

国家公務員退職手当（失業者の退職手当） 支給要領

令和4年7月

厚生労働省職業安定局雇用保険課

目次

11001-11100 I 序論

11001-11010 1 趣旨及び根拠

11001	(1) 概要	I	1
11002	(2) 失業者の退職手当に関する法令等	I	1

11011-11020 2 適用範囲等の基本事項

11011	(1) 適用範囲	I	1
11012	(2) 職員	I	2
11013	(3) 退職の意義	I	3
11014	(4) 退職手当の種類	I	3
11015	(5) 失業者の退職手当の種類	I	4

11021-11030 3 取扱機関

11021	(1) 取扱機関	I	4
-------	----------	---	---

11101-11300 II 給付関係事務（基本手当、高年齢求職者給付、特例一時金に相当する退職手当）

11101-11110 1 給付関係事務処理上の原則

11101	(1) 雇用保険給付関係事務準用の原則	II	1
-------	---------------------	----	---

11111-11120 2 失業者の退職手当の受給要件

11111	(1) 受給要件	II	1
11112	(2) 基本手当に相当する退職手当の支給調整	II	2
11113	(3) 勤続期間	II	4
11114	(4) 勤続期間の留意点について	II	4
11115	(5) 基準勤続期間	II	4

11121-11130 3 国家公務員退職票

11121	(1) 国家公務員退職票の目的	II	5
11122	(2) 退職票の交付	II	6
11123	(3) 在職票の交付	II	6
11124	(4) 退職票又は在職票の再交付	II	6

11131-11140 4 退職票の受理

11131	(1) 退職票の受理の公共職業安定所	II	6
11132	(2) 退職票を受理した際の取扱い	II	6

11141-11150 5 受給資格の確認

11141	(1) 退職票の受理後の手続き	II-7
11142	(2) 支給期間	II-7
11143	(3) 受給期間の延長	II-7
11144	(4) 受給期間の特例	II-8

11151-11160 6 賃金日額・基本手当日額について

11151	(1) 賃金日額の算定の基礎となる給与の範囲	II-8
11152	(2) 賃金日額の算定	II-8
11153	(3) 基本手当日額の算定	II-9

11161-11170 7 支給台帳・受給資格証

11161	(1) 支給台帳作成の目的	II-9
11162	(2) 支給台帳の記載要領	II-10
11163	(3) 支給台帳の整理・保管	II-10
11164	(4) 受給資格証	II-11
11165	(5) 受給資格証の記載要領	II-11

11171-11180 8 待期日数について

11171	(1) 待期日数	II-11
11172	(2) 待期日数の起算日及び満了日	II-11
11173	(3) 待期日数の計算についての留意点	II-12

11181-11190 9 支給日数について

11181	(1) 支給日数	II-13
11182	(2) 特定退職者の範囲	II-13
11183	(3) 高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給	II-14
11184	(4) 特例一時金に相当する退職手当の支給	II-14

11191-11200 10 失業の認定日及び支給日について

11191	(1) 認定日の決定	II-15
11192	(2) 支給日の決定	II-16

11201-11210 11 失業の認定・支給

11201	(1) 失業の認定の意義	II-16
11202	(2) 失業の認定の要領	II-16
11203	(3) 失業者の退職手当の支給	II-16
11204	(4) 認定日の変更	II-20

11211-11220 12 給付の制限

11211	(1) 退職理由による給付制限について	II-20
11212	(2) 給付制限の留意点について	II-20

11221-11230 13 傷病手当に相当する退職手当の支給

11221	(1) 傷病手当に相当する退職手当の支給	Ⅱ-23
-------	----------------------	------

11231-11240 14 給付日数の延長

11231	(1) 概要	Ⅱ-23
11232	(2) 訓練延長給付に相当する退職手当	Ⅱ-23
11233	(3) 広域延長給付に相当する退職手当	Ⅱ-23
11234	(4) 全国延長給付に相当する退職手当	Ⅱ-23
11235	(5) 個別延長給付に相当する退職手当	Ⅱ-23
11235-2	(5-2) 地域延長給付に相当する退職手当	Ⅱ-24
11236	(6) 各延長給付を行う場合の優先度	Ⅱ-24

11241-11250 15 公共職業訓練等を受ける場合

11241	(1) 技能習得手当に相当する退職手当	Ⅱ-24
11242	(2) 寄宿手当に相当する退職手当	Ⅱ-25
11243	(3) 支給に当たっての留意点	Ⅱ-25

11301-11400 Ⅲ 就職促進給付に相当する退職手当

11301-11310 1 就業促進手当に相当する退職手当

11301	(1) 就業手当に相当する退職手当	Ⅲ-1
11302	(2) 再就職手当に相当する退職手当	Ⅲ-1
11303	(3) 就業促進定着手当に相当する退職手当	Ⅲ-1
11304	(4) 常用就職支度手当に相当する退職手当	Ⅲ-1
11305	(5) 支給に当たっての留意点	Ⅲ-2

11311-11320 2 就業促進手当以外の就職促進給付に相当する退職手当

11311	(1) 移転費に相当する退職手当	Ⅲ-3
11312	(2) 広域求職活動費に相当する退職手当	Ⅲ-3
11313	(3) 短期訓練受講費に相当する退職手当	Ⅲ-3
11314	(4) 求職活動関係役務利用費に相当する退職手当	Ⅲ-3

11401-11500 Ⅳ 不正受給等

11401-11500 1 不正受給者等への処理

11401	(1) 不正受給者への処理方法	Ⅳ-1
11402	(2) 過誤払の処理方法	Ⅳ-1
11403	(3) 債権の管理	Ⅳ-1

11001-11100 I 序論

11001-11010 1 趣旨及び根拠

11001 (1) 概要

国家公務員は、法律によって身分が保障されており、民間の労働者のような景気変動による失業が予想されにくい等の理由から、一部の者を除き、雇用保険法の適用除外とされている。

しかしながら、雇用保険法は、その目的・趣旨からみて、本来、社会保険制度として広く適用されるべき建前のものであり、国家公務員といえども退職後失業している場合には、同法の失業等給付程度のものはこれを保障する必要がある。

このような趣旨から、国家公務員において退職時に支給された一般の退職手当等（11014 を参照）の額が雇用保険法の失業等給付相当額に満たず、かつ、退職後一定の期間失業しているときは、その差額分を失業者の退職手当として失業の認定を受けた日について支給するものである。

11002 (2) 失業者の退職手当に関する法令等

- 国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）（以下「法」という。）
- 国家公務員退職手当法施行令（昭和 28 年政令第 215 号）（以下「施行令」という。）
- 失業者の退職手当支給規則（昭和 50 年総理府令第 14 号）（以下「規則」という。）

11011-11020 2 適用範囲等の基本事項

11011 (1) 適用範囲

国家公務員退職手当制度は、次の者が退職した場合に適用する。

イ 常時勤務に服することを要する国家公務員（再任用職員、特定独立行政法人の役員を除く。以下「職員」という。）（法第 2 条第 1 項）。

ロ 職員以外の者で、その勤務形態が職員に準ずるものは、政令で定めるところにより、職員とみなして、この法律の規定を適用するもの（法第 2 条第 2 項）。

なお、政令で定めるところにより、職員とみなされるものは、次に掲げるものとされている。（施行令第 1 条第 1 項）

- a 国の一般会計又は特別会計の歳出予算の常勤職員給与の目から俸給が支給される者（施行令第 1 条第 1 項第 1 号）
- b a 以外の常時勤務に服することを要しない者のうち、総務大臣の定めるところにより、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、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 日以上ある月が引き続いて 12 月（昭和 34 年政令第 208 号附則第 5 項等により当分の間「6 月」と読み替える）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。（施行令第 1 条第 1 項第 2 号）

11012 (2) 職員

職員に関しては、次の点に、留意する必要がある。

イ 国会議員

国会議員については、その勤務の性質、態様からみて「常勤を要しない者」に該当するため職員ではない。したがって、法に基づく退職手当は支給されないものと解されている。（昭和 29 年 6 月 10 日付蔵計第 1372 号参照）

なお、国会議員については、国会法（昭和 22 年法律第 79 号）第 36 条において、「議員は、別に定めるところにより、退職金を受けることができる。」と規定されているが、議員独自の退職手当法は、制定されていない。

ロ 国会議員の秘書

国会法第 132 条に定める国会議員の秘書については、特別職の国家公務員であるが、国会議員の場合と同様「常勤を要しない者」に該当するため職員ではない。したがって、法が適用されない。

しかしながら、別途、「国会議員の秘書の給与等に関する法律」（平成 2 年法律第 49 号）第 19 条の規定に基づき、「国会議員の秘書の退職手当支給規程」（昭和 37 年 3 月 31 日両院議長協議決定）により退職手当が支給されることになっており、同支給規程第 1 条において、「国家公務員退職手当法の規定により支給する退職手当の例による」とされている。

このため、国会議員の秘書については、法の適用となる者と同様に取り扱うこととし、公共職業安定所を通じて支給することとする。（昭和 53 年 12 月 25 日 総理府人事局と協議済み）

ハ 国会職員

国会職員は職員である。国会職員法（昭和 22 年法律第 85 号）第 27 条により、国会職員及びその遺族は、その国会職員の退職又は死亡の場合には、別に法律の定めるところにより、年金及び一時金並びに退職手当を受けると規定され、退職手当が支給されることになっている。

ニ 裁判所職員

裁判所職員は職員である。その身分、給与等を規律する裁判所職員臨時措置法（昭和 26 年法律 299 号）において、退職手当法の適用は排除しておらず、むしろ、裁判所職員には法が当然適用されるという建前をとっている。なお、裁判官については当然この法の適用範囲に含まれるが、最高裁判所の裁判官については、最高裁判所裁判官退職手当特例法（昭和 41 年法律第 52 号）において、支給率について特例が認められている。

なお、司法修習生は国家公務員に該当せず、執行官については「常勤を要する者」には該当しないので、両者とも職員ではなく、退職手当は支給されない。

ホ 国務大臣、副大臣、大臣政務官、秘書官等の行政系統の特別職の国家公務員

これらの国家公務員も職員であり、当然この法の適用範囲に含まれる。ただし、各種審議会等の常勤の委員は、その俸給が月額で定められているものに限り「常時勤務に服することを要する者」に該当し、退職手当を支給することができる。

ヘ 防衛省職員のうち自衛官

自衛官も職員であり、当然この法の適用範囲に含まれる。ただし、防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和 27 年法律第 266 号）第 1 条において「この法律は、防衛省の職員について……

国家公務員退職手当法・・・の特例を定めることを目的とする。」と規定しているように、防衛省における職務の特殊性に基づき、若干の特例が認められている。この特例は、主として任期制自衛官の退職手当に係るものである。

11013 (3) 退職の意義

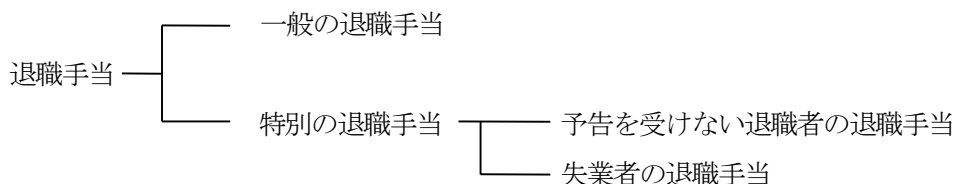
法における「退職」とは、職員たる身分を退くことであり、自己都合による退職はもちろん、定年退職、任期終了による退職、懲戒免職、失職、解職等の職を離れるすべての場合をいう。死亡による退職も、この「退職」のうちに含まれる。

11014 (4) 退職手当の種類

法が規定する退職手当は、一般の退職手当と特別の退職手当に分かれる。

一般の退職手当(法第2条の3第2項)は、退職手当の基本額(法第3～6条の3)に退職手当の調整額(法第6条の4)を加えたものがその額となる。(ただし、法第6条の5の特例がある。)

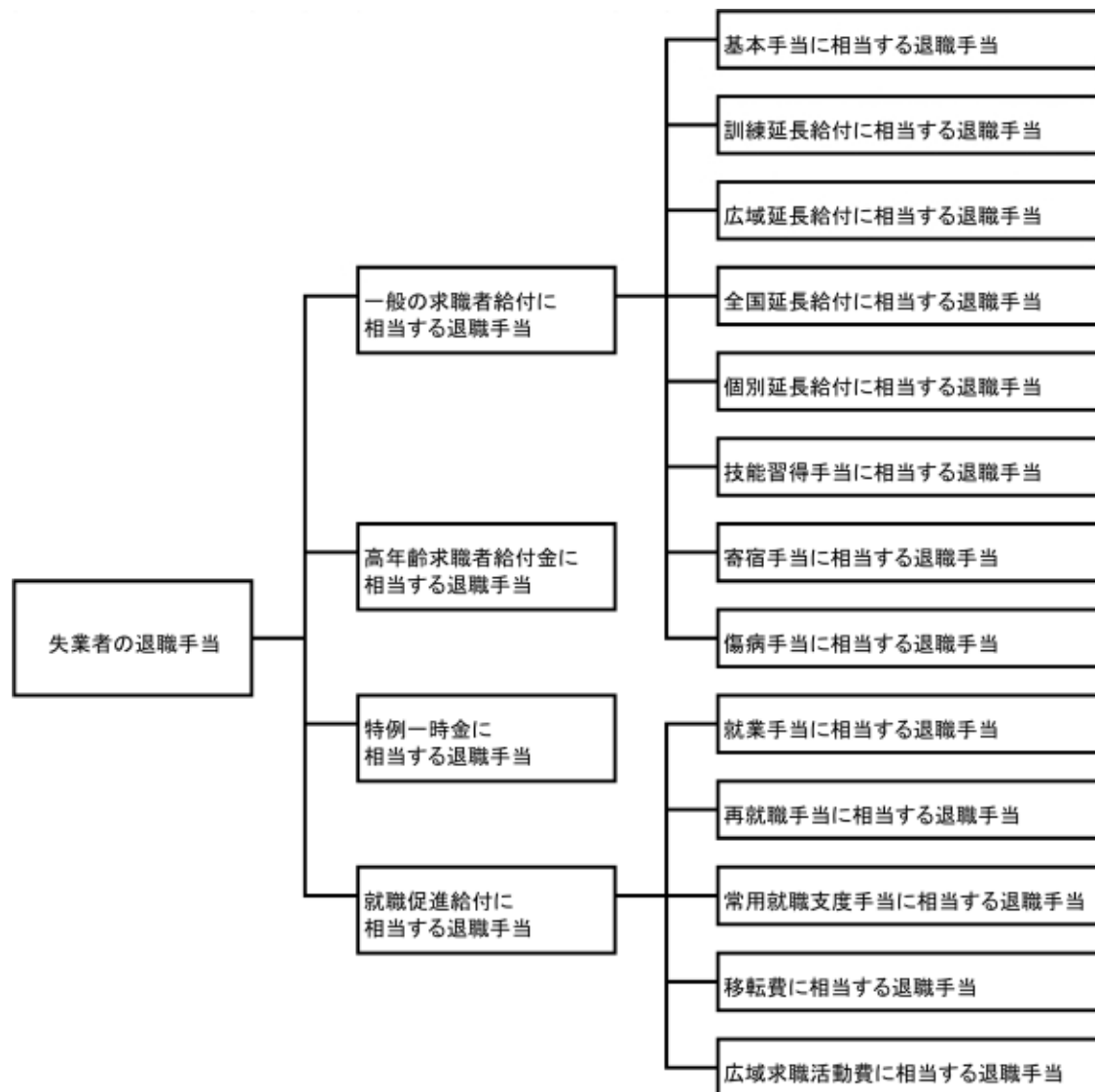
特別の退職手当とは、予告を受けない退職者の退職手当(法第9条)及び失業者の退職手当(法第10条)である。一部の者を除いて国家公務員には労働基準法、船員法及び雇用保険法が適用されていないが、これらの法律による給付、すなわち労働基準法による解雇手当、船員法による雇止手当及び雇用保険法による失業等給付に相当するものについて、一般の退職手当が低額である等の一定の要件を満たす者に限りこれを特別の退職手当として支給しようとするものである。



なお、法では、一般の退職手当及び予告を受けない退職者の退職手当を「一般の退職手当等」と定義している。(法第5条の2第2項)

11015 (5) 失業者の退職手当の種類

失業者の退職手当の種類については法第 10 条（就業手当、再就職手当、常用就職支度手当の各手当に相当する退職手当については規則第 21 条）に定められており、図示すると以下のとおりとなる。



11021-11030 3 取扱機関

11021 (1) 取扱機関

失業者の退職手当は、公共職業安定所を通じて支給する。

なお、国有林野事業所属職員については、これまで退職の際所属していた森林管理署・支署又はその他の官署を支給官署とする特例が設けられていたが、施行令の改正により、平成 25 年 4 月 1 日より公共職業安定所を通じて支給することとなっている。

また、独立行政法人のうち、国立印刷局、造幣局など、職員が国家公務員の身分を有する特定独立行政法人については、公共職業安定所の平常業務の遂行に支障を来すおそれがあること等から、その職員については、退職の際所属していた特定独立行政法人の事務所を支給官署とする特例が設けられている。

(11164 参照)

11101-11300 II 給付関係事務（基本手当、高年齢求職者給付、特例一時金に相当する退職手当）

11101-11110 1 給付関係事務処理上の原則

11101 (1) 雇用保険給付関係事務準用の原則

失業者の退職手当の支給は、雇用保険法の規定による失業等給付の支給の条件に従い支給されるものであるから、失業者の退職手当の支給に関しては、雇用保険業務取扱要領（以下「業務取扱要領」という。）の雇用保険給付関係を準用するものとする。

なお、賃金日額、基本手当日額、待期日数及び所定給付日数等は、提出された退職票に、その者が退職した官署において記載しているので、公共職業安定所においてはその記載が正しいかどうかについて確認することになる。記載内容について疑義が生じた場合には、当該官署に対して公共職業安定所が直接確認を行うこと。

11111-11120 2 失業者の退職手当の受給要件

11111 (1) 受給要件

退職した職員の一般の退職手当等の額が、その者に雇用保険法を適用した場合に支給されることとなる基本手当の支給総額に達しない場合に、その差額が退職手当として支給される。

失業者の退職手当の受給要件については以下のとおりである。

- イ 勤続期間（11113 参照）が 12 月以上（11182 に該当する特定退職者（雇用保険法第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者に相当する。）にあつては 6 月以上）であること。
- ロ 退職時に支給された一般の退職手当等の額が、雇用保険法の規定による基本手当の支給総額に満たないこと。
- ハ 受給資格者の区分に応じ雇用保険法第 20 条第 1 項各号に定める期間内である「支給期間」（雇用保険という受給期間のこと）において失業していること。

なお、懲戒免職等により退職した者には、退職時に一般の退職手当等は支給制限がかかるが、失業者の退職手当は支給される。雇用保険法は、その目的・趣旨からみて、本来、社会保険制度として広く適用されるべき建前のものであり、国家公務員といえども退職後失業している場合には、同法の失業等給付程度のものはこれを保障する必要があるからである。

したがって、一般の退職手当等が全く支給されない場合は、失業者の退職手当の額は雇用保険法に規定する失業等給付に相当する額になる。

また、法第 13 条第 8 項の規定により、一般の退職手当等の支給について支払差止処分を受けた者に対する失業者の退職手当の適用については、支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は一般の退職手当等の支給を受けない者とみなすため、当該者に対しては、一般の退職手当等が全く支給されない場合と同様の取扱いにより、失業者の退職手当を支給すること。

ただし、当該者が、手続きの途中又は支給終了後に、支払差止処分が取り消された場合には、支払われることとなる一般の退職手当等の額を踏まえて再度支給可能であるか判断し、必要に応じて追給又は回収を行うこと。

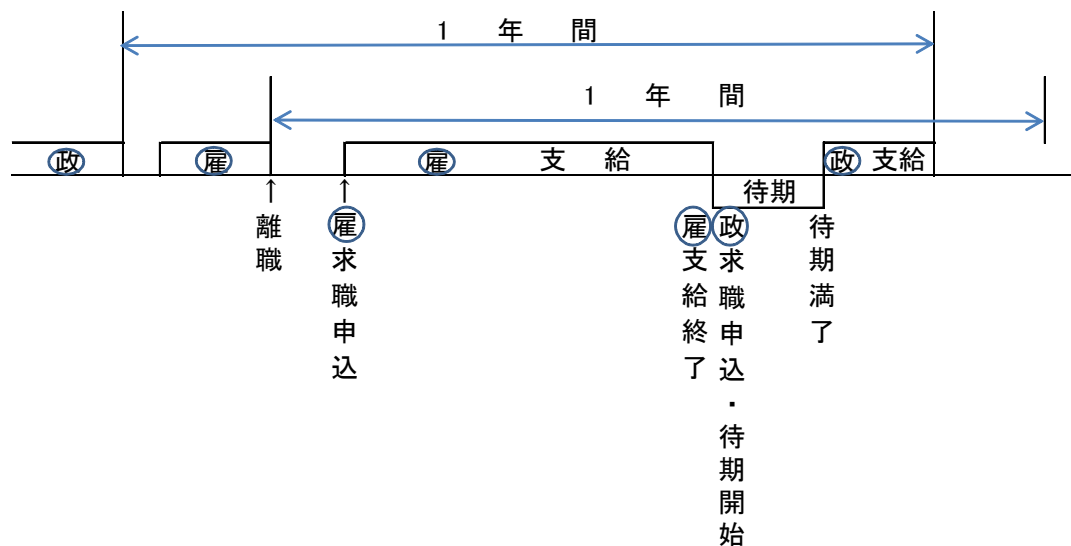
さらに、雇用保険法第 13 条第 2 項に規定する特定理由離職者に相当する者は国家公務員退職手当法において規定されていないことから、失業者の退職手当について、雇用保険の特定理由離職者の取扱いは適用されないことに留意すること。

11112 (2) 基本手当に相当する退職手当の支給調整

失業者の退職手当と雇用保険の両方の受給資格を満たした場合の取扱いについては、以下のとおり取り扱う（法第 10 条第 15 項、規則第 9 条第 3 項、第 4 項）。

イ 離職時に失業者の退職手当と雇用保険の両方の受給資格を有する場合には、先に雇用保険の支給を行い、その支給終了後、失業者の退職手当での受給期間が残っている場合には支給することとなる（法第 10 条第 15 項）。図示すると以下ようになる。

なお、この場合の失業者の退職手当にかかる求職申込みは、雇用保険の支給終了日の翌日以降となる。

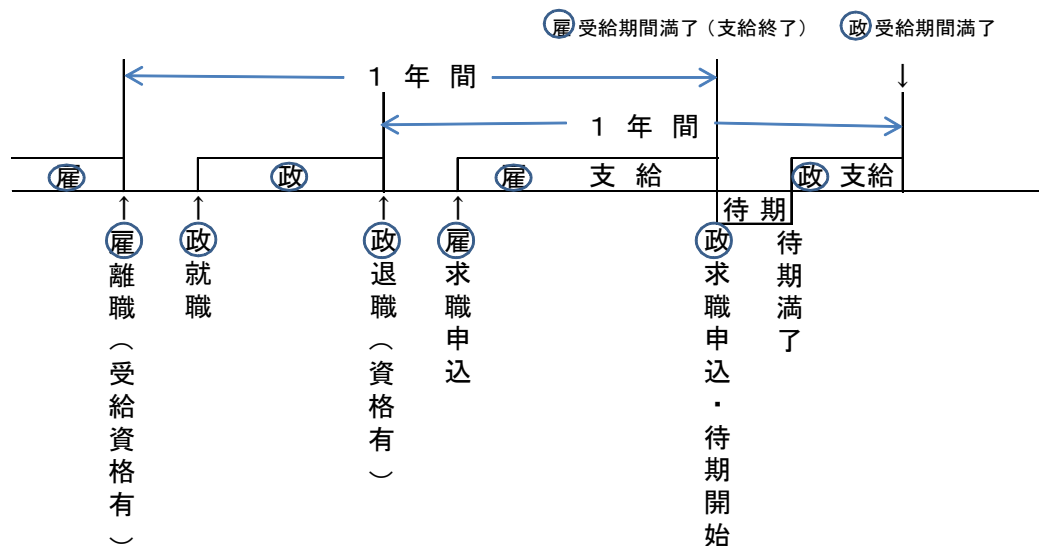


政：失業者の退職手当

雇：雇用保険

ロ 雇用保険の受給資格を有する者が、その受給期間内にさらに失業者の退職手当の受給資格を取得した場合には、先に雇用保険の支給を行い、その支給終了後、失業者の退職手当での受給期間が残っている場合には支給することとなる（規則第9条第3項）。図示すると以下ようになる。

なお、この場合の失業者の退職手当にかかる求職申込みは、雇用保険の支給終了日の翌日以降となる。

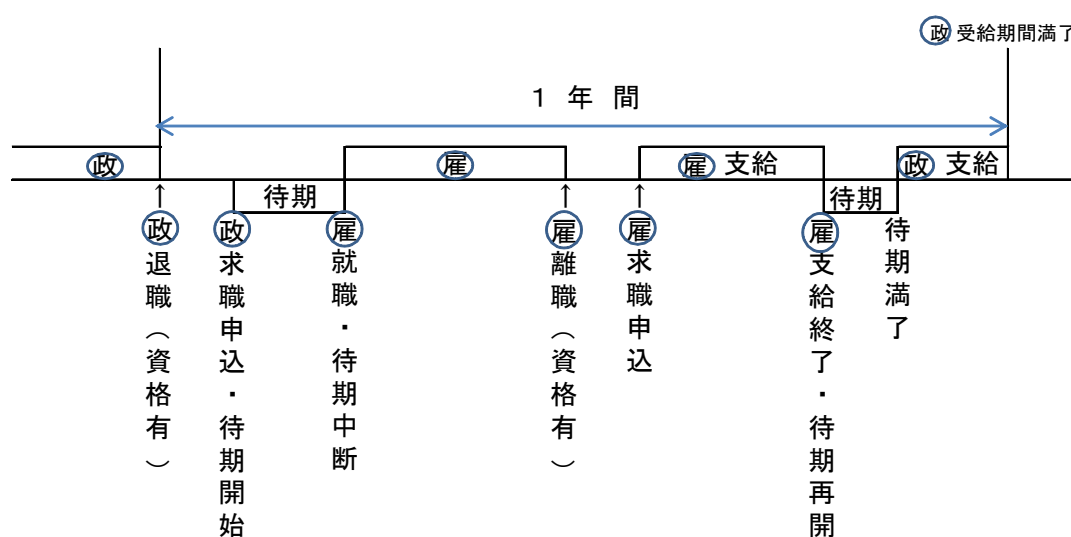


政：失業者の退職手当

雇：雇用保険

ハ 失業者の退職手当の受給資格を有する者が、その受給期間内にさらに雇用保険の受給資格を取得した場合には、先に雇用保険の支給を行い、その支給終了後、失業者の退職手当での受給期間が残っている場合には支給することとなる（規則第9条第4項）。

なお、この場合、雇用保険の支給終了日の翌日から待期が再開される。



政：失業者の退職手当

雇：雇用保険

11113 (3) 勤続期間

退職手当の算定の対象となる勤続期間は、職員としての引き続いた在職期間による（法第7条第1項）。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となる（法第7条第2項）。このため、例えば4月30日から翌年の3月1日まで雇用された場合の勤続期間は12か月となる（11114に留意すること。）。ただし、法第2条第2項により職員とみなされる者（常勤職員給与の目から俸給が支給される者を除く。）については、職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6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ことが職員とみなされる要件となることから、4月30日から翌年の3月1日まで雇用された場合の勤続期間は10か月となる。（11011に留意すること。）

この「引き続いた在職期間」については、文字どおりの引き続きで身分保有に1日以上空白がないことである。職員としての身分を保有している期間であるから、職員（職員とみなされる者を除く。）については休職、停職、欠勤により現実に職務をとることを要しない期間があってもこれに含まれる。

また、職員が退職した場合（法第12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、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、在職期間の計算について、引き続いて在職したものとみなす（法第7条第3項）。

ここでいう「職員」とは、法第2条第1項に規定する職員（11011参照）であるから、転任、転官等により勤務官庁が代わっても、また、一般会計、特別会計相互の間で異動しても、日付等の関係でその間が引き続いてさえいれば、すべて職員として引き続いた在職期間として扱われる。

このように、失業者の退職手当における受給要件では、勤続期間が継続して12月以上（特定退職者にあつては6月以上）必要であり、雇用保険法における算定対象期間に、（2以上の雇用契約の間に空白があつたとしても）異なる事業主での被保険者期間が通算で12か月以上ある場合に受給要件を満たすという考え方とは異なることに留意すること。

11114 (4) 勤続期間の留意点について

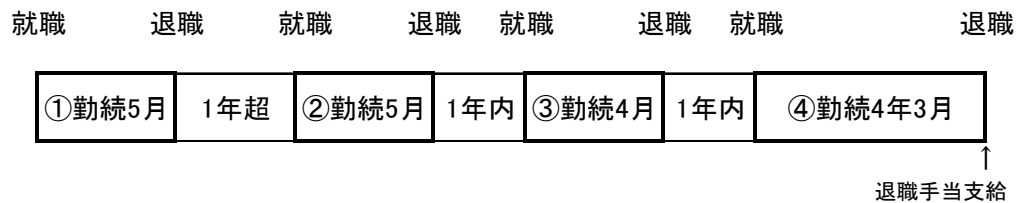
失業者の退職手当が支給できるのは、一般の退職手当等の支給の基礎となった勤続期間を雇用保険法の被保険者期間とみなし、かつ基準勤続期間（11115参照）を雇用保険法の算定基礎期間とみなして適用した場合に雇用保険が支給できる場合に限られる。このため、勤続期間は、12月以上（特定退職者（雇用保険法第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当する）にあつては6月以上）であることが必要であるが、雇用保険における算定対象期間（2年（受給要件の緩和が認められる場合には最大4年））のような規定はない。したがって、失業者の退職手当においては、受給要件の緩和という考え方はない。

11115 (5) 基準勤続期間

基準勤続期間とは、雇用保険法における算定基礎期間に相当するもので、一般の退職手当等の支給の基礎となった職員としての引き続く勤続期間のほか、当該勤続期間に係る職員となった日前に職員及び職員に準ずる者（引き続き職員について定められている勤務時間以上勤務した日が1月以上ある者（季

節的業務に4月以内の期間を定めて雇用されていた者にあつては、引き続き当該所定の期間を超えて勤務した場合に限る。)) (以下「職員等」という。)であつた期間を含んだ期間のことをいう。ただし、法第10条第1項第2号により、当該勤続期間に係る職員(職員とみなされる者を含む。以下同じ。)となつた日前に職員等であつた期間については、次に掲げる期間を除いて算定する。

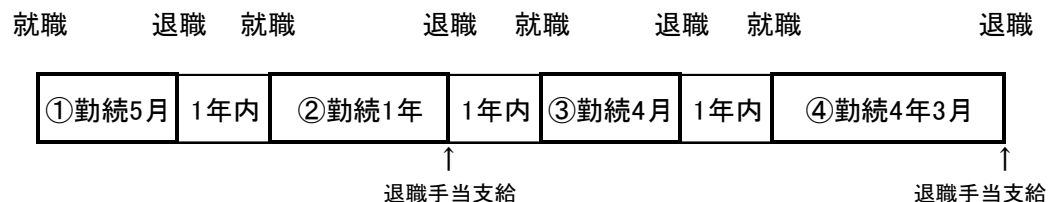
イ 当該勤続期間又は当該職員等であつた期間に係る職員等となつた日の直前の職員等でなくなつた日が当該職員等となつた日前一年の期間内にないときは、当該直前の職員等でなくなつた日前の職員等であつた期間。図示すると以下のとおりとなる。



「基準勤続期間」＝「算定基礎期間」＝④(職員)＋③(職員に準ずる者)＋②(職員に準ずる者)＝5年

※①(職員に準ずる者)の期間は除く。

ロ 当該勤続期間に係る職員等となつた日前に退職手当の支給を受けたことのある職員(ここでいう退職手当の支給とは、失業者の退職手当に限つたものではなく一般の退職手当等を含む。)については、当該退職手当の支給に係る退職の日以前の職員等であつた期間。図示すると以下のとおりとなる。



「基準勤続期間」＝「算定基礎期間」＝④(職員)＋③(職員に準ずる者)＝4年7カ月

※①(職員に準ずる者)及び②(職員)の期間は除く。

11121-11130 3 国家公務員退職票

11121 (1) 国家公務員退職票の目的

国家公務員退職票(以下「退職票」という。)は、雇用保険法における離職票と同様の性質を有するものであつて、失業者の退職手当を受けるための資格の有無、賃金日額及び基本手当日額等を決定するために必要なものである。

11122 (2) 退職票の交付

規則第3条により、職員が退職した場合で、その者が失業者の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。）であるときは、その所属する各省各庁の長又はその委任を受けた者（以下「所属庁等の長」という。）は、退職票を交付しなければならない。

なお、雇用保険の離職票の交付にあたっては、本人の請求があれば事業主は受給資格の有無に関わらず交付しなければならないが、退職票は、受給資格を有している場合には、請求の有無に関わらず交付しなければならないこととなっている（規則第3条）。

11123 (3) 在職票の交付

在職票は、所属庁等の長が退職者に直接交付するものであり、その者は、新たに省庁等に採用される際に新たに所属する省庁等に提出することとなっている。

在職票は、規則第4条の規定により、所属庁等の長は勤続期間12月未満の者が退職する場合において、その者に交付しなければならないとされている。

なお、期間業務職員にあつては、退職者に対する雇用保険法による離職票の交付の有無に関わらず、所属庁等の長は規則第4条、施行令第9条の5、「国家公務員退職手当法の適用を受ける非常勤職員等について（通知）」（昭和60年総人第260号）第2項により、職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が1月以上ある場合は、在職票を交付しなければならない。

11124 (4) 退職票又は在職票の再交付

退職票又は在職票を滅失又は損傷した受給資格者が、所属していた所属庁等の長に再交付を申し出た場合は、その所属庁等の長は再交付の旨とその年月日を記載した退職票又は在職票を新たに交付することとなっている。

再交付があったときは、もとの退職票又は在職票は無効となる。（規則第16条第3項）

11131-11140 4 退職票の受理

11131 (1) 退職票の受理の公共職業安定所

規則第5条により、退職票の受理は、退職した受給資格者の住所又は居所を管轄する公共職業安定所が行う。

11132 (2) 退職票を受理した際の取扱い

規則第5条により、受給資格者は、退職後速やかに退職票を提出して求職の申込みをするものとなっている。

求職の申込みの受理及び退職票の受理の際の取扱いについては、業務取扱要領の50001-50100を準用する。なお、所属庁等の長の印が押印されていない場合は、退職票の上部に文書番号が記載されている

ことを確認すること。疑義が生じた場合は、「官署又は事務所記載欄」に記載された連絡先に連絡し、必要な確認を行うこと。

11141-11150 5 受給資格の確認

11141 (1) 退職票の受理後の手続き

退職票の受理後の手続きは、業務取扱要領の 50102、50201-50250 を準用する。

11142 (2) 支給期間

法第 10 条第 1 項により、支給期間については雇用保険法と同様、退職の日の翌日から起算して原則として 1 年間である。

なお、特例一時金に相当する退職手当の支給期間は、雇用保険法と同様に 6 か月である。

11143 (3) 受給期間の延長

法第 10 条第 1 項に基づき、受給期間の延長が認められる理由は、雇用保険法第 20 条第 1 項の受給期間の延長事由（業務取扱要領 50271 参照）と同様である。当該理由により、職業に就くことができない日数を加算するものとし、その加算された期間が 4 年を超えるときは、4 年間となる（業務取扱要領 50272 参照）。

イ 受給期間延長等申請書の手続き等

受給期間延長の措置を受けようとする者から受給期間延長等申請書（規則別記様式 4）が提出された場合の手続き及び審査等については、業務取扱要領 50273-50275 を準用する。ただし、安定所長印の押印は省略可能であること。

なお、高年齢求職者給付金・特例一時金に相当する退職手当を受給する者については、雇用保険法と同様、受給期間の延長は認められていない。

また、雇用保険法第 20 条第 2 項による定年等による受給期間の延長については、法第 10 条第 3 項に同様の規定がある。ただし、一般的に定年退職者にあつては、勤続期間も長く、かつ高額な退職手当となることから、失業者の退職手当の受給資格を得ることは極めて稀であること等により、現在、内閣官房令が規定されていないため受給期間の延長をすることはできない。

ロ 公共職業安定所以外の取扱機関の受給資格者の受給期間延長の手続きについて

規則第 8 条第 1 項により受給期間延長の申出は、受給期間延長等申請書を公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされ、同条第 5 項により公共職業安定所の長は受給期間の延長を認めたときは、受給期間延長等通知書を交付することとなっている。

受給資格者は規則第 5 条により、「退職後速やかに管轄公共職業安定所に出頭し、退職票を提出して求職の申込みをするものとする。この場合において、その者が受給期間延長等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」とされていることから、公共職業安定所以外の取扱機関における受給資格者の受給期間延長の手続きについても管轄公共職業安定所で行うこととなる。

11144 (4) 受給期間の特例

法第 10 条第 3 項に基づき、受給期間の特例が認められる事業は、雇用保険法第 20 条の 2 の受給期間の特例が認められる事業（業務取扱要領 50292 参照）と同様である。当該事業を実施している期間について、受給期間に算入しないこととなるが、その日数の上限は 4 年から受給期間（11143 により延長された期間を含む）の日数を除いた日数となる（業務取扱要領 50293 参照）。

イ 受給期間の特例申請の手続き等

受給期間特例の措置を受けようとする者から受給期間延長等申請書（規則別記様式 4）が提出された場合の手続き及び審査等については、業務取扱要領 50294-50296 を準用する。ただし、安定所長印の押印は省略可能であること。

なお、高年齢求職者給付金・特例一時金に相当する退職手当を受給する者については、雇用保険法と同様、受給期間の特例は認められていない。

ロ 公共職業安定所以外の取扱機関の受給資格者の受給期間の特例の手続きについて

規則第 8 条の 4 第 2 項により受給期間の特例の申出は、受給期間延長等申請書を公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされ、同条第 4 項により公共職業安定所の長は受給期間の特例を認めたときは、受給期間延長等通知書を交付することとなっている。

受給資格者は規則第 5 条により、「退職後速やかに管轄公共職業安定所に出頭し、退職票を提出して求職の申込みをするものとする。この場合において、その者が受給期間延長等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」とされていることから、公共職業安定所以外の取扱機関における受給資格者の受給期間の特例の手続きについても管轄公共職業安定所で行うこととなる。

ハ 受給期間の特例を認められた者が受給期間の延長を申請する場合の取扱い

イにより受給期間の特例が認められた者が、11143 イの受給期間の延長を申請する場合の取扱いは、業務取扱要領 50297 を準用する。

11151-11160 6 賃金日額・基本手当日額について

11151 (1) 賃金日額の算定の基礎となる給与の範囲

賃金日額の算定の基礎となる給与とは、規則第 2 条第 3 項により、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。ただし、雇用保険法の賃金日額の算定の基礎となる賃金の考え方と同様に、規則第 2 条第 1 項により、臨時に支払われる給与及び 3 か月を超える期間ごとに支払われる給与は賃金日額の算定の基礎となる給与には含まれない。

11152 (2) 賃金日額の算定

イ 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 箇月を超える

期間ごとに支払われる給与を除く。以下この項目において同じ。)の総額を180で除して得た額とする。

なお、「月の末日」について、当該月の末日が一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第6条に規定する「週休日」（日曜日及び土曜日）又はこれに準ずる日であった場合で、その前日に退職した場合には当該月の給与額の算定上、影響しないものであるから、当該日を「月の末日」として取り扱うこととして差し支えない。

ロ 給与が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合において、イによる額が、退職の月前6月に支払われた給与の総額を当該期間中に労働した日数で除して得た額の70/100に相当する額に満たないときは、イにかかわらず、当該額をもって賃金日額とする。

ハ イ及びロの給与の総額は、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。

ニ 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、ハにかかわらず、次の①から③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った場合においては、当該6月の各月において受けるべき基本給月額（法第6条の5第2項に規定する基本給月額をいう。②及び③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った場合においては、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っ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

ホ イからニ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。

11153 (3) 基本手当日額の算定

規則第1条により、基本手当日額については、上記11152で算定した賃金日額を雇用保険法第17条に規定する賃金日額とみなして雇用保険法第16条の規定を適用して計算した金額となる。基本手当の計算方法については、業務取扱要領50801を参照すること。

11161-11170 7 支給台帳・受給資格証

11161 (1) 支給台帳作成の目的

支給台帳は、各受給資格者について、その受給資格の詳細、失業状態の経過、公共職業訓練等に関する事項等その者についての失業者の退職手当に関する事項について記録するものである。したがって、その作成及び記録に当たっては、関係法令に精通して誤りのないよう慎重に取り扱うことを要する。

11162 (2) 支給台帳の記載要領

支給台帳への記載については、次の諸点に留意し作成、記載すること。

- イ 「所属会計名」欄等は、退職票の記載を転記すること。
- ロ 「年度」欄は退職票を受理した年度を記載し、「台帳番号」欄は年度別に一連番号を記載する。
さらに、「支給番号」欄については、受給資格証に記載する支給番号を転記する（11164 参照）。
なお、他の公共職業安定所から事務処理が移管された場合には、支給台帳も移管されることとなるが、その場合は、移管元の番号の他に移管先においても新たに番号を付与して管理すること。
（移管元においては当該番号案件は移管済みとして整理すること。その後、移管元に再び移管された場合には、新たに番号を付与して管理すること。）
- ハ 「氏名」欄には、フリガナも記載しておくこと。
- ニ 「登録領収印」欄は、現金により支給する場合のみ登録させること。口座振込の場合には特に記載は必要ない。
- ホ 「退職事由」欄は、退職票の⑰、⑱欄の記載内容及び本人の申し立て等により認定した退職事由を記載する。
- ヘ 「給付日数」欄は、その者の支給日数（所定給付日数－待期日数）を記載し、括弧書きで計算式を記載しておくこと。
- ト 「基本手当、・・・特例一時金」欄については、認定又は支給決定した金額並びに支給台帳下欄に示されている各退職手当の種類別符号（A～X）を記載する。

なお、支給台帳にある決裁欄については、受給資格決定後の台帳作成時に記載した内容について決裁を行う際に使用するものである。

11163 (3) 支給台帳の整理・保管

支給台帳は失業者の退職手当の支給事務を行ううえで、必要な記録を公共職業安定所に残すための重要な書類であるため、整理や保管に当たっては、紛失や損傷することがないように留意すること。

- イ 支給台帳の保存年限は、支給が終了になった日の属する年度の翌年度の 4 月 1 日から起算して 5 年であること。
- ロ 保存年限が到来する年度ごとに区分して保管すること。
- ハ 保存年限満了後であっても、内閣府に対する廃棄協議を行い、その同意が得られるまでは廃止してはならないこと。
- ニ 受給資格者が住所移転した等により、他の安定所に事務処理を移管する場合は、原則として、移管先にて支給台帳を整理保管することとする。また、受給者の移転が一時的なものであり、2 又は 3 の公共職業安定所にて移管を繰り返す場合であっても支給台帳については原本をそれぞれ移管先に送付することとし、支給終了時点の公共職業安定所が保管すること。

11164 (4) 受給資格証

規則第6条第1項により、管轄公共職業安定所長は退職票の提出及び求職の申込みを受けた場合には、その者に対し失業者退職手当受給資格証（以下「受給資格証」という。）を交付する。

なお、特定独立行政法人職員の場合には、11021 のとおり特例により支給官署が別途設けられているため、管轄公共職業安定所では求職の申込みを受け、退職票の公共職業安定所記載欄に管轄公共職業安定所名、求職申込年月日及び求職番号を記載のうえ受給資格者に返付するのみであることに留意すること。

受給資格証に記載する支給番号については、各公共職業安定所で以下のとおり付与すること。ただし、各公共職業安定所において別途の方法を用いて付与することは差し支えない。

××××× (安定所番号) — ×× (年度) — ×× (台帳番号)

11165 (5) 受給資格証の記載要領

受給資格証の記載については、支給台帳に記載した内容を転記する。また、毎回の認定日毎に記載することになる「摘要」欄については、支給期間や就労日等を記載し認定の内容がわかるようにしておくこと。なお、「取扱者」欄には認定を担当した職員の印又はその者にあらかじめ定められている番号を押印するか、当該番号又は氏名を記載すること。

また、安定所印の押印は省略可能であること。

11171-11180 8 待期日数について

11171 (1) 待期日数

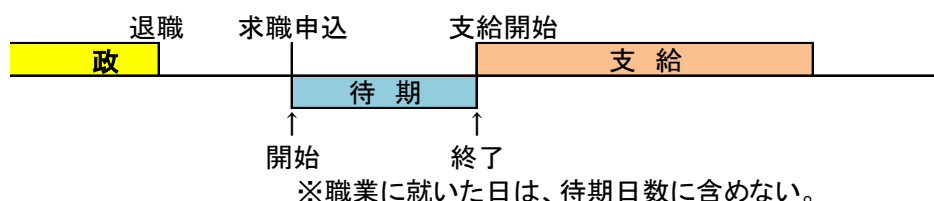
待期日数とは、退職時に支給された一般の退職手当等の額を雇用保険法を適用した場合に支給されることとなる基本手当の日額で除して得た数に等しい日数（1日未満端数があるときは、切り捨てる。）である。失業者の退職手当に係る待期日数は、雇用保険法第21条に規定する待期の日数とは異なる独自の概念であることに留意すること。

11172 (2) 待期日数の起算日及び満了日

待期日数は、退職した職員が退職の日の翌日以後、最初に管轄公共職業安定所に出頭し、求職の申込みをした日から起算し、その者について定められている待期日数に相当するに至った日において満了する。ただし、待期日数に相当する期間は、失業していることが要件であることから、求職申込み後に職業に就いた日がある場合は、その日数は待期日数に含めないことに留意すること。

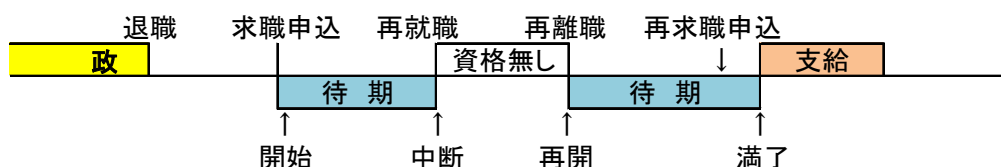
なお、ここでの「職業に就く」とは、雇用保険法における就職の考え方と同一であり、原則として1日の労働時間が4時間以上のもの（①一の雇用契約において被保険者となっている期間又は、②契約期間が7日以上の一の雇用契約における週所定労働時間が20時間以上であって、かつ、1週間の実際に就労する日が4日以上の場合は、当該一の雇用契約に基づいて就労が継続している期間については、実際に就労しない日を含む。）をいう。

〔例示〕 退職時に一般の退職手当を受けた場合（給付制限がない場合）



受給資格者がその待期日数の期間内に職業に就き、雇用保険法等による新たな受給資格を取得しないうちに、再度離職した場合における取扱いについては、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支給されることとなり、再求職申込み後の起算日ではないので留意すること。

〔例示〕 待期期間中に就職し、短期間で再離職した場合



なお、待期日数は失業者の退職手当を受給し得る状態の下においてのみ進行するものであり、受給期間延長中及び受給期間の特例が認められた期間には進行しないので留意すること。

11173 (3) 待期日数の計算についての留意点

雇用保険法の賃金日額が同法第 18 条により、基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の範囲等の自動的変更（以下「自動変更」という。）が行われた場合の待期日数の計算については、次のとおりである。

- イ 自動変更が行われるより前に待期が既に満了している者については、待期日数の変更はない。
- ロ 自動変更が行われるより前に退職した者であって、待期の起算日が自動変更以後になる者については、新しい基本手当日額に基づき待期日数を計算することになる。
- ハ 自動変更が行われる日をまたいで待期が満了する者については、自動変更前の基本手当日額に自動変更をする前日までに未経過の待期日数を乗じて得た額を自動変更後の基本手当日額で除して得た数が自動変更後の新たな待期日数となる。（このため、例えば自動変更により基本手当日額が上昇したことにより待期日数が減少した場合は、それに伴って支給日数が増加することとなる。）。

$$\text{自動変更後の待期日数} = \frac{\text{自動変更前の基本手当日額} \times \text{未経過の待期日数}}{\text{自動変更後の基本手当日額}}$$

11181-11190 9 支給日数について

11181 (1) 支給日数

失業者の退職手当における支給日数とは、退職者を、雇用保険の受給資格者とみなし、その基準勤続期間を「算定基礎期間」としてみなした場合の所定給付日数から、待期日数を減じた日数となる（高年齢求職者給付に相当する退職手当の支給限度日数は 11183 を、特例一時金に相当する退職手当の支給については 11184 を参照のこと。）。

受給資格に係る退職の理由が規則で定める事由に該当する受給資格者（以下「特定退職者」という。）については、雇用保険法でいう特定受給資格者とみなし、上記と同様に支給日数を算定する（法第 10 条第 1 項、規則第 6 条の 2）。

また、失業者の退職手当においては、雇用保険法における就職困難者である場合には、当然に雇用保険法第 22 条第 2 項の所定給付日数が適用される。

これは、法第 10 条第 1 項第 2 号においては、「雇用保険法第 22 条第 1 項に規定する所定給付日数」と定められているが、ここでは「所定給付日数」という概念のみを特定したものであり、退職者が雇用保険法第 22 条第 2 項で定められた「厚生労働省令で定める理由により就職が困難なもの」である場合には、当然に雇用保険法第 22 条第 2 項の所定給付日数が適用されるためである。

11182 (2) 特定退職者の範囲

次に該当する受給資格者が特定退職者に該当する。（規則第 6 条の 2）

- イ 法第 5 条第 1 項第 2 号に規定する者（官制若しくは定員の改廃又は、予算の減少により廃職は過員が生じ、分限免職処分を受けて退職した者）
- ロ 法第 8 条の 2 第 5 項に規定する認定を受けて同条第 8 項第 3 号に規定する退職すべき期日に退職した者（定年前早期退職募集に応募して認定を受け、募集実施要綱に記載された退職すべき期日に退職した者）
- ハ 国家公務員法第 78 条第 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
- ニ 公務上の傷病により退職した者
- ホ 施行令第 3 条各号（第 1 号及び第 2 号を除く。）に掲げる者（その者の事情によらないで引き続き勤続することを困難とする理由により退職した者）
 - (イ) 定年の定めのない職を職員の配置等の事務の都合により退職した者
 - (ロ) 各議院事務局の事務総長又は各議院法制局の法制局長が任命を行うに際し各議院の議長の同意を得た職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
 - (ハ) 国立国会図書館の館長が任命を行うに際し両議院の議長の承認を得た職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
 - (ニ) 裁判官訴追委員会の委員長が任命を行うに際し両議院の議長の同意及び両議院の議院運営委員会の承認を得た裁判官訴追委員会事務局長及び事務局次長の職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者

- (ホ) 裁判官弾劾裁判所の裁判長が任命を行うに際し両議院の議長の同意及び両議院の議院運営委員会の承認を得た裁判官弾劾裁判所事務局長の職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
- (ヘ) 参議院事務局の事務総長が任命を行うに際し参議院の調査会長の同意を得た職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
- (ト) 参議院事務局の事務総長が任命を行うに際し参議院の憲法調査会の会長の同意を得た職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
- (チ) 任命権者又はその委任を受けた者が任命を行うに際し内閣の承認を得た職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
- (リ) 検事総長、次長検事又は検事長の職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
- (ヌ) 会計検査院長が会計検査院法第 14 条第 1 項の規定により検査官の合議で決するところにより任免及び進退を行う事務総局に置かれる事務総長、事務総局次長又は局長並びに事務総局に置かれる官房に置かれる総括審議官の職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
- (ル) 競争の導入による公共サービスの改革に関する法律第 31 条第 1 項に規定する実施機関の初日以降 1 年を経過する日までの期間内に、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて同項に規定する対象公共サービス従事者となるために退職した者

11183 (3) 高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給

高年齢求職者給付金に相当する退職手当の支給額は、その者に雇用保険法第 37 条の 4 を適用した場合に支給される高年齢求職者給付金から退職時に支給された一般の退職手当等を減じた金額になる。

また、規則第 10 条により、基本手当に相当する退職手当の支給日は、毎月 16 日又は管轄公共職業安定所の長の指定する日となる。

このため、待期日数を経過後に迎える月（待期日数が当該月の 15 日までに迎える場合は当月）の 16 日又は管轄公共職業安定所長の指定する日に待期日数の間の失業を認定の上、一時金として支給する。

11184 (4) 特例一時金に相当する退職手当の支給

特例一時金に相当する退職手当の支給額は、その者に雇用保険法第 40 条を適用した場合に支給される特例一時金から退職時に支給された一般の退職手当等を減じた金額になる。

また、規則第 10 条により、基本手当に相当する退職手当の支給日は、毎月 16 日又は管轄公共職業安定所の長の指定する日となる。

このため、待期日数を経過後に迎える月（待期日数が当該月の 15 日までに迎える場合は当月）の 16 日又は管轄公共職業安定所長の指定する日に待期日数の間の失業を認定の上、一時金として支給する。

11191-11200 10 失業の認定日及び支給日について

11191 (1) 認定日の決定

規則第10条により、基本手当に相当する退職手当の支給日は、毎月16日又は管轄公共職業安定所の長の指定する日となる。

受給資格者は、規則第11条第1項によりまず待期日数の間の失業の認定を受ける必要がある。

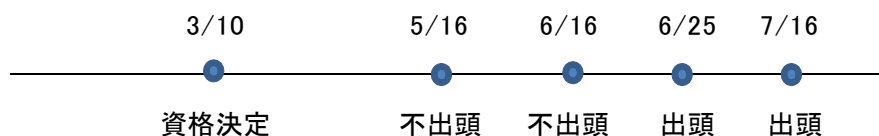
ただし、受給資格者が待期日数の間の失業の認定日に出頭せず後日出頭してきた場合においても、待期日数の間の失業の認定は可能である。

このため、実際には待期日数の間の失業認定日と初回支給を行うための認定日は同日として差し支えない。

なお、16日が閉庁日等により失業の認定を行うことができないときは、雇用保険における認定日の決定にない、適宜その前後の日を指定して認定日とする。（業務取扱要領50901参照）

〔例示〕

3月10日に受給資格の決定を行い、待期日数が53日のため待期日数の間の失業の認定日として5月16日に指定しその後の失業の認定日を毎月16日に設定した者が、5月16日、6月16日に出頭せず、6月25日に出頭した場合。



待期日数に係る失業の認定は、受給資格の決定後最初に出頭した日に行うことができるため待期日数の認定及び支給に係る失業の認定は次のとおりとなる。

イ 6月16日までに待期日数が満了している場合

a 6月25日に出頭した際に、3月10日から待期日数に相当する日までの待期日数の間の失業の認定を行う。

b 7月16日の認定日に出頭した際に、6月17日から7月15日までの失業の認定を行い支給する。この場合には、待期日数の満了日の翌日が支給開始日にならないことに留意すること。

なお、上記の例示において6/25に出頭せず、7/16に出頭した場合は、上記a及びbを同時に行う。

ロ 就労等により6月17日から6月25日までに待期日数が満了している場合

a 6月25日に出頭した際に、3月10日から待期日数に相当する日までの待期日数の間の失業の認定のみを行う。

b 7月16日の認定日に出頭した際に、待期日数の満了日の翌日から7月15日までの失業の認定を行い支給する。

ハ 就労等により6月25日までに待期日数が満了していない場合

a 6月25日に出頭した際には、待期日数満了後の最初の認定日を再指定する。

b 再指定された認定日に出頭した際に、3月10日から待期日数に相当する日までの待期の認

定とその後の失業の認定・支給を行うこととなる。

11192 (2) 支給日の決定

原則として失業の認定日と支給日は同一となり、当該認定日（支給日）において認定された日分の基本手当相当額が支給される。ただし、現在は、口座振込みの方法により支給が行われるため、支給日は受給資格者が指定する金融機関の口座にその者に支給されるべき金額の振込みが行われ、その者が振込先金融機関から現実に当該金額の支払を受けることができるに至る日をいう。

11201-11210 11 失業の認定・支給

11201 (1) 失業の認定の意義

失業の認定を行うための失業の意義及び労働の意思・能力の考え方については、業務取扱要領 51201-51204 に準ずる。

11202 (2) 失業の認定の要領

規則第 11 条により、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ためには、本人自身が指定された失業の認定日に居住地の管轄公共職業安定所に出頭して失業認定申告書に受給資格証を添えて提出し、失業の認定を受けなければならないとされている。

就職した日又は自己の労働による収入があった場合の支給額の減額については、雇用保険法と同様の取扱いである。

また、求職活動実績についても、法第 10 条第 1 項が雇用保険法の基本手当の支給の条件に従って支給することを規定していることから、雇用保険と同様の取扱いである。

ただし、失業者の退職手当については、雇用保険と異なり給付制限の後に待期日数を迎える。給付制限の間は雇用保険と同様に求職活動実績を確認することから、その後に待期がある場合は、待期日数の間も含めた期間について求職活動実績を確認する。

なお、具体的な取扱いについては業務取扱要領 51251-51300 に準ずる。

失業認定申告書の「取扱者」欄には、認定を担当した職員の印又はその者にあらかじめ定められている番号を押印するか、当該番号又は氏名を記載すること。

11203 (3) 失業者の退職手当の支給

失業者の退職手当の支給は、受給資格者が口座振込を希望する場合には、公共職業安定所長からの請求に基づき、都道府県労働局において振り込むこととなる。公共職業安定所及び都道府県労働局における手続きは次のとおりとなる。

なお、具体的な支払事務は資金前渡官吏事務取扱手引によること。

イ 口座振込の場合

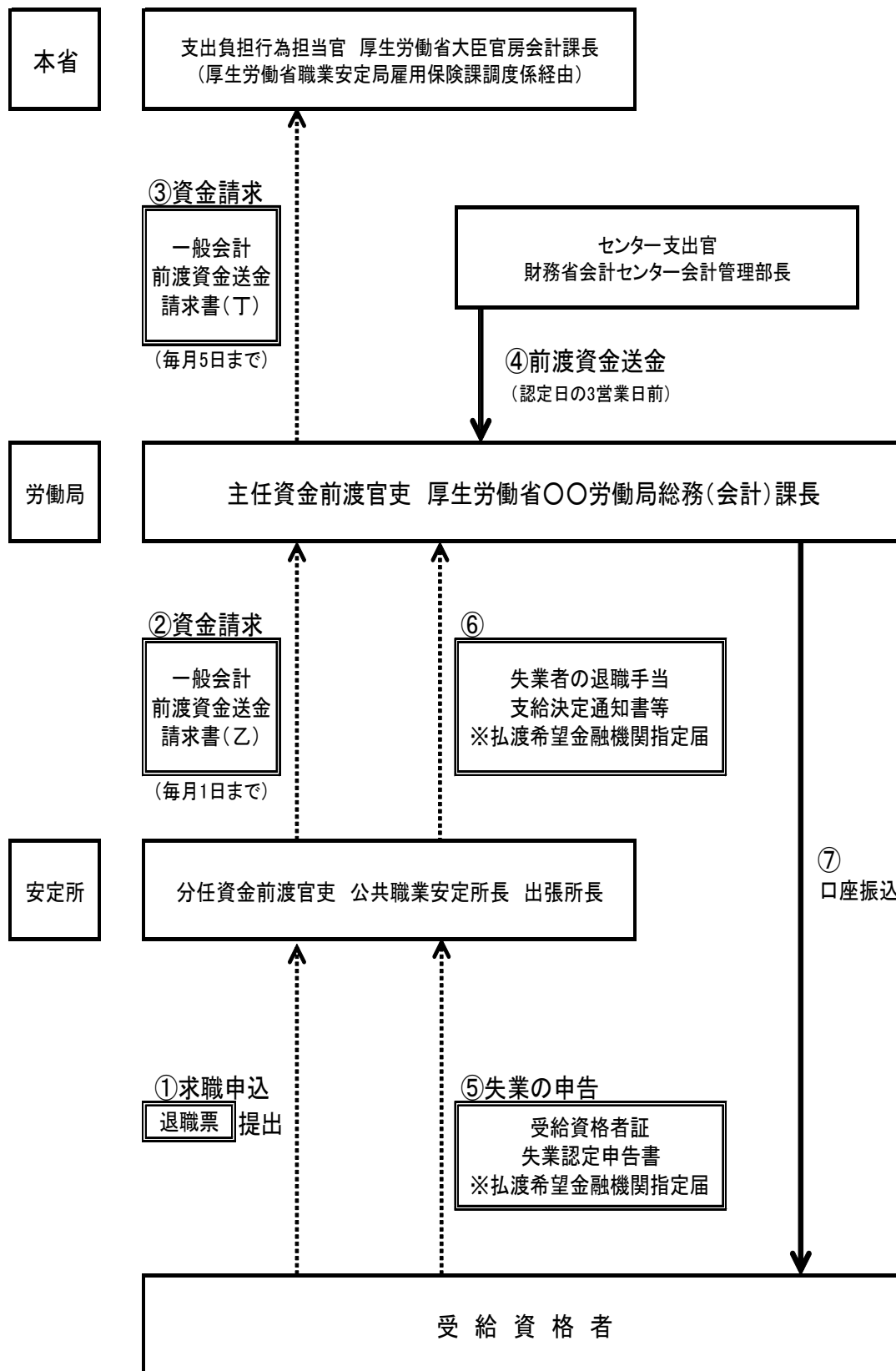
(イ) 公共職業安定所における手続き

- a 当月及び翌月の支給決定見込額を積算し、毎月 1 日までに「一般会計前渡資金送金請求書（乙）」を都道府県労働局総務課又は会計課に提出する。
- b 受給資格決定時に、受給資格者に「払渡希望金融機関指定届」（雇用保険施行規則様式第 18 号）を交付し、初回認定日までに提出させる（現金払の場合は不要）。
- c 認定日当日に、「失業者の退職手当支給決定通知書」等及び「払渡希望金融機関指定届」（初回認定日のみ）を、都道府県労働局総務課又は会計課に提出する。

(ロ) 都道府県労働局における手続き

- a 公共職業安定所から提出された「一般会計前渡資金送金請求書（乙）」を集計し、「一般会計前渡資金送金請求書（丁）」を調製の上、毎月 5 日までに厚生労働省職業安定局雇用保険課調度係あて請求する。なお、「一般会計前渡資金送金請求書（丁）」によって請求した資金は、毎月認定日の 3 営業日前までに交付されることとなる。
- b 公共職業安定所から提出された「失業者の退職手当支給決定通知書」等及び「払渡希望金融機関指定届」に基づき、最寄りの日本銀行代理店等にて受給者の希望する口座への振込を行う。

口座振込の場合の業務フローを図示すると以下のとおりとなる。



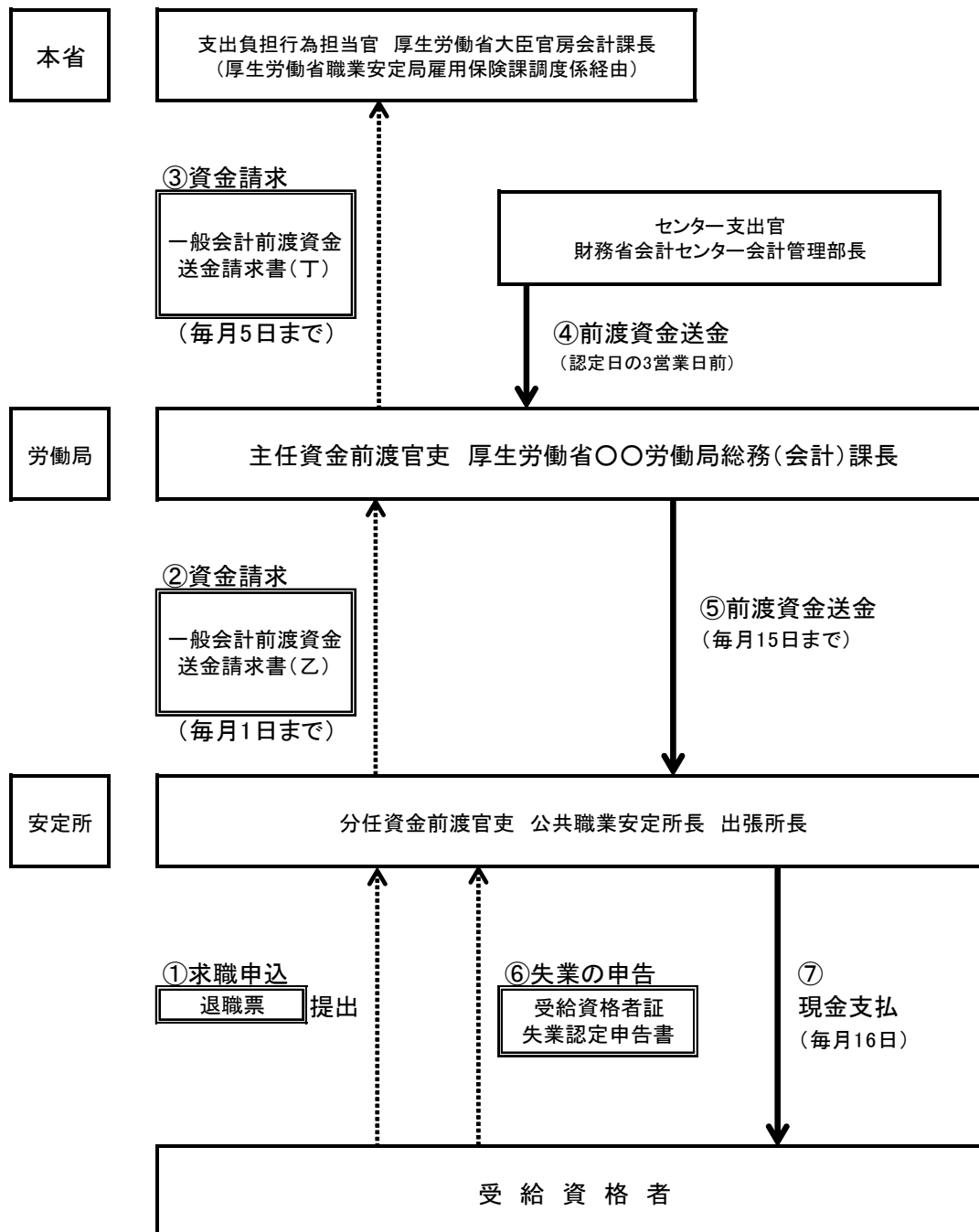
※は初回のみ

ロ 現金払の場合（イ(ロ)aまでは、口座振込の場合と同じ）

(イ) 都道府県労働局において、「一般会計前渡資金送金請求書（乙）」に基づき、毎月15日までに公共職業安定所へ前渡資金を交付する。

(ロ) 公共職業安定所において、受給資格者に対し、現金にて支払を行う。

現金払の場合の業務フローを図示すると以下ようになる。



ハ その他

都道府県労働局において、四半期毎に「政府職員等失業者退職手当会計別支給状況報告書」を調製し、各四半期が終了した翌月15日までに厚生労働省職業安定局雇用保険課調度係に報告する。

11204 (4) 認定日の変更

やむを得ない理由のため、所定の認定日に公共職業安定所に来所できない場合には、受給資格者の申出により認定日の変更が可能である（業務取扱要領 51351-51400 参照）。

11211-11220 12 給付の制限

11211 (1) 退職理由による給付制限について

失業者の退職手当については、自己の責めに帰すべき重大な理由により退職したとき又は正当な理由がないと認められるにもかかわらず自己の理由によって退職したときは、雇用保険法第 33 条に規定する期間については支給しない（規則第 9 条第 1 項、第 19 条の 2 第 1 項、第 20 条第 1 項）。

なお、「正当な理由がない自己の都合」により退職して給付制限を行う場合の認定基準については、業務取扱要領 52203 に準ずる。

また、給付制限期間の判断については、業務取扱要領 52205 イ、ロ、ハ及びホに準ずる。

11212 (2) 給付制限の留意点について

雇用保険法においては、7 日間の待期満了後に給付制限がかかるが、失業者の退職手当の場合には、先に給付制限期間となりその後に待期日数の期間が設定される。

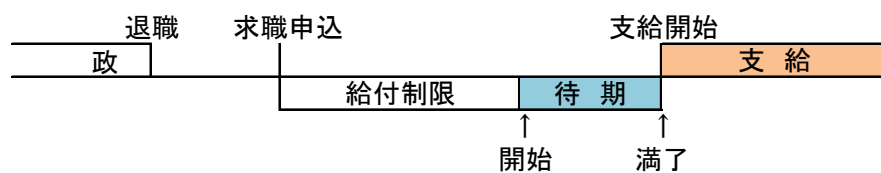
給付制限について、雇用保険の場合、待期満了後の失業の認定を行う際（初回認定日）に給付制限処分を同時に行う。一方、失業者の退職手当における給付制限については、求職申込みした日が給付制限の最初の日となり、待期満了後の指定された最初の失業の認定日に給付制限期間が終了したことを確認することになる。

業務取扱要領 52205 ハに準じて、給付制限期間が 2 ヶ月となるか、3 ヶ月となるかを判断するに当たっては、書面（様式例参照）により、本人に申告させることにより確認すること。これについては、当然ながら、失業者の退職手当にかかる給付制限の有無を確認するものであり、失業等給付にかかる給付制限を受けているか否かは問わないものである。

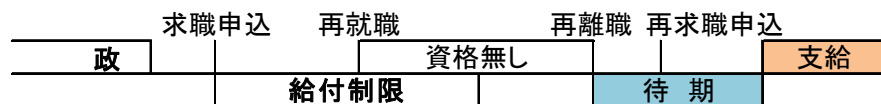
なお、給付制限については、求職申込後に失業の状態である必要はなく就職した期間についても進行するので留意すること。

また、雇用保険法第 33 条の 3 の規定による受給期間の延長についても適用される。このため、給付制限期間、14 日（21 日—待期期間 7 日）及び所定給付日数を加えた期間が 1 年を超えるときは、これらの期間から 1 年を引いた日数について受給期間が延長されることになる。

〔例示1〕 正当な理由なく自己都合により退職した者



〔例示2〕



正当な理由がない自己の都合により退職したことに伴う

給付制限にかかる申告書

令和 年 月 日付け退職から遡って5年間（令和2年9月30日以前の期間を除く）のうちに、2回以上正当な理由がない自己の都合により退職し、かつ、それらの退職に伴う失業者の退職手当の受給に関して給付制限を2回以上受けたことがある。

はい ・ いいえ

上記のとおり申告します。

公共職業安定所長 殿

令和 年 月 日

氏名 _____

偽りその他不正の行為によつて基本手当に相当する退職手当の支給を受けたり、又は受けようとしたときは、以後、基本手当に相当する退職手当を受けることができなくなるほか、その返還と一定の金額の納付を命ぜられ、又は処罰される場合がある。

以上

11221-11230 13 傷病手当に相当する退職手当の支給

11221 (1) 傷病手当に相当する退職手当の支給

退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者については傷病手当に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 3 号、施行令第 12 条）。事務処理方法については、業務取扱要領 53001-53100 に準ずる。

11231-11240 14 給付日数の延長

11231 (1) 概要

所定給付日数は、基準勤続期間、年齢及び退職事由により特定退職者に該当するか否かを考慮して決定することとしているが、その時の雇用失業情勢、地域の特殊状況等により、所定給付日数分の基本手当では十分な保護が図れず、法の趣旨を達成できない場合がある。

このため、失業者の退職手当については、雇用保険法第 24 条から第 28 条まで及び附則第 5 条に定める給付日数の延長措置に相当する給付日数の延長措置を定め、雇用保険法に基づく各延長給付の支給の条件に従い支給できることとしている。

11232 (2) 訓練延長給付に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が公共職業安定所の指示した雇用保険法第 24 条第 1 項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、給付日数を延長することができる（法第 10 条第 9 項第 1 号）。事務処理については、業務取扱要領 52351-52400 に準ずる。

11233 (3) 広域延長給付に相当する退職手当

厚生労働大臣が雇用保険法第 25 条第 1 項の規定による措置を決定した場合には、法第 10 条第 9 項第 3 号の規定により広域延長給付を行うことができる。事務処理については、業務取扱要領 52401-52450 に準ずる。

11234 (4) 全国延長給付に相当する退職手当

厚生労働大臣が雇用保険法第 27 条第 1 項の規定による措置を決定した場合には、法第 10 条第 9 項第 4 号の規定により全国延長給付を行うことができる。事務処理については、業務取扱要領 52451-52470 に準ずる。

11235 (5) 個別延長給付に相当する退職手当

次のイ又はロのいずれかに該当する場合、法第 10 条第 9 項第 2 号の規定により個別延長給付を行うことができる。事務処理については、業務取扱要領 52371-52400 に準ずる。

イ 特定退職者であって、雇用保険法第 24 条の 2 第 1 項各号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者のいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 4 条第 4 項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの

ロ 雇用保険法第 22 条第 2 項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であって、同法第 24 条の 2 第 1 項第 2 号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第 4 条第 4 項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの

なお、失業者の退職手当において個別延長給付の対象になり得るのは、特定退職者（11182 参照）に限られる。

また、雇用保険においては、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和 2 年法律第 54 号。以下「臨時特例法」という。）第 3 条の規定により、基本手当に係る特例措置として一定要件を満たす者に個別延長給付を行うことができる。失業者の退職手当においても同様に個別延長給付を行うことができ、これは、法第 10 条第 1 項において「同法（注：雇用保険法）の規定による基本手当の支給の条件に従い、（基本手当の日額に相当する金額を）支給する」としており、この「支給の条件」に臨時特例法第 3 条も含まれると解されることによる。事務処理については、業務取扱要領 52371-52400 に準ずる。

11235-2 (5-2) 地域延長給付に相当する退職手当

雇用保険法附則第 5 条第 1 項に規定する地域内に居住し、かつ、公共職業安定所長が同法第 24 条の 2 第 1 項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第 4 条第 4 項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めた場合には、法附則第 25 項の規定により、地域延長給付を行うことができる。事務処理については、業務取扱要領 52471-52500 に準ずる。

11236 (6) 各延長給付を行う場合の優先度

各延長給付を行う場合の優先度については、業務取扱要領 52501-52550 に準ずる。

11241-11250 15 公共職業訓練等を受ける場合

11241 (1) 技能習得手当に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、公共職業安定所長が指示した公共職業訓練等を受講する場合には、技能習得手当に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 1 号）。支給条件については、雇用保険法第 36 条第 1 項に基づく雇用保険法における技能習得手当（受講手当及び通所手当）の支給要件と同様である。なお、事務処理については、業務取扱要領 52701-52950 に準ずる。

11242 (2) 寄宿手当に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、公共職業安定所長が指示した公共職業訓練等を受講するため、その者により生計を維持されている同居の親族と別居して寄宿する場合には、寄宿手当に相当する退職手当を支給する（法第10条第10項第2号）。支給条件については、雇用保険法第36条第2項に基づく雇用保険法における寄宿手当の支給要件と同様である。なお、事務処理については、業務取扱要領 52701-52950 に準ずる。

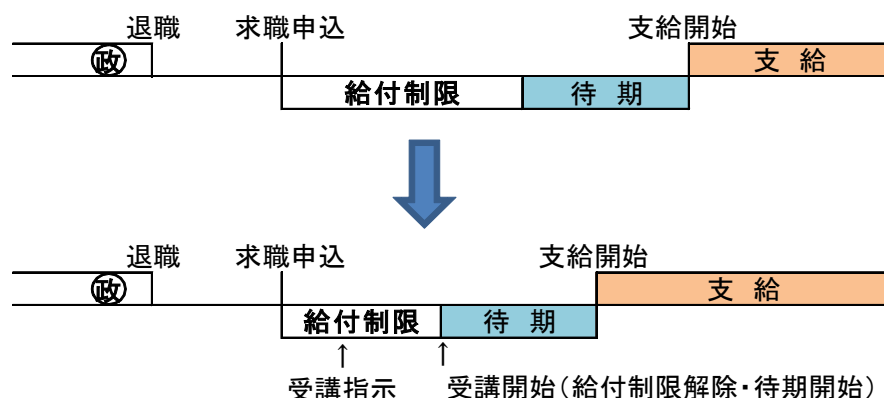
11243 (3) 支給に当たっての留意点

公共職業安定所長の指示を受け、公共職業訓練等の受講する期間が、基本手当に相当する退職手当の所定給付日数を超える場合には、11232 のとおり給付日数が延長される（法第10条第9項第1号）。

また、退職事由による給付制限中に公共職業訓練が開始された場合には、雇用保険法第33条と同様に給付制限が解除される。失業者の退職手当の受給資格者が、公共職業安定所長が指示した公共職業訓練等を受講する場合には、技能習得手当に相当する退職手当を支給する（法第10条第10項第1号）。支給条件については、雇用保険法第36条に基づく雇用保険法における技能習得手当（受講手当及び通所手当）の支給要件と同様である。（法第10条第10項第1号、第2号、施行令第11条）。なお、事務処理については、業務取扱要領の 52701-52950 に準ずる。

さらに、雇用保険法という待期期間と失業者の退職手当における待期日数とは考え方が異なることから、技能習得手当及び寄宿手当について待期日数の間も支給が可能である。

〔例示〕



政：失業者の退職手当

11301-11400 Ⅲ 就職促進給付に相当する退職手当

11301-11310 1 就業促進手当に相当する退職手当

11301 (1) 就業手当に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、職業に就き、その就職が安定した職業ではない場合には、就業手当に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 4 号）。支給条件については、雇用保険法第 56 条の 3 第 1 項第 1 号イに基づく雇用保険法における就業手当の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57001-57040 に準ずる。

11302 (2) 再就職手当に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、職業に就きその就職が安定した職業の場合には、再就職手当に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 4 号）。支給条件については、雇用保険法第 56 条の 3 第 1 項第 1 号ロに基づく雇用保険法における再就職手当の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57041-57300 に準ずる。

11303 (3) 就業促進定着手当に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が再就職手当に相当する退職手当の支給を受け、同手当の支給に係る同一事業主に引き続いて 6 か月以上継続して雇用される等の支給要件を満たす場合には、就業促進定着手当に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 4 号）。支給要件については、雇用保険法第 56 条の 3 第 3 項第 2 号及び雇用保険法施行規則第 83 条の 2 に基づく雇用保険法における就業促進定着手当の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57261-57266 に準ずる。

11304 (4) 常用就職支度手当に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、職業に就きその就職が安定した職業の場合であって、受給資格者が身体障害者その他就職が困難な者である場合には、常用就職支度手当に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 4 号）。支給条件については、雇用保険法第 56 条の 3 第 1 項第 2 号に基づく雇用保険法における常用就職支度手当の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57301-57500 に準ずる。

また、雇用保険法においては、平成 29 年 3 月 31 日までの間、雇用保険法施行規則附則第 3 条の規定により、「安定した職業に就くことが著しく困難と認められる者であって、前項に規定する安定した職業に就いた日において四十歳未満であるもの」について常用就職支度手当の支給対象とされている。

このため、失業者の退職手当においても当該手当が法第 10 条第 10 項第 4 号の就業促進手当に係るものであり、施行令第 13 条（就業促進手当等に相当する退職手当）において「同法（注：雇用保険法）の当該規定によるこれらの給付の支給の条件に従い支給する」という規定に基づき適用することに留意すること。

11305 (5) 支給に当たっての留意点

失業者の退職手当における就業促進手当に相当する退職手当の支給要件は、11301、11302、11303 及び 11304 のとおり雇用保険法で定められている支給要件と同様である。ただし、雇用保険法でいう待期間と失業者の退職手当における待期日数とは考え方が異なることから、待期日数の間も支給が可能である。このため、失業者の退職手当における就業促進手当に相当する退職手当の場合には以下のように読み替えて適用するものとする。

イ 就業手当に相当する退職手当について

業務取扱要領 57003 のイ（ホ）及び（ヘ）はそれぞれ、

- ・退職後、最初に出頭し求職の申込みをした日以後に職業に就き、又は事業を開始したこと
- ・受給資格に係る退職について退職事由による給付制限を受けた場合において、退職後、最初に出頭し求職の申込みをした日以後 1 か月の期間内については、公共職業安定所又は職業紹介事業者の紹介により職業に就いたこと

と読み替える。

ロ 再就職手当に相当する退職手当について

業務取扱要領 57052 のイ（ニ）及び（ホ）はそれぞれ、

- ・退職後、最初に出頭し求職の申込みをした日以後に職業に就き、又は事業を開始したこと
- ・受給資格に係る退職について退職事由による給付制限を受けた場合において、退職後、最初に出頭し求職の申込みをした日以後 1 か月の期間内については、公共職業安定所又は職業紹介事業者の紹介により職業に就いたこと

と読み替える。

ハ 常用就職支度手当に相当する退職手当について

業務取扱要領 57352 のイ（ハ）は、

- ・退職後、最初に出頭し求職の申込みをした日以後に職業に就き、又は事業を開始したこと
- と読み替える。

なお、失業者の退職手当における支給残日数とは所定給付日数から待期日数及び既に支給した日数を差し引いた日数であることに留意すること。

さらに、再就職手当に相当する退職手当及び常用就職支度手当に相当する退職手当については、雇用保険の取扱いに準じて「退職前 3 年以内に再就職手当に相当する退職手当又は常用就職支度手当に相当する退職手当の支給を受けたことがないこと」が条件であるが、これについてはあくまで失業者の退職手当にかかるものであり、当然ながら、雇用保険法における再就職手当又は常用就職支度手当の支給の有無は問わないものである。過去の失業者の退職手当における再就職手当に相当する退職手当又は常用就職支度手当に相当する退職手当の支給の有無については、退職者本人に確認すること。

11311-11320 2 就業促進手当以外の就職促進給付に相当する退職手当

11311 (1) 移転費に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、公共職業安定所の紹介した職業に就くため、又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する場合には、移転費に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 5 号）。支給条件については、雇用保険法第 58 条第 1 項に基づく雇用保険法における移転費の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57501-57700 に準ずる。

11312 (2) 広域求職活動費に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする場合には、広域求職活動費に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 6 号、施行規則第 21 条）。支給条件については、雇用保険法第 59 条第 1 項第 1 号に基づく雇用保険法における広域求職活動費の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57701-57900 に準ずる。

11313 (3) 短期訓練受講費に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、公共職業安定所の職業指導により再就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合において、当該教育訓練の受講のために支払った費用について教育訓練給付金の支給を受けていない場合には、短期訓練受講費に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 6 号、施行規則第 21 条）。支給条件については、雇用保険法第 59 条第 1 項第 2 号に基づく雇用保険法における短期訓練受講費の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。

なお、業務取扱要領 57901-57950 に準ずる。

11314 (4) 求職活動関係役務利用費に相当する退職手当

失業者の退職手当の受給資格者が、求人者との面接等をしたり、教育訓練を受講するため、その子に関して保育等サービスを利用する場合には、求職活動関係役務利用費に相当する退職手当を支給する（法第 10 条第 10 項第 6 号、施行規則第 21 条）。支給条件については、雇用保険法第 59 条第 1 項第 3 号に基づく雇用保険法における求職活動関係役務利用費の支給要件と同様である（施行令第 13 条）。なお、事務処理については、業務取扱要領 57951-57990 に準ずる。

11401-11500 IV 不正受給等

11401-11500 1 不正受給者等への処理

11401 (1) 不正受給者への処理方法

偽りその他不正の行為により失業者の退職手当を受け、又は受けようとした者については、宥恕が行われない限り、当該給付の支給を受け、又は受けようとした日以後失業者の退職手当を支給しない。

また、公共職業安定所長は、不正に受給した者に対し、既に支給した当該不正受給に係る給付の全部又は一部の返還を命ずることができ、また、当該偽りその他不正の行為により支給を受けた失業者の退職手当の額の2倍に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる（法第10条第14項）。

11402 (2) 過誤払の処理方法

不正ではない単なる過誤払（支給すべき額を超えて誤って支給した場合等）の場合にも当然返還させるものである。納付命令の基準及び事務処理については、業務取扱要領 53201-53300 に準ずる。

11403 (3) 債権の管理

債権の管理についても雇用保険の不正受給返納金債権の取扱いに準じて処理する。ただし、督促や不納欠損の事項について、雇用保険が2年であるのに対し、失業者の退職手当は会計法（昭和22年法律第35号）第30条の規定により5年であることに留意すること。