

# 公立大学法人新見公立大学職員退職手当規程

平成22年4月1日

規程第44号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人新見公立大学職員就業規則（平成22年規則第3号。以下「就業規則」という。）第47条の規定に基づき、公立大学法人新見公立大学の職員の退職手当に関し必要な事項を定めるものとする。

(退職手当の支給)

第2条 この規程の規定による退職手当は、前条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するもの（就業規則第24条の規定により再雇用された者を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

(退職手当の支払)

第3条 この規程による退職手当の支払は、その支給を受けるべき者の申出により、口座振込みの方法により行うものとする。

2 次条及び第16条の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）並びに第10条及び第19条の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して1箇月以内に支払わなければならない。ただし、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その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

(一般の退職手当)

第4条 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第9条まで及び第12条から第14条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第15条の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。

(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 次条又は第7条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料月額（以下「退職日給料月額」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。ただし、勤続期間が6月未満の者については、退職手当を支給しない。

- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の100
- (2) 11年以上15年以下の期間 1年につき100分の110
- (3) 16年以上20年以下の期間 1年につき100分の160

- (4) 21年以上25年以下の期間 1年につき100分の200
- (5) 25年を超え30年以下の期間 1年につき100分の160
- (6) 30年を超える期間 1年につき100分の120

2 前項に規定する者のうち、傷病（地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）第84条第2項に規定する障害等級に該当する程度の精神又は身体の障害がある状態にある傷病とする。次条第2項及び第7条において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第17条の2第5項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者（以下「自己都合等退職者」という。）に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、同項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 勤続期間1年以上10年以下の者 100分の60
- (2) 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80
- (3) 勤続期間16年以上19年以下の者 100分の90

（11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第6条 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者であつて、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 就業規則第21条の規定により退職した者（同規則第22条の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）又はこれに準ずる他の法律の規定により退職した者
- (2) 就業規則第23条の規定により退職した者又はこれに準ずる他の法律の規定により退職した者
- (3) その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で理事長の承認を得たもの
- (4) 第17条の2第5項に規定する認定（同条第1項第1号に係るものに限る。）を受けて退職した者

2 前項の規定は、11年以上24年以下の期間勤続した者で、通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病により退職し、死亡（業務上の死亡を除く。）により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（前項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上11年未満の期間 1年につき100分の125
- (2) 11年以上16年未満の期間 1年につき100分の137.5
- (3) 16年以上25年未満の期間 1年につき100分の200

(25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第7条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 25年以上勤続し、就業規則第21条の規定により退職した者（同規則第22条の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。）又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者
- (2) 定員の減少又は組織の改廃若しくは予算の減少その他これらに準ずる事由により過員又は廃職を生ずることにより退職した者であって、理事長が承認したもの
- (3) 第17条の2第5項に規定する認定（同条第1項第2号に係るものに限る。）を受けて退職した者
- (4) 業務上の疾病又は死亡により退職した者
- (5) 25年以上勤続し、就業規則第23条の規定により退職した者又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者
- (6) 25年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で理事長の承認を得たもの
- (7) 25年以上勤続し、第17条の2第5項に規定する認定（同条第1項第1号に係るものに限る。）を受けて退職した者

2 前項の規定は、25年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（同項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上11年未満の期間 1年につき100分の150
- (2) 11年以上26年未満の期間 1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の期間 1年につき100分の180
- (4) 34年を超える期間 1年につき100分の105

(給料月額の減額改定以外の理由により、給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)

第8条 退職した者の基礎在職期間中に、給料月額の変額改定（給料月額の改定をする規程が制定された場合において、当該規程による改定により当該改定前に受けていた給料月額が減額されることをいう。以下同じ。）以外の理由によりその者の給料月額が減額されたことがある場合において、当該理由が生じた日（以下「減額日」という。）における当該理由により減額されなかったものとした場合の、その者の給料月額のうち最も多いもの（以下「特定減額前給料月額」という。）が退職日給料月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、前3条の規定にかかわらず、次に掲げる額の合計額とする。

(1) その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち、最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前3条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額

(2) 退職日給料月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額

ア その者に対する退職手当の基本額が前3条の規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日給料月額に対する割合

イ 前号に掲げる額の特定減額前給料月額に対する割合

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（第18条第3項の規定に該当する者を除く。）の日以前の期間のうち、次に掲げる在職期間に該当するもの（当該期間中にこの規程による退職手当の支給を受けたこと、又は地方公務員、特定一般地方独立行政法人職員若しくは地方独立行政法人役員として退職したことにより退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給を受けたことがある場合におけるこれらの支給に係る退職の日以前の期間及び第18条第1項各号に掲げる者又はこれに準ずる者に該当するに至ったことにより退職したことがある場合における当該退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員、地方公務員、特定一般地方独立行政法人職員又は地方独立行政法人役員となったときは、当該退職の日前の期間）を除く。）をいう。

(1) 職員としての引き続きいた在職期間

(2) 第17条第1項の規定により職員としての引き続きいた在職期間に含むものとされた職員以外の地方公務員等としての引き続きいた在職期間

（定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）

第9条 第6条第1項第4号及び第7条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年退職日の属する年の前年の3月31日までに退職した者であつて、その勤続

期間が20年以上であり、かつ、退職の日以後の最初の3月31日におけるその者の年齢が退職の日において定められているその者に係る定年から15年を減じた年齢以上であるものに対する第6条第1項、第7条第1項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第6条第1項及び第7条第1項	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
第8条第1項第1号	及び特定減額前給料月額	並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
第8条第1項第2号	退職日給料月額に、	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
第8条第1項第2号イ	前号に掲げる額	その者が特定減額前給料月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日

		までの勤続期間及び特定減額前給料月額を基礎として、前3条の規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額
--	--	---

(諭旨解雇の退職手当)

第10条 就業規則第51条第4号の規定による退職願の提出の勧告に応じた場合の退職手当の額は、第4条の規定による退職手当の額（第15条の規定による退職手当の調整額を除く。次項において同じ。）の3分の2以内の額とする。

2 就業規則第51条第4号の規定による退職願の提出を勧告し、これに応じない場合の退職手当の額は、第4条の規定による退職手当の額の2分の1以内の額とする。

3 前2項の規定は、退職した後にその者の職員としての在職期間中の行為に関し諭旨解雇相当との決定がされた場合に準用する。

(業務又は通勤によることの認定の基準)

第11条 理事長は、退職の理由となった傷病又は死亡が業務上のもの又は通勤によるものであるかどうかを認定するに当たっては、地方公務員災害補償法の規定により職員の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠しなければならない。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第12条 第5条から第7条までの規定により計算した退職手当の基本額が退職日給料月額に60を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の基本額とする。

第13条 第8条第1項の規定により計算した退職手当の基本額が次の各号に掲げる同項第2号イに掲げる割合の区分に応じ当該各号に定める額を超えるときは、同項の規定にかかわらず、当該各号に定める額をその者の退職手当の基本額とする。

(1) 60以上 特定減額前給料月額に60を乗じて得た額

(2) 60未満 特定減額前給料月額に第8条第1項第2号イに掲げる割合を乗じて得た額及び退職日給料月額に60から当該割合を控除した割合を乗じて得た額の合計額

第14条 第9条に規定する者に対する前2条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第12条	第5条から第7条まで	第9条の規定により読み替えて適用する第7条

	退職日給料月額	退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
	これらの	第9条の規定により読み替えて適用する第7条の
第13条	第8条第1項の	第9条の規定により読み替えて適用する第8条第1項の
	同項第2号イ	第9条の規定により読み替えて適用する同項第2号イ
	同項の	同条の規定により読み替えて適用する同項の
第13条第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
第13条第2号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
	第8条第1項第2号イ	第9条の規定により読み替えて適用する第8条第1項第2号イ

	及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及び退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき100分の3（退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が1年である職員にあっては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
	当該割合	当該第9条の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合

（退職手当の調整額）

第15条 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第8条第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）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（就業規則第13条第1項の規定による休職（業務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職、就業規則第51条第3号の規定による停職その他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る月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。）のうち理事長が別に定めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。

- (1) 第1号区分 65,000円
- (2) 第2号区分 59,550円
- (3) 第3号区分 54,150円
- (4) 第4号区分 43,350円
- (5) 第5号区分 32,500円
- (6) 第6号区分 27,100円
- (7) 第7号区分 21,700円
- (8) 第8号区分 零

2 退職した者の基礎在職期間に第8条第2項第2号に掲げる期間が含まれる場合における前項の規定の適用については、その者は、理事長が別に定めるところにより、当該期間



において職員として在職していたものとみなす。

3 第1項各号に掲げる職員の区分は、職の職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して、理事長が別に定める。

4 次の各号に掲げる職員に対する退職手当の調整額は、第1項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

(1) 退職した者のうち自己都合等退職者以外のものでその勤続期間が5年未満のもの  
第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額

(2) 自己都合等退職者でその勤続期間が10年以上25年未満のもの 第1項の規定により  
計算した額の2分の1に相当する額

5 前各項に定めるもののほか、調整月額のうちその額が等しいものがある場合において、調整月額に順位を付す方法その他の本条の規定による退職手当の調整額の計算に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第16条 第7条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が退職の日におけるその者の基本給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第4条、第7条、第8条及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。

(1) 勤続期間1年未満の者 100分の270

(2) 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360

(3) 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450

(4) 勤続期間3年以上の者 100分の540

(勤続期間の計算)

第17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。

2 前項の規定による在職期間の計算は、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による。

3 職員が退職した場合（第10条及び第18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、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。

4 前3項の規定による在職期間のうち休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

- 5 前各項の規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数を12で除して得た額を在職期間に加える。ただし、その在職期間が1年未満（1月未満で切り捨てる場合を含む。）の場合は、次のとおりとする。
- (1) 第5条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第6条第1項又は第7条第1項の規定による退職手当の基本額を計算する場合にはこれを1年とする。
  - (2) 前号以外の規定による退職手当の基本額を計算する場合には、6月以上を1年とし、6月未満はその月数とする。
- 6 前項の規定は、前条の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、適用しない。

（定年前に退職する意思を有する職員の募集）

第17条の2 理事長は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であつて、次に掲げるものを行うことができる。

- (1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から15年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
  - (2) 職制の改廃又は勤務場所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又は勤務場所に属する職員を対象として行う募集
- 2 理事長は、前項の規定による募集（以下この条において「募集」という。）を行うに当たっては、前項各号の別、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又は期間、募集をする人数及び募集の期間その他当該募集に関し次に掲げる必要な事項であつて細則で定めるものを記載した要項（以下「募集実施要項」という。）を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。
- 3 次に掲げる者以外の職員は、募集の期間中いつでも応募し、前項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り下げを行うことができる。
- (1) 任期を定めて任用される者
  - (2) 前項に規定する退職すべき期日又は同項に規定する退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者
  - (3) 就業規則第50条の規定による懲戒処分（故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。第5項第2号において同じ。）又はこれに準ずる処分を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者
- 4 前項の規定による応募（以下この条において単に「応募」という。）又は応募の取り下

げは職員の自発的な意思に委ねられるものであって、理事長は職員に対しこれらを強制してはならない。

5 理事長は、応募をした職員（以下この条において「応募者」という。）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（以下この条において単に「認定」という。）をするものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第2項に規定する募集をする人数を超える場合であって、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集をする人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、理事長は、当該方法に従い、当該募集をする人数を超える分の応募者について認定をしないことができる。

(1) 応募者が募集実施要項の規定に適合しない場合

(2) 応募者が応募をした後、就業規則第50条の規定による懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合

(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本法人に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合

(4) 応募者を引き続き職務に従事させることが業務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特に必要であると認める場合

6 理事長は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、応募者に対して、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。）を書面により通知するものとする。

7 理事長が募集実施要項において退職すべき期間を記載した場合には、認定を行った後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、前項の規定により認定をした旨を通知した応募者に当該期日を書面により通知するものとする。

8 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) 次条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

(2) 次条第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) 募集実施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2号に掲げるときを除く。）

(4) 就業規則第50条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分及び第3項第3号に規定す

る故意又は過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けたとき。

(5) 第3項の規定により応募を取り下げたとき。

9 理事長は、募集及び認定について、募集実施要項(第5項に規定する方法を周知した場合にあっては当該方法を含む。)及び認定を受けた応募者の数を公表しなければならない。

(退職手当の支給制限)

第18条 一般の退職手当は、次の各号のいずれかに該当する者には、支給しない。

(1) 就業規則第51条第5号の規定による懲戒解雇の処分を受けた者

(2) 就業規則第25条第2項第1号の規定により解雇された者

2 一般の退職手当のうち、第15条の規定により計算した退職手当の調整額に相当する部分は、次の各号のいずれかに該当する者には、支給しない。

(1) 第5条第1項及び第8条の規定により計算した退職手当の基本額が零である者並びに第5条第2項に規定する傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者に該当する者でその勤続期間が10年未満のもの

(2) その者の非違により退職した者(第1項各号に掲げる者を除く。)で退職の日から起算して3か月前までに当該非違を原因として就業規則第51条の規定による懲戒処分(懲戒解雇の処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けたもの

3 職員が退職した場合(第10条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、その退職については、退職手当を支給しない。

4 退職し、又は解雇された職員に対し、退職手当がまだ支払われていない場合において、当該退職し、又は解雇された職員の在職中の職務に関し、第1項第1号の懲戒解雇の処分又はこれに準ずる処分を受ける事由が明らかになったときは、退職手当を支給しない。

(予告を受けない退職者の退職手当)

第19条 職員の退職が労働基準法(昭和22年法律第49号)第20条及び第21条の規定に該当する場合における規定による給付は、一般の退職手当に含まれるものとする。ただし、一般の退職手当の額が規定による給付の額に満たないときは、一般の退職手当のほか、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。

(遺族の範囲及び順位)

第20条 第2条に規定する遺族は、次に掲げるものとする。

(1) 配偶者(届出をしていないが、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、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者にあつては、同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21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故意に死亡させた者
- (起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い)

第22条 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。次項及び第23条第4項において同じ。）をされた場合で、その判決の確定前に退職したときは、一般の退職手当等は支給しない。ただし、禁錮以上の刑に処せられなかったときは、この限りでない。

2 前項の規定は、退職した者に対し、まだ一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、その者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされたときについて準用する。

(退職手当の支給の一時差止め)

第23条 理事長は退職した者に対し、まだ一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づき、その者に犯罪があると思料するに至ったときであつて、その者に対し一般の退職手当等を支給することが、業務に対する信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重

大な支障を生じると認めるときは、一般の退職手当等の支給を一時差し止めることができる。

- 2 前項に規定する一般の退職手当等の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 3 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、通知すべき内容を公告することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。
- 4 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第2号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者が、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているとき、その他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
  - (1) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
  - (2) 一時差止処分を受けた者が、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく、その者の退職の日から起算して1年を経過した場合
- 5 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、一般の退職手当等の支給を差し止める必要がなくなったとして、当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 6 理事長は一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、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。
- 7 前各項に定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。  
(退職手当の返納)

第24条 退職した者に対し一般の退職手当等の支給をした後において、その者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたときは、理事長は、その支給をした一般の退職手当等の額の全額を返納させることができる。

- 2 前項の規定により、一般の退職手当等の額を返納させる場合には、その旨を記載した書面で通知しなければならない。
- 3 前2項に定めるもののほか、第1項の規定による退職手当の返納に関し必要な事項は、

理事長が別に定める。

(退職手当計算の基礎となる給料月額)

第25条 退職手当の計算の基礎となる給料月額は、退職又は死亡の日の給料月額（給料が日額で定められている者については、給料月額の21日分に相当する額とし、職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部又は全部を支給しない場合においては、これらの事由がないと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料月額）をいう。

(委任)

第26条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第17条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間の計算については、平成22年4月1日の前日において、公立大学法人新見公立短期大学の職員であった者で引き続き公立大学法人新見公立大学（以下「法人」という。）に引き継がれた職員については、公立大学法人新見公立短期大学の職員であった期間を法人の職員であった期間とみなし、この規程の規定を適用する。

3 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の額は、第5条から第7条までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第16条中「前条」とあるのは「前条並びに附則第3項」とする。

4 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第5条第1項又は第2項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、前項の規定の例により計算して得られる額とする。

5 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第7条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の額は、その者の勤続期間を35年として附則第3項の規定の例により計算して得られる額とする。

6 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で第5条第1項又は第2項の規定に該当する退職したものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第3項の例により計算して得られる額とする。

7 退職した者の基礎在職期間中に給料月額の減額改定によりその者の給料月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の給料月額が減額前の給料月額に達しない

場合にその差額に相当する額を支給することとする規程の適用を受けたことがあるときは、この規程の規定による給料月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、基本月額に含まれる給料の月額については、この限りでない。

附 則（平成25年4月1日規程第44号）

- 1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 施行日から平成26年3月31日までの間は、改正後の附則第3項中「100分の87」とあるのは「100分の98」と、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間は、「100分の92」とする。

附 則（平成26年4月1日規程第40号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年9月1日規程第44号）

この規程は、平成26年9月1日から施行する。

附 則（平成27年4月1日規程第44号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成30年4月1日規程第44号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年4月1日規程第44号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年4月1日規程第44号）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年4月1日規程第44号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。