

公立大学法人公立はこだて未来大学職員退職手当規程

(平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第67号)

(趣旨)

第1条 職員の退職手当に関し、この規程は、公立大学法人公立はこだて未来大学職員就業規則（平成20年公立大学法人公立はこだて未来大学規程第55号。以下「就業規則」という。）第43条の規定に基づき、公立大学法人公立はこだて未来大学（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ものとする。

2 この規程に定めのない事項については、函館市職員退職手当条例（昭和59年函館市条例第5号。以下「条例」という。）および函館市職員退職手当条例施行規則（平成18年函館市規則第53号。以下「規則」という。）の規定を準用する。

(適用範囲)

第2条 この規程の規定による退職手当は、職員が退職し、また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。

(遺族の範囲および順位)

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、職員の死亡の当時に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、祖父母および兄弟姉妹で職員の死亡の当時に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、職員の死亡の当時に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、祖父母および兄弟姉妹で第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号および第4号に掲げる者のうちにあるは、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また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 この規程の規定による退職手当は、この規程の規定によりその支給を受けるべき者から申出があった場合には、口座振替の方法または指定した金融機関を支払人とする小切手を振り出す方法により支払うことができる。

2 次条および第14条の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）および第19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っ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条までおよび第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 次条または第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（教

育職給料表の適用を受ける職員については、理事長が別に定める給料の調整額を含む。以下同じ。）の月額（職員が休職，停職，減給その他の理由によりその給料の一部または全部を支給されない場合においては，これらの理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) 10年を超え15年以下の期間については，1年につき100分の110
- (3) 15年を超え20年以下の期間については，1年につき100分の160
- (4) 20年を超え25年以下の期間については，1年につき100分の200
- (5) 25年を超え30年以下の期間については，1年につき100分の160
- (6) 30年を超える期間については，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，第7条第1項および同条第2項において同じ。）または死亡によらず，その者の都合により退職した者（第20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) 勤続期間が1年以上10年以下の者 100分の60
- (2) 勤続期間が10年を超え15年以下の者 100分の80
- (3) 勤続期間が15年を超え20年未満の者 100分の90

（10年を超え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 10年を超え25年未満の期間勤続して退職した者（就業規則第23条の規定により退職した者また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に限る。）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) 10年を超え15年以下の期間については、1年につき100分の137.5

(3) 15年を超え25年未満の期間については、1年につき100分の200

2 前項の規定は、10年を超え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項および第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、また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（前項に規定する者を除く。）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7条 職制もしくは定数の改廃もしくは予算の減少により廃職もしくは過員を生ずることにより退職した者、業務上の傷病もしくは死亡により退職した者または25年以上勤続して退職した者（就業規則第23条の規定により退職した者また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に限る。）に対する退職手当の基本額は、退職日給料月額に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

(1) 1年以上10年以下の期間については、1年につき100分の150

(2) 10年を超え25年以下の期間については、1年につき100分の165

(3) 25年を超え34年以下の期間については、1年につき100分の180

(4) 34年を超える期間については、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、また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（前項に規定する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

（給料月額の変額改定以外の理由により給料月額が変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（給料月額の変額を定める規程が制定された場合において、当該規程の規定による改定により当該改定前に受けていた給料月額が変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変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「変額日」という。）における当該理由により変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「特定変額前給料月額」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) その者が特定変額前給料月額に係る変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および特定変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変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、条例および規則の規定を準用する。

（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7条第1項に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であつて、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の規定の適用については、条例の適用を受ける函館市の職員の例による。

(業務また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または死亡が業務上のものまたは通勤によるものであるかどうかを認定する場合の基準については、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また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11条 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8条第1項第2号イに掲げる割合を乗じて得た額およ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。

(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条において準用する条例の規定によ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47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。）で、条例および規則を準用してその取扱いを定めるものを含む。）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 7万400円
- (2) 第2号区分 6万5,000円
- (3) 第3号区分 5万9,550円
- (4) 第4号区分 5万4,150円
- (5) 第5号区分 4万3,350円
- (6) 第6号区分 3万2,500円
- (7) 第7号区分 2万7,100円
- (8) 第8号区分 2万1,700円
- (9) 第9号区分 零

2 第1項各号に掲げる職員の区分は、職の職制上の段階，職務の級，階級その他職員の職務の複雑，困難および責任の度に関する事項を考慮して，細則で定める。

3 前2項に定めるもののほか，退職手当の調整額の適用については，条例および規則を準用する。

(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条およ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、給料および扶養手当の月額合計額をいう。
(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き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20条第1項各号に掲げる者のいずれかに該当する場合を除く。）において、その者が退職の日また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、引き続き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1項第5号の規定による休職の期間また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きいた在職期間には、国、地方公共団体または特定地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）の職員が引き続き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き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、その者が退職手当また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きいた在職期間に含まない

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、月割りにより計算する。ただし、その在職期間が1年未満の場合は、次のとおりとする。

(1) 第5条（傷病または死亡によらず、その者の都合により退職した者に係る退職手当の基本額に関する部分に限る。）の規定により退職手当の基本額を計算する場合には、6月未満の場合はこれを切り捨て、6月以上の場合はこれを1年とする。

(2) 前号以外の規定により退職手当の基本額を計算する場合には、これを1年とする。

（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、独立行政法人また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また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、この規程の規定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の当該国立大学法人等に限る。）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、その者が退職手当また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含まれないものとする。

（函館市から復帰した職員の在職期間の計算）

第17条 職員のうち、理事長の要請に応じ、引き続いて函館市に採用さ

れる者（退職手当に関する条例において、職員が理事長の要請に応じ、引き続いて函館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函館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の当該函館市に使用される者に限る。以下「函館市職員」という。）となるため退職をし、かつ、引き続き函館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函館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、この規程の規定による退職手当は、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ずに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条の規定を準用する。

（予告を受けない退職者の退職手当）

第19条 職員の退職が労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条および第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。

（懲戒解雇等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第20条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者（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（一般の退職手当および第19条の規定に

よる退職手当をいう。以下同じ。)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および責任、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および程度、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なら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また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（就業規則第47条の規定による懲戒解雇の処分またはこれに準ずる処分をいう。以下同じ。）を受けて退職をした者

(2) 就業規則第25条第2項第2号または第3号の規定により解雇された者またはこれに準ずる取扱いにより退職をした者

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

3 理事長は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める方法により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、民法第98条第3項の規定により、公示された日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該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21条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める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、理事長は、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める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または理事長がその者から聴取した事項もしくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至ったときであって、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが業務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。

(2) 理事長が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等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、その非違の内容およ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、理事長は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

4 理事長は、第1項または第2項の規定による支払差止処分を行った場合において、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、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

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また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また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および無罪の判決が確定した場合を除く。）また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また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 理事長は、第3項の規定による支払差止処分を行った場合において、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年を経過したときは、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、当該支払差止処分を行った場合において、理事長が、当該支払差止処分後に判明した事実また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。

7 前条第2項および第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22条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者（第1号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20条第1項に規定する事情およ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また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) 理事長が、当該退職をした者について、当該退職後に当該一般の退職手当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2号に該当するときは、理事長は、当該遺族に対し、第20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また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 理事長は、第1項第2号また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20条第2項および第3項の規定は、第1項および第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項または第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23条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者に対し、第20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また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) 理事長が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。

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 理事長は、第1項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。

4 第20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24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2号に該当するときは、理事長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第20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または一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

2 第20条第2項ならびに前条第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25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23条第

- 1 項または前条第 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、理事長が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この条において同じ。）に対し、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、理事長は、当該通知が当該相続人に到達した日から 6 月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等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また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 2 3 条第 3 項に規定する意見の聴取に係る通知を受けた場合において、第 2 3 条第 1 項または前条第 1 項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項および第 4 項に規定する場合を除く。）は、理事長は、当該退職手当の受給者の死亡の日から 6 月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等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また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。以下この項および次項において同じ。）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 2 1 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 2 3 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、理事長は、当該退職手当の受給者の死亡の日から 6 月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、

当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇等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また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23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、理事長は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額の全部また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 前各項の規定による処分にに基づき納付する金額は、第20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または遺贈により取得をしたまた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およ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。

6 第20条第2項ならびに第23条第3項の規定は、第1項から第4項までの規定による処分について準用する。

(退職手当審査会)

第26条 理事長の諮問に応じ、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、公立大学法人公立はこだて未来大学退職手当審査会（以下「審査会」という。）を置く。

2 理事長は、第22条第1項第2号もしくは第2項、第23条第1項、第24条第1項または前条第1項から第4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22条第2項、第24条第1項または前条第1項から第4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または理事長にその主張を記載した書面また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また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。
- 6 審査会の組織および委員その他審査会に関し必要な事項については、別に定める。

(補則)

第27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については、理事長が別に定める。

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 この規程の施行の日(以下「施行日」という。)以後に第5条から第7条までの規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年以下である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、第5条から第9条までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とする。この場合において、第14条中「前条」とあるのは、「前条ならびに附則第2項」とする。
- 3 施行日以後に第5条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、その

勤続期間が35年を超え43年未満である者に対する退職手当の基本額は、当分の間、同項または第8条の規定により計算した額に前項に定められる割合を乗じて得た額とする。

- 4 当分の間、43年以上の期間勤続して退職した者で第5条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項の規定にかかわらず、その者が第7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。
- 5 施行日以後に第7条の規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える者に対する退職手当の基本額は、当分の間、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。
- 6 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（以下「引継職員」という。）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、その者の函館圏公立大学広域連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、その者が函館圏公立大学広域連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。
- 7 退職した者の基礎在職期間（前項本文の規定により法人の職員としての在職期間とみなして取り扱われる期間を含む。）中に給料月額の変額改定（平成18年3月31日以前に行われた給料月額の変額改定で理事長が定めるものを除く。）によりその者の給料月額が変額されたことがある場合において、その者の変額後の給料月額が変額前の給料月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする条例その他の規程の適用を受けたことがあるときは、この規程の規定による給料月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第14条第2項に規定する基本給月額に含まれる給料の月額については、この限りでない。

- 8 引継職員（平成18年3月31日に函館圏公立大学広域連合職員であった者に限る。）が退職した場合において、平成18年3月31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および同日における給料月額を基礎として、函館市職員退職手当条例の一部を改正する条例（平成18年函館市条例第28号）による改正前の函館市職員退職手当条例および公立はこだて未来大学教員等の退職手当に関する条例（平成18年函館圏公立大学広域連合条例第4号）の規定により計算した退職手当の額が、この規程の規定により計算した額よりも多いときは、この規程の規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。
- 9 職員のうち第15条第5項、第16条第2項および第18条第2項の規定により、これらに規定する期間が第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含まれる者であって、平成18年3月31日が当該職員としての引き続いた在職期間に含まれる期間に含まれるものが退職した場合における当該退職による退職手当についての前項の規定の適用については、同項中「退職したものとし」とあるのは「職員として退職したものとし」と、「勤続期間」とあるのは「勤続期間として取り扱われるべき期間」と、「給料月額」とあるのは「給料月額に相当する額として理事長が定める額」とする。
- 10 引継職員が退職し、または解雇された場合において、当該引継職員が退職手当の支給を受けないときまたは当該引継職員に対する支給に係る退職手当の額が雇用保険法（昭和49年法律第116号）に規定する支給条件に従い、その者の在職期間を同法に規定する被保険者期間とみなして、その者に同法の規定を適用した場合に支給されることとなる失業給付の額に満たないときは、同法による失業給付に相当する額またはその額とその者に支給された当該退職手当の額との差額に相当する額を退職手当として支給する。この場合において、当該退職手当の支給に当たっては、条例および規則の規定を準用する。
- 11 公立大学法人公立はこだて未来大学職員退職手当規程の一部を改正

する規程（平成22年公立大学法人公立ほこだて未来大学規程第37号）による改正前の第23条第1項ただし書または第2項の規定により、退職手当の支給を受けようとする者が、既に前項に規定する退職手当（以下「失業者の退職手当」という。）を受けている者であるときは、その者に対する退職手当の支給額については、通常退職手当の額から既に支給した失業者の退職手当の額を控除するものとする。この場合において、通常退職手当の額が既に支給した失業者の退職手当の額以下であるときは、通常退職手当は、支給しない。

12 公立大学法人公立ほこだて未来大学職員退職手当規程の一部を改正する規程（平成22年公立大学法人公立ほこだて未来大学規程第37号）による改正前の第24条の規定により一時差止措置を受けた者（以下「一時差止被措置者」という。）に対する附則第10項の規定の適用については、当該一時差止措置が解除されるまでの間、その者は、通常退職手当の支給を受ける者に該当しない者とみなす。

13 附則第11項の規定は、一時差止被措置者が、当該一時差止措置が解除されたことにより通常退職手当の支給を受ける場合に準用する。

14 引継職員に対する公立大学法人公立ほこだて未来大学職員退職手当規程の一部を改正する規程（平成22年公立大学法人公立ほこだて未来大学規程第37号）による改正前の第25条第1項の規定の適用については、同項中「退職手当等の全額」とあるのは「退職手当等を附則第10項に規定する退職手当と調整のうえ、その全部または一部の額」とする。

（読替え）

15 この規程において準用する条例および規則中、「市長」とあるのは「理事長」と読み替えるものとする。

附 則（平成22年3月15日規程第37号）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月28日規程第19号）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年12月17日規程第23号）

(施行期日)

- 1 この規程は、平成25年1月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程の規定による改正後の公立大学法人公立ほこだて未来大学職員退職手当規程（以下「新規程」という。）附則第2項（新規程附則第4項および第5項においてその例による場合を含む。）および第3項の規定の適用については、同規程附則第2項中「100分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日の間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とする。

附 則（平成28年3月29日規程第18号）

この規程は、公告の日から施行する。ただし、この規程の規定による改正後の公立大学法人公立ほこだて未来大学職員退職手当規程の規程は、平成27年4月1日から適用する。

附 則（平成30年3月12日規程第9号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。