

公立大学法人宮崎公立大学職員退職手当規程

平成19年4月1日

規程第54号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人宮崎公立大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第80条の規定に基づき、公立大学法人宮崎公立大学（以下「法人」という。）の職員（以下「職員」という。）の退職手当に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのない事項については、宮崎市職員の退職手当に関する条例（昭和28年宮崎市条例第27号）（以下「条例」という。）及び宮崎市職員の退職手当に関する条例施行規則（平成18年宮崎市規則第66号）（以下「規則」という。）を準用する。

(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 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。

3 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。

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3条 次条及び第14条の規定による退職手当(以下「一般の退職手当」という。)及び第20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職員であつ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4条 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第9条まで及び第12条の規定により計算した退職手当の基本額に、第13条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5条 次条又は第7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（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 職員であった者のうち、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、第7条において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第18条の2第8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24条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、就業規則第26条第1項第1号から第4号までの規定による解雇の処分を受けて退職した者を含む。以下この項において「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) 勤続期間が1年以上10年以下の場合 100分の60
 - (2) 勤続期間が11年以上15年以下の場合 100分の80
 - (3) 勤続期間が16年以上19年以下の場合 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6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、退職日給料月額に、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) 定年に達したことにより退職した者（延長された定年の期限の到来により退職した者を含む。）又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者
- (2) 法律の規定に基づく任期を終えて退職した者
- (3) 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理事長が別に定めるもの
- (4) 第18条の2第8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13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職員であった者で、通勤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。

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7条 次に掲げる者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、定年に達したことにより退職した者（延長された定年の期限の到来により退職した者を含む。）又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した者
- (2) 就業規則第26条第1項第5号又は第6号の規定による解雇の処分を受けて退職した者
- (3) 第18条の2第8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13項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者
- (4) 業務上の傷病又は死亡により退職した者
- (5) 25年以上勤続し、法律の規定に基づく任期を終えて退職した者

- (6) 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理事長が別に定めるもの
- (7) 25年以上勤続し、第18条の2第8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13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年以上勤続した職員であった者で、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（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
- （給料月額の変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8条 退職した者の基礎在職期間中に、給料月額の変額改定（給料月額の変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、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給料月額に対する割合
- ロ 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」については、条例及び規則を準用する。

（定年前早期退職者に対する退職手当に係る特例）

第9条 第6条第1項第4号及び第7条第1項（第1号及び第5号を除く。）に規定する者のうち、定年に達する日の属する年度の前年度の3月31日までに退職した者であって、その勤続期間が20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15年を減じた年齢以上であるものに対する第6条第1項、第7条第1項及び前条第1項の規定の適用については、条例の適用を受ける職員の例による。

（業務又は通勤によることの認定の基準）

第10条 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。

（退職の理由の記録）

第11条 理事長は、第6条第1項第3号及び第7条第1項第6号に掲げる者の退職の理由について、別に定めるところにより、記録を作成しなければならない。

（退職手当の最高限度額）

第12条 第5条から第7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。

2 第8条第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8条第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

3 定年前早期退職者に対する前2条の適用については、条例の適用を受ける職員の例による。

(退職手当の調整額)

第13条 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8条で準用する条例で定められてい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条の規定による休職、就業規則第83条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。）の取扱については条例、規則を準用する。）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 0円

2 第1項各号に掲げる職員の区分及びその適用にあたっては、条例及び規則を準用する。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第14条 第7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4条、第7条、第8条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、公立大学宮崎公立大学職員給与規程の規定による給料表が適用される職員については、給料及び扶養手当の月額の合計額とし、その他の職員については、この基本給月額に準じて規則を準用して算出した額とする。

(勤続期間の計算)

第15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24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(就業規則第15条第2項に規定する事由又はこれ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 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、国、地方公共団体又は特定地方独立行政法人(以下「地方公共団体等」という。)の職員が引き続いて職員になったときにおけるその者の地方公共団体等の職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、地方公共団体等の退職手当に関する規定により、その者が退職手当又は退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、その期間についてはその者の職員としての引き続いた在職期間には含まれないものとする。
- 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5条第1項(傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。))、第6条第1項又は第7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つては、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。

(国立大学法人職員等との在職期間の通算)

- 第16条 職員が退職後、引き続いて国立大学法人、他の公立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人又は一般地方独立行政法人(以下「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国立大学法人等の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、その者の当該国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算されることとなるときは、この規程による退職手当は支給しない。
- 2 第15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、国立大学法人等(当該国立大学法人等の退職手当に関する規定により、職員が引き続いて当該国立大学法人等の職員になったときにおけるその者の職員としての勤続期間が当該国立大学法人等の職員としての勤続期間に通算されることとなる場合に限る。)の職員が引き続いて職員になったときにおけるその者の国立大学法人等の職員としての在職期間を含むものとする。ただし、国立大学法人等の退職手当に関する規定により、その者が退職手当又は退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、その期間についてはその者の職員としての引き続いた在職期間には含まれないものとする。

(宮崎市から復帰した職員に対する退職手当に関する特例)

- 第17条 職員のうち、理事長の要請に応じ、引き続いて宮崎市(退職手当(これに相当する給与を含む。))に関する条例において、職員が理事長の要請に応じ、引き続いて宮崎市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宮崎市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場合に限る。)に使用される者(以下「宮崎市職員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き宮崎市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第15条第1項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。
- 2 前項の場合における宮崎市職員としての在職期間については第15条(第5項を除く。)の規定を準用する。

(役員との在職期間の通算)

- 第18条 職員が退職し、引き続いて法人の役員(非常勤の役員を除く。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15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、法人の役員が退職手当を支給されないで引き続いて職員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

3 前項の場合における役員としての在職期間の計算については、第15条を準用する。

4 前2項の場合において、第8条の「給与月額」には公立大学法人宮崎公立大学役員報酬規程に定める「基本給月額」を含めるものとする。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第18条の2 理事長は、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、定年から15年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) 職制の改廃又は勤務場所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又は勤務場所に属する職員を対象として行う募集

2 理事長は、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、次に掲げる事項その他の当該募集に関し必要な事項を記載した要項（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。

(1) 前項各号の別

(2) 第8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

(3) 募集の期間

(4) 募集の対象となるべき職員の範囲

(5) 募集に関する問合せを受けるための連絡先

3 理事長は、募集実施要項に募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の年月日を明らかにしてしなければならない。

4 理事長は、募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができる。

5 理事長は、前項の規定により募集の期間を延長した場合には、直ちにその旨及び延長後の募集の期間の終了の年月日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。

6 職員は、募集実施要項の定めるところにより、応募するものとする。

7 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。）は職員の自発的な意思に委ねられるものであって、理事長は職員に対しこれを強制してはならない。

8 理事長は、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。

(1) 応募者が募集実施要項に適合しない場合

(2) 応募者が応募をした後就業規則第83条の規定による懲戒処分（故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。）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って、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いう。）をしたことを疑うに足り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

9 理事長は、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。

- 10 理事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。
- 11 理事長は、認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた職員（以下この条において「認定応募者」という。）が第13項第3号に規定する退職すべき期日（以下この項及び次項において「退職すべき期日」という。）に退職することにより業務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、別に定めるところにより、退職すべき期日の繰上げ又は繰下げについて当該認定応募者の書面による同意を得たときは、業務の能率的運営を確保するために必要な限度で、退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。
- 12 理事長は、前項の規定により退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに、別に定めるところにより、新たに定めた退職すべき期日を当該認定応募者に書面により通知しなければならない。
- 13 認定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24条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。
 - (2) 第35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又は第10項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83条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分及び故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。

第19条 削除

（予告を受けない退職者の退職手当）

第20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又はこれらに相当する給付は、一般の退職手当に含まれるものとする。但し、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、一般の退職手当の外、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。

（失業者の退職手当）

第21条 勤続期間6月以上で退職した職員（次項又は第3項の規定に該当する者を除く。）が退職の日の翌日から起算して1年の期間（理事長が指定する者については、理事長が指定する期間）内に失業している場合において、その者が雇用保険法（昭和49年法律第116号）に規定する基本手当の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による基本手当の支給の条件に従い、退職手当として支給する。

2 勤続期間6月以上で退職した職員（次項の規定に該当する者を除く。）であって、その者を雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者と、その者が退職の際勤務していた当該地方公営企業の事業を同法第5条第1項に規定する適用事業とみなしたならば同法第37条の2第1項に規定する高年齢継続被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、その者が同法に規定する高年齢求職者給付金の額に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、退職手当として支給する。

3 勤続期間6月以上で退職した職員であって、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者とみなしたならば同法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するものが退職の日後失業している場合において、その者が同法に規定する特例一時金の額

に達する退職手当の支給を受けていないときは、その差額に相当する金額を同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い、退職手当として支給する。

- 4 前3項に定めるもののほか、第1項又は前項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で理事長が指定するものに対しては、雇用保険法に規定する技能習得手当、寄宿手当、傷病手当、就業促進手当、移転費又は広域求職活動費に相当する金額を同法の規定による当該給付の支給の条件に従い、退職手当として支給する。

(定義)

第22条 本条から第30条までにおいて、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 懲戒解雇等処分 就業規則第84条の規定による懲戒解雇の処分その他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。
- (2) 退職手当管理機関 就業規則その他の規程の規定により職員の退職（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。以下、第30条までにおいて同じ。）の日において当該職員に対し懲戒解雇等処分を行う権限を有していた機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒解雇等処分及び本条から第30条までの規定に基づく処分の性質を考慮して理事長の定める機関）をいう。ただし、当該機関が退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職（当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職）を占める職員に対し懲戒解雇等処分を行う権限を有する機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒解雇等処分及び本条から第30条までの規定に基づく処分の性質を考慮して理事長の定める機関）をいう。

第23条 削除

(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24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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公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) 懲戒解雇等処分を受けて退職をした者
- (2) 就業規則第26条第2項の規定による解雇又はこれに準ずる退職をした者

2 退職手当管理機関は、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 退職手当管理機関は、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、当該処分の内容を告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、その告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25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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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当該退職手当管理機関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公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) 当該退職手当管理機関が、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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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、当該支払差止処分を行った退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 5 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を行った退職手当管理機関は、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 第3項の規定による支払差止処分を行った退職手当管理機関は、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 前2項の規定は、当該支払差止処分を行った退職手当管理機関が、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 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第21条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。
 - 9 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消され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場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、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が第3項の規定による支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至ったときを含む。）において、当該退職をした者が既に第10条の規定による退職手当の額の支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。
 - 10 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26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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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24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均衡を勘案して、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きいた在職期間中の行為に関し懲戒解雇処分（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) 当該退職手当管理機関が、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き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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第24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 退職手当管理機関は、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 前項の規定による意見の聴取については、宮崎市行政手続条例（平成8年条例第33号。）第3章第2節の規定を準用する。
 - 5 第24条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定による意見の聴取について準用する。

6 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27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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第24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（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第21条第1項、第2項又は第3項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第29条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額（次条及び第29条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）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き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) 当該退職手当管理機関が、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き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るとき。

2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が宮崎市職員の退職手当に関する条例（昭和28年条例第27号）第10条第1項、第5項又は第7項の規定を準用して退職手当の額の支払を受けている場合（受けることができる場合を含む。）における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うことができない。

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 退職手当管理機関は、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。

5 前項の規定による意見の聴取については、宮崎市行政手続条例（平成8年条例第33号。）第3章第2節の規定を準用する。

6 第24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28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伴って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、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第24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（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処分を行うことができる。

2 第24条第2項並びに前条第2項及び第4項の規定は、前項の規定による処分について準用する。

3 前項において準用する前条第4項の規定による意見の聴取について準用する。

(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29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27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、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、当該退職手当管理機関は、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(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27条第5項又は前条第3項において準用する宮崎市行政手続条例(平成8年条例第33号。)第15条第1項の規定による通知を受けた場合において、第27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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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(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25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27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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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(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27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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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27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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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(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24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第1項から第5項まで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24条第2項並びに第27条第2項及び第4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。

8 前項において準用する第27条第4項の規定による意見の聴取については、宮崎市行政手続条例（平成8年条例第33号。）第3章第2節の規定を準用する。

（審査会の設置等）

第30条 退職手当管理機関の諮問に応じ、次項に規定する退職手当の支給制限等の処分について調査審議するため、退職手当審査会（以下「審査会」という。）を置く。

2 退職手当管理機関は、第26条第1項第3号若しくは第2項、第27条第1項、第28条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分（以下この条において「退職手当の支給制限等の処分」という。）を行おうとするときは、審査会に諮問しなければならない。

3 審査会は、第26条第2項、第28条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分を受けるべき者から申立てがあった場合には、当該処分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。

4 審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は退職手当管理機関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。

5 審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、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。

（審査会の組織）

第31条 審査会は、委員5人以内をもって組織する。

2 審査会の委員は、宮崎市の区域内の公共的団体等の代表者その他住民のうちから必要の都度、理事長が委嘱する。

（審査会の会長）

第32条 審査会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指定する委員がその職務を代理する。

（審査会の会議）

第33条 審査会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（審査会の庶務）

第34条 審査会の庶務は、企画総務課において処理する。

（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35条 職員が退職した場合（第24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法人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、職員以外の法人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、職員以外の法人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、この規程による退職手当は、支給しない。

(退職手当の口座振込み)

第36条 理事長は、退職手当の支給を受ける者から申し出があったときは、その者に対する退職手当の全部又は一部をその者の預金又は貯金への振込みの方法によって支払うことができる。

(雑則)

第37条 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、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成19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。以下「法」という。)第59条第2項の規定により法人の職員となった者の第15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ついては、法第61条の規定により、その者の宮崎公立大学事務組合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り扱うものとする。ただし、その者が宮崎公立大学事務組合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。

(読み替え)

3 第13条第2項の規定により準用する規則中、給与規程第4条第2項第2号に規定する教育職給料表の適用を受ける職員にあっては、「平成18年7月以降の給与条例の医療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」を「給与規程の教育職給料表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」と、「平成18年7月以降の給与条例の医療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」を「給与規程の教育職給料表を受けていた者でその属する職務の級が4級(平成8年10月以降平成17年4月以前の廃止前の宮崎公立大学教員等の給与等に関する条例第4条に規定する期末手当の別表第2の割合が100分の25)であったもの」と、「平成18年7月以降の給与条例の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」を「給与規程の教育職給料表を受けていた者でその属する職務の級が4級(平成8年10月以降平成17年4月以前の廃止前の宮崎公立大学教員等の給与等に関する条例第4条に規定する期末手当の別表第2の割合が100分の20)であったもの」と、「平成18年7月以降の給与条例の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」を「給与規程の教育職給料表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3号区分に掲げる者を除く。)」と、「平成18年7月以降の給与条例の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」を「給与規程の教育職給料表を受けていた者でその属する職務の級が3級(平成8年10月以降平成17年4月以前の廃止前の宮崎公立大学教員等の給与等に関する条例第4条に規定する期末手当の別表第2の割合が100分の15)であったもの」と、「平成18年7月以降の給与条例の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」を「給与規程の教育職給料表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5号区分に掲げる者を除く。)」と、「平成18年7月以降の給与条例の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」を「給与規程の教育職給料表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」と、「平成18年7月以降の給与条例の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」を「給与規程の教育職給料表を受けていた者でその属する職務の級が1級であったもの」と読み替えるものとする。

4 前項に定めるもののほか準用する条例及び規則中、「市長」とあるのは「理事長」と読み替えるものとする。

附 則

この規程は、平成19年5月8日から施行し、改正後の公立大学法人宮崎公立大学職員退職手当規程の規定は、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。
- 2 改正後の公立大学法人宮崎公立大学職員退職手当規程の規定は、この規程の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

附 則

この規程は、平成22年6月29日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年3月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年12月14日から施行する。