

国立大学法人琉球大学職員退職手当規程（千原事業場）

〔平成16年4月1日〕
制 定

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人琉球大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第34条第2項の規定に基づき、国立大学法人琉球大学（以下「本学」という。）の職員（就業規則第26条の規定により採用された職員を除く。以下「職員」という。）に対する退職手当の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（遺族の範囲及び順位）

第1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、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

（退職手当の支給等）

第2条 この規程による退職手当は、職員が退職（解雇された場合による退職を含む。以下同じ。）した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 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、直接この規程によるその支給を受けるべき者に支払わなければならない。

3 前項の規定による退職手当は、支給を受けるべき者の申出に基づき、その者の名義の預貯金口座に振り込むことによって支払うことができる。

4 次条及び第7条の3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認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。

い。

(退職手当の額)

第2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条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第7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3条 次条又は第5条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職した日におけるその者の本給月額並びに本給の調整額及び教職調整額の月額の合計額(国立大学法人琉球大学年俸制(Ⅰ)適用教員給与規程及び国立大学法人琉球大学年俸制(Ⅱ)適用教員給与規程の適用を受ける大学教員にあっては、当該教員が採用の時から教育職本給表(一)が適用される教員であったものとして国立大学法人琉球大学職員給与規程等により再計算した場合に退職日に受け取ることとなる本給月額及び本給の調整額の月額の合計額)(以下「退職日本給月額」といい、職員が休職、停職、減給その他の理由によりその者の退職日本給月額の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの理由がないと仮定した場合においてその者が受けるべき退職日本給月額とする。)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、負傷若しくは病気(国家公務員共済組合法第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ものに限る。以下「傷病」という。)又は死亡によらず、かつ、第10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12条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、就業規則第27条第2項各号(第3号を除く。)の規定により解雇された者を含み、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を除く。以下この項及び第7条の2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、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

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

(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第4条 11年以上25年未満の期間勤続した者であつて、次に掲げるものに対する退職手当の基

本額は、退職日本給月額に、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) 就業規則第25条の規定により退職した者（同規則同条第3項の規定により定年の特例について、特に必要があると認められ別に定められた期限の到来により退職した者を含む。）
 - (2) 就業規則第23条第3号の規定により退職した者
 - (3) 競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）第31条第1項に規定する実施期間の初日以後1年を経過する日までの期間内に、学長の要請に応じ、引き続いて同項に規定する対象公共サービス従事者となるために退職した者
 - (4) 第10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5条 次に掲げる者に対する退職手当の基本額は、退職日本給月額に、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、就業規則第25条の規定により退職した者（同規則同条第3項の規定により定年の特例について、特に必要があると認められ別に定められた期限の到来により退職した者を含む。）
 - (2) 就業規則第28条第1項の規定により解雇された者
 - (3) 第10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、就業規則第23条第3号の規定により退職した者
 - (6) 25年以上勤続し、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律第51号）第31条第1項に規定する実施期間の初日以後1年を経過する日までの期間内に、学長の要請に応じ、引き続いて同項に規定する対象公共サービス従事者となるために退職した者
 - (7) 25年以上勤続し、第10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年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、若しくは解雇され、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

(本給月額の変額改定以外の理由により本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5条の2 退職した者の基礎在職期間中に、本給月額の変額改定(本給月額の変額改定をする法令が制定され、又はこれに準ずる給与の支給の基準が定められた場合において、当該法令又は給与の支給の基準による改定により当該改定前に受けていた本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本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本給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前本給月額」という。)が退職日本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、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本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本給月額を基礎として、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) 退職日本給月額に、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本給月額に対する割合
ロ 前号に掲げる額の特定減額前本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による退職手当の支給を受けたこと又は第8条第5項に規定する他の国立大学法人等に使用される者、第9条第1項に規定する国家公務員等若しくは第10条の2第1項に規定する法人等役員として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8条第7項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第12条第1項若しくは第14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職員、第8条第5項に規定する他の国立大学法人等に使用される者、第9条第1項に規定する国家公務員等又は第10条の2第1項に規定する法人等役員となったときは当該退職の日以前の期間)を除く。)をいう。

- (1) 職員としての引き続いた在職期間
- (2) 第8条第5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他の国立大学法人等に使用される者としての引き続いた在職期間

- (3) 第8条第6項に規定する再び職員となった者の同項に規定する他の国立大学法人等に使用される者としての引き続いた在職期間
- (4) 第9条第1項に規定する再び職員となった者の同項に規定する国家公務員等としての引き続いた在職期間
- (5) 第9条第2項に規定する場合における国家公務員等としての引き続いた在職期間
- (6) 第10条第1項に規定する再び職員となった者の同項に規定する役員としての引き続いた在職期間
- (7) 第10条第2項に規定する場合における役員としての引き続いた在職期間
- (8) 第10条の2第1項に規定する再び職員となった者の同項に規定する法人等役員としての引き続いた在職期間
- (9) 第10条の2第2項に規定する場合における法人等役員としての引き続いた在職期間
- (10) 前各号に掲げる期間に準ずるものとして学長が認める在職期間

(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例)

第5条の3 第4条第1項第4号及び第5条第1項(第1号及び第5号を除く。)の規定に該当する者(退職日本給月額又は特定減額前本給月額が一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の指定職俸給表6号俸の額に相当する額以上である者を除く。)のうち、定年に達する日の6月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4条第1項、第5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4条第1項及び第5条第1項	退職日本給月額	退職日本給月額及び退職日本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(以下この項において「定年前年数」という。)1年につき100分の3(退職日本給月額が一般職給与法の指定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1、退職日本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2)を乗じて得た額の合計額
第5条の2第1項第1号	及び特定減額前本給月額	並びに特定減額前本給月額及び特定減額前本給月額に退職の日において定められ

		<p>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（以下この項において「定年前年数」という。）1年につき100分の3（特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1，特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2）を乗じて得た額の合計額</p>
第5条の2第1項第2号	退職日本給月額に、	<p>退職日本給月額及び退職日本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（以下この項において「定年前年数」という。）1年につき100分の3（特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1，特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2）を乗じて得た額の合計額に、</p>
第5条の2第1項第2号ロ	前号に掲げる額	<p>その者が特定減額前本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本給月額を基礎として、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</p>

（退職手当の基本額の最高限度額）

第6条 第3条から第5条までの規定により計算した退職手当の基本額が退職日本給月額に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。

(本給月額減額改定以外の理由により本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の最高限度額)

第6条の2 第5条の2第1項の規定により計算した退職手当の基本額が次の各号に掲げる同項第2号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 特定減額前本給月額に60を乗じて得た額
- (2) 60未満 特定減額前本給月額に第5条の2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本給月額に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

(定年前早期退職者に対する退職手当の基本額の最高限度額)

第6条の3 第5条の3に規定する者に対する前2条の規定の適用については、次の表の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6条	第3条から第5条まで	前条の規定により読み替えて適用する第5条
	退職日本給月額	退職日本給月額及び退職日本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（以下この項において「定年前年数」という。）1年につき100分の3（退職日本給月額が一般職給与法の指定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1，退職日本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2）を乗じて得た額の合計額
	これらの	前条の規定により読み替えて適用する第5条の
第6条の2	第5条の2第1項の	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項の
	同項第2号ロ	第5条の3の規定により読み替えて適用する同項第2号ロ
	同項の	同条の規定により読み替えて適用する同項の

第6条の2第1号	特定減額前本給月額	特定減額前本給月額及び特定減額前本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（以下この項において「定年前年数」という。）1年につき100分の3（特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1、特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2）を乗じて得た額の合計額
第6条の2第2号	特定減額前本給月額	特定減額前本給月額及び特定減額前本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（以下この項において「定年前年数」という。）1年につき100分の3（特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1、特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2）を乗じて得た額の合計額
	第5条の2第1項第2号ロ	第5条の3の規定により読み替えて適用する第5条の2第1項第2号ロ
	及び退職日本給月額	並びに退職日本給月額及び退職日本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（以下この項において「定年前年数」という。）1年につき100分の3（特定減額前本給月額が一般職給与法の指

	定職俸給表4号俸の額に相当する額以上である職員にあつては100分の1, 特定減額前本給月額が一般職給与法の指定職俸給表1号俸の額に相当する額以上同表4号俸の額に相当する額未満である職員及び定年前年数が1年である職員にあつては100分の2) を乗じて得た額の合計額
当該割合	当該第5条の3の規定により読み替えて適用する同号ロに掲げる割合

(退職手当の基本額の調整)

第7条 当分の間,次の各号に該当する場合には,第3条から前条までの規定により計算した退職手当の基本額にかかわらず,次の各号により計算した額とする。

- (1) 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3条から第5条の3までの規定により計算した額に100分83.7を乗じて得た額とする。この場合において,第7条の3第1項中「第5条の2」とあるのは,「第5条の2,第7条第1号」とする。
- (2) 36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第3条第1項の規定に該当する者に対する退職手当の基本額は,同項又は第5条の2の規定により計算した額に前号に定める割合を乗じて得た額とする。
- (3) 35年を超える期間勤続して退職した者で第5条の規定に該当する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年として第1号の規定の例により計算して得られる額とする。
- (4) 42年を超える期間勤続して退職した者で第3条第1項の規定に該当する者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5条の規定に該当する退職をしたものとし,かつ,その者の勤続期間を35年として第1号の規定の例により計算して得られる額とする。

(退職手当の調整額)

第7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5条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(就業規則第22条第1項の規定による休職(職務上の傷病による休職,通勤による傷病による休職,職員を国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号。以下「退職手当法施行令」という。)第6条に規定する法人その他これに準ずると学長が認める団体の業務に従事させるための休職及び当該休職以外の休職であつて職員を当該職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事させるためのもので当該業務への従事が職務の能率的な運営に特に資するものとして学長が認める要件を満たすものを除く。),同規則第55条第1項第3号の規定による停

職、国立大学法人琉球大学職員の育児・介護休業等に関する規程による育児休業（以下「育児休業」という。）若しくは育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）、国立大学法人琉球大学職員の自己啓発等休業に関する規程による自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）その他これに準ずる理由により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をと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。）のうち学長が認めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。

- (1) 第1号区分 95,400円
- (2) 第2号区分 78,750円
- (3) 第3号区分 70,400円
- (4) 第4号区分 65,000円
- (5) 第5号区分 59,550円
- (6) 第6号区分 54,150円
- (7) 第7号区分 43,350円
- (8) 第8号区分 32,500円
- (9) 第9号区分 27,100円
- (10) 第10号区分 21,700円
- (11) 第11号区分 0円

2 退職した者の基礎在職期間に第5条の2第2項第2号から第7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、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、役職の職制上の段階、職務の級、階級その他職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して、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、調整月額のうちにその額が等しいものがある場合において、調整月額に順位を付す方法その他の本条の規定による退職手当の調整額の計算に関し必要な事項は、別に定める。

（退職手当の額に係る特例）

第7条の3 第5条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が退職の日におけるその者の基本給月額に当該各号に掲げる割合を乗じて得た額

に満たないときは、第2条の2、第5条、第5条の2及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。

- (1) 勤続期間1年未満の者 100分の270
- (2) 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360
- (3) 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450
- (4) 勤続期間3年以上の者 100分の540

2 前項の「基本給月額」とは、本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額をいう。

(勤続期間の計算)

第8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12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になったときは、前2項の規定による在職期間の計算については、引き続いて在職したものとみなす。

4 前3項の規定による在職期間のうちには休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。))及び育児短時間勤務をした期間については、その月数の3分の1に相当する月数、自己啓発等休業をした期間(当該自己啓発等休業に係る大学等における修学又は国際貢献活動の内容が職務の能率的な運営に特に資するものとして学長が認める要件を満たすことについて、当該休業期間の初日の前日までに学長が認めたものを除く。)その他別に定める事由により現実に職務をと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て得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、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、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構、放送大学学園(旧独立行政法人メディア教育開発センターから引き続いて職員となった者に限る。)、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(同機構就業規則に規定する教育職職員に限る。))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。)に使用される者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に使用される者としての引き続いた在職期間(当該他の国立大学法人等の退職手当(これに相当する給付を含む。))に関する規程において当該他の国立大学法人等に使用される者としての在職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。ただし、当該他の国立大学法人等において退職手当相当額が含まれる年俸を受給する職員として在職していた期間があるときは、当該期間を除く。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に使用される者としての引き続いた在職期間の計算については、前4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の支給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は、その者の他の国立大学法人等に使用される者としての引き続いた在職期間

には含まないものとする。

- 6 職員が第19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に使用される者となり、引き続き他の国立大学法人等に使用される者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、職員としての引き続きいた在職期間として計算する。
- 7 前各項の規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満（第3条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第4条第1項又は第5条第1項の規定により退職手当の基本額を計算する場合にあっては、1年未満）の場合には、これを1年とする。
- 8 前項の規定は、前条の規定によ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。
- 9 国立大学法人琉球大学非常勤職員就業規則第2条第1号に規定する非常勤職員が、国立大学法人琉球大学非常勤職員（フルタイム職員）年度一時金規程による年度一時金の支給を受けることなく引き続き職員になったときは、当該非常勤職員の在職期間を職員としての在職期間に含むものとする。

（国家公務員等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9条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて国、行政執行法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人をいう。以下同じ。）若しくは地方公共団体（退職手当（これに相当する給付を含む。）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と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（前条第5項に定める法人を除き、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、職員としての勤続期間を当該公庫等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公庫等に限る。）（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いた在職期間とみなす。
- 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、引き続いて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 前2項の場合における国家公務員等としての在職期間の計算については、前条（第5項及

び第6項を除く。)の規定を準用する。

- 4 職員を国等の機関業務に従事させるための休職の期間は、第8条第4項の規定にかかわらず職員の引き続いた在職期間に全期間算入するものとする。
- 5 国家公務員等がその身分を保有したまま引き続いて職員となった場合におけるその者の第8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。

(本学の役員となった者の在職期間の計算)

- 第10条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて本学の役員(常時勤務に服することを要しない者を除く。以下同じ。)となるため退職をし、かつ、引き続き役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8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 役員が、引き続いて職員となった場合におけるその者の第8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、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2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8条(第5項及び第6項を除く。)の規定を準用する。
 - 4 引続いた役員としての在職期間を有する職員の退職手当の基本額は、第3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にかかわらず、当該職員に係る役員の在職期間について、当該役員の業績に応じ、これを増額し、又は減額することができる。

(法人等役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10条の2 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて行政執行法人又は退職手当法第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、職員が学長の要請に応じ、引き続いて当該公庫等の役員となった場合に、職員としての勤続期間を当該公庫等の役員としての勤続期間に通算することと定めている公庫等に限る。以下「法人等」という。)の役員(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いて再び職員となった者の第8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 法人等役員が、法人等の要請に応じ、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第8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、その者の法人等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8条(第5項及び第6項を除く。)の規定を準用する。
 - 4 引き続いた法人等役員としての在職期間を有する職員の退職手当の基本額は、第3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にかかわらず、当該職員にかかる法人等役員の在職期間について、当該法人等役員の業績に応じ、これを増額し、又は減額すること

ができる。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第10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5条の3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) 組織の改廃又は事業場若しくは施設の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は事業場若しく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) 臨時的に雇用される職員及び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) 就業規則第55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。）を募集の開始の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つて、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、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を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、就業規則第55条の規定による懲戒処分（第3項第3号において除かれる処分を除く。）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本学の信用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本学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、当該期間内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12条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。
 - (2) 第19条第1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) 就業規則第55条の規定による懲戒処分（懲戒解雇及び第3項第3号において除かれる処分を除く。）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。
- 9 前各項に規定するほか、募集等について必要な事項は、学長が別に定める。

（定義）

第11条 次条から第18条までにおいて、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 懲戒解雇 就業規則第55条第1項第6号の規定による懲戒解雇
- (2) 諭旨解雇 就業規則第55条第1項第5号の規定による諭旨解雇
- (3) 催告期間 就業規則第55条第1項第5号に規定する期間
- (4) 退職 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退職

（懲戒解雇処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第12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、学長は、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、当該非違が本学に対する信頼に及ぼす影響その他の事情を勘案して、当該退職手当の全部又は一部（第3号に該当する場合においては、当該退職に係る退職手当の基本額の2分の1を限度とする。）を支給しないこととする処分を行うことができる。

- (1) 懲戒解雇処分を受けて退職した者（諭旨解雇処分を受けて、催告期間内に勧告に応じないため懲戒解雇された者を含む。）
 - (2) 就業規則第27条第1項第2号の規定により解雇された者
 - (3) 諭旨解雇処分を受けて、催告期間内に勧告に応じて退職した者
- 2 学長は、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するものとする。

3 学長は、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、民事訴訟法（平成8年法律第109号）第5章に規定する公示送達をも
って当該通知に代えることができる。

（退職手当の支払の差止め）

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、学長は、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、学長は、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
者に犯罪があると学長が思料するに至ったときであって、その者に対し退職手当の額を
支払うことが本学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) 学長が、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、学長は、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 学長は、第1項又は第2項の規定による支払差止処分について、次の各号のいずれかに
該当するに至った場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。た
だし、第3号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎在職
期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが
支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となった起訴又は
行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合

(2) 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となった起訴又は
行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び
無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があった場合であって、

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 学長は、第3項の規定による支払差止処分について、当該支払差止処分を受けた者が次条第2項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から1年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。

6 前2項の規定は、学長が、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14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、学長は、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、当該退職手当の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第12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の行為に関し国立大学法人琉球大学常勤再雇用職員規程第11条又は国立大学法人琉球大学短時間再雇用職員規程第10条の規定による懲戒解雇処分(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) 学長が、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3号に該当するときは、学長は、当該遺族に対し、第12条第1項に規定する事情を勘案して、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 学長は、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 学長は、前項の規定による意見の聴取を行うにあつては、意見の聴取を行うべき期日までに相当な期間において、当該処分を受けるべき者に対し、次に掲げる事項を書面によ

り通知しなければならない。

- (1) 予定される処分内容及び根拠となる規程の条項
- (2) 処分の原因となる事実
- (3) 意見聴取の期日及び場所
- (4) 意見聴取に関する事務を所掌する事務組織の名称

- 5 学長は、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、その者の氏名、同項第3号及び第4号に掲げる事項並びに同項各号に掲げる事項を記載した書面をいつでもその者に交付する旨を大学本部棟の掲示場に掲示することをもって当該通知に代えることができる。この場合においては、その掲示を始めた日から起算して2週間を経過した日に、当該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。
- 6 学長は、第1項第3号又は第2項の規定による処分を受けるべき者が正当な理由なく第4項の規定により通知した意見聴取の期日に意見の聴取に応じない場合には、当該意見の聴取を終結することができる。
- 7 第12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。
- 8 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。

(退職をした者の退職手当の返納)

第15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、学長は、当該退職をした者に対し、第12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、当該退職手当の額の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- (1) 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき。
 - (2) 当該退職をした者が当該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) 学長が、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 第12条第2項及び前条第3項から第6項までの規定は、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16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。) 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3号に該当するときは、学長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第12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、当該退職手当の額の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- 2 第12条第2項及び第14条第3項から第6項までの規定は、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17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15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、学長が、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、学長は、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15条第3項又は前条第2項において準用する第14条第4項の規定による通知を受けた場合において、第15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、学長は、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13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15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、学長は、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

において第15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、学長は、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、当該退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 5 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に当該退職に係る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15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、学長は、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、当該退職手当の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。
- 6 前各項の規定による処分に基づき納付する金額は、第12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人の生計の状況その他の事情を勘案して、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、当該退職手当の額を超えることとなってはならない。
- 7 第12条第2項及び第14条第3項から第6項までの規定は、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。

(懲戒委員会への諮問等)

- 第18条 学長は、第14条第1項第3号若しくは第2項、第15条第1項第3号、第16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「懲戒解雇処分相当による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、国立大学法人琉球大学職員懲戒等規程（以下この条において「職員懲戒等規程」という。）に規定する懲戒処分に関する審査を行う委員会（以下この条において「懲戒委員会」という。）に諮問しなければならない。
- 2 職員懲戒等規程の懲戒処分の審査に関する規定は、前項の規定による懲戒委員会の審査に準用する。
- 3 第15条第1項第2号に規定する再雇用職員に対する解雇処分に係る懲戒委員会の審査又は第1項の規定による懲戒委員会の審査の過程において、第15条第1項第2号の規定による処分又は当該懲戒解雇処分相当による退職手当の支給制限等の処分について当該処分を受けるべき者の意見を聴取したときは、学長は、当該意見聴取をもって第14条第3項又は第15条第3項、第16条第2項若しくは前条第7項において準用する第14条第3項の規定による意見の聴取に代えることができる。
- 4 学長は、第12条第1項、第14条第1項若しくは第2項、第15条第1項、第16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行う場合においては、役員会の議を経て、当該支給しないこととする額又は返納若しくは納付させる額を決定するものとする。

(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19条 職員が退職した場合（第12条第1項各号のいずれかに該当する場合を除く。）に

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、この規程による退職手当は、支給しない。

- 2 職員が、人事交流その他の事由によって、引き続いて他の国立大学法人等に使用される者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、当該他の国立大学法人等の退職手当（これに相当する給付を含む。）に関する規程により、その者の当該他の国立大学法人等に使用される者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。
- 3 職員が第9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 職員が、人事交流その他の事由によって、引き続いて国家公務員等となった場合において、その者の職員としての勤続期間が、当該国等の機関の退職手当（これに相当する給付を含む。）に関する規程によりその者の当該国等の機関における国家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。
- 5 職員が第10条第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて本学の役員となった場合は、この規程による退職手当は支給しない。
- 6 職員が第10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場合においては、この規程による退職手当は支給しない。

（雑則）

第20条 この退職手当規程の実施のための手続き、その他必要な事項は別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 平成16年4月1日から平成16年9月30日までの間における第7条第1項の規定による適用については、同項中「100分の104」とあるのは「100分の107」とする。
- 3 平成16年4月1日から平成16年9月30日までの間における第7条第2項の規定による適用については、同項中「36年間」とあるのは「35年を超え37年以下」とする。
- 4 平成16年4月1日から平成16年9月30日までの間における第7条第4項の規定による適用については、同項中「44年」とあるのは「45年」とする。
- 5 国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則第4条の規定に基づき、職員となった者に対する第8条第1項の規定による勤続期間の計算については、平成16年3月31日以前の国家公務員退職手当法の規定による退職手当算定の基礎となる在職期間は、職員としての引き続いた在職期間とみなす。
- 6 平成16年3月31日に人事交流により、地方公共団体又は退職手当法第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（以下「地方公務員等」という。）として在職する者が、引き続いて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、その者の地方公務員等としての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、この限りでない。

附 則

この規程は、平成16年9月17日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
(この規程の本給月額)
- 2 退職した者の基礎在職期間中に本給月額の減額改定（平成18年3月31日以前に行われた本給月額の減額改定を除く。）によりその者の本給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の本給月額が減額前の本給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法令又はこれに準ずる給与の支給の基準の適用を受けたことがあるときは、この規程に規定する本給月額には当該差額を含まないものとする。ただし、第7条の3第2項に規定する基本給月額に含まれる本給の月額については、この限りでない。
- 3 この規程の実施に関し必要な事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間、退職手当法、退職手当法施行令及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。
- 2 この規程の実施に関し必要な事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間、退職手当法、退職手当法施行令及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。

附 則

- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。
- 2 この規程の実施に関し必要な事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間、退職手当法、退職手当法施行令及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。

附 則（平成24年12月21日）

- 1 この規程は、平成25年1月1日から施行する。
- 2 第7条の規定について、「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」とする。
- 3 この規程の実施に関し必要な事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間、退職手当法、退職手当法施行令及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。

附 則（平成27年3月30日）

- 1 この規程は、平成27年3月30日から施行する。ただし、改正後の第7条の2及び第11条の規定は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 平成27年1月1日から国立大学法人琉球大学職員給与規程附則（平成27年2月18日）（以下「給与規程附則」という。）第1条に規定する同規程の施行日（以下「給与規程施行日」という。）の前日までの間に退職した者で、平成27年1月1日における昇給前の本給月額を基礎としてこの規程により計算しその者に支払われた退職手当の額が、給与規程附則第10条の規定による昇給後のその者の受ける本給月額を基礎としてこの規程により計算した退職手当の額に達しないこととなるものには、その差額に相当する額を退職手当として支給する。
- 3 前項の規定による退職手当の支給については、第2条の規定を準用する。この場合において、同条第4項中「次条及び第7条の3」とあるのは「附則（平成27年2月18日）第2項」と、「職員が退職した日」とあるのは「同項に規定する給与規程施行日」と読み替えるものとする。
- 4 この規程の実施に関し必要な事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）、退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。

附 則（平成28年3月30日）

- 1 この規程は、平成28年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 改正後の第8条第5項（「独立行政法人宇宙航空研究開発機構」を「国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構」に改める部分に限る。）、第9条第1項及び第10条の2第1項の規定は平成27年4月1日（以下「適用日」という。）から適用する。
- 3 適用日前において独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成26年法律第66号）の規定による改正前の特定独立行政法人の職員であった者の当該法人における在職期間については、改正後の第9条第1項及び第10条の2第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。
- 4 適用日前において独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第67号）の規定による改名前の独立行政法人宇宙航空研究開発機構の職員（同機構就業規則に規定する教育職職員に限る。）であった者の当該機構における在職期間については、改正後の第8条第5項の規定にかかわらず、なお従前の例による。
- 5 施行日前において独立行政法人大学評価・学位授与機構法の一部を改正する法律（平成27年法律第27号）の規定による改名前の独立行政法人大学評価・学位授与機構又は同法附則第2条第1項の規定による解散前の独立行政法人国立大学財務・経営センター（以下「機構等」という。）の職員であった者の当該機構等における在職期間については、改正後の第8条第5項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平成30年1月31日）

- 1 この規程は、平成30年2月1日から施行する。

附 則（平成31年2月28日）

1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。ただし、第5条の3の改正規定（改正後の第5条第1項第4号の規定に該当する者への適用に限る。）は、平成31年3月1日から適用する。

（規則等の準用）

2 この規程の実施に関し必要な事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）、退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）及び関係省令等に準じて取り扱うものとする。ただし、国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成17年法律第115号）附則第3条の規定は、第10条の3第5項に規定する認定を受けて同条第8項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者には適用しない。

附 則（令和2年2月20日）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。