総合医療センター企業団の事務を同法第5条第1項に規定する適用事業とみなしたならば同法第24条の2第1項第3号に掲げる者に該当するもの

2 条例第20条第10項第2号イに規定する企業管理規程で定める者は、前項第2号に定める者とする。

（受給期間延長の申出）

第18条 条例第20条第1項の規定による申出は、受給期間延長申請書（様式第8号）に受給資格証又は退職票を添えて企業長に提出することによって行うものとする。ただし、受給資格証を提出することができないことについて正当な理由があるときは、これを添えないことができる。

2 前項に規定する申出は、条例第20条第1項に規定する理由に該当するに至った日の翌日から、基本手当に相当する退職手当の支給を受ける資格に係る退職の日の翌日から起算して4年を経過する日までの間（同項の規定により加算された期間が4年に満たない場合は、当該期間の最後の日までの間）

にしなければならない。ただし、天災その他申出をしなかったことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでない。

- 3 前項ただし書の場合における第1項に規定する申出は、当該理由がやんだ日の翌日から起算して7日以内にしなければならない。
- 4 企業長は、第1項に規定する申出をした者が、条例第20条第1項に規定する理由に該当すると認めるときは、その者に受給期間延長通知書（様式第9号）を交付するとともに、受給資格証又は退職票に必要な事項を記載し、返付しなければならない。
- 5 前項の規定により受給期間延長通知書の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、速やかにその旨を企業長に届け出るとともに、当該各号に掲げる書類を提出しなければならない。この場合において、企業長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載し、返付しなければならない。
  - (1) 受給期間延長申請書の記載内容に重大な変更があった場合 受給期間延長通知
  - (2) 条例第20条第1項に規定する理由がやんだ場合 受給期間延長通知書及び受給資格証又は退職票
- 6 第1項ただし書の規定は、前項の場合について準用する。  
（基本手当に相当する退職手当の支給調整）

第19条 基本手当に相当する退職手当で条例第20条第1項の規定によるものは、当該受給資格者が第14条の規定による求職の申込みをした日から起算して、雇用保険法第33条に規定する期間及び待期日数（条例第20条第1項に規定する待期日数をいう。以下同じ。）に等しい失業の日数を経過した後、に支給する。

- 2 受給資格者が待期日数の期間内に職業に就き、次の各号に掲げるいずれかの給付を受ける資格を取得しないうちに再び離職した場合においては、その離職の日の翌日から起算して待期日数の残日数に等しい失業の日数を経過した後、に基本手当に相当する退職手当を支給する。
  - (1) 雇用保険法の規定による基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金
  - (2) 基本手当に相当する退職手当
  - (3) 条例第20条第5項又は第6項の規定による退職手当（以下「高年齢求職者給付金に相当する退職手当」という。）
  - (4) 条例第20条第7項又は第8項の規定による退職手当（以下「特例一時金に相当する退職手当」という。）

3 雇用保険法の規定による基本手当の支給を受ける資格を有する者が同法第20条第1項又は第2項に規定する期間内に受給資格者となった場合においては、当該基本手当の支給を受けることができる日数（条例第20条第1項の規定による退職手当に係る場合にあつては、その日数に待期日数を加えた日数）に等しい失業の日数が経過した後に基本手当に相当する退職手当を支給する。

4 受給資格者が、基本手当に相当する退職手当の支給を受けることができる日数（条例第20条第1項の規定による退職手当に係る受給資格者にあつては、その日数に待期日数を加えた日数）の経過しないうちに職業に就き、雇用保険法の規定による基本手当の支給を受ける資格を取得した場合においては、当該基本手当の支給を受けることができる日数（条例第20条第1項の規定による退職手当に係る受給資格者にあつては、その日数に待期日数の残日数を加えた日数）に等しい失業の日数が経過した後に基本手当に相当する退職手当を支給する。

（基本手当に相当する退職手当の支給日）

第20条 基本手当に相当する退職手当は、毎月20日（その日が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（以下「祝日法による休日」という。））、土曜日又日曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い祝日法による休日、土曜日又は日曜日でない日）又は企業長の指定する日に、それぞれの前日までの間における失業の認定を受けた日の分を支給する。

（基本手当に相当する退職手当の支給手続）

第21条 条例第20条第1項の規定による退職手当に係る受給資格者は、待期日数の経過後速やかに管轄公共職業安定所に出頭して職業の紹介を求め、受給資格証を提出した上、待期日数の間における失業の証明を受けるものとする。

2 受給資格者が基本手当に相当する退職手当の支給を受けようとするときは、条例第20条第1項の規定による退職手当に係る場合にあつては前項に規定する失業の証明を受けた後、同条第3項の規定による退職手当に係る場合にあつては第14条に規定する求職の申込みをした後に管轄公共職業安定所の長が指定する失業の証明を受けるべき日ごとに管轄公共職業安定所に出頭して職業の紹介を求め、前項に規定する受給資格証を提出した上、失業の証明を受けた後、企業長に基本手当に相当する退職手当支給申請書（様式第10号）に失業認定申告書（様式第11号）及び受給資格証を添えて提出しなければならない。



(公共職業訓練等を受講する場合における届出)

第22条 受給資格者は、管轄公共職業安定所の長の指示により雇用保険法第15条第3項に規定する公共職業訓練等を受けることとなったときは、速やかに公共職業訓練等受講届(様式第12号。以下「受講届」という。)及び公共職業訓練等通所届(様式第13号。以下「通所届」という。)に受給資格証を添えて企業長に提出するものとする。第18条第1項ただし書の規定は、この場合について準用する。

2 企業長は、前項の規定による受講届及び通所届の提出を受けたときは、受給資格証に必要な事項を記載し、当該受給資格者に返付しなければならない。

3 受給資格者は、受講届及び通所届の記載事項に変更があったときは、速やかにその旨を記載した届書に受給資格証を添えて企業長に提出しなければならない。第18条第1項ただし書の規定は、この場合について準用する。

4 企業長は、前項の規定による届書の提出を受けたときは、受給資格証に必要な改定をし、当該受給資格者に返付しなければならない。

(技能習得手当に相当する退職手当等の支給手続)

第23条 受給資格者は、条例第20条第10項第1号又は同条第11項第1号若しくは第2号の規定による退職手当の支給を受けようとするときは、公共職業訓練等受講証明書(様式第14号)に受給資格証を添えて企業長に提出しなければならない。第18条第1項ただし書の規定は、この場合について準用する。

2 企業長は、前項の規定による証明書の提出を受けたときは、受給資格証に必要な事項を記載し、当該受給資格者に返付しなければならない。

(傷病手当に相当する退職手当の支給手続)

第24条 受給資格者は、条例第20条第11項第3号の規定による退職手当の支給を受けようとするときは、傷病手当に相当する退職手当支給申請書(様式第15号)に受給資格証を添えて企業長に提出しなければならない。第18条第1項ただし書の規定は、この場合について準用する。

2 企業長は、前項の規定による支給申請書の提出を受けたときは、受給資格証に必要な事項を記載し、当該受給資格者に返付しなければならない。

(退職票等の提出)

第25条 退職票又は在職票の交付を受けた者が条例第20条第1項に規定する期間内(在職票の交付を受けた者にあつては、当該在職票に係る退職の日の翌日から起算して1年の期間内)に再び条例第2条に掲げる職員となった場合においては、当該退職票又は在職票を企業長に提出しなければならない。

2 企業長は、前項の規定により退職票又は在職票を提出した者が勤続期間12月未満で退職するときは、当該退職票又は在職票をその者に返付しなければならない。

(退職票等の再交付)

第26条 受給資格者又は勤続期間12月未満で退職した者は、退職票、在職票又は受給資格証を滅失又は損傷した場合には、企業長にその旨を申し出て退職票、在職票又は受給資格証の再交付を受けることができる。

2 企業長は、前項の規定による再交付をするときは、その退職票、在職票又は受給資格証に再交付の旨及びその年月日を記載しなければならない。

3 退職票、在職票又は受給資格証の再交付があったときは、もとの退職票、在職票又は受給資格証はその効力を失う。

(高年齢受給資格証の交付)

第27条 企業長は、高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者(以下「高年齢受給資格者」という。)から退職票の提出を受けたときは、失業者退職手当高年齢受給資格証(様式第16号。以下「高年齢受給資格証」という。)をその者に交付しなければならない。

(特例受給資格証の交付)

第28条 企業長は、特例一時金に相当する退職手当の支給を受ける資格を有する者(以下「特例受給資格者」という。)から退職票の提出を受けたときは、失業者退職手当特例受給資格証(様式第17号。以下「特例受給資格証」という。)をその者に交付しなければならない。

(準用)

第29条 第12条、第14条前段、第19条第2項、第21条第1項、第25条及び第26条の規定は、高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給について準用する。この場合において、これらの規定(第19条第2項各号を除く。)中「条例第20条第1項又は第3項」とあるのは「条例第20条第5項又は第6項」と、「基本手当」とあるのは「高年齢求職者給付金」と、「受給資格者」とあるのは「高年齢受給資格者」と、「条例第20条第1項」とあるのは「条例第20条第5項」と、「受給資格証」とあるのは「高年齢受給資格証」と、「条例第20条第1項に規定する期間内(在職票の交付を受けた者にあつては、当該在職票に係る退職の日の翌日から起算して1年の期間内)」とあるのは「当該退職票又は在職票に係る退職の日の翌日から起算して1年を経過する日までに、高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給を受けることなく」と読み替えるものとする。

- 2 第12条、第14条前段、第19条第2項、第21条第1項、第25条及び第26条の規定は、特例一時金に相当する退職手当の支給について準用する。この場合において、これらの規定（第19条第2項各号を除く。）中「条例第20条第1項又は第3項」とあるのは「条例第20条第7項又は第8項」と、「基本手当」とあるのは「特例一時金」と、「受給資格者」とあるのは「特例受給資格者」と、「条例第20条第1項」とあるのは「条例第20条第7項」と、「受給資格証」とあるのは「特例受給資格証」と、「条例第20条第1項に規定する期間内（在職票の交付を受けた者にあつては、当該在職票に係る退職の日の翌日から起算して1年の期間内）に」とあるのは「当該退職票又は在職票に係る退職の日の翌日から起算して6月を経過する日までに、特例一時金に相当する退職手当の支給を受けることなく」と読み替えるものとする。

（高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給手続等）

第30条 高年齢求職者給付金に相当する退職手当で条例第20条第5項の規定によるものは、当該高年齢受給資格者が前条第1項において準用する第14条の規定による求職の申込みをした日から起算して、雇用保険法第33条に規定する期間及び待期日数に等しい失業の日数を経過した後に支給する。

- 2 高年齢受給資格者が高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給を受けようとするときは、条例第20条第5項の規定による退職手当に係る場合にあっては前条第1項において準用する第21条第1項の規定による失業の証明を受けた後に、条例第20条第6項の規定による退職手当に係る場合にあっては前条第1項において準用する第14条の規定による求職の申込みをした後に管轄公共職業安定所の長が指定する失業の証明を受けるべき日に管轄公共職業安定所に出頭して職業の紹介を求め、高年齢受給資格証を提出した上、失業の証明を受けた後、企業長に高年齢求職者給付金に相当する退職手当支給申請書（様式第18号）に高年齢受給資格者失業認定申告書（様式第19号）及び高年齢受給資格証を添えて提出しなければならない。

- 3 雇用保険法の規定による基本手当の支給を受ける資格を有する者が同法第20条第1項又は第2項に規定する期間内に高年齢受給資格者となった場合においては、当該基本手当の支給を受けることができる日数（条例第20条第5項の規定による退職手当に係る高年齢受給資格者にあつては、その日数に待期日数を加えた日数）に等しい失業の日数を経過した後に高年齢求職者給付金に相当する退職手当を支給する。

（特例一時金に相当する退職手当の支給手続等）

第31条 特例一時金に相当する退職手当で条例第20条第7項の規定によるものは、当該特例受給資格者が第29条第2項において準用する第14条の規定による求職の申込みをした日から起算して、雇用保険法第33条に規定する期間及び待期日数に等しい失業の日数を経過した後に支給する。

2 特例受給資格者が特例一時金に相当する退職手当の支給を受けようとするときは、条例第20条第7項の規定による退職手当に係る場合にあっては第29条第2項において準用する第21条第1項の規定による失業の証明を受けた後に、条例第20条第8項の規定による退職手当に係る場合にあっては第29条第2項において準用する第14条の規定による求職の申込みをした後に管轄公共職業安定所の長が指定する失業の証明を受けるべき日に管轄公共職業安定所に出頭して職業の紹介を求め、特例受給資格証を提出した上、失業の証明を受けた後、企業長に特例一時金に相当する退職手当支給申請書（様式第20号）に特例受給資格者失業認定申告書（様式第21号）及び特例受給資格証を添えて提出しなければならない。

3 雇用保険法の規定による基本手当の支給を受ける資格を有する者が同法第20条第1項又は第2項に規定する期間内に特例受給資格者となった場合においては、当該基本手当の支給を受けることができる日数（条例第20条第7項の規定による退職手当に係る特例受給資格者にあっては、その日数に待期日数を加えた日数）に等しい失業の日数を経過した後に特例一時金に相当する退職手当を支給する。

（就業促進手当等に相当する退職手当の支給手続）

第32条 受給資格者又は条例第20条第14項に規定する者は、同条第11項第4号から第6号までの規定による退職手当の支給を受けようとするときは、同項第4号に相当する退職手当にあっては就業促進手当に相当する退職手当支給申請書（様式第22号）に、同項第5号に相当する退職手当にあっては移転費に相当する退職手当支給申請書（様式第23号）に、又は同項第6号の規定による退職手当にあっては求職活動支援費に相当する退職手当支給申請書（様式第24号）にそれぞれ受給資格証又は特例受給資格証を添え、企業長に提出しなければならない。ただし、受給資格証又は特例受給資格証を提出することができないことについて正当な理由があるときは、これを添えないことができる。

2 企業長は、前項の規定による申請書の提出を受けたときは、受給資格証又は特例受給資格証に必要な事項を記載し、その者に返付しなければならない。

（委任）

第33条 この規程に規定するもののほか、退職手当の支給に関して必要な事項は、企業長が定める。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、公布の日（平成29年9月5日）から施行し、平成29年4月1日から適用する。

附 則（令和2年3月1日企業管理規程第1号抄）

（施行期日等）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第1条、第2条、第5条、第7条、第9条、第11条及び第13条の規定は、令和2年4月1日から施行する。

別表（第8条関係）

第1号区分	北播磨総合医療センター企業団職員の給与に関する規程（平成25年北播磨総合医療センター企業団企業管理規程第13号。以下「給与規程」という。）に規定する医療職給料表（1）の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもののうち、給与規程に規定する院長の管理職手当を支給されていたもの
第2号区分	1 給与規程に規定する医療職給料表（1）の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの（第1号区分の項に掲げる者を除く。）
	2 給与規程に規定する医療職給料表（2）の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち、給与規程に規定する副院長の管理職手当を支給されていたもの
	3 給与規程に規定する医療職給料表（3）の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち、給与規程に規定する副院長の管理職手当を支給されていたもの
	4 給与規程に規定する事務職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち、給与規程に規定する理事の管理職手当を支給されていたもの
第3号区分	1 給与規程に規定する医療職給料表（1）の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもののうち、給与規程に規定する診療部長の役職職手当を支給されていたもの
	2 給与規程に規定する医療職給料表（2）の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち、給与規程に規定する部長の管理職手当を支給されていたもの
	3 給与規程に規定する医療職給料表（3）の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち、給与規程に規定する部長の管理職手当を支給されていたもの
	4 給与規程に規定する事務職給料表の適用を受けていた者

	でその属する職務の級が5級であったもののうち、給与規程に規定する部長の管理職手当を支給されていたもの
第4号区分	1 給与規程に規定する医療職給料表(1)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で57号給以上であったもの(第3号区分の項第1号に掲げる者を除く。)
	2 給与規程に規定する医療職給料表(2)の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第2号区分の項第2号及び第3号区分の項第2号に掲げる者を除く。)又は4級であったもの
	3 給与規程に規定する医療職給料表(3)の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第2号区分の項第3号及び第3号区分の項第3号に掲げる者を除く。)又は4級であったもの
	4 給与規程に規定する事務職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第2号区分の項第4号及び第3号区分の項第4号に掲げる者を除く。)又は4級であったもの
第5号区分	1 給与規程に規定する医療職給料表(1)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で56号給以下であったもの
	2 給与規程に規定する医療職給料表(2)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で89号給以上であったもの
	3 給与規程に規定する医療職給料表(3)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で101号給以上であったもの
	4 給与規程に規定する事務職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で73号給以上であったもの
	5 年齢50歳以上で勤続期間25年以上のもの(第1号区分から第4号区分の各項に掲げる者を除く。)
第6号区分	1 給与規程に規定する医療職給料表(1)の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもの
	2 給与規程に規定する医療職給料表(2)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で88号給以下であっ

	たもの
	3 給与規程に規定する医療職給料表（3）の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で100号給以下であったもの
	4 給与規程に規定する事務職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級で72号給以下であったもの
第7号区分	1 給与規程に規定する医療職給料表（1）の適用を受けていた者でその属する職務の級が1級で25号給以上であったもの
	2 給与規程に規定する医療職給料表（2）の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級で33号給以上であったもの
	3 給与規程に規定する医療職給料表（3）の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもの
	4 給与規程に規定する事務職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもの
第8号区分	第1号区分から第7号区分までのいずれの職員の区分にも属しないこととなる者