

東京大学教職員退職手当規則

平成16年4月1日制定

東大規則第15号

(目的)

第1条 この規則は、東京大学教職員就業規則（平成16年規則第11号。以下「就業規則」という。）第51条の規定に基づき、教職員（国、本学以外の国立大学法人及び団体の職員であつて、その身分を保有したまま派遣され又は出向してきた者を除く。以下同じ。）が退職し又は解雇された（以下「退職等した」という。）場合に支給する退職手当について基準を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 退職手当は、教職員が退職等した場合に、その者（死亡により退職した場合には、その遺族）に支給する。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には退職手当は支給しない。

- (1) 教職員として引き続き在職した期間が6月未満の場合（次条第1項第1号に該当する場合に限る。）
- (2) 就業規則第22条第2項第2号の規定により解雇された場合
- (3) 就業規則第39条第6号の規定により懲戒解雇された場合（退職等した後、在職期間中の行為に関して懲戒解雇相当との決定がされた場合を含む。）

2 退職手当は、本人又はその遺族の指定する預貯金口座に振込むことによって支払う。ただし、この場合、法令等により控除すべき額があるときはそれを控除した額とする。

3 退職手当は、教職員が退職等した日から起算して1月以内に支給する。ただし、死亡により退職した場合で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、第13条に該当する場合又はその他特別の事情がある場合は、この限りでない。

(退職手当の支給額)

第3条 次の各号に掲げる事由（以下「退職事由」という。）により退職等した者に対する退職手当の支給額は、その者の退職事由及び勤続期間に応じた別表に掲げる割合を退職等した日におけるその者の俸給月額（俸給及び俸給の調整額の月額の合計額をいう。以下同じ。）に乗じて得た額（以下「支給額」という。）とする。なお、支給額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てるものとする。

- (1) 就業規則第17条の規定により自己都合退職した場合、同規則第22条第1項第1号から第4号及び同条第2項第1号のいずれかの規定により解雇された場合
- (2) 業務外の死亡により退職した場合、又は通勤（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（国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）第81条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病をいう。以下同じ。）により退職した場合

- (3) 業務外による傷病により退職した場合（前号に該当する通勤による傷病により退職した場合を除く。）
- (4) 就業規則第18条の規定により定年退職した場合（定年に達した日以後定年退職日の前日までに自己都合退職した場合を含む。）又は就業規則第20条第1号の規定により雇用期間が満了し退職した場合
- (5) 勤務箇所の移転により退職した場合
- (6) 就業規則第22条第1項第5号の規定により解雇された場合
- (7) 業務上の傷病又は死亡により退職した場合

2 前項第6号又は第7号に掲げる事由により退職等した者のうち、前項の規定に基づく支給額が、次表に掲げるその者の勤続期間に応じた割合を退職等した日におけるその者の俸給月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する都市手当の月額の合計額に乗じて得た額（以下「最低保障額」という。）に満たない場合は、前項の規定にかかわらず最低保障額を支給する。

勤続期間	割合
1年未満	2.7
1年以上2年未満	3.6
2年以上3年未満	4.5
3年以上	5.4

- 3 前項の規定は、過去にこの規定の適用を受け、かつ、その退職等した日の翌日から1年以内に再び教職員となった者が、その再び教職員となった日から起算して1年以内に退職等した場合には適用しない。
- 4 部局長（東京大学基本組織規則（平成16年規則第1号）第3章及び第4章に掲げる組織の長をいう。）等の職にあった教職員については、第1項における退職事由ごとの支給額にその部局長等としての業績等を勘案した金額を加えて退職手当を支給することができる。

（役員就任時の退職手当）

第4条 教職員が、役員となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合には退職手当は支給しない。

（勸奨退職者等に対する退職手当）

第5条 勸奨に応じて退職した教職員に対する退職手当の支給額は、第3条第1項第4号の規定に基づく支給割合による額とする。

- 2 第3条第1項第6号、第7号又は前項に掲げる事由により退職等した教職員（指定職俸給表9号俸以上である者を除く。）のうち、定年に達する日の6月前までに退職等した者であって、その勤続期間が25年以上であり、かつ、その年齢が定年から10年を減じた年齢以上であるものにあつては、第3条第1項本文中「俸給月額」とあるのは、「俸給月額及び当該俸給月額に退職等の日において定められているその者に係る定年と退職等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（指定職俸

給表7号俸又は8号俸である者にあつては、100分の1)を乗じて得た額の合計額」とする。

(諭旨解雇の退職手当)

第6条 就業規則第39条第5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支給額は、第3条第1項第1号に基づく支給額の3分の2以内の額とする。

2 就業規則第39条第5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支給額は、第3条第1項第1号に基づく支給額の2分の1以内の額とする。

3 前2項の規定は、退職等した後にその者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。

(勤続期間の計算)

第7条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、教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、教職員となった日の属する月から退職等した日の属する月までの月数による。

3 在職期間のうち次の各号に掲げる期間があるときは、その月数(当該期間が月の初めから終わりまで引き続く月に限る。)の2分の1に相当する期間を前2項の規定により計算した在職期間から除算する。

(1) 就業規則第14条第1項第1号から第3号及び東京大学教職員休職規程(平成16年規則第24号)第3条第1項の規定による休職(業務上の傷病又は通勤による傷病による休職を除く。)の期間

(2) 東京大学教職員の研究業務等に従事する場合の研修出向に関する規程(平成16年規則第23号)第2条の規定による研修出向の期間

(3) 就業規則第39条第4号の規定による停職の期間

(4) 東京大学教職員育児・介護休業規程(平成16年規則第28号)による育児休業の期間

(5) 東京大学教員の就業に関する規程(平成16年規則第16号)第14条第1項の規定による休業の期間

4 第1項から第3項まで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項第2号から第7号の規定に該当する場合にあつては、1年未満)の場合には、これを1年とする。

5 前項の規定は、第3条第2項の勤続期間の計算には適用しない。

6 本学以外の国立大学等(国立大学法人法(平成15年法律第112号)第2条第2項に規定する国立大学、同条第4項に規定する大学共同利用機関及び独立行政法人通則法第2条第1項のうち、国立高等専門学校機構、大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センター及びメディア教育開発センターをいう。以下「他大学」という。)の職員(本規則に相当する退職手当(これに相当する給付を含む。本条について同じ)の受給資格

を有する者に限る。)が教職員となるため退職をし、かつ、退職手当の支給を受けずに引き続いて教職員となった場合は、他大学の職員の在職期間を第1項に規定する在職期間に通算する。

- 7 前項に規定する他大学の職員の在職期間には、当該在職期間前の引き続き教職員又は他大学の職員の在職期間を含むものとする。ただし、退職手当の支給を受けているときは、当該退職手当の計算の基礎となった在職期間は含まないものとする。
- 8 前2項の規定は、教職員が引き続き他大学の職員となった場合に、教職員としての在職期間が当該他大学の退職手当に関する規定により、当該他大学の在職期間に通算される場合に適用する。
- 9 教職員が引き続いて他大学の職員となった場合、その者の教職員としての在職期間が、当該他大学の退職手当（これに相当する給付を含む。）に関する規定により、当該他大学における職員としての在職期間に通算されるときは、この規則による退職手当は支給しない。
- 10 第1項から第3項の規定は、他大学の職員の在職期間の計算について準用する。
- 11 就業規則第3条に規定する東京大学における教員の任期に関する規則に基づき期間を定めて雇用する教員（当該雇用の終了に伴い退職手当の支給を受ける者は除く）が雇用期間満了の日又はその翌日に引き続き教職員となった場合は、教職員として在職した期間に当該期間を定めて雇用された期間を含むものとする。

（国等から復帰した教職員に対する退職手当に係る特例）

- 第8条 教職員のうち、本学の要請に応じ、引き続いて国、特定独立行政法人（独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人をいう。）、地方公共団体（退職手当に関する条例において、教職員が要請に応じ引き続いて当該地方公共団体に雇用される者となった場合に、教職員としての勤続期間を当該地方公共団体に雇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（前条の他大学を除く。以下「国等」という。）に雇用される者（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、引き続いて再び教職員となった者（国家公務員等から引き続いて他大学の職員となり、引き続いて再び教職員となった者を含む。）の在職期間については、先の教職員としての在職期間の始期から後の教職員としての在職期間の終期までの期間を、第7条第1項にいう教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要請に応じて、引き続いて教職員となるために退職をし、かつ、引き続いて教職員となった者の第7条第1項にいう在職期間には、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、前条（第6項から第11項までを除く。）の規定を準用するものとする。
 - 4 教職員が第1項の規定に該当する退職をした場合、又は第2項の規定に該当する教職

員が退職をし、かつ、引き続いて国家公務員等となった場合には、退職手当は支給しない。

- 5 第2項の規定に該当する教職員のうち、前項に該当する者以外の者がやむを得ない事由により退職等した場合の退職手当の額については、当該退職等した日に国家公務員等に復帰し、国家公務員等として退職したと仮定した場合の、国家公務員等としての在職期間を教職員の在職期間とみなして計算した退職手当の額に相当する額とする。

（役員から引き続いて教職員となった者の在職期間）

第9条 教職員のうち、役員（非常勤である者を除く。本条において同じ。）となるため退職し、かつ、引き続いて役員として在職した後引き続いて再び教職員となった者の在職期間については、先の教職員としての在職期間の始期から後の教職員としての在職期間の終期までの期間（前2条により教職員の在職期間に通算し又は教職員の在職期間とみなす期間を含む。）は、第7条第1項の規定による教職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、退職手当の支給を受けている場合を除く。

- 2 役員が教職員となるため退職し、かつ、引き続いて教職員となった場合におけるその者の第7条第1項に規定する教職員としての在職期間には、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。ただし、役員の退職手当の支給を受けている場合を除く。

（遺族の範囲及び順位）

第10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、教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、兄弟姉妹で教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) 前号に掲げる者の外、教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 退職手当を受けるべき同順位の者が2人以上ある場合には、そのうちの選任された代表者に支給する。なお、その代表者に退職手当を支払ったときは、同順位者すべてに支払ったものとみなす。

（遺族からの排除）

第11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) 教職員を故意に死亡させた者

- (2) 教職員の死亡前に、当該教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

(起訴中に退職等した場合の退職手当の取扱い)

第12条 教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。次項及び次条において同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職等したときは、退職手当は支給しない。ただし、判決の確定によって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、退職等した者に対しまだ退職手当が支給さ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。次条において同じ。）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13条 退職等した者に対し退職手当が支給されていない場合において、次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 退職等した日から当該退職手当の支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 退職等した日から当該退職手当の支給日の前日までの間に、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場合、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犯罪があると思料するに至った場合
- (3) 退職等した日から当該退職手当の支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に関し、就業規則第38条各号に掲げる事由のいずれかに該当し、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当すると思料するに至った場合

- 2 退職手当の支給を一時差し止める措置（以下「一時差止措置」という。）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、速やかに当該退職手当を支給する。ただし、第2号に該当する場合において、一時差止措置を受けた者がその者の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退職手当を支給することが一時差止措置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) 一時差止措置を受けた者について、当該一時差止措置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) 一時差止措置を受けた者がその者の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
- (3) 一時差止措置を受けた者がその者の在職期間中の行為について、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当する処分がされることなく退職等した日から起算して6月を経過した場合

(退職手当の返納)

第14条 退職等し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は、その支給をした退職手当

の全部又は一部を返納させることができる。

- 2 退職等した者に対し退職手当の支給をした後において、その者の在職期間中の行為に関し、懲戒解雇又は諭旨解雇に相当する処分がされたときは、その支給をした退職手当の全部又は一部を返納させることができる。
- 3 前2項の規定により返納されるべき退職手当の額の範囲その他返納に関し必要な事項は、別に定める。

(実施に関し必要な事項)

第15条 この規則の実施のための手続その他その執行について必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 平成16年4月1日から平成16年9月30日までの間に退職等した教職員については、第3条第1項に規定する別表にかかわらず別表(経過措置)を適用する
- 3 国立大学法人法附則第6条第1項の規定により退職手当が支給されなかった者が、引き続き教職員として在職し退職等した場合には、平成16年3月31日以前の国家公務員退職手当法第2条第1項に規定する職員(同条第2項に規定する職員を含む。)として在職した期間を教職員の在職期間とみなす。
- 4 国立大学法人法附則第4条の適用を受けた者が、引き続き教職員として在職した後、国家公務員等となるため退職等した場合に当該教職員としての在職期間が国家公務員等の在職期間に通算されることが定められているときは、第2条第1項の規定にかかわらず退職手当は支給しない。
- 5 施行日の前日以前における第7条第3項各号(第8条第3項の規定により準用する場合を含む。)に掲げる期間に相当する期間がある場合には、同項各号に掲げる期間とみなし、同項を適用し当該在職期間から除算するものとする。
- 6 国立大学法人成立前の東京大学の教職員が任命権者の要請に応じ、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教職員となった場合におけるその者の第7条第1項に規定する教職員としての引き続いた在職期間の計算については、第8条第1項を準用する。
- 7 給与規則第52条に規定する附属学校教員時間外手当が支給されている者の第3条第1項に規定する俸給月額、当分の間、当該手当に相当する額を加えた額とする。