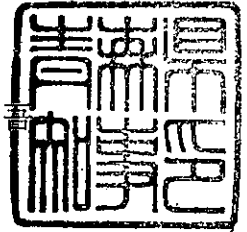




青健福第864号
平成22年7月14日

青森県地方独立行政法人評価委員会
委員長 佐々木 俊 介 殿

青森県知事 三 村 申 書



公立大学法人青森県立保健大学の役員に
対する報酬等の支給の基準について

このことについて、地方独立行政法人法（以下「法」という。）第56条第1項において準用する第48条第2項の規定に基づく届出があったので、法第56条第1項において準用する第49条第1項の規定に基づき通知します。

担当：健康福祉部健康福祉政策課
総務グループ 高橋
電話：017-722-1111（内線6229）
017-734-9279（直通）



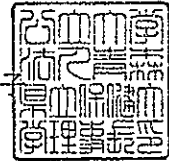
青保大第 199 号

平成 22 年 7 月 1 日

青森県知事 三 村 申 吾 殿

公立大学法人青森県立保健大学

理事長 リボウイツツ よし子



地方独立行政法人法に係る関係規程の届出について

下記の規程について、平成 22 年 7 月 1 日付けで改正したので、地方独立行政法人法の規定により届出します。

記

- 1 公立大学法人青森県立保健大学役員報酬等規程
- 2 公立大学法人青森県立保健大学職員退職手当規程



担当 青森県立保健大学
経営企画室 佐藤
TEL 017-765-2004
FAX 017-765-2188
E-mail t_sato@auhw.ac.jp

○公立大学法人青森県立保健大学役員報酬等規程 新旧対照表

改 正 (案)	現 行
<p>(退職手当の支払)</p> <p>第12条 退職手当の支払については、退職手当規程<u>第2条の3</u>の規定を準用する。</p> <p>(遺族の範囲及び順位等)</p> <p>第13条 第10条第3項及び第11条第3項の規定により退職手当が支給されることとなる者が死亡により退職した場合には、この規程による退職手当は、その遺族に支給することとし、当該遺族の範囲及び順位等については、退職手当規程<u>第2条の2</u>の規定を準用する。</p> <p>(退職手当の支給制限及び返納)</p> <p>第14条 退職手当の支給制限及び返納の取扱いについては、退職手当規程<u>第9条から第15条</u>までの規定を準用する。</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規程は、平成22年7月1日から施行する。</u></p>	<p>(退職手当の支払)</p> <p>第12条 退職手当の支払については、退職手当規程<u>第2条の2</u>の規定を準用する。</p> <p>(遺族の範囲及び順位等)</p> <p>第13条 第10条第3項及び第11条第3項の規定により退職手当が支給されることとなる者が死亡により退職した場合には、この規程による退職手当は、その遺族に支給することとし、当該遺族の範囲及び順位等については、退職手当規程<u>第10条及び第10条の2</u>の規定を準用する。</p> <p>(退職手当の支給制限及び返納)</p> <p>第14条 退職手当の支給制限及び返納の取扱いについては、退職手当規程<u>第11条から第11条の3</u>までの規定を準用する。</p>

公立大学法人青森県立保健大学役員報酬等規程

平成 20 年 4 月 1 日
規 程 第 8 1 号
(最終改正 平成 22 年 7 月 1 日)

(趣旨)

第 1 条 この規程は、公立大学法人青森県立保健大学（以下「法人」という。）の理事長、副理事長、理事及び監事（以下「役員」という。）の報酬及び退職手当に関し必要な事項を定めるものとする。

(役員報酬)

第 2 条 理事長の報酬は、給料、通勤手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当とする。

2 非常勤の役員報酬は、非常勤役員手当及び通勤手当とする。

3 職員を兼務する常勤の役員（理事長を除く。以下「職員兼務役員」という。）の報酬は、役員手当とする。ただし、当該職員が公立大学法人青森県立保健大学再雇用職員就業規則（平成 20 年規程第 86 号）附則第 2 項に規定する者の場合にあつては、役員手当は支給しない。

(報酬の支給方法)

第 3 条 理事長及び職員兼務役員報酬の支給方法は、給料、通勤手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当については公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（平成 20 年規程第 57 号。以下「給与規程」という。）に定める職員の例によるものとし、役員手当については給与規程に定める職員の管理職手当の例によるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、非常勤の役員報酬の支給日は、非常勤の役員が執務を行った日とする。

(給料月額)

第 4 条 理事長の給料月額は、次に定めるとおりとする。

号給	給料月額
1	726,000 円
2	782,000 円
3	840,000 円
4	919,000 円
5	991,000 円

2 前項に定める理事長の給料月額は、役員会の議を経て理事長が決定する。

(通勤手当等)

第 5 条 理事長の通勤手当及び寒冷地手当の額並びにこれらの手当の支給に関しては、給与規程に定める職員の例による。

(期末手当)

第 6 条 理事長の期末手当は、毎年 6 月 1 日及び 12 月 1 日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在籍する場合に支給する。これらの基準日前 1 か月以内に退職し、又は死亡した場合についても同様とする。

2 期末手当の額は、それぞれその基準日現在（退職し又は死亡した場合にあつては、退職し又は死亡した日現在）において理事長が受けるべき給料月額に、給料月額に 100 分の 20 を乗じて得た額並びに給料月額に 100 分の 25 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、6 月に支給する場合においては 100 分の 65、12 月に支給する場合においては 100 分の 80 を乗じて得た額に、基準日以前 6 か月以内の期間におけるその在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 6 か月 100 分の 100
- (2) 5 か月以上 6 か月未満 100 分の 80
- (3) 3 か月以上 5 か月未満 100 分の 60

(4) 3か月未満 100分の30

3 前2項に規定するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、給与規程に定める職員の期末手当の例によるものとする。

(勤勉手当)

第6条の2 理事長の勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する場合に、基準日以前6か月以内の期間における勤務成績に応じて支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した場合についても同様とする。

2 勤勉手当の額は、それぞれその基準日現在（退職し又は死亡した場合にあっては、退職し又は死亡した日現在）において理事長が受けるべき給料月額に、100分の80を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額とする。

3 前2項に規定するもののほか、勤勉手当の支給に関し必要な事項は、給与規程に定める職員の勤勉手当の例によるものとする。

(非常勤役員手当)

第7条 非常勤役員手当は、次のとおりとする。

(1) 理事 日額 30,000円

(2) 監事 日額 30,000円

(非常勤の役員の通勤手当)

第8条 非常勤の役員の通勤手当は費用弁償とし、その支給額及び支給に関しては、公立大学法人青森県立保健大学旅費規程（平成20年規程第79号）に定める職員の例による。

(役員手当)

第9条 役員手当の額は、月額 30,000円とする。ただし、管理職手当を支給されている職員兼務役員で、当該管理職手当と役員手当の合算額が104,200円を超える場合には、104,200円から当該管理職手当の額を差し引いた額を支給するものとする。

2 職員が月の途中で職員兼務役員となり、又は職員兼務役員でなくなった場合においては、役員である日数に応じて日割りにより役員手当を支給する。

(退職手当)

第10条 役員（理事長及び次条の規定に該当する役員を除く。）に対する退職手当は、支給しない。

2 職員が、引き続いて理事長となった場合（公立大学法人青森県立保健大学職員退職手当規程（平成20年規程第80号。以下「退職手当規程」という。）に基づく退職手当を支給されないで理事長になった場合に限る。）におけるその者の理事長としての引き続いた在職期間は、職員から引き続いて理事長となったときにおけるその者の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 理事長が退職（解任及び死亡を含む。）した場合の退職手当の額は、理事長としての引き続いた在職期間を退職手当規程第7条に規定する在職期間とみなし、同規程を適用して計算した退職手当の額に相当する額とし、当該退職手当はその者に支給する。この場合において、退職手当規程第3条から第5条までに規定する給料月額は、理事長が退職した日における給料月額とし、同規程第6条の4第1項各号に掲げる職員の区分は、理事長の給料月額と同額の給与規程の指定職給料表の号給の給料月額に応じたものとする。

4 前項の規定にかかわらず、理事長が地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第17条第2項第2号及び同条第3項の規定により解任されたとき並びに引き続いて職員となったときは、退職手当は支給しない。

(青森県職員から常勤の役員となった者に係る退職手当の特例)

第11条 青森県職員が、任命権者の要請に応じ、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。以下この条において同じ。）となるため退職し、かつ、引き続いて役員となった場合におけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の青森県職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

2 前項の規定に該当する役員が退職し、かつ、引き続いて青森県職員となった場合においては、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

3 第1項の規定に該当する役員が退職した場合（前項の規定に該当する退職の場合を除く。）における退職手当の額については、当該退職の日に青森県職員に復帰し青森県職員として退職したものと仮定した場合の職員の退職手当に関する条例（昭和28年12月青森県条例第62号。以下「退職手当条例」という。）を適用して計算した退職手当の額に相当する額とし、当該退職手当はその者に支給する。この場合において、当該退職の日における給料月額については、第1項の規定に該当する役員となるため退職した日における青森県職員としての給料月額を基礎として、当該役員としての在職期間等を勘案し、理事長が別に定めるものとし、当該役員としての在職期間については、退職手当条例第7条第1項に規定する在職期間に含むものとする。

（退職手当の支払）

第12条 退職手当の支払については、退職手当規程第2条の3の規定を準用する。

（遺族の範囲及び順位等）

第13条 第10条第3項及び第11条第3項の規定により退職手当が支給されることとなる者が死亡により退職した場合には、この規程による退職手当は、その遺族に支給することとし、当該遺族の範囲及び順位等については、退職手当規程第2条の2の規定を準用する。

（退職手当の支給制限及び返納）

第14条 退職手当の支給制限及び返納の取扱いについては、退職手当規程第9条から第15条までの規定を準用する。

（端数の処理）

第15条 この規程により計算した報酬の額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

（補則）

第16条 この規程に定めるもののほか、役員報酬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20年4月1日から施行する。

（理事長の給与の特例）

2 理事長の平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間における給料月額は、第4条第1項の規定にかかわらず、同項各号給に規定する額から、当該額に100分の6を乗じて得た額を減じて得た額（期末特別手当及び退職手当の額の算定の基礎となる場合を除く。）とする。

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。

（理事長の給与の特例）

2 理事長の平成21年4月1日から平成24年3月31日までの間における給料月額は、第4条第1項の規定にかかわらず、同項各号給に規定する額から、当該額に100分の5を乗じて得た額を減じて得た額（期末特別手当及び退職手当の額の算定の基礎となる場合を除く。）とする。

附 則

1 この規程は、平成21年5月28日から施行する。

2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第6条第2項及び第6条の2第2項の規定の適用については、第6条第2項中「100分の75」とあるのは「100分の70」と、第6条の2第2項中「100分の85」とあるのは「100分の75」とする。

附 則

1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。

- 2 平成 21 年 12 月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第 6 条第 2 項及び第 6 条の 2 第 2 項の規定の適用については、第 6 条第 2 項中「100 分の 80」とあるのは「100 分の 75」と、第 6 条の 2 第 2 項中「100 分の 80」とあるのは「100 分の 85」とする。
- 3 平成 21 年 12 月に支給する期末手当の額は、前項及び第 6 条第 3 項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
 - (1) 平成 21 年 4 月 1 日において理事長が受けるべき給料に 100 分の 0.24 を乗じて得た額に、8 を乗じて得た額
 - (2) 平成 21 年 6 月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に 100 分の 0.24 を乗じて得た額

附 則

この規程は、平成 22 年 7 月 1 日から施行する。

○公立大学法人青森県立保健大学職員退職手当規程 新旧対照表

改 正 (案)	現 行
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規程は、別に規程で定めるものを除き、公立大学法人青森県立保健大学職員就業規則（平成20年規程第56号。以下「職員就業規則」という。）第56条の規定に基づき、公立大学法人青森県立保健大学（以下「法人」という。）に勤務する職員が<u>退職した</u>場合の退職手当に関する事項を定めるものとする。</p> <p><u>(遺族の範囲及び順位)</u></p> <p>第2条の2 この規程において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) <u>配偶者(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。)</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>(3) <u>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</u></p> <p>(4) <u>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</u></p> <p>2 <u>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。</u></p> <p>3 <u>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。</u></p> <p>4 <u>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。</u></p> <p>(1) <u>職員を故意に死亡させた者</u></p> <p>(2) <u>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</u></p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規程は、別に規程で定めるものを除き、公立大学法人青森県立保健大学職員就業規則（平成20年規程第56号。以下「職員就業規則」という。）第56条の規定に基づき、公立大学法人青森県立保健大学（以下「法人」という。）に勤務する職員が<u>退職し、又は解雇された</u>場合の退職手当に関する事項を定めるものとする。</p>

改正 (案)	現 行
<p>(退職手当の支払)</p> <p><u>第2条の3</u> (略)</p> <p>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<u>第8条</u>の規定による退職手当は、職員が<u>退職した</u>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。</p> <p>(一般の退職手当)</p> <p><u>第2条の4</u> <u>退職した者</u>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。</p> <p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p><u>第3条</u> (略)</p> <p>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障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第5条第1項及び第2項において同じ。)又は死亡によらず、その者の都合により<u>退職した者(第10条第1項各号に掲げる者を含む。)</u>に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、<u>前項</u>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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(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)</p> <p><u>第4条</u> 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者(職員就業規則第18条第2号の規定により退職した者、<u>雇用期間の満了により退職した者</u>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法人が承認したものに限る。)又は25年未満の期間勤続し、勤務する事業場の移転により退職した者であって法人が承認し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、</p>	<p>(退職手当の支払)</p> <p><u>第2条の2</u> (略)</p> <p>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<u>第9条</u>の規定による退職手当は、職員が<u>退職し、又は解雇された</u>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。</p> <p>(一般の退職手当)</p> <p><u>第2条の3</u> <u>退職し、又は解雇された者</u>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。</p> <p>(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)</p> <p><u>第3条</u> (略)</p> <p>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障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第5条第1項及び第2項において同じ。)又は死亡によらず、その者の都合により<u>退職した者</u>に対する退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、<u>同項</u>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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(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)</p> <p><u>第4条</u> 11年以上25年未満の期間勤続して退職した者(職員就業規則第18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、<u>法律の規定に基づく任期を終えて退職した者</u>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法人が承認したものに限る。)又は25年未満の期間勤続し、勤務する事業場の移転により退職した者であって法人が承認したものに対する退職手当の基本額は、退職の日</p>

改正 (案)	現 行
<p>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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>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（<u>職員就業規則第20条に規定する年齢をいう。以下同じ。</u>）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。</p> <p>（整理退職等の場合の退職手当の基本額）</p> <p>第5条 職員就業規則第22条第1項第18号若しくは第19号の規定により解雇された者で法人が承認した者、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（<u>定年に達したことにより退職した者、雇用期間の満了により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する事業場の移転により退職した者であって法人が承認したものに限る。</u>）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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>（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）</p> <p>第5条の2 (略)</p> <p>2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（<u>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。</u>）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がある場合における<u>当該退職手当に係る退職の日以前の期間及び第7</u></p>	<p>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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>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。</p> <p>（整理退職等の場合の退職手当の基本額）</p> <p>第5条 職員就業規則第22条第1項第18号若しくは第19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（<u>職員就業規則第18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する事業場の移転により退職した者であって法人が承認したものに限る。</u>）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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>（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）</p> <p>第5条の2 (略)</p> <p>2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（<u>第8条第3項の規定に該当するものを除く。</u>）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がある場合における<u>これらの支給に係る退職の日以前の期間及び第8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</u></p>

改 正 (案)	現 行
<p><u>条第7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10条第1項若しくは第12条第1項の規定により一般の退職手当等（一般の退職手当及び第8条の規定による退職手当をいう。以下同じ。）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等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等に係る退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員となったときは、当該退職の日以前の期間）を除く。）をいう。</u></p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(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)</p> <p>第5条の3 第5条第1項に規定する者（25年以上勤続し、<u>雇用期間の満了により退職した者及び勤務する事業場の移転により退職した者</u>であって法人が承認したものを除く。）のうち、定年に達する日の属する年度の前年度の末日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、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p> <p>(表略)</p> <p>(退職手当の調整額)</p> <p>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（職員就業規則第14条の規定による休職（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。）、職員就業規則第38条第3項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。）のうち法人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</p>	<p><u>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を除く。）をいう。</u></p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(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)</p> <p>第5条の3 第5条第1項に規定する者（25年以上勤続し、<u>法律の規定に基づく任期を終えて退職した者及び勤務する事業場の移転により退職した者</u>であって法人が承認したものを除く。）のうち、定年に達する日の属する年度の前年度の末日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、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p> <p>(表略)</p> <p>(退職手当の調整額)</p> <p>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（職員就業規則第14条の規定による休職（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。）、職員就業規則第39条第1項第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。）のうち法人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</p>

改正 (案)	現 行
<p>額とする。 (1)～(11) (略) 2～5 (略)</p> <p>(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、<u>第2条の4</u>、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)～(4) (略) 2 (略)</p> <p>(勤続期間の計算) 第7条 (略) 2 (略) 3 職員が退職した場合（<u>第10条</u>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。 4～8 (略)</p> <p><u>(予告を受けない退職者の退職手当)</u> 第8条 職員の退職が労働基準法（昭和22年法律第49号）<u>第20条及び第21条の規定に該当する場合におけるこれらの規定による給付は、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これらの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。</u></p> <p><u>(懲戒解雇等処分の定義)</u> 第9条 この条から第15条までの規定において、「懲戒解雇等処分」とは、<u>職員就業規則第38条第4項の規定による懲戒解雇の処分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処分をいう。</u></p>	<p>計した額とする。 (1)～(11) (略) 2～5 (略)</p> <p>(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、<u>第2条の3</u>、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)～(4) (略) 2 (略)</p> <p>(勤続期間の計算) 第7条 (略) 2 (略) 3 職員が退職した場合（<u>第8条</u>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。 4～8 (略)</p>

改正 (案)	現 行
<p>(懲戒解雇等処分を受けた場合の退職手当の支給制限)</p> <p><u>第10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、法人は、当該退職をした者(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)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、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が業務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が業務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、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処分を行うことができる。</u></p> <p>(1) 職員就業規則第38条第4項の規定による懲戒解雇の処分を受けた者</p> <p>(2) (略)</p> <p>2 <u>法人は、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。</u></p> <p>3 <u>法人は、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、当該処分の内容を当該処分を受けるべき者が退職した日において勤務していた事業場の掲示場所に掲示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、その掲示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。</u></p> <p>(削除)</p>	<p>(退職手当の支給制限)</p> <p><u>第8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。</u></p> <p>(1) 職員就業規則第39条第4項の規定による懲戒解雇の処分を受けた者</p> <p>(2) (略)</p> <p>2 <u>一般の退職手当のうち、第6条の4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。</u></p> <p>(1) <u>第3条第1項及び第5条の2の規定により計算した退職手当の基本額が0円である者並びに第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に該当する者でその勤続期間が9年以下のもの</u></p> <p>(2) <u>その者の非違により退職した者(前項各号に掲げる者を除く。)で法人が定めるもの</u></p> <p>3 <u>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。</u></p> <p>(予告を受けない退職者の退職手当)</p> <p><u>第9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これらの規定による給付は、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これらの規定に</u></p>

改正(案)	現 行
<p>(削除)</p>	<p><u>よる給付の額に満たないときは、一般の退職手当の外、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。</u></p> <p><u>(遺族の範囲及び順位)</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(1) 配偶者（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。）</u></p> <p><u>(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るもの</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>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。</u> <u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p>
<p>(削除)</p> <p><u>(退職手当の支払の差止め)</u></p> <p><u>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、法人は、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処分を行うものとする。</u></p> <p><u>(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)に限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)</u></p>	<p><u>(遺族からの排除)</u></p> <p><u>第10条の2 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。</u></p> <p><u>(1) 職員を故意に死亡させた者</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い)</u></p> <p><u>第11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。次項及び次条第5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、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</u></p>

改正 (案)	現 行
<p><u>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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>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、法人は、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処分を行うことができる。</u></p> <p><u>(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法人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。</u></p> <p><u>(2) 法人が、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等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。</u></p> <p><u>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、法人は、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処分を行うことができる。</u></p> <p><u>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処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第14条第1項又は第45条に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、法人に対し、その取消しを申し立てることができる。</u></p> <p><u>5 法人は、第1項又は第2項の規定により支払差止処分について、次の各</u></p>	<p><u>ときは、その限りでない。</u></p> <p><u>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。</u></p>

改正 (案)	現 行
<p>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、当該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。</p> <p>(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</p> <p>(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つた場合であつて、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つた日から6月を経過した場合</p> <p>(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</p> <p>6 法人は、第3項の規定により行った支払差止処分について、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。</p> <p>7 前2項の規定は、法人が、当該支払差止処分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つたとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。</p> <p>8 前条第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。</p> <p>（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）</p> <p>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、法人は、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</p>	<p>（退職手当の支給の一時差止め）</p> <p>第11条の2 法人は、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</p>

改 正 (案)	現 行
<p><u>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処分を行うことができる。</u></p> <p><u>(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おいては、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以上の刑に処せられたとき。</u></p> <p><u>(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懲戒解雇等処分（以下「再雇用職員に対する解雇処分」という。）を受けたとき。</u></p> <p><u>(3) 法人が、当該退職をした者（再雇用職員に対する解雇処分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処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。</u></p> <p><u>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、法人は、当該遺族に対し、第10条第1項に規定する事情を勘案して、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処分を行うことができる。</u></p> <p><u>3 法人は、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。</u></p> <p><u>4 第10条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定による処分について準用する。</u></p> <p><u>5 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定により当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。</u></p>	<p><u>重大な支障を生ずると認めるときは、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。</u></p> <p><u>2 前項の規定によ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。</u></p> <p><u>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、通知をすべき内容を職員が通常知り得べき法人施設内の掲示場所に掲示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、その掲示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。</u></p> <p><u>4 一時差止処分を受けた者は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第14条又は第45条に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。</u></p> <p><u>5 法人は、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</u></p>

改正 (案)	現 行
<p>(退職をした者の退職手当の返納)</p> <p><u>第 13 条</u> 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、法人は、当該退職をした者に対し、第 10 条第 1 項に規定する事情のほか、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処分を行うことができる。</p> <p>(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。</p> <p>(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雇用職員に対する解雇処分を受けたとき。</p> <p>(3) 法人が、当該退職をした者（再雇用職員に対する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処分を受けべき行為をしたと認めたとき。</p> <p>2 前項第 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。</p> <p>3 法人は、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</p>	<p><u>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。</u></p> <p><u>(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</u></p> <p><u>(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</u></p> <p>6 前項の規定は、法人が、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。</p> <p>7 法人は、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。</p> <p>(退職手当の返納)</p> <p><u>第11条の 3</u> 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、法人は、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。</p> <p>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。</p>

改正 (案)	現 行
<p><u>けるべき者の意見を聴取しなければならない。</u></p> <p>4 <u>第 10 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。</u></p> <p><u>(遺族の退職手当の返納)</u></p> <p>第 14 条 <u>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、法人は、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。</u></p> <p>2 <u>第 10 条第 2 項及び前条第 3 項の規定は、前項の規定による処分について準用する。</u></p> <p><u>(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)</u></p> <p>第 15 条 <u>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、法人が、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た在職期間中に懲戒解雇等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、法人は、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きた在職期間中に懲戒解雇等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等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。</u></p> <p>2 <u>退職手当の受給者が、当該退職の日から 6 月以内に第 13 条第 3 項又は前条第 2 項において準用する第 13 条第 3 項の規定による意見の聴取を受け</u></p>	

改正 (案)	現 行
<p><u>た場合において、第 13 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、法人は、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等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。</u></p> <p><u>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 項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、法人は、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等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。</u></p> <p><u>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 13 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、法人は、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。</u></p> <p><u>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雇用職員に対する解雇処分を受けた場合において、第 13 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、法人は、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雇用職員に対す</u></p>	

改正 (案)	現 行
<p><u>る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等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。</u></p> <p>6 <u>前各項の規定による処分に基づき納付する金額は、第10条第1項に規定する事情のほか、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よる処分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つてはならない。</u></p> <p>7 <u>第10条第2項及び第13条第3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。</u></p> <p><u>(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)</u></p> <p>第16条 <u>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。</u></p> <p>2 <u>職員が引き続いて地方公務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、地方公務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、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。</u></p> <p><u>(退職手当の端数処理)</u></p> <p>第17条 <u>この規程の規定により計算した退職手当の額（第2条の2第3項の規定によりその人数で等分した額を支給する場合を含む。）に1円未満の端数を生じたときは、その端数を切り捨てる。</u></p> <p>(補則)</p> <p>第18条 <u>この規程に定めるもののほか、職員の退職手当に関し必要な事項は、別に定める。</u></p> <p>附 則</p>	<p>(補則)</p> <p>第12条 <u>この規程に定めるほか、職員の退職手当に関し必要な事項は、別に定める。</u></p> <p>附 則</p>

改正 (案)	現 行
<p>(施行期日)</p> <p>1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。</p> <p>(経過措置)</p> <p>2 <u>地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定により職員となった者(以下「承継職員」という。)の第7条第1項に規定する職員として引き続いた在職期間については、同法第61条の規定により、その者の青森県職員としての在職期間を職員としての在職期間とみなして取り扱うものとする。ただし、その者が青森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。</u></p> <p>3 (略)</p> <p>4 <u>当分の間、20年以上35年以下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(第10条第1項各号に掲げる者を含む。次項において同じ。))を除く。)</u>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104を乗じて得た額とする。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 <u>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年として附則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。</u></p> <p>7 <u>当分の間、44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年として附則第2項の規定の例により計算して得られる額とする。</u></p> <p>8 <u>この規程の施行の日から平成25年3月31日までの間において、20年以上勤続して退職した者(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法人が承認したものに限る。)であって、その者の退職の日の属する年度の末日における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20年を減じた年齢以上であるもの(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4年を減じた年齢以上であるものを除く。)</u>に対する第4条第1項、第5条第1項、第5条の2第1項、第6条及び第6条の2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</p>	<p>(施行期日)</p> <p>1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。</p> <p>(経過措置)</p> <p>2 <u>地方独立行政法人法第59条第2項の規定により職員となった者(以下「承継職員」という。)の第6条第1項に規定する職員として引き続いた在職期間については、同法第61条の規定により、その者の青森県職員としての在職期間を職員としての在職期間とみなして取り扱うものとする。ただし、その者が青森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。</u></p> <p>3 (略)</p> <p>4 <u>当分の間、20年以上35年以下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。)</u>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104を乗じて得た額とする。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 <u>当分の間、35年を超える期間勤続して退職し、又は解雇された者で第5条の規定に該当する退職をし、又は解雇をされ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4項の規定の例により計算して得られる額とする。</u></p>

改 正 (案)			現 行
<u>替えるものとする。</u>			
<u>読み替える規定</u>	<u>読み替えられる字句</u>	<u>読み替える字句</u>	
第4条第1項	という。)	という。)に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額	
第5条第1項	退職日給料月額	退職日給料月額に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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、	退職日給料月額に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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	

改 正 (案)			現 行
		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	
第6条	第3条から第5条まで	附則第8項の規定により読み替えて適用する第4条及び第5条	
	退職日給料月額	退職日給料月額に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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5条の2第1項の	附則第8項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	附則第8項の規定により読み替えて適用する同条第1項第2号イ	
	同項の	附則第8項の規定により読み替えて適用する同条第1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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額	

改 正 (案)		現 行
第5条の2第1項第2号イ	附則第8項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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額	
当該割合	当該附則第8項の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合	
<p>9 前項の規定の適用を受ける者については、第5条の3の規定は、適用しない。</p> <p>10 退職した者の基礎在職期間中に給料月額の減額改定(別に定めるものを除く。)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取扱い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項に規定する給与が給料及び扶養手当に区分して支給される職員に係る基本給月額に含まれる給料の月額並びに同項に規定するその他の職員に係る基本給月額に含まれる給料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。</p> <p>11 この規程の規定にかかわらず、承継職員その他別に定める職員には、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(平成18年3月青森県条例第11号)附則第2項又は附則第3項の規定に該当するときは、これらの規定の例により計算して得られる額を退職手当として支給する。</p> <p>附 則 この規程は、平成22年7月1日から施行し、同日以後の退職に係る退職手当について適用する。</p>		

公立大学法人青森県立保健大学職員退職手当規程

平成 20 年 4 月 1 日

規 程 第 8 0 号

(最終改正 平成 22 年 7 月 1 日)

(趣旨)

第 1 条 この規程は、別に規程で定めるものを除き、公立大学法人青森県立保健大学職員就業規則（平成20年規程第56号。以下「職員就業規則」という。）第56条の規定に基づき、公立大学法人青森県立保健大学（以下「法人」という。）に勤務する職員が退職した場合の退職手当に関する事項を定めるものとする。

(退職手当の支給)

第 2 条 この規程による退職手当は、前条の職員のうち常時勤務に服することを要する者（職員就業規則第21条第 1 項及び第21条の 2 第 1 項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。

2 前項の規定にかかわらず、職員が役員の職務を兼務した場合において、公立大学法人青森県立保健大学役員報酬等規程（平成20年規程第81号）による退職手当の支給を受けたときは、この規程による退職手当は、支給しない。

(遺族の範囲及び順位)

第 2 条の 2 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 この規程の規定による退職手当を受けべき遺族の順位は、前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。

3 この規程の規定による退職手当の支給を受け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。

4 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 この規程による退職手当は、その支給を受けべき者が申し出た場合には、口座振込の方法により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 8 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給料（これに相当する給与を含む。以下同じ。）の月額（給料が月額で定められている者については、給料の月額に相当する額とし、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（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障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第5条第1項及び第2項において同じ。）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項各号に掲げる者を含む。）に対する退職手当の基本額は、その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て退職した者（職員就業規則第18条第2号の規定により退職した者、雇用期間の満了により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法人が承認したものに限る。）又は25年未満の期間勤続し、勤務する事業場の移転により退職した者であって法人が承認し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（職員就業規則第20条に規定する年齢をいう。以下同じ。）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。

（整理退職等の場合の退職手当の基本額）

第5条 職員就業規則第22条第1項第18号若しくは第19号の規定により解雇された者で法人が承認した者、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（定年に達したことにより退職した者、雇用期間の満了により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する事業場の移転により退職した者であって法人が承認したものに限り。）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。

（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がある場合における当該退職手当に係る退職の日以前の期間及び第7条第7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10条第1項若しくは第12条第1項の規定により一般の退職手当等（一般の退職手当及び第8条の規定による退職手当をいう。以下同じ。）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等の支給を受けなかつ

たことがある場合における当該一般の退職手当等に係る退職の日以前の期間（これらの退職の日に職員となったときは、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いた在職期間

(2) 前号に掲げる期間に準ずるものとして法人が認める在職期間

（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、雇用期間の満了により退職した者及び勤務する事業場の移転により退職した者であって法人が承認したものを除く。）のうち、定年に達する日の属する年度の前年度の末日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、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下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の属する年度の末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の属する年度の末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の属する年度の末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基準）

第5条の4 法人は、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。

（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、法人が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、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下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の属する年度の末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の属する年度の末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の属する年度の末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の属する年度の末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（職員就業規則第14条の規定による休職（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。）、職員就業規則第38条第3項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。）のうち法人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 79,200円
- (2) 第2号区分 62,500円
- (3) 第3号区分 54,150円
- (4) 第4号区分 50,000円

- (5) 第5号区分 45,850円
- (6) 第6号区分 41,700円
- (7) 第7号区分 33,350円
- (8) 第8号区分 25,000円
- (9) 第9号区分 20,850円
- (10) 第10号区分 16,700円
- (11) 第11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、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、次の表に定める給料表及び職務の級又は号給によるものとする。

区分	事務職給料表	教育職給料表	指定職給料表
第1号	—	—	6号給
第2号	—	—	5号給から1号給まで
第3号	職務の級10級	—	—
第4号	職務の級9級	—	—
第5号	職務の級8級	職務の級4級(期末手当基礎額等に係る加算割合が20/100のもの)	—
第6号	職務の級7級	職務の級4級(期末手当基礎額等に係る加算割合が15/100のもの)	—
第7号	職務の級6級	職務の級3級(期末手当基礎額等に係る加算割合が15/100のもの)	—
第8号	職務の級5級	職務の級3級(期末手当基礎額等に係る加算割合が10/100のもの)	—
第9号	職務の級4級	職務の級2級	—
第10号	職務の級3級	職務の級1級(期末手当基礎額等に係る加算割合が5/100のもの)	—
第11号	職務の級2級及び1級	職務の級1級(第10号区分以外のもの)	—

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5年以上24年以下のもの 第1項第1号から第9号まで又は第11号に掲げる職員の区分にあつては当該各号に定める額、同項第10号に掲げる職員の区分にあつては零として、同項の規定を適用して計算した額
- (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1年以上4年以下のもの 前号の規定により計算した額の2分の1に相当する額
- (3) 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
- (4) 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号の規定により計算した額の2分の1に相当する額
- (5) 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、公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（平成20年規程第57号）の規定により給与が給料及び扶養手当に区分して支給される職員については、給料及び扶養手当の月額合計額とし、その他の職員については、この基本給月額に準じて法人が定める額とする。

（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には休職月等が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（法人の許可を受けて労働組合法（昭和24年法律第174号）の適用を受ける労働組合の役員として専ら従事する事由により現実に職務に従事することを要しなかった期間については、その月数）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 職員就業規則第3条第1項の規定により法人と1年を超える期間を定めた雇用契約を結び法人で勤務する職員（以下「任期制職員」という。）が、その任期が満了した際、再任又は昇任により引き続き職員となったときは、当該任期制職員の最初の労働契約の始期から退職の日までにおける期間を引き続いて在職したものとする。
- 6 職員就業規則第3条第1項の規定により法人と期間の定めのない雇用契約を結び法人で勤務する職員が、法人成立後において任期制職員となったときは、法人との最初の雇用契約の始期から退職までにおける期間を引き続いて在職したものとする。
- 7 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。
- 8 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。

（予告を受けない退職者の退職手当）

第8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これらの規定による給付は、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これらの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。

(懲戒解雇等処分の定義)

第9条 この条から第15条までの規定において、「懲戒解雇等処分」とは、職員就業規則第38条第4項の規定による懲戒解雇の処分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処分をいう。

(懲戒解雇等処分を受けた場合の退職手当の支給制限)

第10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、法人は、当該退職をした者(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)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、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が業務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が業務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、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処分を行うことができる。

(1) 職員就業規則第38条第4項の規定による懲戒解雇の処分を受けた者

(2) 職員就業規則第22条第2項第2号の規定により解雇をされた者

2 法人は、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 法人は、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、当該処分の内容を当該処分を受けるべき者が退職した日において勤務していた事業場の掲示場所に掲示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、その掲示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、法人は、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、法人は、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処分を行うことができる。

(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法人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) 法人が、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等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、法人は、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等の額の支払を差し止める処分(以下「支払差止処分」という。)を受けた者は、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)第14条第1項又は第45条に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、法人に対し、その取消しを申し立てることができる。
 - 5 法人は、第1項又は第2項の規定により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、当該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つた場合であつて、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つた日から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 法人は、第3項の規定により行った支払差止処分について、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 前2項の規定は、法人が、当該支払差止処分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処分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、法人は、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懲戒解雇等処分（以下「再雇用職員に対する解雇処分」という。）を受けたとき。

(3) 法人が、当該退職をした者（再雇用職員に対する解雇処分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、法人は、当該遺族に対し、第10条第1項に規定する事情を勘案して、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処分を行うことができる。

3 法人は、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項の規定による処分について準用する。

5 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定により当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、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、法人は、当該退職をした者に対し、第10条第1項に規定する事情のほか、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雇用職員に対する解雇処分を受けたとき。

(3) 法人が、当該退職をした者（再雇用職員に対する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処分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。

3 法人は、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。

4 第10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、法人は、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10条第2項及び前条第3項の規定は、前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、法人が、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いた在職期間中に懲戒解雇等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、法人は、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等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月以内に第13条第3項又は前条第2項において準用する第13条第3項の規定による意見の聴取を受けた場合において、第13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、法人は、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等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項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、法人は、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等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13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、法人は、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雇用職員に対する解雇処分を受けた場合において、第13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、法人は、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雇用職員に対する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等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基づき納付する金額は、第10条第1項に規定する事情のほか、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よる処分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つてはならない。

7 第10条第2項及び第13条第3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16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 職員が引き続いて地方公務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、地方公務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、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。

(退職手当の端数処理)

第17条 この規程の規定により計算した退職手当の額(第2条の2第3項の規定によりその人数で等分した額を支給する場合を含む。)に1円未満の端数を生じたときは、その端数を切り捨てる。

(補則)

第18条 この規程に定めるもののほか、職員の退職手当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20年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定により職員となった者(以下「承継職員」という。)の第7条第1項に規定する職員として引き続いた在職期間については、同法第61条の規定により、その者の青森県職員としての在職期間を職員としての在職期間とみなして取り扱うものとする。ただし、その者が青森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。

3 承継職員の退職手当に関し、法人の規程、この規程その他別の定めのない事項については、当分の間、職員に相当する青森県職員に適用される規定の例による。

4 当分の間、20年以上35年以下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(第10条第1項各号に掲げる者を含む。次項において同じ。))を除く。)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104を乗じて得た額とする。

5 当分の間、36年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(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基本額は、その者の勤続期間を35年として前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、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年として附則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。

7 当分の間、44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年として附則第2項の規定の例により計算して得られる額とする。

8 この規程の施行の日から平成25年3月31日までの間において、20年以上勤続して退職した者(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法人が承認したものに限り。)であって、その者の退職の日の属する年度の末日における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20年を減じた年齢以上であるもの(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4年を減じた年齢以上であるものを除く。)に対する第4条第1項、第5条第1項、第5条の2第1項、第6条及び第6条の2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	という。)	という。)に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額
第5条第1項	退職日給料月額	退職日給料月額に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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、	退職日給料月額に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数(当該年数が15年を超える場合は、15年)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
第6条	第3条から第5条まで	附則第8項の規定により読み替えて適用する第4条及び第5条
	退職日給料月額	退職日給料月額に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数（当該年数が15年を超える場合は、15年）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5条の2第1項の	附則第8項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	附則第8項の規定により読み替えて適用する同条第1項第2号イ
	同項の	附則第8項の規定により読み替えて適用する同条第1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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数（当該年数が15年を超える場合は、15年）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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数（当該年数が15年を超える場合は、15年）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号イ	附則第8項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に100分の110を乗じて得た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の属する年度の末日におけるその者の年齢との差に相当する年数（当該年数が15年を超える場合は、15年）1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額
	当該割合	当該附則第8項の規定により読み替えて適用する同号イに掲げる割合

9 前項の規定の適用を受ける者については、第5条の3の規定は、適用しない。

10 退職した者の基礎在職期間中に給料月額の減額改定（別に定めるものを除く。）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取扱い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項に規定する給与が給料及び扶養手当に区分して支給される職員に係る基本給月額に含まれる給料の月額並びに同項に規定するその他の職員に係る基本給月額に含まれる給料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。

11 この規程の規定にかかわらず、承継職員その他別に定める職員には、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成18年3月青森県条例第11号）附則第2項又は附則第3項の規定に該当するときは、これらの規定の例により計算して得られる額を退職手当として支給する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

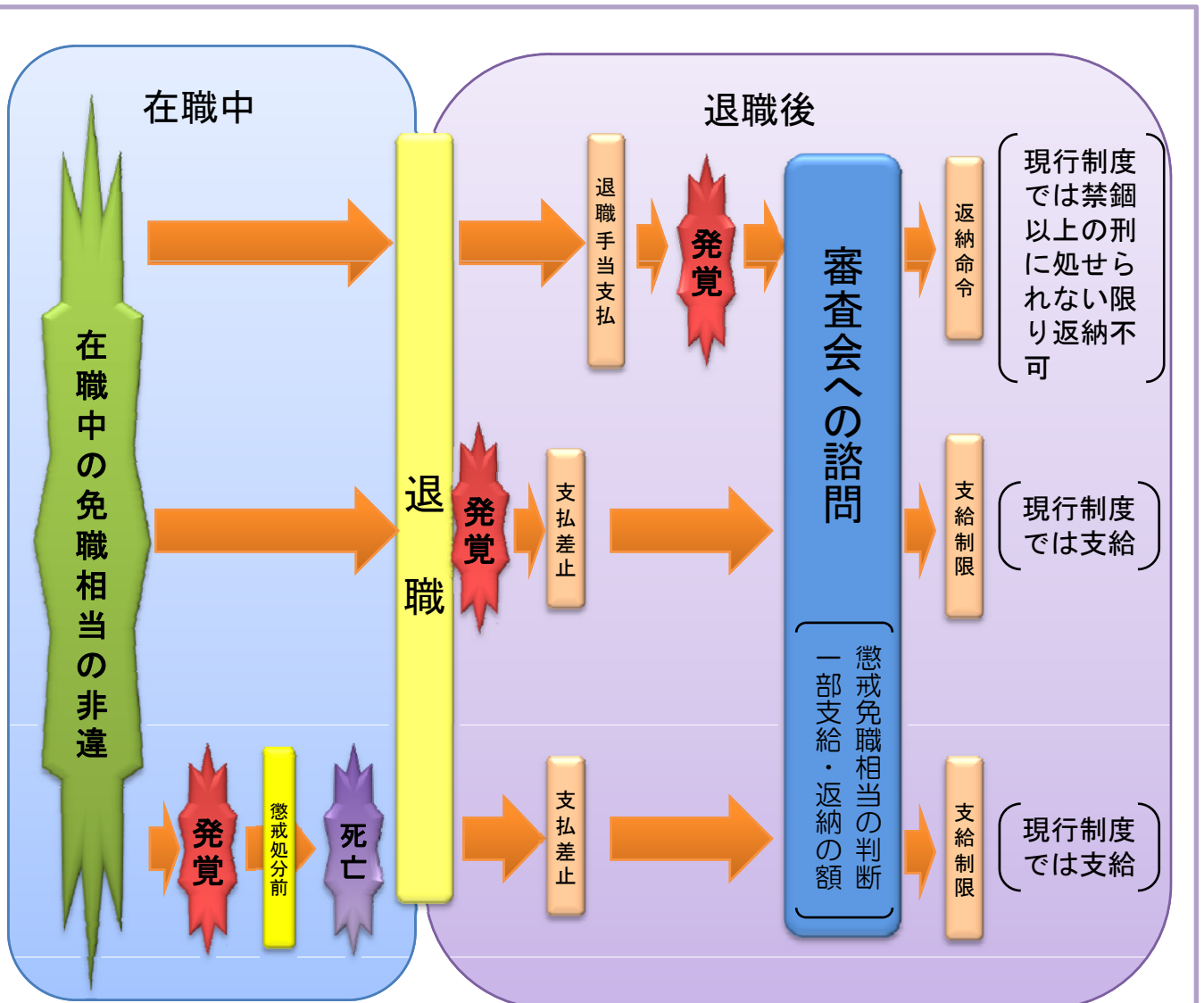
附 則

この規程は、平成22年7月1日から施行し、同日以後の退職に係る退職手当について適用する。

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律について

平成20年12月
総務省人事・恩給局

- 昨年の給与取扱方針閣議決定において、**不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて検討する旨**が盛り込まれたことを踏まえ、昨年11月以来、総務大臣主催の「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」を開催し、**平成20年6月に報告書を取りまとめ**。
- 上記検討会報告書を受け、**退職手当の返納事由の拡大等を行うもの**。



民間企業の例や裁判事例も踏まえ、懲戒免職の事由に応じた一部不支給の仕組みを整備 (一部返納も併せて整備)

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の概要

1. 趣旨

退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する国民の信頼確保に資するため、退職手当支払後に、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合、退職をした者に退職手当の返納を命ずることができることとする等、退職手当について新たな支給制限および返納の制度を設ける。

2. 概要

以下のとおり、支給制限・返納制度を拡充することとしている。

- ① 退職手当支払後に、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合、退職をした者に退職手当の返納を命ずることができることとする。
※ 退職後、退職手当支払前に在職期間中の懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合には、退職手当の支給を制限することができることとする。
- ② 在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合で、すでに当該職員が死亡しているときには、支払前であれば遺族等に対する退職手当の支給を制限し、支払後であれば遺族等に返納を命ずることができることとする。
- ③ 退職手当の支給制限に際しては、非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することが可能な制度を創設する。返納についても、一部を返納させることが可能な制度を創設する。
- ④ 処分を受ける者の権利保護を図る観点から、懲戒免職処分を受けるべき行為があったことを認めたことによる支給制限、すべての返納命令を行う際には、退職手当・恩給審査会等に諮問することとする。
- ⑤ その他、上記の支給制限・返納制度の拡充に伴い、これらの処分があった場合には、共済年金の一部を支給制限できるようにするための国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法の改正等を行う。