

国立大学法人山形大学職員退職手当規則

(目的)

第 1 条 この規則は、国立大学法人山形大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）

第 2 条第 1 項に規定する職員に対する退職手当の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第 2 条 この規則による退職手当は、常時勤務に服することを要する職員（就業規則第 20 条の規定により再雇用された職員を除く。）が退職し、又は解雇された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

(普通退職の場合の退職手当)

第 3 条 次条又は第 5 条第 1 項若しくは第 2 項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額は、退職の日におけるその者の基本給、基本給の調整額及び教職調整額の月額合計額（以下「基本給の月額」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。

- (1) 1 年以上 10 年以下の期間については、1 年につき 100 分の 100
- (2) 11 年以上 20 年以下の期間については、1 年につき 100 分の 110
- (3) 21 年以上 24 年以下の期間については、1 年につき 100 分の 120

2 前項に規定する者のうち、負傷若しくは病気（以下「傷病」という。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に対する退職手当の額は、その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掲げる割合を乗じて得た額とする。

- (1) 勤続期間 1 年以上 5 年以下の者 100 分の 60
- (2) 勤続期間 6 年以上 10 年以下の者 100 分の 75
- (3) 勤続期間 11 年以上 19 年以下の者 100 分の 80

(長期勤続後の退職等の場合の退職手当)

第 4 条 25 年以上勤続して退職した者（次条第 1 項又は第 2 項の規定に該当する者を除く。）、20 年以上 25 年未満の期間勤続し、就業規則第 19 条の規定により定年により退職した者、又はその者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由により退職した者に対する退職手当の額は、退職の日におけるその者の基本給の月額に、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。

- (1) 1 年以上 10 年以下の期間については、1 年につき 100 分の 125
- (2) 11 年以上 20 年以下の期間については、1 年につき 100 分の 137.5
- (3) 21 年以上 30 年以下の期間については、1 年につき 100 分の 150

- (4) 31年以上の期間については、1年につき100分の125
- 2 前項の規定は、20年以上25年未満の期間勤続した者で、通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2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額について準用する。

（整理退職等の場合の退職手当）

第5条 組織の改廃のため過員若しくは廃職を生ずることにより退職した者、業務上の傷病若しくは死亡により退職した者、25年以上勤続し、就業規則第19条の規定により定年により退職した者又はその者の事情によらないで引き続いて勤務することを困難とする理由により退職した者で別に定めるものに対する退職手当の額は、退職の日におけるその者の基本給の月額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。

- (1) 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150
- (2) 11年以上20年以下の期間については、1年につき100分の165
- (3) 21年以上30年以下の期間については、1年につき100分の180
- (4) 31年以上の期間については、1年につき100分の150
- 2 前項の規定は、25年以上勤務した者で、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（前項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の額について準用する。
- 3 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等の月額に当該各号に掲げる割合を乗じて得た額に満たないときは、同項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) 勤務期間1年未満の者 | 100分の270 |
| (2) 勤務期間1年以上2年未満の者 | 100分の360 |
| (3) 勤務期間2年以上3年未満の者 | 100分の450 |
| (4) 勤務期間3年以上の者 | 100分の540 |
- 4 前項の基本給等の月額は、職員が受ける基本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額の合計額とする。
- 5 第1項及び第3項の規定は、過去の退職につき既にこれらの規定の適用を受け、かつ、その退職の日の翌日から1年以内に再び職員となった者が、その再び職員となった日から起算して1年以内に退職した場合には、適用しない。

（定年前早期退職者に対する退職手当に係る特例）

第6条 前条第1項の規定に該当する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢がその者に係る定年から10年を減じた年齢以上であるものに対する同項の規定の適用については、同項中「基本給の月額」とあるのは、「基本給の月額及び当該基本給の月額に退職の

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2を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額の合計額」とする。

(退職手当支給率の調整)

第7条 20年以上の期間勤続して退職した者（傷病又は死亡によらずその者の都合により退職した者を除く。）に対する退職手当の額は、第3条から前条までの規定により計算した額に100分の104を乗じて得た額とする。ただし、35年を超える期間勤続した者で、第5条から前条まで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年として本条本文の規定の例により計算して得られる額とする。

(退職手当の最高限度額)

第8条 第3条から前条までの規定により計算した退職手当の額が、職員の退職の日における基本給の月額に59.28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額とする。

(勤続期間の計算)

第9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、又は解雇され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において、その者が退職の日又は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に就業規則第12条第1項の規定による休職（業務上の傷病による休職及び通勤による傷病による休職を除く。）、同規則第42条第1項第3号の規定による停職、国立大学法人山形大学職員の育児休業等に関する規則第4条の規定による育児休業、国立大学法人山形大学職員の介護休業等に関する規則第4条による介護休業又は国立大学法人山形大学大学院修学休業規則第2条の規定による大学院修学休業により現実に職務を執ることを要しない期間のある月（現実に職務を執ることを要する日のあった月を除く。）が1以上あったときは、それらの期間の2分の1に相当する期間（1月未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）を前3項の規定により計算して得た在職期間から除算する。
- 5 前4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、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満（第3条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第4条又は第5条第1項の規定による退職手当を計算する場合にあっては、1年未満）の場合には、これを1年とする。
- 6 前項の規定は、第5条第3項の規定による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。

(役員との在職期間の通算)

第10条 職員が、引き続いて役員（常時勤務に服することを要しない者を除く。以下同じ。）となったときは、この規則による退職手当は、支給しない。

- 2 前条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、役員が引き続いて職員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間を含むものとする。
- 3 前項の場合における役員としての在職期間の計算については、前条の規定を準用する。

(他の国立大学法人等の職員との在職期間の通算)

第11条 職員が、引き続いて他の国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人国立高等専門学校機構、独立行政法人大学評価・学位授与機構、独立行政法人国立大学財務・経営センター及び独立行政法人メディア教育開発センター（以下「他の国立大学法人等」という。）の職員となり、その者の職員としての勤続期間が、当該他の国立大学法人等の退職手当に関する規定によりその者の当該他の国立大学法人等における職員としての勤続期間に通算されることと定められているときは、この規則による退職手当は支給しない。

- 2 第9条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、他の国立大学法人等の職員が引き続いて職員となったときにおけるその者の他の国立大学法人等としての引き続いた在職期間を含むものとする。

(国家公務員等として在職した後引き続いて職員となった者に対する退職手当に係る特例)

第12条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて国、特定独立行政法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。）若しくは、地方公共団体（退職手当に関する条例において、職員が学長の要請に応じ、引き続いて当該地方公共団体に使用される者となった場合に、職員としての勤続期間を当該地方公共団体に使用される者としての勤続期間に通算することと定めている地方公共団体に限る。）又は国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2第1項に規定する公庫等（前条第1項に定める法人を除く。以下「国等の機関」という。）に使用される者（以下「国家公務員等」という。）となるため退職をし、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第9条第1項の規定による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し、かつ、引き続いて職員となった場合におけるその者の第9条第1項に規定する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 前2項の場合における国家公務員等としての在職期間の計算については、第9条の

規定を準用する。

- 4 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第2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おいては、別に定める場合を除き、この規則による退職手当は支給しない。
- 5 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、第9条第4項の規定にかかわらず職員の引き続いた在職期間に全期間算入するものとする。
- 6 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第9条第1項の規定による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。ただし、別に定める場合においては、この限りではない。

(役員の在職期間を有する職員の退職手当の額の特例)

- 第13条** 引き続いた役員の期間を有する職員の退職手当の額は、第3条から第7条までの規定にかかわらず、当該職員に係る役員の在職期間について、当該役員の業績に応じ、これを増額し又は減額することができる。
- 2 前項の規定により増額又は減額する退職手当の額は、その在職期間1月につき、退職の日におけるその者の基本給の月額に100分の12.5を乗じて得た額に、国立大学法人評価委員会が行う業績評価による業績勘案率を乗じて得た額とする。

(退職手当の支給制限)

- 第14条** 退職手当は、次の各号のいずれかに該当する場合には、支給しない。
- (1) 勤続6月未満で退職し、又は解雇されたとき（就業規則第16条第5号及び同規則第21条第2項第2号に規定する場合を除く。）
 - (2) 就業規則第42条第1項第5号の規定による懲戒解雇処分を受けたとき
- 2 職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員（就業規則第20条の規定により再雇用された職員を除く。）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。

(遺族の範囲及び順位)

- 第15条** 第2条に規定する遺族は、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もの
 - (3) 前号に掲げる者の外、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号に掲げる者のうちにあつては、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16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

(起訴中に退職又は解雇された場合の退職手当の取扱い)

第17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。次項において同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職したときは、退職手当は支給しない。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、又は解雇された者に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、その者が在職期間（その退職手当の支給の基礎となる期間をいう。次条及び第15条において同じ。）中の行為に係る刑事事件に関し起訴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18条 学長は、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、その者の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って、その者に対し退職手当を支給することが、法人の業務に対する国民の信頼を確保し、退職手当規則の適性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又は職員就業規則第42条第1項第5号に規定する懲戒を行うことが相当であると認めるときは、退職手当の支給を一時差し止めることができる。

- 2 学長は、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在職期間中の行為にかか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、この限りではない。

- (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とき
- (2) 一時差止め処分を受けた者がその者の在職期間中の行為にかか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一年を経過したとき

- 3 前項の規定は、学長が、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、退職手当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

(退職手当の支給)

- 第19条 この規則による退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規則によりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。
- 2 前項の規定にかかわらず、職員（職員が死亡した場合にはその遺族）の同意を得た場合には、退職手当の全部をその指定する銀行その他の金融機関における職員の預貯金口座へ振込むことにより、これを支払う。
- 3 退職手当は、職員が退職した日から起算して1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。

(退職手当の返納)

- 第20条 退職し、又は解雇された者に対し退職手当の支給をした後において、その者が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又は就業規則第42条第1項第5号に規定する懲戒を行うことが相当であると認めるときは、学長は、その支給をした退職手当を返納させることができる。

(実施規則)

- 第21条 この退職手当規則の実施のための手続き等について必要な事項は、学長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 第7条の規定において、「100分の104」とあるのは、平成16年4月1日から平成16年9月30日までの間、「100分の107」と読み替えるものとし、第8条の規定において、「59.28」とあるのは、平成16年4月1日から平成16年9月30日までの間、「60.99」と読み替えるものとする。
- 3 国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「法人法」という。）附則第4条の規定により職員となった者の第9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、その者の国家公務員退職手当法第2条第1項に定める職員としての引き続いた在職期間の始期から職員としての引き続いた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。
- 4 前項の職員が退職し、かつ、引き続いて国家公務員退職手当法第2条第1項に規定

する職員となった場合においては、この規則による退職手当は、支給しない。

- 5 国立大学法人の成立の前の山形大学（以下「旧機関」という。）の職員が、任命権者の要請により、引き続いて地方公共団体又は国家公務員退職手当法第7条の2第1項に定める公庫等（以下「公庫等」という。）の職員となるため退職し、かつ、引き続き公庫等の職員として在職した後引き続いて職員となった場合におけるその者の第9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、その者の国家公務員退職手当法第2条第1項に定める職員としての引き続いた在職期間の始期から職員としての引き続いた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。
- 6 公庫等の職員が、公庫等の要請に応じ、引き続いて旧機関の職員となり、かつ、引き続き旧機関の職員として在職した後引き続いて国立大学法人法附則第4条の規定により職員となり、かつ、引き続いて公庫等の職員となるため退職した場合において、その者の職員としての在職期間が、当該公庫等における在職期間に通算されることに定められているときは、この規則による退職手当は、支給しない。
- 7 職員の退職手当に関する事項は、この規則に定めるもののほか、当分の間は国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。