

派遣社員退職金規程

株式会社プラス・ワン

目 次

第1条 (目 的)	1
第2条 (受給資格)	1
第3条 (支給額)	1
第4条 (退職金の減額)	2
第5条 (勤続年数の計算方法)	2
第6条 (受給者の範囲)	2
第7条 (支給期日)	2
第8条 (支払方法)	2
第9条 (端数処理)	2
第10条 (供 託)	2
第11条 (債務の弁済)	2
第12条 (支給過誤の場合の返還請求)	2
第13条 (懲戒解雇時などの支給制限および返還)	3
第14条 (外部積立による退職金の支給)	3
第15条 (状況の変化等に伴う改定)	3
第16条 (証明書類の提出)	3
第17条 (民事上損害との相殺)	3
第18条 (損害賠償)	3
第19条 (受給権の処分禁止)	3
第20条 (受給権の消滅)	3
付 則	4
別表 1	5

派遣社員退職金規程

第1条 (目的)

この規程は、派遣社員が退職した場合に支給する退職金の基準を定めることを目的とする。

第2条 (受給資格)

退職金は満3年以上勤務した派遣社員が、次の事由のいずれかに該当した場合に支給することとする。

(1) 会社都合退職となる事由

- ① 事業の縮小など業務上の都合による解雇または労働契約の終了（更新の提示がない場合含む）となったとき
- ② 業務上の事由による死亡・傷病による退職となったとき
- ③ 定年に達し退職をしたとき
- ④ 転籍出向したとき
- ⑤ 希望退職または退職勧奨で離職したとき
- ⑥ その他やむを得ない理由による退職と会社が認めたとき

(2) 自己都合退職となる事由

- ① 労働契約が満了し、更新されないとき（更新の提示はあったが合意に至らなかった場合含む）
- ② 自己都合による離職または解雇となったとき
- ③ 業務外の事由による死亡・傷病による退職となったとき
- ④ 懲戒事由に該当し諭旨退職となったとき
- ⑤ その他、個人的な事情による理由による退職と会社が判断したとき

2 前項で定める会社都合退職の場合で、会社が福利厚生の一環で契約している保険などにより、弔慰金が支払われる場合は、原則として所定の退職金から減額するものとする。ただし、会社が特に認めた場合は、この限りではない。

3 労働契約期間を満了できない特別な理由が発生したときの自己都合による退職の場合は、会社所定の手続き（退職しようとする日の30日前までに退職願を提出し適切な引継ぎを完了すること。）によることとする。もし所定の手続きを怠った場合は、支給される退職金の金額の一部または全額を不支給とする場合がある。

4 自己都合退職の内、懲戒解雇の事由に該当する者はこれに含まず、退職金は支給しない。ただし、諭旨退職となった場合は、情状の酌量により減額等の上、支給することがある。

第3条 (支給額)

退職金の支給額は、退職事由により次のとおりとする。

(1) 自己都合による退職の場合

以下の算定式に基づいて算定された金額を支給する。ただし、会社業績等により満額の支給が困難な場合は、減額を行うことがある。

(算定式)

$$\text{退職日における所定賃金月額} \times \text{勤続年数に対応した支給月数 (別表 1. A)} \\ = \text{退職金支給額}$$

(2) 会社都合による退職の場合

以下の算定式に基づいて算定された金額を支給する。ただし、会社業績等により満額の支給が困難な場合は、減額を行うことがある。

(算定式)

$$\text{退職日における所定賃金月額} \times \text{勤続年数に対応した支給月数 (別表 1. B)} \\ = \text{退職金支給額}$$

2 前項における「退職日における所定賃金月額」は、以下の算定式に基づいて算定する。

(算定式)

$$\text{退職日における所定賃金月額} \\ = \text{退職日を含む労働契約期間の所定労働時間の合計} \times \text{時給単価} \\ \div \text{退職日を含む労働契約期間の月数 (歴月単位)}$$

第4条 (退職金の減額)

退職に際しては、派遣社員は30日前までに、退職願を会社に提出しなければならない。退職を願い出た者は、退職日前までに必要な業務の引継ぎを行い、事業に支障が無いようにしなければならない。

2 業務の引継ぎの基準は別に定めるものとし、退職金の支給を希望する者は、所定の引継ぎ基準を満たさなければならない。

3 前項の業務の引継ぎの完了は、会社の承認によるものとし、引継ぎが適切に行われなかった場合、支給を予定される退職金から、状況を確認したうえで所定の割合で減額する場合がある。

4 退職手続きによる減額の要件と支給率は、下記のとおりとする。なお支給率は、第3条により算定された金額に対しての割合とする。

(1) 業務の引継ぎが適正に完了したと認められる場合

① 30日前から退職の申し出を行った場合	100%
② 退職の申し出が20日以上30日未満である場合	95%
③ 退職の申し出が10日以上20日未満である場合	90%
④ 退職の申し出は10日未満である場合	85%

(2) 業務の引継ぎが不十分であった場合

① 30日以上前から退職の申し出を行った場合	80%
② 退職の申し出が20日以上30日未満である場合	70%
③ 退職の申し出が10日以上20日未満である場合	60%
④ 退職の申し出は10日未満である場合	50%

第5条 (勤続年数の計算方法)

勤続年数の計算は、入社日から起算し退職または死亡の日までとする。ただし、令和 年 月 日の派遣社員退職金制度導入以前の勤続年数については、計算に含めないものとする。

2 勤続年数の計算において、労働契約期間が満了し、1日の空白期間もなく連続して更新された場合に限り、それぞれの労働契約期間を勤続年数として通算するものとする。

- 3 勤続年数の計算において、1年未満の端数がある場合は月割りで計算し、1カ月未満の実出勤日数が、16日以上の場合には1カ月に繰り上げ、15日以下の場合には切り捨てるものとする。
- 4 会社の都合による休業期間ならびに会社が認める休暇期間については、勤続年に算入する。
- 5 育児休業期間ならびに介護休業期間については、勤続年数には算入しない。

第6条 (受給者の範囲)

退職金の受給者の範囲および順位は次のとおりとする。ただし、本条第1項第2号以後は、各号において、本人死亡当時に本人と生計を同じくしていた者が優先する。

- (1) 本人
 - (2) 配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情あるものを含まない）
 - (3) 子
 - (4) 父母
 - (5) 孫
 - (6) 祖父母
 - (7) 兄弟姉妹
 - (8) その他本人の収入により生計を維持していた者
- 2 前項において、同順位者が2人以上あるときは、その1人のした請求は全員のため、その全額につき行ったものとみなす。またその1人に対してした支給は、全員に対して行ったものとみなす。なお、上記において特別の事情ある場合は、変更するときがある。

第7条 (支給期日)

退職金は退職の日から6カ月以内に一時払いで支給する。ただし退職した派遣社員の居所不明、遺族の確知困難等やむを得ない事由があったときは、この限りではない。

第8条 (支払方法)

退職金の支払いは、原則として通貨により直接、支給対象者に行う。ただし、本人からの希望がある場合には、その指定する金融機関口座への振込みなどの方法により支払う。

第9条 (端数処理)

退職金の計算において、1,000円未満の端数が生じたときは、1,000円に切り捨てる。

第10条 (供託)

退職金受給者に付議係争等があって、正当な受給者を確知し難いときは、会社は退職金を所定の手続きにより、法務局などの供託所に寄託することができる。

第11条 (債務の弁済)

派遣社員が退職、死亡または解雇された場合で、会社に対し弁済すべき債務があるときは、派遣社員は受領した退職金の一部または全部をもって、これを弁済するものとする。

- 2 前項において債務の支払い残高がある場合の、退職金の支払いについては、その債務が支払われた後に、所定の退職金の残額を支給する。
- 3 前項までの規定に関わらず、労使双方が合意した場合は、退職金が支給される前に支払予定額から相殺を行うことができるものとする。

第12条 (支給過誤の場合の返還請求)

次の各号の一に該当する場合には、退職金支給の理由がなかったものとして、会社はすでに支給した退職金の全部または一部を、退職金の支給を受けた者より返還させる。

- (1) 退職金支給事由の相違等により、過当の退職金を支給したとき
- (2) その他、退職金の支給に誤りがあったとき

第13条 (懲戒解雇時などの支給制限および返還)

派遣社員就業規則に定める懲戒規定に基づき、懲戒解雇された者には、原則として退職金の全部を支払わない。ただし、懲戒解雇相当の場合でも、会社が論旨解雇と認定した場合は、退職金を一部減額して支給することがある。

- 2 退職後に懲戒解雇事由に該当する行為が判明したときも同様とする。なお、この場合、退職した者に対して退職金が既に支払われたとき、会社は、その全額または一部の返還を請求するものとする。
- 3 退職金の返還請求を受けた者は、速やかにその金額を返還しなければならない。

第14条 (外部積立による退職金の支給)

会社が生命保険会社など、外部機関において積み立てを行っている場合は、当該外部機関から支払われる金銭は、会社が本人に対し支給したものとみなす。

- 2 前項の場合において、本規程での算定方法により会社から直接支給する退職金は、当該外部機関から支払われる金額を控除した額とする。

第15条 (状況の変化等に伴う改定)

社会情勢の変化または会社の事業運営状況の変化等に伴い、退職金に関する一切の内容は、役員会および派遣社員の代表との協議の上、改定することがある。

第16条 (証明書類の提出)

支給対象の派遣社員に代わって、退職金を受領しようとする者は、住民票記載事項の証明書その他、会社が必要と認める身分の証明書類を提出しなければならない。

- 2 前項の書類を提出しなかった場合は、原則として、代理の者に対して退職金の支払いは行わない。ただし、裁判所からの支払命令があった場合はこの限りではない。

第17条 (民事上損害との相殺)

会社は、派遣社員から業務上災害等により民事上の損害賠償を求められた場合で、当該事故等を理由に既に会社から傷害・生命保険金、見舞金その他の名目で支給された額があるときは、その額を支給される退職金の額と併せ、損害賠償の請求額より控除する。

第18条 (損害賠償)

派遣社員が故意または過失によって会社に損害を与えたときは、その全部または一部の賠償を退職金の受給者に求めることがある。

- 2 受給権者が支給される退職金と損害賠償との相殺に合意した場合は、その決定事項を妨げない。
- 3 派遣社員は退職後においても、損害賠償の責任を免れない。

第19条 (受給権の処分禁止)

退職金を受ける権利はこれを譲渡し、または担保に供してはならない。

第20条 (受給権の消滅)

退職金を受ける権利は、その権利が生じた日から起算して5年間これを行使しない場合は、消滅する。ただし、会社が特別の事情があると認めたときはこの限りではない。

付 則

1. 本規程は、令和02年04月01日より実施する。
2. 本規程は、社会情勢、経済事情、通貨制度及び給与制度等の本規程の基礎事情に変動を生じたときには、改定することがある。

別表 1

勤続年数		3年 以上 5年 未満	5年 以上 10年 未満	10年 以上 15年 未満	15年 以上 20年 未満	20年 以上 25年 未満	25年 以上 30年 未満	30年 以上 35年 未満	35年 以上
支給月数	A)自己 都合退職	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	B)会社 都合退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	20.0