

## 公立大学法人滋賀県立大学職員退職手当規程

平成 18 年 4 月 1 日  
公立大学法人滋賀県立大学規程第 29 号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人滋賀県立大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第33条の規定および公立大学法人滋賀県立大学高等専門学校開校準備特定有期職員就業規則（以下「開校準備職員就業規則」という。）第22条の規定に基づき、職員就業規則および開校準備職員就業規則の適用を受ける職員の退職手当に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(退職手当の支給)

第2条 この規程の規定による退職手当は、前条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するものが退職した場合に、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に支給する。

(退職手当の支払)

第3条 次条および第9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。）ならびに第14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。

2 この規程の規定による退職手当の支払は、その支給を受けるべき者の申出により、口座振込みの方法により行うことができる。

(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7条までおよび第9条から第9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9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4条 次条または第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給料の月額（職員が休職、停職、減給その他の事由によりその給料の一部また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「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 前項に規定する者のうち、傷病(厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項ならびに第6条第1項および第2項において同じ。)または死亡によらず、かつ、第13条の2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17条第1項各号に掲げる者および傷病によらず職員就業規則第25条第2項第1号から第5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。以下この項および第9条の4第4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、同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) 職員就業規則第20条第2号の規定により退職した者もしくはこれに準ずる他の法令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務することを困難とする理由により退職したもので理事長が別に定めるもの
- (3) 第13条の2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(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。次条第2項、第8条および第9条の4第1項において同じ。)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およ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年以上勤続して退職した者(職員就業規則第20条第2号の規定に

より退職した者またはこれに準ずる他の法令の規定により退職した者に限る。)

(2) 職員就業規則第25条第2項第5号から第7号までの規定に該当して退職した者であつて理事長が承認したもの

(3) 第13条の2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) 業務上の傷病また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務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

(6) 25年以上勤続し、第13条の2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、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(同項の規定に該当する者を除く。)に対する退職手当の基本額について準用する。

3 第1項に規定する勤続期間の区分およ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6条の2 退職した者の基礎在職期間中に、給料の月額の変額改定(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の月額が減額されるこという。以下同じ。)以外の理由によりその者の給料の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つたものとした場合のその者の給料の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およ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または第11条第1項に規定する地方公務員等として退職したことにより退職手当(これに相当する給与を含む。)の支給を受けたことがある場合におけるこれらの退職手当に係る退職の日以前の期間および第10条第6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または第17条第1項もしくは第19条第1項の規定により一般の退職手当等(一般の退職手当および第14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第11条第1項に規定する地方公務員等となつたときは、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) 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に含むものとされた地方公務員等としての引き続いた在職期間
- (3) 第12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に含むものとされた役員としての引き続いた在職期間
- (4) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして理事長が別に定める在職期間

(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)

第7条 第5条第1項第3号および第6条第1項(第1号を除く。)に規定する者(理事長が別に定める者を除く。)のうち、定年に達したことにより退職することとなる日から1年前までに退職した者であつて、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が理事長が別に定める年齢以上であるものに対する第5条第1項、第6条第1項および前条第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項および第6条第1項	退職日給料月額	退職日給料月額および退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事長が別に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1号	および特定減額前給料月額	ならびに特定減額前給料月額および特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事長が別に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	退職日給料月額に、	退職日給料月額および退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事

		長が別に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 およ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

(業務または通勤によることの認定の基準)

第8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。

(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9条の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6条の2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

第9条の3 第7条に規定する者に対する前2条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える 規定	読み替えられ る字句	読み替える字句
第9条	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
	退職日給料月 額	退職日給料月額および退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事長が別に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9条の2	第6条の2第 1項（	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（

	同項第2号イ	第7条の規定により読み替えて適用する同項第2号イ
	同項の	第7条の規定により読み替えて適用する同項の
第9条の2 第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額および特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額の合計額
第9条の2 第2号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額および特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事長が別に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号イ	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号イ
	および退職日給料月額	ならびに退職日給料月額および退職日給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で理事長が別に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イに掲げる割合

(退職手当の調整額)

第9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16条第1号または第2号の規定による休職(業務上の傷病による休職および通勤による傷病による休職を除く。)、職員就業規則第46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つた月を除く。第10条第4項において「休職月等」という。))のうち理事長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(以下この項および第5項において「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 65,000円
- (2) 第2号区分 59,550円
- (3) 第3号区分 54,150円
- (4) 第4号区分 43,350円

- (5) 第5号区分 32,500円
- (6) 第6号区分 27,100円
- (7) 第7号区分 21,700円
- (8) 第8号区分 零

- 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4号まで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、理事長が別に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 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、理事長が別に定める。
- 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 第1項の規定により計算した額の2分の1に相当する額
  - (2) 退職した者のうち自己都合等退職者以外のものでその勤続期間が零のもの 零
  - (3) 自己都合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項の規定により計算した額の2分の1に相当する額
  - (4) 自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの 零
- 5 前各項に定めるもののほか、調整月額のうちその額が等しいものがある場合において調整月額に順位を付す方法その他のこの条の規定による退職手当の調整額の計算に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第9条の5 第6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3条の2、第6条、第6条の2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、公立大学法人滋賀県立大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）に規定する給料および扶養手当の月額ならびにこれらに対する地域手当の月額の合計額をいう。

(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17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 公立大学法人滋賀県立大学教員の任期に関する規程の適用を受ける職員（以下「任期制教員」という。）が、その任期が満了した際、再任または採用により引き続き職員となったときは、当該任期制教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た在職期間とする。
- 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4条第1項（傷病または死亡による退職に係る部分に限る。）、第5条第1項または第6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。
- 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。

（地方公務員等として在職した後引き続いて職員となった者に対する退職手当に係る特例）

第11条 職員のうち、理事長の要請に応じ、引き続いて地方公共団体（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、職員としての在職期間を当該地方公共団体に使用される者としての在職の期間に通算することと定めている地方公共団体に限る。以下この条において同じ。）もしくは、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、職員が理事長の要請に応じ、引き続いて当該公庫等に使用される者となった場合に、職員としての在職期間を当該公庫等の職員としての在職期間に通算することと定めている公庫等に限る。以下この条において同じ。）または、地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条に規定する地方独立行政法人の退職手当（これに相当する給付を含む。）に関する規程において、職員が理事長の要請に応じ、引き続いて当該地方独立行政法人に使用される者となった場合に、職員としての在職期間を当該地方独立行政法人の職員としての在職期間に通算することと定めている地方独立行政法人に限る。以下この条において同じ。）に使用される者（以下「地方公務員等」という。）となるため退職し、かつ、引き続き地方公務員等として在職した後、引き続いて再び職員となった者の前条第1項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、退職により、この規程の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基礎となった在職期間は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。

- 2 地方公務員等が、理事長の依頼に基づき地方公共団体、公庫等または地方独立行政法人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、引き続いて職員となった場合におけるその者の職員としての引き続いた在職期間には、その者の地方公務員等としての引き続いた在職期間を含むものとする。ただし、退職により、この規程の規

定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基礎となった在職期間は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。

- 3 前2項の場合における地方公務員等としての在職期間の計算については、前条の規定を準用する。

第12条 職員が引き続いて役員（公立大学法人滋賀県立大学役員退職手当規程第1条に規定する役員をいう。以下同じ。）から職員となった場合におけるその者の職員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた役員としての在職期間を含むものとする。

- 2 前項における役員としての在職期間の計算については、第10条の規定を準用する。

（役員の前在職期間を有する職員の退職手当の額の特例）

第13条 引き続いた役員の前在職期間を有する職員の退職手当の額は、第4条から第7条の規定にかかわらず、当該職員に係る役員の前在職期間について、当該役員の業績に応じ、これを増額また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。

（定年前に退職する意思を有する職員の募集等）

第13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つて、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条の理事長が別に定める年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
- (2) 組織の改廃または勤務場所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織また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「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または期間、募集をする人数および募集の期間その他当該募集に関し必要な事項であつて理事長が別に定めるものを記載した要項（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、理事長が別に定めるところにより、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) 前項に規定する退職すべき期日また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
- (2) 職員就業規則第45条の規定による懲戒処分（管理または監督に係る職務を怠った場合における処分として理事長が別に定めるものを除く。）またはこれに準ずる処分を募集の開始の日において受けている者また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「応募」という。）また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つて、理事長は職員に対しこれらを強制してはならない。

5 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「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つて、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、理事長は、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をしないことができる。

(1) 応募が募集実施要項または第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45条の規定による懲戒処分（第3項第3号の理事長が別に定める処分を除く。）また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つて、その非違の内容およ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県民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合

(4) 応募者を引き続き業務に従事させることが業務の能率的運営を確保し、また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 理事長は、認定をし、またはしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、理事長が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。

7 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、認定を行つた後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、理事長が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の通知を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17条第1項各号のいずれかに該当するに至つたとき。

(2) 第24条第1項または第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つたとき。

(3) 募集実施要項に記載された退職すべき期日も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、またはこれらの期日に退職しなかつたとき（前2号に掲げるときを除く。）。

(4) 職員就業規則第45条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分および第3項第3号の理事長が別に定める処分を除く。）また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。

（予告を受けない退職者の退職手当）

第14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、

一般の退職手当の外、その差額に相当する金額（以下「一般の退職手当等」という。）を退職手当として支給する。

（遺族の範囲および順位）

第15条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- （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、祖父母およ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

（懲戒解雇等処分）

第16条 この条から第23条までにおいて、懲戒解雇等処分とは、職員就業規則第46条第1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等の退職手当の支給制限）

第17条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当する者であるときは、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その他の事情を勘案して、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。

- （1）懲戒解雇等処分を受けて退職した者

(2) 職員就業規則第25条第1項第2号および第3号の規定により解雇またはこれに準ずる退職をした者

- 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、前項に規定す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しれないときは、当該処分の内容を公告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、その公告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18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 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、公立大学法人滋賀県立大学不服申立規程第3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、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。

- 5 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理事長は、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
- 6 第3項の規定による支払差止処分を行った理事長は、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。
- 8 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19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号または第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17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公立大学法人滋賀県立大学定年前再雇用短時間勤務職員就業規則第15条の規定による懲戒解雇処分（以下「定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分」という。）を受けたとき。

(3) 理事長が、当該退職をした者（定年前再雇用短時間勤務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、理事長は、当該遺族に対し、第17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3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17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20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17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) 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定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分を受けたとき。

(3) 理事長が、当該退職をした者（定年前再雇用短時間勤務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 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17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21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、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17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17条第2項および第3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22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20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。以下この項から第6項までにおいて同じ。）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20条第4項または前条第2項において準用する第17条第2項の規定による通知を受けた場合において、第20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（次項から第5項まで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18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20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20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 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定年前再雇用短時間勤務職員に対する解雇処分を受けた場合において、第20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行為に関し定年前再雇用短時間勤務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。
- 6 前各項の規定による処分にに基づき納付する金額は、第17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ってはならない。
- 7 第17条第2項および第20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。

(懲戒等審査委員会の意見の聴取)

- 第23条 理事長は、第19条第1項第3号もしくは第2項、第20条第1項、第21条第1項または前条第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、懲戒等審査委員会の意見を聴かなければならない。
- 2 懲戒等審査委員会は、第19条第2項、第21条第1項または前条第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つた場合には、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 懲戒等審査委員会は、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。

- 懲戒等審査委員会は、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、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。

(職員が退職した後に引き続き職員となつた場合等における退職手当の不支給)

第24条 職員が退職した場合（第17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、その者が退職の日またはその翌日に再び職員となつたときは、この規程の規定による退職手当は、支給しない。

- 職員が引き続き地方公務員等となつた場合において、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また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。

- 職員が第11条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き地方公務員等となつた場合または同条第2項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続き地方公務員等となつた場合においては、この規程による退職手当は支給しない。

- 職員が引き続き役員となつたときは、この規程による退職手当は、支給しない。

(委任)

第25条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

付 則

- この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の職員となつた者の第11条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間の計算については、その者の滋賀県職員退職手当条例（昭和28年滋賀県条例第24号）第2条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間の始期から職員としての引き続いた在職期間とみなす。
- この規程の施行の日に現に在職する職員で財団法人滋賀総合研究所の職員から引き続いて職員となつたもの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、その者の財団法人滋賀総合研究所の職員としての引き続いた在職期間を職員としての引き続いた在職期間とみなす。ただし、その者が財団法人滋賀総合研究所を退職したことにより退職手当（これに相当する給与を含む。）の支給を受けているときは、この限りではない。
- 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第4条から第7条までの規定により計算した額にそれぞれ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5第1項中「前条」とあるのは、「前条ならびに付則第4項」とする。
- 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第4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、同項または第6条の2の規定により計算した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
- 当分の間、35年を超える期間継続して退職した者（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を除く。)で第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年として付則第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、42年を超える期間勤続して退職した者で第4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、同条の規定にかかわらず、その者が第6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年として付則第4項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 8 退職した者の基礎在職期間中に給料月額の変額改定(平成18年3月31日以前に滋賀県職員給与条例または滋賀県公立学校職員給与条例の規定により行われた給料月額の変額改定で理事長が別に定めるものを除く。)によりその者の給料月額が変額されたことがある場合において、その者の変額後の給料月額が変額前の給料月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする規程の適用を受けたことがあるときは、この規程の規定による給料月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第9条の5第2項に規定する基本給月額に含まれる給料の月額については、この限りでない。

#### 付 則

- 1 この規程は、平成19年1月1日から施行する。
- 2 職員が新制度適用職員(職員であつて、その者がこの規程の施行の日(以下「施行日」という。)以後に退職することにより改正後の公立大学法人滋賀県立大学職員退職手当規程(以下「新規程」という。)の規定による退職手当の支給を受けることとなる者をいう。以下同じ。)として退職した場合において、その者が平成18年3月31日に滋賀県職員退職手当条例の適用を受ける職員として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(滋賀県職員等の給与に関する条例または滋賀県公立学校職員の給与に関する条例に基づく額、もしくは平成18年4月1日付則第3項に規定する職員については理事長が定める額)を基礎として、同日において適用される滋賀県職員退職手当条例(以下「旧条例」という。)第3条から第5条の2まで、第6条および付則第22項から第24項まで、付則第9項の規定による廃止前の滋賀県職員の退職手当に関する特例を定める条例(昭和50年滋賀県条例第38号。付則第4項において「特例条例」という。)、付則第10項の規定による改正前の滋賀県職員退職手当暫定措置条例の一部を改正する条例(昭和37年滋賀県条例第47号。以下この項および付則第4項において「条例第47号」という。)付則第5項、付則第11項の規定による改正前の滋賀県職員退職手当条例の一部を改正する条例(昭和48年滋賀県条例第33号。以下この項および付則第4項において「条例第33号」という。)付則第5項から第8項までならびに付則第12項の規定による改正前の滋賀県職員退職手当条例等の一部を改正する条例(平成15年滋賀県条例第80号。以下この項および付則第4項において「条例第80号」という。)付則第12項の規定により計算した額(当該勤続期間が43年または44年の者であつて、傷病もしくは死亡によらずにその者の都合によりまたは業務によらない傷病により退職したものにあつては、その者が改正前の公立大学法人滋賀県立大学職員退職手当規程(以下「旧規程」という。)第6条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、

その者の当該勤続期間を35年として旧規程付則第4項の規定の例により計算して得られる額)にそれぞれ100分の87(当該勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病または死亡によらずにその者の都合により退職したものおよび37年以上42年以下の者で業務によらない傷病により退職したものを除く。)にあつては104分の87)を乗じて得た額が、新規程第3条の2から第7条までおよび第9条から第9条の5までならびに付則第4項から第7項までの規定により計算した退職手当の額(以下「新規程等退職手当額」という。)よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべきこれらの規定による退職手当の額とする。

3 職員のうち新規程第11条第2項の規定により新規程第6条の2第2項第2号から第4号までに規定する期間が新規程第10条第1項および第2項に規定する職員としての引き続いた在職期間に含まれる者であつて、平成18年3月31日が当該職員の職員としての引き続いた在職期間に含まれる期間に含まれるものが新制度適用職員として退職した場合における当該退職による退職手当についての前項の規定の適用については、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別に定める額」とする。

4 職員が施行日以後平成21年3月31日までの間に新制度適用職員として退職した場合において、その者についての新規程等退職手当額が平成18年3月31日にその者が滋賀県職員退職手当条例の適用を受ける職員であった場合には、同日に受けていた給料月額を退職の日の給料月額とみなして旧条例第3条から第5条の2まで、第6条および付則第22項から第24項まで、付則第9項の規定による廃止前の特例条例、付則第10項の規定による改正前の条例第47号付則第5項、付則第11項の規定による改正前の条例第33号付則第5項から第8項までならびに付則第12項の規定による改正前の条例第80号付則第12項の規定により計算した退職手当の額(以下「旧条例等退職手当額」という。)よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、新規程等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) 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額(その少ない額が10万円を超える場合には、10万円)

ア 新規程第9条の4の規定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

イ 新規程等退職手当額から旧条例等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その勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額(その少ない額が100万円を超える場合には、100万円)

ア 新規程第9条の4の規定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

イ 新規程等退職手当額から旧条例等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その勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額(その少ない額が50万円を超える場合には、50万円)

ア 新規程第9条の4の規定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

イ 新規程等退職手当額から旧条例等退職手当額を控除した額

5 付則第3項に規定する者が新制度適用職員として退職した場合における当該退職による退職手当についての前項の規定の適用については、同項中「受けていた給料月額」とあるのは、「受けていた給料月額に相当する額として理事長が別に定める額」とする。

6 基礎在職期間（新規程第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。）の初日が施行日前である者に対する同条の規定の適用については、同条第1項中「基礎在職期間」とあるのは、「基礎在職期間（平成19年1月1日以後の期間に限る。）」とする。

7 新規程第9条の4の規定により退職手当の調整額を計算する場合において、基礎在職期間の初日が平成8年4月1日前である者に対する同条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同条の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第1項	その者の基礎在職期間（	平成8年4月1日以後のその者の基礎在職期間（
第2項	基礎在職期間	平成8年4月1日以後の基礎在職期間

8 この付則に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、理事長が別に定める。

付 則

この規程は、平成21年1月23日から施行する。

付 則

この規程は、理事長が別に定める日から施行する。

付 則

（施行期日）

1 この規程は、平成25年1月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（1）付則第5項の規定 公布の日

（2）第4条から第7条まで、第9条の3および第9条の4第4項第1号から第5号までの改正規定、第13条の次に1条を加える改正規定ならびに付則第4項の規定 公布の日から起算して1年を超えない範囲内において理事長が別に定める日

（経過措置）

2 改正後の公立大学法人滋賀県立大学職員退職手当規程（以下「新退職手当規程」という。）付則第4項（新退職手当規程付則第6項および第7項においてその例による場合を含む。）および第5項の規定の適用については、新退職手当規程付則第4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日までの間においては「1

00分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」とする。

- 3 新退職手当規程中、改正規程（平成19年1月1日施行）付則第2項の規定の適用については、同項中「100分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「100分の92」と、「104分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては「104分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては「104分の92」とする。
- 4 この規程の施行の際現に職員として在職した者が改正前の公立大学法人滋賀県立大学職員退職手当規程第5条第1項に規定する25年未満の期間勤続し、勤務場所の移転により退職した者であつて理事長が承認したもの（その者が新退職手当規程第6条第1項第3号に掲げる者に該当する場合を除き、その者の勤続期間が11年未満である場合に限る。）には、新退職手当規程第5条第1項に規定する11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、同項第2号に掲げるものとみなして、同項の規定を適用する。
- 5 この付則に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、理事長が別に定める。

#### 付 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

#### 付 則

この規程は、平成27年10月1日から施行する。

#### 付 則

- 1 この規程は、平成30年3月6日から施行する。
- 2 平成30年3月6日以降の当分の間、規程（平成18年4月1日施行）付則第4項中「100分の87」を「100分の83.7」とする。
- 3 平成30年3月6日以降の当分の間、規程（平成19年1月1日施行）付則第2項中「業務によらない傷病」を「通勤による傷病以外の業務によらない傷病」とし、「100分の87」を「100分の83.7」とし、「104分の87」を「104分の83.7」とする。

#### 付 則

- 1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 当分の間、規程（平成18年4月1日施行）付則第4項中「第7条」を「第7条までおよび付則第5項から第12項」とする。
- 3 当分の間、規程（平成18年4月1日施行）付則第5項中「同項または第6条の2」を「同項または第6条の2および付則第7項から第10項まで」とする。
- 4 当分の間、規程（平成18年4月1日施行）付則第6項中「第6条」を「第6条または付則第6項」とする。
- 5 当分の間、第5条第1項の規定は、11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、

60歳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（同項または同条第2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。この場合における第4条の規定の適用については、同条第1項中「または第6条」とあるのは、「第6条または付則第6項」とする。

6 当分の間、第6条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であつて、60歳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（同項または同条第2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。この場合における第4条の規定の適用については、同条第1項中「または第6条」とあるのは、「第6条または付則第6項」とする。

7 職員給与規程（令和5年4月1日施行）付則第2項の規定による職員の給料月額の設定（次項および第10項において「給料月額7割措置」という。）は、給料の月額の減額改定に該当しないものとする。

8 当分の間、給料月額7割措置の適用を受ける者のうち、第6条の2第1項に規定する理由（給料月額7割措置によりその者の給料月額が減額されたことがある場合および当該減額をされた日（以下この項において「7割措置減額日」という。）における同項の理由を除く。）によりその者の給料月額が減額されたことがある者については、当該減額をされた日（以下この項において「特別特定減額日」という。）の前日におけるその者の給料月額のうち最も多いもの（当該特別特定減額日が7割措置減額日より前のものであつて、当該給料月額がこの項に規定する7割措置前給料月額を超えるものに限る。）（以下この項および次項において「特別特定減額前給料月額」という。）が退職の日におけるその者の給料月額よりも多く、かつ、給料月額7割措置によりその者の給料月額が減額改定されたことがある場合において、当該7割措置減額日の前日におけるその者の給料月額（以下この項および次項において「7割措置前給料月額」という。）が退職の日におけるその者の給料月額より多いときは、その者に対して支給する退職手当の基本額は、第6条の2の規定にかかわらず、次に掲げる額の合計額とする。

(1) その者が特別特定減額前給料月額（当該特別特定減額前給料月額に係る特別特定減額日が2以上ある場合は、これらのうち最も遅い日の前日におけるものをいう。以下この項および次項において同じ。）に係る減額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別特定減額前給料月額を基礎として、第4条から第6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) その者が7割措置前給料月額に係る減額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7割措置前給料月額に、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 その者が7割措置前給料月額に係る減額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7割措置前給料月額を基礎として、第4条から第6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対する割合

イ 前号に掲げる額の特別特定減額前給料月額に対する割合

(3) 退職の日におけるその者の給料月額に、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第4条から第6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の日におけるその者の給料月額に対する割合

イ 前号に掲げる額の7割措置前給料月額に対する割合

9 前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 特別特定減額前給料月額に60を乗じて得た額

(2) 60未満 次のアまたはイに掲げる前項第3号イに掲げる割合の区分に応じ当該アまたはイに定める額

ア 60以上 特別特定減額前給料月額に前項第2号イに掲げる割合

を乗じて得た額および7割措置前給料月額に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

イ 60未満 特別特定減額前給料月額に前項第2号イに掲げる割合を乗じて得た額、7割措置前給料月額に前項第3号イに掲げる割合から同項第2号イに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額および退職日給料月額に60から同項第3号イに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額の合計額

10 当分の間、前2項の規定の適用を受ける者以外の給料月額7割措置の適用を受ける者のうち、任用の事情を考慮して前2項の規定の適用を受ける者との権衡上必要があると認められる者に対する退職手当の基本額は、第6条の2の規定にかかわらず、前2項の規定に準じて計算した額とする。

11 当分の間、第5条第1項第3号ならびに第6条第1項第3号、第5号および第6号に掲げる者に対する第7条および第9条の3の規定の適用については、第7条中「定年に達したことにより退職することとなる日から1年前」とあるのは「定年（職員就業規則第2条第2項も規定する教員以外の者にあつては60歳とし、同条第2項に規定する教員にあつては65歳とする。）に達する日の属する年度の前年度の3月31日」と、第7条の表第5条第1項および第6条第1項の項、第6条の2第1項第1号の項および第6条の2第1項第2号の項ならびに第9条の3の表第9条の項、第9条の2第1号の項および第9条の2第2号の項中「定年」とあるのは「定年（職員就業規則第2条第2項も規定する教員以外の者にあつては60歳とし、同条第2項に規定する教員にあつては65歳とする。）」とする。

12 当分の間、第6条第1項第2号および第4号に掲げる者であつて、第7条の規定の適用を受けるものに対する付則第8項および第9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
付則第8項第1号	および特別特定減額前給料月額	ならびに特別特定減額前給料月額および特別特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する

		年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額の合計額
付則第8項第2号	および7割措置前給料月額	ならびに7割措置前給料月額および7割措置前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額の合計額
付則第8項第2号イ	特別特定減額前給料月額	特別特定減額前給料月額および特別特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額の合計額
付則第8項第3号	給料月額に、	給料月額および給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額の合計額に、
付則第8項第3号イ	7割措置前給料月額	7割措置前給料月額および7割措置前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額の合計額
付則第9項	前項の	付則第12項の規定により読み替えて適用する前項の
	特別特定減額前給料月額	特別特定減額前給料月額および特別特定減額前給料月額に退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数1年につき当該年数に応じて100分の3を超えない範囲内で規則で定める割合を乗じて得た額の合計額

付 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。