

# 公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程

制定	平成17年4月1日	規程第15号
改正	平成18年3月30日	規程第14号
	平成19年3月30日	規程第22号
	平成20年3月27日	規程第7号
	平成20年3月31日	規程第8号
	平成22年3月2日	規程第1号
	平成23年2月3日	規程第6号
	平成25年4月24日	規程第19号
	平成26年3月31日	規程第14号
	平成27年7月28日	規程第32号
	平成28年3月30日	規程第5号
	平成30年3月23日	規程第7号
	令和元年12月13日	規程第33号

## (趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人岩手県立大学職員就業規則（平成17年規則第2号。以下「就業規則」という。）第54条の規定に基づき、公立大学法人岩手県立大学（以下「法人」という。）に勤務する就業規則第2条第1項に規定する職員が退職（死亡を含む。以下同じ。）し、又は解雇された場合の退職手当の支給に関し必要な事項を定めるものとする。

## (適用範囲)

第1条の2 この規程の規定による退職手当は、別に定める場合を除き、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22条の2の規定の規定により採用された者を除く。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。

## (定義)

第2条 この規程において「遺族」とは、次に掲げる者をいう。

- (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 この規程において「懲戒解雇等」とは、就業規則第39条第1項第4号の規定に基づく懲戒解雇その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせることをいう。

(遺族の順位及び範囲)

第2条の2 この規程の規定による退職手当を受けるべき遺族の順位は、前条第1項各号の順位により、同項第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、当該各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。

2 この規程の規定による退職手当の支給を受けるべき遺族に同順位の者が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。

3 次に掲げる者は、この規程の規定による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この規程の規定による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 この規程の規定による退職手当は、この規程の規定によりその支給を受けるべき者が自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

2 次条及び第6条の5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9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知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5条の3まで及び第6条から第6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6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給料の月額（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され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の月額とする。以下「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。

- (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、傷病（厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第47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とする。次条第2項及び第5条において同じ。）又は死亡によらず、その者の都合により退職した者（第10条第1項に規定する懲戒解雇等となった者を含む。）に対する退職手当の基本額は、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て退職した者（就業規則第19条第2号の規定により退職した者（就業規則附則第2項又は第3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。）若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者であって理事長の承認を得たものに限る。）又は25年未満の期間勤続し、勤務事業場の移転により退職した者であって理事長の承認を得たもの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。

- (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

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（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もの（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。

（整理退職等の場合の退職手当の基本額）

第5条 就業規則第23条第1項第4号の規定により解雇された者、業務上の傷病若しくは死亡により退職した者又は25年以上勤続して退職した者（就業規則第19条第2号の規定により退職した者若しくはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者又はその者の非違によることなく勸奨を受けて退職した者若しくは勤務事業場の移転により退職した者であつて理事長の承認を得たものに限る。）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

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もの（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。

（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もの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、給料月額の減額改定（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（この規程その他の規程の規定により、この規程の規定による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岩手県の職員として退職したことにより職員の退職手当に関する条例（昭和28年岩手県条例第40号）の規定による退職手当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を除く。）をいう。

(1) 職員としての引き続いた在職期間

(2) 第7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に含むものとされた岩手県の職員としての引き続いた在職期間

(3) 前2号に掲げる期間に準ずるものとして理事長が定める在職期間

（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5条の3 第5条第1項に規定する者（25年以上勤続し、法律の規定に基づき任期を終えて退職した者及び勤務事業場の移転により退職した者であって理事長の承認を得たものを除く。）のうち、定年に達する日から6月前までに退職したものであって、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10年を減じた年齢以上であるものに対する同項及び前条第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5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2を乗じて得た額の合計額
第5条の2第1項	及び特定減額	並びに特定減額前給料月額及び特定減額前給料月

第1号	前給料月額	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を乗じて得た額の合計額
第5条の2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2を乗じて得た額の合計額に、
第5条の2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

(業務又は通勤によることの認定の基準)

第5条の4 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公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。

(勸奨の要件)

第5条の5 勸奨を受けて退職した者に係る当該勸奨は、その事実について、別に定めるところにより、記録が作成されたものでなければならない。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第6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6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5条の2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6条の3 第5条の3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6条	第3条から第5条まで	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5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2を乗じて得た額の合計額
	これらの	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の
第6条の2	第5条の2第1項	第5条の3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号イ	第5条の3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6条の2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2を乗じて得た額の合計額
第6条の2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2を乗じて得た額
	第5条の2第1項第2号イ	第5条の3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2を乗じて得た額の合計

	額
当該割合	当該第5条の3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6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15条第1項第1号（業務上の傷病又は通勤による傷病による場合を除く。）から第3号まで、第5号及び第6号の規定による休職、就業規則第39条第1項第3号の規定による停職、公立大学法人岩手県立大学職員育児休業規程（平成17年規程第73号）による育児休業、公立大学法人岩手県立大学職員介護休業規程（平成17年規程第74号）による介護休業並びに公立大学法人岩手県立大学職員の自己啓発等に関する規程（平成20年規程第8号）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。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 70,400円
- (2) 第2号区分 65,000円
- (3) 第3号区分 59,550円
- (4) 第4号区分 54,150円
- (5) 第5号区分 43,350円
- (6) 第6号区分 32,500円
- (7) 第7号区分 27,100円
- (8) 第8号区分 21,700円
- (9) 第9号区分 零

2 退職した者の基礎在職期間に第5条の2第2項第2号の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、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、別表のとおりとする。

4 次の各号に掲げるもの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退職者（第3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をいう。以下この項において同じ。）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退職者以外のものでその勤続期間が零のもの 零
- (3) 自己都合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) 自己都合退職者でその勤続期間が9年以下のもの 零

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この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係る特例)

第6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4、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、公立大学法人岩手県立大学給与規程（平成17年規程第11号）に規定する給料及び扶養手当の月額の合計額とする。

(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、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（臨時的に任用された者を除く。）が退職した場合（第10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項により計算した在職期間から除算する。
- 5 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、岩手県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岩手県の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。この場合において、その者の岩手県の職員としての引き続いた在職期間については、前各項の規定を準用して計算するほか、岩手県職員の例により計算するものとする。

6 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おいては1年未満）の場合には、これを1年とする。

7 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。

（岩手県から復帰した職員等の在職期間の計算）

第8条 職員のうち、理事長又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて岩手県の職員となるため退職し、かつ、引き続き岩手県の職員として在職した後引き続いて再び職員となった者の前条第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た在職期間とみなす。ただし、その者が岩手県を退職したことにより退職手当の支給を受けているときは、この限りでない。

（予告を受けない退職者の退職手当）

第9条 職員の退職が、就業規則第23条第1項第2号の規定に該当する場合であって、就業規則第25条の規定により解雇予告手当が支給されている場合は、その解雇予告手当は、その職員の退職手当に含まれるものとする。ただし、退職手当の額がこれらの規定による給付の額に満たないときは、退職手当の外、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。

（懲戒解雇等となった場合等の退職手当の支給制限）

第10条 理事長は、懲戒解雇等となり退職をした者（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等の額の支払を受ける権利を承継した者。以下本条において同じ。）に対し、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、当該非違が業務に対する信頼に及ぼす影響その他の別に定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする措置を講じることができる。

2 理事長は、前項の規定に基づく措置を講じるときは、その理由を付記した書面により、その旨を懲戒解雇等となり退職をした者に通知しなければならない。

3 前項の規定による通知をする場合において、当該措置を受けるべき者の所在が知れないときは、当該措置の内容を職員が通常知りうるべき大学施設内の掲示場所に掲示することをもってこれに代えることができる。この場合においては、その掲示された日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該措置を受けるべき者に到達した

ものとみなす。

(退職手当の支給の差止め)

第11条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める措置を講じるものとする。

(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(こ)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。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) 退職をした者に対しまだ当該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、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等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、理事長は、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める措置を講じることができる。

(1) 当該退職をした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理事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等の額を支払うことが業務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。

(2) 理事長が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等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等を受けるべき行為(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等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には、その遺族)が当該退職に係る一般の退職手当等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等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等の額が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、理事長は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める措置を講じることができる。

4 前3項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める措置(以下「支払差止措置」という。)を受けた者は、当該一時差止措置を受けた日の翌日から起算して60日以内にその取り消しを申し立てることができる。また、60日を経過した後にお

いては、当該支払差止措置後の事情の変化を理由に、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 理事長は、第1項又は第2項の規定による支払差止措置について、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措置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、支払差止措置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、この限りでない。

(1) 支払差止措置を受けた者について、当該支払差止措置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) 支払差止措置を受けた者について、当該支払差止措置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項の規定に基づく措置を受けることなく、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) 支払差止措置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項の規定に基づく措置を受けることなく、当該支払差止措置を受けた日から1年を経過した場合

6 理事長は、第3項の規定に基づく支払差止措置について、当該支払差止措置を受けた者が次条第2項の規定に基づく措置を受けることなく当該支払差止措置を受けた日から1年を経過した場合には、速やかに当該支払差止措置を取り消さなければならない。

7 前2項の規定は、理事長が、当該支払差止措置後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなったとして当該支払差止措置を取り消すことを妨げるものではない。

8 前条第2項及び第3項の規定は、支払差止措置について準用する。

(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12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等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、理事長は、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等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第10条第1項に規定する別に定める事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする措置を講じることができる。

(1) 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、基

礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。) に関し当該退職後に禁錮(こ)以上の刑に処せられたとき。

(2) 当該退職をした者であつて、就業規則第22条の2第1項の規定により再任用されたものが、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる在職期間中の行為を理由として懲戒解雇(以下「再任用職員に対する懲戒解雇」という。)とされたとき。

(3) 理事長が、当該退職をした者(再任用職員に対する懲戒解雇の対象となる者を除く。)について、当該退職後に当該一般の退職手当等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等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には、その遺族)が当該退職に係る一般の退職手当等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等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等の額が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、理事長は、当該遺族に対し、第10条第1項に規定する別に定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする措置を講じることができる。

3 理事長は、第1項第3号又は前項の規定に基づく措置を行おうとするときは、当該措置を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。

4 第10条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定に基づく措置について準用する。

5 支払差止措置に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定に基づき当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする措置が講じられたときは、当該支払差止の措置は、取り消されたものとみなす。

(退職をした者の退職手当の返納)

第13条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等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、理事長は、当該退職をした者に対し、第10条第1項に規定する別に定める事情のほか、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等の額の全部又は一部の返納を命ずる措置を講じることができる。

(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(こ)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等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に対する懲戒解雇を受けたと

き。

(3) 理事長が、当該退職をした者（再任用職員に対する懲戒解雇の対象となる者を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒解雇等を受けるべき行為をしたと認めたとき。

2 前項第3号に該当するときにおける同項の規定に基づく措置は、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。

3 理事長は、第1項の規定に基づく措置を講じようとするときは、当該措置を受けべき者の意見を聴取しなければならない。

4 第10条第2項の規定は、第1項の規定に基づく措置について準用する。

#### (遺族の退職手当の返納)

第14条 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には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等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等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等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、理事長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第10条第1項に規定する別に定める事情のほか、当該遺族の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる措置を講じることができる。

2 第10条第2項並びに前条第3項の規定は、前項の規定に基づく措置について準用する。

#### (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15条 退職をした者（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等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等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13条第1項又は前条第1項の規定に基づく措置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、当該退職に係る退職手当管理機関が、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、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等の額の算定の基礎となる職員としての引き続きいた在職期間中に懲戒免職等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、理事長は、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等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等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等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる措置を講じることができる。

2 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起訴をされた場合（第11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13条第1項の規定に基づく措置を受けることなく死亡したときは、理事長は、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等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等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等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる措置を講じることができる。

3 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起訴を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14条第1項の規定に基づく措置を受けることなく死亡したときは、理事長は、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刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる措置を講じることができる。

4 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る一般の退職手当等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に対する懲戒解雇等を受けた場合において、第14条第1項の規定に基づく措置を受けることなく死亡したときは、理事長は、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等を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる措置を講じることができる。

5 前各項の規定に基づく措置に基づき納付する金額は、第10条第1項に規定する別に定める事情のほか、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財産の額のうち前各項の規定に基づく措置を受けるべき者が相続又は遺贈に

より取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額を勘案して、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等の額を超えることとなってはならない。

6 第10条第2項及び第13条第3項の規定は、第1項から第4項までの規定に基づく措置について準用する。

(経営会議への付議等)

第16条 理事長は、第12条第1項第3号若しくは第2項、第13条第1項、第14条第1項又は前条第1項から第4項までの規定に基づく措置（以下「退職手当の支給制限等の措置」という。）を行おうとするときは、経営会議に付議しなければならない。

2 経営会議は、第12条第2項、第14条第1項又は前条第1項から第4項までの規定に基づく措置を受けるべき者から申立てがあった場合には、当該措置を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

3 経営会議は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の措置に係る事件に関し、当該措置を受けるべき者又は理事長にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。

4 経営会議は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の措置に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

5 前各項に規定するもののほか、退職手当の支給制限等の経営会議に関する手続に関し必要な事項は、理事長が定める。

(職員が退職した後に引き続き職員となった場合等における退職手当の不支給)

第17条 職員が退職した場合（第10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、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

2 職員が引き続いて職員以外の大学の職員等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、職員以外の大学の職員等に対する退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準により、職員以外の大学の職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、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

3 職員が第8条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて岩手県の職員となった場合においては、別に定める場合を除き、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

(実施規定)

第18条 この規程実施のための手続その他執行について必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成17年4月1日以後の退職による退職手当について適用する。
- 2 第4条及び第5条中の「就業規則第19条第2号の規程により退職した者」には就業規則附則第2項及び第3項の規定により定年を延長された者を含む。
- 3 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「地独法」という。）第59条の規定により法人の職員となった者の第8条第1項の職員としての引き続いた在職期間については、地独法第61条の規定により、その職員としての引き続いた在職期間を法人の職員としての在職期間とみなして取扱うものとする。ただし、その者が岩手県を退職したことにより退職手当の支給を受けているときは、この限りでない。
- 4 退職した者の基礎在職期間中に給料月額の変額改定（平成18年3月31日以前に行われた給料月額の変額改定で理事長が定めるものを除く。）によりその者の給料月額が変額されたことがある場合において、その者の変額後の給料月額が変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、第6条の5第2項に規定する基本給月額に含まれる給料の月額については、この限りでない。
- 5 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条から第5条の3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6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第5項」とする。
- 6 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もの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。
- 7 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第5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基本額はその者の勤続期間を35年として第5項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 8 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ものに対する退職手当の基本額は、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5項の規定の例により計算して得られる額とする。

附 則（平成 18 年 3 月 30 日 規程第 14 号）

改正 平成22年 3 月 2 日 規程第 1 号 平成30年 3 月 23 日 規程第 7 号

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

（経過措置）

第 2 条 職員が新制度適用職員（職員であつて、その者がこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に退職することによりこの規程による改正後の公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）の規定による退職手当の支給を受けることとなる者をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が施行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給料月額を基礎として、この規程による改正前の公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程第 3 条から第 5 条の 2 まで及び第 9 条の規定により計算した額にそれぞれ 100 分の 83.7 を乗じて得た額が、退職手当規程第 2 条の 4 から第 5 条の 3 まで及び第 6 条から第 6 条の 5 までの規定により計算した退職手当の額よりも多いときは、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 職員のうち退職手当規程第 7 条第 5 項及び第 6 項の規定により同規程第 5 条の 2 第 2 項第 2 号の規定に規定する期間が同規程第 7 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含まれる者であつて、施行日の前日が当該職員の職員としての引き続いた在職期間に含まれる期間に含まれるもの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、岩手県職員の例による。

第 3 条 削除

第 4 条 基礎在職期間（退職手当規程第 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。）の初日が施行日前である者に対する同条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（公立大学法人岩手県立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 14 号）附則第 2 条第 1 項に規定する施行日以後の期間に限る。）」とする。

第 5 条 退職手当規程第 6 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間（	平成 8 年 4 月 1 日以後のその者の基礎在職期間（
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

(委任)

第6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 (平成19年3月30日 規程第22号)

この規程は、平成19年3月30日から施行する。

附 則 (平成20年3月31日 規程第7号)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年3月31日 規程第8号抄)

1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

2 (省略)

3 公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程(平成17年規程第15号)の一部を次のように改正する。

次のよう(省略)

附 則 (平成22年3月2日 規程第1号)

1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

2 公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程の一部を改正する規程(平成18年3月30日 規程第14号)の一部を次のように改正する。

次のよう(省略)

附 則 (平成23年2月3日 規程第6号)

改正 平成25年4月24日 規程第19号

1 この規程は、平成23年3月1日から施行する。

附 則 (平成25年4月24日 規程第19号)

(施行期日)

1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第1条の規定による改正後の公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程(以下この項において「新規程」という。)附則第5項(新規程附則第7項及び第8項においてその例による場合を含む。)から第6項の規定の適用については、新規程附則第5項中「100分の87」とあるのは、平成25年4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。

- 3 第2条の規定による改正後の公立大学法人岩手県立大学職員退職手当規程の一部を改正する規程附則第2条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4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4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。

附 則（平成26年3月31日 規程第14号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成27年7月28日 規程第32号）

この規程は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成28年3月30日 規程第5号）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月23日 規程第7号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和元年12月13日 規程第33号）

この規程は、令和元年12月14日から施行する。

別表（第6条の4関係）

区分	適用される給料表及び職務の給等
第1号	指定職給料表の適用を受けていた者
第2号	
第3号	行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が8級であったもの又は教育職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級以上であったもののうち、期末手当の加算割合が20%であったもの
第4号	行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が7級であったもの又は教育職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級以上であったもののうち、管理職手当が支給される職にあったもの（第3号区分に該当する場合を除く。）
第5号	行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が6級であったもの又は教育職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの（第3号区分及び第4号区分に該当する者を除く。）
第6号	行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの又は教育職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの
第7号	行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの又は教育職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの
第8号	行政職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの又は教育職給料表の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもののうち、期末手当の加算割合が5%であったもの
第9号	第1号区分から第8号区分までのいずれの区分にも属しないこととなる者

- 備考 1 「期末手当の加算割合」とは、給与規程第28条第5項の規定により、給料月額に乗じる割合をいう。
- 2 「管理職手当が支給される職」とは、給与規程第16条第1項の規定により、指定された職をいう。