

## 国立大学法人鳴門教育大学職員退職手当規程

平成16年 4 月 1 日

規程第 28 号

改正 平成18年 3 月13日規程第 29 号

平成19年 3 月23日規程第 16 号

平成19年 7 月30日規程第 70 号

平成21年 3 月23日規程第 14 号

平成21年11月30日規程第 75 号

平成24年12月26日規程第 52 号

平成25年 6 月25日規程第 20 号

平成27年 3 月24日規程第 17 号

### (目的)

第1条 この規程は、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「法人法」という。）第27条第4項第3号の規定及び国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則（平成16年規則第23号。以下「就業規則」という。）第69条の規定に基づき、国立大学法人鳴門教育大学（以下「大学」という。）の職員（就業規則第3条ただし書きに規定する再任用された職員、パートタイム職員及び外国人客員研究員並びに年俸制の適用を受ける職員を除く。以下同じ。）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 この規程による退職手当は、職員が退職し、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。

### (遺族の範囲及び順位)

第2条の2 前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号に該当しないもの

2 前項に掲げる者に退職手当を支給する場合の順位にあつては、同項各号の号数の昇順とし、同項第2号及び第4号に掲げる者に支給する場合にあつては、当該各号に掲げる順によるものとする。この場合において、父母については、養父母が実父母に先位し、祖父母については、養父母の父母が実父母の父母に先位し、父母の養父母が父母の実父母に先位するものとする。

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、その人数によって当該退職手当を等分して当該各遺族に支給する。

4 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  
(退職手当の支払)

第2条の3 この規程による退職手当は、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、直接この規程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。ただし、別に定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

- 2 この規程による退職手当は、職員が退職後、遅滞なく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2条の4 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第6条まで及び第8条から第8条の3までの規定により計算した退職手当の基本額に、第8条の4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3条 次条又は第5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本給月額（以下「退職日本給月額」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15年以下の期間については、1年につき100分の110
- (3) 16年以上20年以下の期間については、1年につき100分の160
- (4) 21年以上25年以下の期間については、1年につき100分の200
- (5) 26年以上30年以下の期間については、1年につき100分の160
- (6) 31年以上の期間については、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、かつ、第13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（第14条第1項に掲げる者及び就業規則第28条第1項各号の規定により解雇された者を含む。以下この項及び第8条の4第4項において「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、前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4条 11年以上25年未満の期間勤続した者であって、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日本給月額に、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22条第1項第2号の規定により退職した者

- (2) 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で別に定めるもの
- (3) 第13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
- 2 前項の規定は、11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15年以下の期間については、1年につき100分の137.5
- (3) 16年以上24年以下の期間については、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5条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日本給月額に、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22条第1項第2号の規定により退職した者（就業規則第25条第1項の期限又は同条第2項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。）
- (2) 就業規則第28条第2項の規定により解雇された者
- (3) 第13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
- (4) 業務上の傷病若しくは死亡により退職した者
- (5) 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別で定めるもの
- (6) 25年以上勤続し、第13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
- 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（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25年以下の期間については、1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180
- (4) 35年以上の期間については、1年につき100分の105  
（本給月額の減額改定以外の理由により本給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5条の2 退職した者の基礎在職期間中に、本給月額の減額改定（本給月額の改定をする規則が制定され、又はこれに準ずる規程若しくは細則が定められた場合において、当該規則又は規程若しくは細則の改定により当該改定前に受けていた本給月額が減額され

ることをいう。以下同じ。) 以外の理由によりその者の本給月額が減額されたことがあるある場合において、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本給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前本給月額」という。)が、退職日本給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、次の各号に掲げる額の合計額とする。

- (1) その者が特定減額前本給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本給月額を基礎として、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) 退職日本給月額に、イに掲げる割合からロに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額
  - イ 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本給月額に対する割合
  - ロ 前号に掲げる額の特定減額前本給月額に対する割合

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職(この規程により、退職手当を支給しないこととしている退職を除く。)の日以前の期間のうち、次の各号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の規定による退職手当の支給を受けたこと又は第10条第1項に規定する国家公務員等若しくは第12条第1項に規定する他の国立大学法人等の役員として退職したことにより退職手当(これに相当する給付を含む。)の支給を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間及び第9条第5項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第14条第1項若しくは第16条第1項の規定により一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を受けたことにより一般の退職手当の支給を受けなかったことがある場合における当該一般の退職手当に係る退職の日以前の期間(これらの退職の日に職員、第10条第1項に規定する国家公務員等又は第12条第1項に規定する他の国立大学法人の役員になったときは、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いた在職期間
- (2) 第11条第2項の規定により職員としての引き続いた在職期間に含むものとされた他の国立大学法人等の職員としての引き続いた在職期間
- (3) 第10条第1項に規定する再び職員となった者の同項に規定する国家公務員等としての引き続いた在職期間
- (4) 第10条第2項に規定する場合における国家公務員等としての引き続いた在職期間
- (5) 第12条第2項に規定する他の国立大学法人の役員としての引き続いた在職期間
- (6) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして学長が別に定める在職期間  
(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6条 第4条第1項及び第5条第1項(第1号を除く。)に規定する者のうち、定年に達する日から別に定める一定の期間前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、その年齢が別に定める年齢以上である者に対する第4条第1項、第5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4条第1項及び第5条第1項	退職日本給月額	退職日本給月額及び退職日本給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年につき当該年数及び退職日本給月額に応じて100分の3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
第5条の2第1項第1号	及び特定減額前本給月額	並びに特定減額前本給月額及び特定減額前本給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年につき当該年数及び特定減額前本給月額に応じて100分の3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
第5条の2第1項第2号	退職日本給月額に、	退職日本給月額及び退職日本給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年につき当該年数及び特定減額前本給月額に応じて100分の3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に、
第5条の2第1項第2号ロ	前号に掲げる額	その者が特定減額前本給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本給月額を基礎として、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

(退職手当支給率の調整)

第7条 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基本額は、第3条から前条までの規定により計算した額にそれぞれ100分の87を乗じて得た額とする。この場合において、第8条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに第

7条第1項」とする。

- 2 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3条第1項の規定に該当する退職をした者に対する退職手当の基本額は、同項又は第5条の2の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
- 3 当分の間、35年を超える期間勤続して退職又は解雇された者で第5条の規定に該当する退職に対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として第7条第1項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 4 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で、第3条第1項の規定に該当する退職をした者に対する退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、その者が第5条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として第7条第1項の規定の例により計算して得られる額とする。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第8条 第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の基本額が、職員の退職日本給月額に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8条の2 第5条の2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号ロ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 特定減額前本給月額に60を乗じて得た額

(2) 60未満 特定減額前本給月額に第5条の2第1項第2号ロに掲げる割合を乗じて得た額及び退職日本給月額に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8条の3 第6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8条	第3条から第5条まで	第6条の規定により読み替えて適用する第5条
	退職日本給月額	退職日本給月額及び退職日本給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年につき当該年数及び退職日本給月額に応じて100分の3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
	これらの	第6条の規定により読み替えて適用する第5条の

第8条の2	第5条の2第1項の	第6条の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項の
	同項第2号ロ	第6条の規定により読み替えて適用する同項第2号ロ
	同項の	同条の規定により読み替えて適用する同項の
第8条の2第1号	特定減額前本給月額	特定減額前本給月額及び特定減額前本給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年につき当該年数及び特定減額前本給月額に応じて100分の3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
第8条の2第2号	特定減額前本給月額	特定減額前本給月額及び特定減額前本給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年につき当該年数及び特定減額前本給月額に応じて100分の3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
	第5条の2第1項第2号ロ	第6条の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項第2号ロ
	及び退職日本給月額	並びに退職日本給月額及び退職日本給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年につき当該年数及び特定減額前本給月額に応じて100分の3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
	当該割合	当該第6条の規定により読み替えて適用する同号ロに掲げる割合

(退職手当の調整額)

第8条の4 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5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日に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17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，国その他の公的な機関の要請に基づき派遣させる休職及び就業規則第17条第1項第4号による休職を除く。），同規則第49条第3号の規定による停職の期間，国立大学法人鳴門教育大学職員の育児休業等に関する規程（国立大学法人鳴門教育大学規程第19号）により育児休業又は育児短時間勤務をした期間，国立大学法人鳴門教育大学職員の自己啓発等休業に関する規程（平成19年規程第65号）により自己啓発等休業をした期間その他これらの準ずる事由により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をと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 95,400円
- (2) 第2号区分 78,750円
- (3) 第3号区分 70,400円
- (4) 第4号区分 65,000円
- (5) 第5号区分 59,550円
- (6) 第6号区分 54,150円
- (7) 第7号区分 43,350円
- (8) 第8号区分 32,500円
- (9) 第9号区分 27,100円
- (10) 第10号区分 21,700円
- (11) 第11号区分 0

2 退職した者の基礎在職期間に第5条の2第2項第2号から第6号まで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，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，職制上の段階，職務の級，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，別に定める。

4 次の各号に掲げる者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（第5号に掲げる者を除く。次号において同じ。）のうち自己都合等退職者以外のものでその勤続期間が1年以上4年以下のもの 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) 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0のもの 0
- (3) 自己都合等退職者でその勤続期間が10年以上24年以下のもの 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



- (4) 自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの 0
  - (5) 次のいずれかに該当する者 第3条から前条までの規定により計算した退職手当の基本額の100分の8に相当する額
    - イ 退職日本給月額が学長の報酬月額に相当する額を超える者その他これに類する者として学長が認めたもの
    - ロ その者の基礎在職期間がすべて特別職の職員の給与に関する法律（昭和24年法律第252号）第1条各号（第73号及び第74号を除く。）に掲げる特別職の職員としての在職期間である者
- 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、別に定める。

（一般の退職手当の額に関する特例）

第8条の5 第5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2条の2、第5条、第5条の2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
- 2 前項の「基本給月額」とは、国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（平成16年規程第14号。以下「職員給与規程」という。）に規定する本給、本給の調整額、教職調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。

（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（第14条第1項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（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。ただし、休職月等のうち、次の各号に掲げる場合にあっては、「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、それぞれ当該各号に規定する月数とする。
  - (1) 育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。） その月数の3分の1に相当する月数
  - (2) 育児短時間勤務をした期間 その月数の3分の1に相当する月数

- (3) 労働組合（労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条の規定による労働組合をいう。）の役員としてもつばらに従事する期間（学長が当該労働組合の役員として従事することを認めた場合に限る。） その月数
- (4) 自己啓発等休業の内容が職務の能率的な運営に特に資するものと認められることその他の学長が認めた場合以外の場合 その月数
- (5) 前号に準ずる事由により現実に職務をとることを要しなかった期間 その月数
- 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条第1項又は第5条第1項の規定により退職手当の基本額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、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。
- （国家公務員等として在職した後引き続き職員となった者に対する退職金に係る特例）
- 第10条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続き国若しくは独立行政法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「独立行政法人通則法」という。）第2条第1項に規定する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、引き続き当該地方公共団体等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等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等に限る。）又は国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。）第7条の2第1項に規定する公庫等（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、引き続き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き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、引き続き職員となるため退職し、かつ、引き続き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きいた在職期間には、その者の国家公務員等としての引き続き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、引き続き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、引き続き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、この規程による退職手当は、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き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き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、この限りでない。

(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及び独立行政法人通則法第2条第1項に規定する独立行政法人（独立行政法人通則法第68条に規定する主務大臣が文部科学大臣のものに限る。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金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、この規定による退職手当は、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。ただし、当該他の国立大学法人等における退職手当に関する規程等において、在職期間の除算に関するために該当する期間、又は支給対象とならない期間、又は国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第23条の規定による任期付短時間勤務職員の勤務に準じた職員の期間がある場合は、その在職期間は含まないものとする。

(役員との在職期間の通算)

第12条 職員が、引き続いて本学又は他の国立大学法人等の役員（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、この規程による退職手当は、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、本学又は他の国立大学法人等の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。ただし、他の国立大学法人等の役員が引き続いて職員となった場合、当該他の国立大学法人等の職員に係る退職手当に関する規程等において、本学役員としての勤続期間を当該他の国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算することと定めている他の国立大学法人等に限り、かつ、当該他の国立大学法人等の退職手当に相当する給付の支給を受けていない場合に限る。

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、第9条の規定を準用する。

(役員との在職期間を有する職員の退職手当の特例)

第13条 引き続いた本学又は他の国立大学法人等の役員との在職期間を有する職員の退職手当の額は、第3条から第5条の2の規定にかかわらず、当該職員に係る役員と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。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第13条の2 学長は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、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、第6条の別に定める年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) 組織の改廃又は勤務部署の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は勤務部署に属する職員を対象として行う募集

2 学長は、前項の規定による募集（以下この条において単に「募集」という。）を行うに当たっては、同項各号の別、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必要な事項であって別に定めるものを記載した要項（以下この条において「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、別に定めるところにより、募集の期間中いつでも応募し、第8項第3号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49条の規定による懲戒処分（管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分であつて別に定めるものを除く。）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。）又は応募の取下げは職員の自発的な意思に委ねられるものであつて、学長は職員に対しこれらを強制してはならない。

5 学長は、応募をした職員（以下この条において「応募者」という。）について、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つて、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、学長は、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) 応募が募集実施要項又は第3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49条の規定による懲戒処分（第3項第3号の別に定める処分を除く。）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べき行為（在職期間中の応募者の非違に当たる行為であつて、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用いる。）をしたことを疑うに足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国立大学法人に対する国民の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 学長は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、別に定めるところにより、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。）を応募者に書面により通知するものとする。

7 学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、別に定めるところにより、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) 第14条第1項に該当するに至ったとき。

(2) 第20条第1項又は第2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退職すべき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49条の規定による懲戒処分（懲戒免職の処分及び第3項第3号の別に定める処分を除く。）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。

（懲戒解雇等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第14条 学長は、就業規則第49条第4号による懲戒解雇処分を受けて退職した者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当の額の支払いを受ける権利を承継した者）に対して、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が国立大学法人に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の事情を勘案して、当該一般の退職手当の全部を支給しないことができる。

2 学長は、前項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

3 学長は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を官報に掲載することを以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、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

（退職手当の支払の差止め）

第15条 学長は、退職した者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職した者に対し当該退職に係る一般の退職手当の額の支払いを差し止める処分を行うものとする。

(1) 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る、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。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。

(2) 退職した者に対しまだ当該一般の退職手当の額が支払われていない場合において、当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して起訴をされたとき。

2 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当の額が支払わ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ときは、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

(1) 当該退職をした者の起訴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学長が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、その者に対し一般の退職手当の額を支払うことが国立大学法人に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。

- (2) 学長が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の懲戒解雇処分を受けるべき行為（在職期間中の職員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懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき。
  - 3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合は、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該一般の退職手当の額支払われていない場合において、前項第2号に該当するときは、学長は、当該遺族に対して、当該一般の退職手当の額の支払を差し止める処分を行うことができる。
  - 4 前3項の規定による一般の退職手当の額の支給を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、学長に対し、その取消しを申し立てることができる。
  - 5 学長は、支払差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、支払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支払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) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となった起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合
    - (2) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となった起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があった場合であって、次条第1項の規定による処分を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があった日から6月を経過した場合
    - (3) 当該支払差止処分を受けた者について、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく、かつ、次条第1項の規定による処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合
  - 6 学長は、当該支払差止処分を受けた者が次条第2項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。
  - 7 第14条第2項及び第3項の規定は、支払差止処分について準用する。  
（退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限）
- 第16条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当の額が支払わ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ときは、学長は、当該退職をした者（第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者）に対して、特別な事情及び第16

条第1項に規定する退職をした場合の一般の退職手当の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を行うことができる。

- (1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴された場合にあっては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該在職期間に禁錮以上の刑に処せられたとき。
  - (2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し、就業規則第49条第4号による懲戒解雇処分を受けたとき。
  - (3) 学長が、当該退職をした者について、当該退職後に当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合は、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該一般の退職手当の額支払われていない場合において、前項第3号に該当するときは、学長は、当該遺族に対して、特別な事情を勘案して、当該一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を行うことができる。
- 3 学長は、第1項第3号又は前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 第14条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定による処分について準用する。

（退職をした者の退職手当の返納）

第17条 退職した者に対し当該退職に係る一般の退職手当の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、学長は、当該退職をした者に対し、特別な事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当の額の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- (1) 当該退職をした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。
  - (2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し再任用職員等に対する懲戒解雇処分を受けたとき。
  - (3) 学長が、当該退職をした者（再任用職員等に対する懲戒解雇処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 学長は、第1項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 3 第1項第3号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。
- 4 第14条第2項の規定は、第1項の規定による処分について準用する。

（遺族の退職手当の返納）

第18条 死亡による退職した者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、そ

の遺族)が当該退職に係る一般の退職手当の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。)に対し当該一般の退職手当の額が支払われた後において、前条第1項第3号に該当するときは、学長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、特別な事情のほか、当該遺族の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当の額の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- 2 第14条第2項及び前条第2項の規定は、第1項の規定による処分について準用する。  
(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第19条 退職した者(死亡による退職の場合には、その遺族)に対し当該退職に係る一般の退職手当の額が支払われた後において、当該一般の退職手当の額の支払を受けた者(以下この条において「退職手当の受給者」という。)が当該退職の日から6月以内に第17条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡した場合(次項から第5項までに規定する場合を除く。)において、学長が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対して当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、学長は、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 2 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に意見徴収のための通知を受けた場合において、第17条第1項又は前条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したとき(次項から第5項までに規定する場合を除く。)は、学長が、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 3 退職手当の受給者(遺族を除く。以下この項から第5項までにおいて同じ。)が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して起訴された場合(第15条第1項第1号に該当する場合を含む。次項において同じ。)において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第17条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、学長は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して起訴された場合において、当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた



後において、第17条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、学長は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関して再任用職員に対する懲戒解雇処分を受けた場合において、第17条第1項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、学長は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し再任用職員に対する懲戒解雇処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。
- 6 前各項の規定による処分にに基づき納付する金額は、特別な事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況等を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が2人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当の額を超えることとなってはならない。
- 7 第14条第2項及び第17条第2項の規定は、第1項から第5項までの規定による処分について準用する。

(職員が退職した後引き続き職員となった場合における退職手当の不支給)

第20条 職員が退職した場合（第14条第1項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、この規程による退職手当は、支給しない。

- 2 職員が引き続いて職員以外の地方公務員又は公立大学法人の役員又は職員（職員給与規程第5条第3項第3号から第5号の規定に相当する者及び役員となったものに限る。）（以下、この項において「地方公務員等」という。）となった場合において、その者の職員としての勤続期間が職員以外の地方公務員等に対する退職手当に関する条例等により職員以外の地方公務員等としての勤続期間に通算されることに定められているときは、この規程による退職手当は支給しない。

第21条 この規程に定めるもののほか、退職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

#### 附 則

- 1 この規程は平成16年4月1日から適用する。ただし、第7条第4項に掲げる規定は、平成16年10月1日から適用する。
- 2 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見なす。
- 3 前項の職員が退職し、かつ、引き続いて退職手当法第2条第1項に規定する職員とな

った場合に置いては、この規程による退職手当は、支給しない。

- 4 国立大学法人の成立前の鳴門教育大学（以下「旧機関」という。）の職員が、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見なす。
- 5 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、この規程による退職手当は、支給しない。
- 6 この規程の施行の日から平成16年9月30日までの間における第7条の規定の適用を受ける者については、「100分の104」とあるのは「100分の107」とし、第7条第2項の規定の適用については、「36年」とあるのは「35年を超え37年以下」と読み替えて適用する。
- 7 施行の日から平成16年9月30日までの間は、第8条中の「60を乗じて得た額」を「60.99を乗じて得た額」と読み替えて適用する。

#### 附 則

- 第1条 この規程は、平成18年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 第2条 退職した者の基礎在職期間中に本給月額減額改定（平成18年3月31日以前に行われた本給月額減額改定で学長が定めるものを除く。）によりその者の本給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の本給月額が減額前の本給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則又はこれに準ずる規程若しくは細則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本給月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第8条の5第2項に規定する基本給月額に含まれる本給及び本給の調整額（以下「俸給の月額」という。）及び俸給の月額に相当するものとして別に定めるものについては、この限りでない。
- 第3条 職員が施行日以後に退職した場合において、その者が新制度切替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同日における本給月額を基礎として、改正前の規程（以下「旧規程」という。）の規定により計算した退職手当の額が、改正後の規程（以下「新規程」という。）の規定により計算した退職手当の額（以下「新規程等退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべきこれらの規定による退職手当の額とする。
- 2 前項の「新制度切替日」とは、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日をいう。
  - (1) 施行日の前日及び施行日において職員として在職していた者 施行日
  - (2) 施行日の前日において職員として在職していた者で、施行日に他の国立大学法人等

の職員となったもの（当該他の国立大学法人等において国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成17年法律第115号）により改正された退職手当法（以下「改正退職手当法」という。）その他これに準ずる規程（以下「改正退職手当法等」という。）が適用された日（以下「適用日」という。）が施行日であるものに限る。）の職員となった者 施行日

- (3) 他の国立大学法人等のいずれかに係る適用日の前日及び適用日において当該他の国立大学法人等の職員として在職していた者（その者の基礎在職期間のうち当該適用日前の期間に、改正退職手当法等の適用職員（以下「新制度適用職員」という。）としての在職期間が含まれない者に限る。） 当該他の国立大学法人等に係る適用日
  - (4) 他の国立大学法人等の職員として在職した後、施行日以後に引き続いて職員となった者（その者の基礎在職期間のうち当該職員となった日以前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者に限る。） 当該職員となった日
  - (5) 他の国立大学法人等の職員として在職した後、引き続いて別の他の国立大学法人等の職員となった者（その者の基礎在職期間のうち当該別の他の国立大学法人等の職員となった日以前の期間に新制度適用職員としての在職期間が含まれない者であって、当該別の他の国立大学法人等の職員となった日が当該別の他の国立大学法人等の職員に係る適用日以後である者に限る。） 当該別の他の国立大学法人等の職員となった日
  - (6) 職員として在職した後、施行日以後に国家公務員等となった者で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もの（その者の基礎在職期間のうち当該国家公務員等となった日以前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者に限る。） 当該国家公務員等となった日
  - (7) 職員として在職した後、施行日以後に引き続いて国家公務員等となった者で、国家公務員等として在職した後引き続いて他の国立大学法人等の職員となった者（その者の基礎在職期間のうち当該国家公務員等となった日以前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者であって、当該他の国立大学法人等の職員となった日が当該他の国立大学法人等の職員に係る適用日以後であるものに限る。） 当該国家公務員等となった日
  - (8) 施行日の前日に国家公務員等として在職していた者で、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 施行日
  - (9) 施行日の前日に国家公務員等として在職していた者で、国家公務員等として在職した後引き続いて他の国立大学法人等の職員となった者 施行日
  - (10) 前各号に掲げる者に準ずる者であって学長が別に定めるもの 施行日から起算して1年を超えない範囲で学長が定める日
- 3 前項第8号及び第9号に掲げる者が新制度適用職員として退職した場合における当該退職手当についての第4条の規定の適用については、同条中「退職したものとし」とあるのは「職員として退職したものとし」と、「勤続期間」とあるのは「勤続期間として取り扱われるべき期間」と、「本給月額」とあるのは「本給月額に相当する額として学長が定める額」とする。

第4条 職員が新制度切替日以後平成21年3月31日までの間に新制度適用職員として退職した場合において、その者についての新規程退職手当額がその者が新制度切替日の

前日に受けていた本給月額を退職の日の本給月額とみなして旧規程の規定により計算した退職手当の額（以下「旧規程退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、新規規程退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

(1) 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が10万円を超える場合には、10万円）

イ 新規規程第8条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額

ロ 新規規程退職手当額から旧規程退職手当額を控除した額

(2) 新制度切替日以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が100万円を超える場合には、100万円）

イ 新規規程第8条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額

ロ 新規規程退職手当額から旧規程退職手当額を控除した額

(3) 平成19年4月1日以後平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が50万円を超える場合には、50万円）

イ 新規規程第8条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額

ロ 新規規程退職手当額から旧規程退職手当額を控除した額

2 前条第2項第8号及び第9号に掲げる者が新制度適用職員として退職した場合における当該退職による退職手当についての前項の規定の適用については、同項中「受けていた本給月額」とあるのは、「受けていた本給月額に相当する額として学長が定める額」とする。

第5条 基礎在職期間の初日が新制度切替日前である者に対する新規規程第5条の2の規定の適用については、同条第1項中「基礎在職期間」とあるのは、「基礎在職期間（新規規程附則第3条第2項に規定する新制度切替日以後の期間に限る。）」とする。

2 新制度適用職員として退職した者で、その者の基礎在職期間のうち新制度切替日以後の期間に、新制度適用職員以外の職員としての在職期間が含まれるものに対する新規規程第5条の2の規定の適用については、その者が当該新制度適用職員以外の職員として受けた本給月額は、同条第1項に規定する本給月額には該当しないものとみなす。

第6条 新規規程第8条の4の規定により退職手当の調整額を計算する場合において、基礎在職期間の初日が、平成8年4月1日前である者に対する同条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条の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1項	その者の基礎在職期	平成8年4月1日以後のその者基礎在職期間

	間（	（
第2項	基礎在職期間	平成8年4月1日以後の基礎在職期間
第4項第3号ロ	その者の基礎在職期間	平成8年4月1日以後のその者の基礎在職期間

2 国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成17年法律第115号）附則第6条第2項各号に掲げる職員であった者に対する新規程第8条の4の規定の適用については、当該職員としての在職期間は、同条第4項第3号ロに規定する特別職の職員の在職期間とみなす。

第7条 この附則に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、別に定める。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。ただし、改正後の第11条第2項の規定は、平成19年3月31日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年8月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

（旧規定による在職期間の保障）

2 平成16年4月1日から平成21年3月31日までの間に、地方公務員が、引き続いて職員となるためこの規定による退職手当に相当する給与の支給を受けることなく退職し、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、その者の地方公務員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

附 則

この規程は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

1 この規程は、平成25年1月1日から施行する。ただし、第3条、第4条、第5条（見出しを含む。）、第6条、第8条の3及び第8条の4第4項の改正規定、第13条の次に1条を加える改正規定並びに附則第5項の規定は、平成25年1月1日から起算して1年を超えない範囲内において別に定める日から施行する。

（附則の改正（平成18年規程第29号附則第3条））

2 国立大学法人鳴門教育大学職員退職手当規程の一部を改正する規程（平成18年規程第29号）附則第3条第1項中「退職手当の額が、改正後の規程（以下「新規程」という。）」を「額（当該勤続期間が43年又は44年の者であって、傷病若しくは死亡に

よらずにその者の都合により又は業務によらない傷病により退職したものにあっては、その者が旧規程第5条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を35年として旧規程第7条第1項の規定の例により計算して得られる額)にそれぞれ100分の87(当該勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で業務によらない傷病により退職したものを除く。)にあっては、104分の87)を乗じて得た額が、改正後の規程(以下「新規程」という。)」に改める。

(退職手当に関する経過措置)

- 3 改正後の退職手当規程(以下この項及び附則第5項において「新退職手当規程」という。)第7条第1項(新退職手当規程第7条第3項及び第4項においてその例による場合を含む。)及び第7条第2項の規定の適用については、新退職手当規程第7条第1項中「100分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とする。
- 4 附則第2項の規定の適用については、同項中「100分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」と、「104分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「104分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「104分の92」とする。
- 5 この規程の施行の際現に職員として在職していた者が改正前の退職手当規程第4条第1項に規定する25年未満の期間勤続し、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別に定めるものに該当する場合(その者が新退職手当規程第5条第1項第3号に掲げる者に該当する場合を除き、その者の勤続期間が11年未満である場合に限る。)には、新退職手当規程第4条第1項に規定する11年以上25年未満の期間勤続した者であって、同項第2号に掲げるものとみなして、同項の規定を適用する。

(雑則)

- 6 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、別に定める。

附 則

この規程は、平成25年7月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成27年4月1日(以下「施行日」という。)から施行する。
- 2 第8条の4第1項第11号の規定のみ適用される職員が施行日以後に退職した場合において、施行日の前日に受けていた級号給による本給月額が、施行日における同一の級号給による本給月額よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、退職日本給月額に、その差額を加算した額をもって、その者に支給すべきこれらの規定による退職日本給月額とする。
- 3 この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。