

国立大学法人お茶の水女子大学職員退職手当規程

〔平成16年4月1日〕
制 定

改正 平成16年10月27日 平成18年2月22日
平成18年3月22日 平成19年3月22日
平成20年3月21日 平成21年3月26日
平成22年3月26日 平成23年3月28日
平成24年12月25日 平成25年2月27日
平成25年11月1日 平成26年3月26日

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人お茶の水女子大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第57条の規定に基づき、国立大学法人お茶の水女子大学（以下「本学」という。）の職員に対する退職手当の支給に関し必要な事項を定める。

(適用範囲)

第2条 この規程は、職員就業規則第3条に規定する職員（以下「職員」という。）に適用する。ただし、非常勤職員及び職員就業規則第9条に規定する任期付職員については、別に定める。

2 この規程による退職手当は、職員が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

(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 この規程による退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この規程の定めるところによりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、労働基準法施行規則(昭和22年厚令第23号)第7条の2に定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

2 前項前段の規定にかかわらず、法令で定められたもの及び労働基準法(昭和22年法律第49号)第24条第1項後段に規定する労使協定で定められたものについては、退職手当の一部を控除して支払うことができる。

3 この規程による退職手当は、職員が退職した日から起算して1月以内に支払うものとする。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3条の2 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第9条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第9条の2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4条 次条又は第6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国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)に規定する俸給、俸給の調整額及び教職調整額(以下「退職日俸給月額」という。)に、その者の勤続期間を次の

各号に区分して、当該各号に定め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、死亡及び国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)第81条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある負傷若しくは病気によらず、かつ、第12条の3第5項に規定する認定を受けないで、その者の都合により退職した者(第13条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、職員就業規則第17条第1項第1号、第2号及び第4号の規定により退職した者を含む。以下この項及び第9条の2第3項において「自己都合等退職者」という。)に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 勤続期間1年以上10年以下の者 100分の60
- (2) 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80
- (3) 勤続期間16年以上19年以下の者 100分の90

(11年以上勤続後の退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日俸給月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 職員就業規則第27条第1項の規定により退職した者
- (2) その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者
- (3) 第12条の3第5項に規定する認定(同条第1項第1号に係るものに限る。)を受けて同条第8項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者

2 前項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者で、通勤(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。)による傷病により退職し、死亡(業務上の死亡を除く。)により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(前項の規定に該当す

る者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の125
- (2) 11年以上15年以下の期間については、1年につき100分の137.5
- (3) 16年以上24年以下の期間については、1年につき100分の200
(25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第6条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日俸給月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 25年以上勤続し、職員就業規則第27条第1項の規定により退職した者
- (2) 職員就業規則第17条第1項第5号の規定により解雇された者
- (3) 第12条の3第5項に規定する認定(同条第1項第2号に係るものに限る。)を受けて同条第8項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者
- (4) 業務上の傷病又は死亡により退職した者
- (5) 25年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者
- (6) 25年以上勤続し、第12条の3第5項に規定する認定(同条第1項第1号に係るものに限る。)を受けて同条第8項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者

2 前項の規定は、25年以上の期間勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者(前項の規定に該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第1項に規定する勤続期間の区分及び当該区分に応じた割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150
- (2) 11年以上25年以下の期間については、1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の期間については、1年につき100分の180
- (4) 35年以上の期間については、1年につき100分の105
(俸給月額の減額改定以外の理由により俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)

第6条の2 退職した者の基礎在職期間中に、俸給月額の減額改定(俸給月額の改

定をする規則が制定された場合において、当該規則による改定により当該改定前に受けていた俸給月額が減額されることをいう。以下同じ。)以外の理由によりその者の俸給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俸給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前俸給月額」という。)が、退職日俸給月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、第4条から前条まで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俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前俸給月額を基礎として、第4条から前条まで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) 退職日俸給月額に、イに掲げる割合からロに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額

イ その者に対する退職手当の基本額が第4条から前条まで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俸給月額に対する割合

ロ 前号に掲げる額の特定減額前俸給月額に対する割合

2 前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職(この規程その他の規程により、この規程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(当該期間中に国家公務員、地方公務員、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。)第7条の2第1項に規定する公庫等職員(他の法律の規定により、同条の規定の適用について、同項に規定する公庫等職員とみなされるものを含む。以下この項において「公庫等職員」という。)若しくは退職手当法第8条第1項に規定する独立行政法人等役員(以下この項において「独立行政法人等役員」という。)として退職したことによりこの規程による退職手当に相当する給付を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間及び第10条第8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13条第1項若しくは第15条第1項の規定により退職手当の全部を支給しないこととする処分を受けたことにより退職手当の支給を受けなかったことがある場合における当該退職手当に係る退職の日以前の期間(これらの退職の日に国家公務員、地方公務員、公庫等職員又は独立行政法人等役員と

なったときは、当該退職の日前の期間)を除く。)をいう。

- (1) 職員として引き続いた在職期間
- (2) 第11条第1項の規定による職員としての引き続いた在職期間
- (3) 第11条第2項の規定により職員としての引き続いた在職期間を含むものとされている在職期間
- (4) 第12条第1項の規定による法人等役員としての引き続いた在職期間
- (5) 第12条第2項の規定により法人等役員としての引き続いた在職期間を含むものとされている在職期間
- (6) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして学長が定める期間
(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7条 第5条第1項第3号及び第6条第1項(第1号を除く)に規定する者のうち、定年(大学教員については65歳として適用するものとする。第9条第3項において同じ。)に達する日から6月の期間前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5条第1項、第6条第1項及び前条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第5条第1項及び第6条第1項	退職日俸給月額	退職日俸給月額及び退職日俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び退職日俸給月額に応じて100分の3(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が1年である職員にあっては、100分の2)を超えない範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額
第6条の2第1項第1号	及び特定減額前俸給月額	並びに特定減額前俸給月額及び特定減額前俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び特定減額前俸給月額に応じて100分の3(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が1年である職員にあっては、100分の2)を

		超えない範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額の合計額
第6条の2第1項第2号	退職日俸給月額に、	退職日俸給月額及び退職日俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び特定減額前俸給月額に応じて100分の3（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が1年である職員にあっては、100分の2）を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額の合計額に、
第6条の2第1項第2号口	第1号に掲げる額	その者が特定減額前俸給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前俸給月額を基礎として、第4条から前条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額

（退職手当支給率の調整）

第8条 当分の間、退職手当の基本額は、第4条から前条までの規定により計算した額に100分の87を乗じて得た額とする。この場合において、第9条の3第1項中「及び前条」とあるのは「、第8条及び前条」とする。ただし、35年を超える期間勤続した者で、第4条及び第6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年として本条本文の規定の例により計算して得られる額とする。

（退職手当の基本額の最高限度額）

第9条 第4条から第6条までの規定により計算した退職手当の基本額が、退職日俸給月額に59.28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6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号口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) 59.28以上 特定減額前俸給月額に59.28を乗じて得た額

(2) 59.28未満 特定減額前俸給月額に第6条の2第1項第2号口に掲げる割合を乗じて得た額及び退職日俸給月額に59.28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 第7条の規定に該当する者に対する前2項の適用については、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1項	第4条から第6条まで	第7条の規定により読み替えて適用する第6条
	退職日俸給月額	退職日俸給月額及び退職日俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び退職日俸給月額に応じて100分の3（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が1年である職員にあっては、100分の2）を超えない範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額の合計額
	これらの	第7条の規定により読み替えて適用する第6条の
第2項	第6条の2第1項の	第7条の規定により読み替えて適用する第6条の2第1項の
	同項第2号口	第7条の規定により読み替えて適用する同項第2号口
	同項の	同条の規定により読み替えて適用する同項の
第2項第1号	特定減額前俸給月額	特定減額前俸給月額及び特定減額前俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び特定減額前俸給月額に応じて100分の3（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が1年である職員にあっては、100分の2）を超えない範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額の合計額
第2項第2号	特定減額前俸給月額	特定減額前俸給月額及び特定減額前俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び特定減額前俸給月額に応じて100分の3（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が1年である職員にあっては、100分の2）を超えない範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額の合計額

	第6条の2第1項第2号口	第7条の規定により読み替えて適用する第6条の2第1項第2号口
	及び退職日俸給月額	並びに退職日俸給月額及び退職日俸給月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数及び特定減額前俸給月額に応じて100分の3（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が1年である職員にあっては、100分の2）を超えない範囲内で学長が定める割合を乗じて得た額の合計額
	当該割合	当該第7条の規定により読み替えて適用する同号口に掲げる割合

（退職手当の調整額）

第9条の2 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6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22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。）、同規則第35条第3号の規定による停職、国立大学法人お茶の水女子大学育児休業等規程による育児休業又は国立大学法人お茶の水女子大学介護休業等規程による介護休業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。）のうち学長が定めるものを除く。）ごとに、当該各月にその者が属していた別表第1に掲げる職員の区分に応じて次の各号に定める額（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、当該月数の調整月額）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 0円

2 退職した者の基礎在職期間に第6条の2第2項第2号から第6号までに掲げる期間が含まれている場合における前項の規定の適用については、その者は、学長が定めるところにより、当該期間において職員として在職していたものとみなす。

3 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等退職者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等退職者以外のものでその勤続期間が1年以上4年以下のもの 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等退職者以外のものでその勤続期間が零のもの 零

(4) 自己都合等退職者でその勤続期間が10年以上24年以下のもの 第1号の規定により計算した額の2分の1に相当する額

(5) 自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの 零

4 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、学長が定める。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第9条の3 第6条第1項の規定に該当する者で次の各号に掲げるもの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3条の2、第6条、第6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4年未満の者 100分の540

2 前項の「基本給月額」とは、職員給与規程に規定する俸給及び扶養手当の月額

並びにこれらに対する地域手当の月額合計額をいう。

(勤続期間の計算)

第10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13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 国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員就業規則第52条に規定する日々雇用職員が、退職手当を受けことなく引き続き職員となったときは、当該日々雇用職員の在職期間を職員としての引き続いた在職期間に通算する。

6 第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、他の国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人国立高等専門学校機構、独立行政法人大学評価・学位授与機構、独立行政法人国立大学財務・経営センター、独立行政法人宇宙航空研究開発機構及び独立行政法人大学入試センター(以下「他の国立大学法人等」という。)の職員が引き続いて職員となったときにおけるその者の他の国立大学法人等の職員(独立行政法人宇宙航空研究開発機構にあつては教育職職員に限る。以下同じ。)としての引き続いた在職期間(他の国立大学法人等の退職手当に関する規定において当該他の国立大学法人等の職員としての勤続期間に含めることとされている他の機関における在職期間を含む。次項の場合において同じ。)を含むものとする。この場合において、その者の他の国立大学法人等の職員として引き続いた在職期間の計算については、前各項の規定を準用する。ただし、退職により、この規程による退職手当に相当する給付を受けているときは、当該給付の計算の基礎となった在職期間(当該給付の計算の基礎となるべき在職期間がその者が在職した他の国立大学法人等の退職手当に関する規定において明確に定められていない場合においては、当該給付の額を退職の日におけるその者の職員給与規程に規定する基本給で除して得た数に12を乗じて得た数(1未満の端数が生じたときは、その端数は切り捨てる。)に相当する月数)は、その者の

他の国立大学法人等の職員としての引き続きた在職期間に含まないものとする。

7 職員が第20条第2項の規定により退職手当を支給されないで他の国立大学法人等の職員となり、引き続き他の国立大学法人等の職員として在職した後引き続いて再び職員となった者の第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、職員としての在職期間として計算する。

8 第4項から前項までの規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満（第4条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第5条又は第6条第1項の規定による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。

9 前項の規定は、前条の規定による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。

（国等の職員として在職した後引き続いて職員となった者の在職期間の計算）

第11条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて国、特定独立行政法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。）、地方公共団体（退職手当に関する条例において、職員が学長の要請に応じ、引き続いて当該地方公共団体に使用される者となった場合に、職員としての勤続期間を当該地方公共団体に使用される者としての勤続期間に通算することを定めている地方公共団体に限る。）又は国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。）第7条の2第1項に規定する公庫等（退職手当（これに相当する給付を含む。）に関する規程において、学長の要請に応じ、引き続いて当該法人に使用される者となった場合に、職員としての勤続期間を当該法人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法人に限る。以下「国等の機関」という。）に使用される者（以下「国家公務員等」という。）となるため退職をし、かつ、引き続き国家公務員等として在職（その者が更に引き続き当該国家公務員等以外の他の国等の機関に係る国家公務員等として在職した場合を含む。）した後引き続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期間とみなす。

2 国家公務員等が、国等の機関の要請に応じ、引き続いて職員となるため退職し、

かつ、引き続き職員となった場合におけるその者の前条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間には、その者の国家公務員等としての引き続きいた在職期間を含むものとする。

3 職員を国等の機関の業務に従事させるための休職の期間は、前条第4項の規定にかかわらず、職員の引き続きいた在職期間に全期間算入するものとする。

4 国家公務員等がその身分を保有したまま引き続き職員となった場合におけるその者の前条第1項の規定による在職期間の計算については、職員としての在職期間はなかったものとみなす。

(法人等役員として在職した後引き続き職員となった者の在職期間の計算)

第12条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続き国、特定独立行政法人又は退職手当法第8条第1項に規定する法人等(退職手当(これに相当する給付を含む。))に関する規程において、職員が学長の要請に応じ、引き続き当該法人の役員になった場合に、職員としての勤続期間を当該法人の役員としての勤続期間に通算することと定めている法人に限る。以下「法人等」という。)の役員(常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「法人等役員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き法人等役員として在職した後引き続き再び職員となった者の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、第10条第1項に規定する職員としての引き続きいた期間とみなす。

2 法人等役員が、法人等の要請に応じ、引き続き職員となるため退職し、かつ、引き続き職員となった場合におけるその者の第10条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間には、その者の法人等役員としての引き続きいた在職期間を含むものとする。

3 前2項の場合における法人等役員としての在職期間の計算については、第10条の規定を適用するほか、別に定める。

(本学役員として在職した後引き続き職員となった者の在職期間の計算)

第12条の2 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続き本学の役員(常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「本学役員」という。)となるため、退職をし、かつ、引き続き本学役員として在職した後、引き続き再び職員となった者の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、第10条第1項に規定する職員としての引き続きいた期間とみなす。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第12条の3 学長は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、次に掲げるものを行うことができる。

- (1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、第7条に規定する年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
- (2) 組織の改廃又は施設の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は施設に属する職員を対象として行う募集

2 学長は、前項の規定による募集(以下この条において単に「募集」という。)を行うに当たっては、同項各号の別、第5項の規定により認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間、募集をする人数及び募集の期間その他当該募集に関し必要な事項を記載した要項(以下この条において「募集実施要項」という。)を当該募集の対象となるべき職員に周知しなければならない。

3 次に掲げる者以外の職員は、募集の期間中いつでも応募し、第8項第3号に規定する退職すべき期日が到来するまでの間いつでも応募の取下げを行うことができる。

- (1) 任期を定めて雇用される者
- (2) 前項に規定する退職すべき期日又は同項に規定する退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者
- (3) 職員就業規則第36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処分を除く。)又はこれに準ずる処分を募集の開始日において受けている者又は募集の期間中に受けた者

4 前項の規定による応募(以下この条において単に「応募」という。)又は応募の取下げは職員の自発的な意思に委ねられるものであって、学長は職員に対しこれらを強制してはならない。

5 学長は、応募をした職員(以下この条において「応募者」という。)について、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、応募による退職が予定されている職員である旨の認定(以下この条において単に「認定」という。)をするものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当しない応募者の数が第2項に規定する募集をする人数を超える場合であって、あらかじめ、当該場合において認定をする者の数を当該募集をする人数の範囲内に制限するために必要な方法を定め、募集実施要項と併せて周知していたときは、学長は、当該方法に従い、当該募集をする人数を超える分の応募者について認定しないことができる。

- (1) 応募が募集実施要項又は第3項の規定に適合しない場合
 - (2) 応募者が応募をした後職員就業規則第36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上の公正性を確保する上で支障を生ずると認める場合
 - (4) 応募者を引き続き職務に従事させることが業務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合
- 6 学長は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、その旨（認定をしない旨の決定をした場合においてはその理由を含む。）を応募者に書面により通知するものとする。
- 7 学長が募集実施要項において退職すべき期間を記載した場合には、認定を行った後遅滞なく、当該期間のいずれかの日から退職すべき期日を定め、前項の規定により認定をした旨を通知した応募者に当該期日を書面により通知するものとする。
- 8 認定を受けた応募者が次の各号のいずれかに該当するときは、認定は、その効力を失う。
- (1) 第13条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。
 - (2) 第20条第1項又は第2項の規定により退職手当を支給しない場合に該当するに至ったとき。
 - (3) 募集実施要項に記載された退職すべき期日若しくは前項の規定により応募者に通知された退職すべき期日が到来するまでに退職し、又はこれらの期日に退職しなかったとき（前2号に掲げるときを除く。）。
 - (4) 職員就業規則第36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処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。
 - (5) 第3項の規定により応募を取り下げたとき。
- （懲戒解雇等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第13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、当該退職に係る退職手当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、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が他の職員や社会に与える影響等を勘案して、当該退職手当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16条の規定により当然解雇された者（同規則同条第1号に該当する場合を除く。）

(2) 職員就業規則第35条第5号の規定により懲戒解雇処分を受けて退職をした者

2 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する。

3 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、当該処分の内容を学内の公示版に公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、その公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14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、当該退職をした者に対し、当該退職に係る退職手当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退職手当の額が支払われていない場合において、当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされたとき。

2 退職をした者に対しまだ当該退職に係る退職手当の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者に対し、当該退職手当の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

(1) 当該退職をした者の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。

(2) 当該退職をした者について、当該退職手当の額の算定の基礎となる職員とし

ての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき。

- 3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る退職手当の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該退職手当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、当該遺族に対し、当該退職手当の額の支払を差し止める処分を行うことができる。
- 4 第1項又は第2項の規定による支払差止処分（前3項の規定による退職手当の額の支払を差し止める処分をいう。以下同じ。）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
- 5 第3項の規定による支払差止処分は、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。
- 6 前2項の規定は、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、

当該退職手当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。

7 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15条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る退職手当の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者(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、当該退職手当の額を支払う権利を承継した者)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、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が他の職員や社会に与える影響等及び第13条第1項各号に規定する退職をした場合の退職手当の額との権衡を勘案して、当該退職手当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っては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。)に関し当該退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき。

(2) 当該退職をした者について、当該退職後に当該退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認められたとき。

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)が当該退職に係る退職手当の額を支払う前に死亡したことにより当該退職手当の額を支払う権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。)に対しまだ当該退職手当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、当該遺族に対し、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、当該非違が他の職員や社会に与える影響等を勘案して、当該退職手当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 第1項第2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13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退職手当に関し第1項又は第2項の規定により当該退職手当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。

(退職をした者への退職手当の返還請求)

第16条 退職をした者に対し当該退職に係る退職手当の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が他の職員や社会に与える影響等のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該退職手当の額の全部又は一部の返還を請求することができる。

(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以上の刑に処せられたとき。

(2) 当該退職をした者について、当該退職後に当該退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたと認められたとき。

2 第1項第2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 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13条第2項の規定は、第1項の規定による返還請求について準用する。

(遺族への退職手当の返還請求)

第17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)が当該退職に係る退職手当の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。)に対し当該退職手当の額が支払われた後において、前条第1項第2号に該当するときは、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、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、当該非違が他の職員や社会に与える影響等のほか、当該遺族の生計の状況を勘案して、当該退職手当の額の全部又は一部の返還を請求することができる。

2 第13条第2項及び前条第3項の規定は、前項の規定による返還請求について準用する。

(退職手当受給者の相続人への退職手当相当額の返還請求)

第18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

に係る退職手当の額が支払われた後において、当該退職手当の額の支払を受けた者（以下この条において、「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から6月以内に第16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3項までに規定する場合を除く。）において、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退職手当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処分を受け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退職手当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べき行為をしたと認められることを理由として、当該退職手当の額の全部又は一部に相当する額の返還を請求することができる。

- 2 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から次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14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16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手当に係る退職手当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処分を受けべき行為をしたと認められることを理由として、当該退職手当の額の全部又は一部に相当する額の返還を請求することができる。
- 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16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、当該退職手当の額の全部又は一部に相当する額の返還を請求することができる。
- 4 前各項の規定による処分に基づき納付する金額は、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、当該非違が他の職員や社会に与える影響等のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の

額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況等を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が2人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、退職手当の額を超えることとなってはならない。

- 5 第13条第2項及び第16条第3項の規定は、第1項から第3項までの規定による返還請求について準用する。

(退職手当審査委員会への諮問)

第19条 第15条第1項第2号若しくは第2項、第16条第1項、第17条第1項又は前条第1項から第3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、国立大学法人お茶の水女子大学退職手当審査委員会(以下この条において「退職手当審査委員会」という。)に諮問しなければならない。

- 2 退職手当審査委員会は、第17条第1項又は前条第1項から第3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。

- 3 退職手当審査委員会は、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を求めることその他必要な調査をすることができる。

- 4 退職手当審査委員会の構成等は、学長が別に定める。

(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20条 職員が退職した場合(第13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(職員就業規則第28条の規定により再雇用された職員を除く。)は、この規程による退職手当は、支給しない。

- 2 職員が、引き続いて他の国立大学法人等の職員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、当該国立大学法人等の退職手当に関する規定によりその者の当該国立大学法人等における職員としての勤続期間に通算されることが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。

- 3 職員が第11条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて国家公務員等となった場合又は同条第2項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて国家公務員等となったときは、別に定める場合を除き、この規程による退職手当は、支給しない。

4 職員が第12条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて法人等役員となった場合又は同条第2項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて法人等役員となったときは、別に定める場合を除き、この規程による退職手当は、支給しない。

5 職員が第12条の2第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて本学役員となったときは、別に定める場合を除き、この規程による退職手当は、支給しない。

(法人等役員又は本学役員としての在職期間を有する職員の退職手当の額の特例)

第21条 引き続いた法人等役員又は本学役員の在職期間を有する職員の退職手当の額は、当該職員に係る法人等役員又は本学役員の在職期間について、当該役員等の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができる。

2 前項の規定を適用し退職手当の増額を行う場合には、第9条の規定は適用しない。

(実施規定)

第22条 この規程の実施に関し必要な事項は、学長が定める。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日より施行する。

2 国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)附則第4条の規定により、本学職員となる者(以下「承継職員」という。)の勤続期間については、第10条の規定にかかわらず、職員としての勤続期間とみなす。

3 法人法附則第6条第3項の規定により、承継職員が退職し、引き続いて退職手当法第2条第1項に規定する職員となった場合においては、この規程による退職手当は、支給しない。

4 法人法附則第6条第4項の規定により、この規則の施行日から雇用保険法(昭和49年法律第116号)による失業給付の受給資格を取得するまでに退職する承継職員のうち、退職手当法第10条の規定による退職手当の支給を受けることができる者に対しては、同条の規定の例により算定した退職手当の額に相当する額を支給するものとする。

5 平成16年9月30日までに退職する者に対する第8条の規定の適用については、同条第1項の「100分の104」とあるのは、「100分の107」とする。

6 平成16年9月30日までに退職する者に対する第9条の適用については、同条の「59.28」とあるのは、「60.99」と読み替えるものとする。

7 当分の間、退職手当法に改正があった場合には、当該改正に応じてこの規程も改正することとし、当該改正時期についても準ずるものとする。

8 平成16年3月31日に人事交流により、地方公務員又は退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等（以下「地方等の機関」という。）の職員として在職する者が、引き続いて地方等の機関の職員として在職した後引き続き職員となった場合におけるその者の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その者の地方等の機関の職員として引き続いた在職期間を職員としての在職期間とみなす。ただし、その者が地方等の機関を退職したことにより、退職手当（これに相当する給付を含む。）の支給を受けているときは、この限りではない。

附 則（平成16年10月27日）

この規程は、平成16年10月27日より施行する。

附 則（平成18年2月22日）

この規程は、平成18年2月22日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則（平成18年3月22日）

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

2 施行日以後に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俸給月額を基礎として、改正前のこの規程（以下「旧規程」という。）により計算した支給額が、改正後のこの規程（以下「新規程」という。）により計算した退職手当の額（以下「新規程退職手当額」という。）よりも多いときは、その多い額をもってその者に支給すべきこれらの規程による退職手当の額とする。

3 施行日以後平成21年3月31日までの間に退職した場合において、その者についての新規程退職手当額が施行日の前日に受けていた俸給月額を退職日俸給月額とみなして旧規程により計算した退職手当の額（以下「旧規程退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規程にかかわらず、新規程退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。

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

イ 新規程により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額

ロ 新規程退職手当額から旧規程退職手当額を控除した額

(2) 施行日以後平成19年3月31日までの間に退職した者で勤続期間が24年以下の

もの（次に掲げる額のいずれか少ない額（その少ない額が100万円を超える場合には、100万円））

イ 新規程により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額

ロ 新規程退職手当額から旧規程退職手当額を控除した額

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

イ 新規程により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額

ロ 新規程退職手当額から旧規程退職手当額を控除した額

附 則（平成19年3月22日）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月21日）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月26日）

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

2 この規程の施行日の前日に在職し、引き続き施行日以後も在職する任期付専任講師（年俸制適用職員に限る。）、保育所職員及び外国語教員については、改正後の第2条第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平成22年3月26日）

1 この規程は、平成22年3月26日から施行し、平成21年4月1日から適用する。ただし、第2条の改正規定は、平成22年4月1日から適用する。

2 第10条第6項の規定にかかわらず、独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備等に関する法律（平成21年法律第18号。以下「整備法」という。）第2条の規定による廃止前の独立行政法人メディア教育開発センター（以下「メディア教育開発センター」という。）の職員であった者の第10条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間の計算については、なお従前の例による。

3 平成21年3月31日にメディア教育開発センターの職員であった者が、整備法附則第2条第1項の規定により引き続いて放送大学学園の職員として在職した後引き続き職員となった場合におけるその者の第10条第1項に規定する職員としての引き続きいた在職期間の計算については、メディア教育開発センター及び放送大学学園の職員としての引き続きいた在職期間は、職員としての引き続きいた在職

期間とみなす。

附 則（平成 23 年 3 月 28 日）

この規程は、平成 23 年 3 月 28 日から施行する。

附 則（平成 24 年 12 月 25 日）

- 1 この規程は、平成 25 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 第 8 条の規定の適用については、平成 25 年 1 月 1 日から平成 25 年 9 月 30 日までの間に退職する者は、「100 分の 87」とあるのは「100 分の 98」とし、平成 25 年 10 月 1 日から平成 26 年 6 月 30 日の間に退職する者は、「100 分の 87」とあるのは「100 分の 92」とする。

附 則（平成 25 年 2 月 27 日）

この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 25 年 11 月 1 日）

この規程は、平成 25 年 1 1 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 3 月 26 日）

- 1 この規程は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日に再雇用職員であって、引き続き施行日以後も再雇用職員として雇用される者及び平成 26 年 4 月 1 日に新たに再雇用職員として雇用される者については、改正後の規定にかかわらず、平成 27 年 3 月 31 日までの間は、なお従前の例による。