

# ○国立大学法人長岡技術科学大学職員退職手当規則

(平成16年4月1日就業規則第11号)

改正	平成17年度就業規則第13号	平成18年度就業規則第7号
	平成19年度就業規則第7号	平成19年度就業規則第22号
	平成24年度就業規則第11号	平成25年度就業規則第14号
	平成26年度就業規則第8号	平成26年度就業規則第17号
	平成27年度就業規則第11号	平成29年度就業規則第8号
	令和元年度就業規則第17号	

## (目的)

第1条 この規則は、国立大学法人長岡技術科学大学職員就業規則(以下「就業規則」という。)第55条及び国立大学法人長岡技術科学大学非常勤職員就業規則(以下「非常勤就業規則」という。)第66条の規定に基づき、国立大学法人長岡技術科学大学(以下「大学」という。)に勤務する職員(以下「職員」という。)の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。

## (適用範囲)

第2条 この規則による退職手当は、職員(就業規則第21条第1項の規定により採用された者及び国立大学法人長岡技術科学大学年俸制適用職員給与規則(以下「年俸制適用職員給与規則」という。)第3条に定める者(以下「年俸制適用職員」という。))を除く。以下同じ。)が退職し、又は解雇された場合に、その者(死亡による退職の場合には、その遺族)に支給する。

2 職員のうち、日々雇用職員(常勤の職員に定められている勤務時間以上勤務した日(勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。))が18日以上ある月が引き続いて6月を超えているものに限る。以下同じ。)に退職手当を支給する場合における退職手当の額は、第4条の規定により計算した退職手当の額の100分の50に相当する金額とする。

## (退職手当の支払)

第3条 この規則による退職手当は、通貨で、直接この規則の定めるところによりその支給を受けるべき者に、全額支払わなければならない。ただし、労働基準法第24条第1項ただし書きに定める場合においては、この限りでない。

2 退職手当は、職員が退職し、又は解雇された日から起算して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。

## (退職手当)

第3条の2 退職し、又は解雇された者に対する退職手当の額は、次条から第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。

2 退職手当の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の適用を受ける国家公務員の退職手当、民間企業の従業員の退職給付、本学の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定めるものとする。

## (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、又は解雇された者に対する退職手当の基本額は、退職し、又は解雇された日におけるその者の基本給月額(新年俸制適用職員(国立大学法人長岡技術科学大学新年俸制適用職員給与規則の適用を受ける職員をいう。))については、同規則第5条に規定する年俸月

額をいい、日々雇用職員については、退職の日における非常勤職員就業規則第26条第1号に規定するその者を常勤の職員として採用した場合に受けることとなる給与月額をいう。以下「退職日基本給月額」という。)に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 一年以上10年以下の期間については、1年につき100分の100
- 二 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
- 三 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
- 四 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
- 五 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
- 六 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(以下「傷病」という。)又は死亡によらず、かつ、第11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、又は解雇された者(第14条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、就業規則第22条第1号、第2号及び第4号又は非常勤職員就業規則第18条第1号から第3号の規定により解雇された者を含む。以下この項及び第9条4第5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。

- 一 勤続期間一年以上10年以下の者 100分の60
- 二 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80
- 三 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って、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日基本給月額に、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。

- 一 就業規則第17条第2号の規定により退職した者(同規則第20条第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。)
- 二 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、又は解雇された者で学長が定めるもの
- 三 第11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(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、若しくは解雇され、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、若しくは解雇された者(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。

- 一 一年以上10年以下の期間については、1年につき100分の125
- 二 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
- 三 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、退職日基本給月額に、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。

- 一 25年以上勤続し、就業規則第17条第2号の規定により退職した者(同規則第20条第1項の期限又は同条第2項の規定により延長された期限の到来により退職した者を含む。)
  - 二 就業規則第22条第5号の規定により解雇された者
  - 三 第11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
  - 四 業務上の傷病若しくは死亡により退職した者
  - 五 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、又は解雇された者で学長が定めるもの
  - 六 25年以上勤続し、第11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、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、若しくは解雇された者(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。
- 一 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
  - 二 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
  - 三 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
  - 四 35年以上の期間については、1年につき100分の105
- (基本給月額の減額改定以外の理由により基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6条の2 退職し、又は解雇された者の基礎在職期間中に、基本給月額の減額改定(基本給月額の改定をする規則が制定され、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、当該規則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基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基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基本給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前基本給月額」という。)が、退職日基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。

- 一 その者が特定減額前基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、又は解雇された理由と同一の理由により退職し、又は解雇されたものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前基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
  - 二 退職日基本給月額に、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基本給月額に対する割合
    - ロ 前号に掲げる額の特定減額前基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(この規則その他の規則の規定により、この規則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則による退職手当の支給を受けたこと又は第12条第1項に規定する国家公務員等若しくは第13条第1項に規定する独立行政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10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の全期間が切り捨てられたこと又は第14条第1項若しくは第16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等に係る退職の日以前の期間(これらの退職の日に職員、第12条第1項に規定する国家公務員等又は第13条第1項に規定する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。

一 職員としての引き続いた在職期間

二 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他の国立大学法人等の職員としての引き続いた在職期間

三 第12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

四 第12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

五 第13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独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間

六 第13条第2項に規定する場合における独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間

(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号及び第6条第1項(第1号を除く。)に規定する者(25年以上勤続し、在勤事業所の移転により退職し、又は解雇された者を除く。)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って、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が就業規則第19条に規定する年齢から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	退職日基本給月額	退職日基本給月額及び退職日基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1年につき当該年数及び退職日基本給月額に応じて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)を乗じて得た額の合計額
第6条の2第1項第1号	及び特定減額前基本給月額	並びに特定減額前基本給月額及び特定減額前基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1年につき当該年数及び特定減額前基本給月額に応じて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)を乗じて得た額の合計額
第6条の2第1項第2号	退職日基本給月額に、	退職日基本給月額及び退職日基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1年につき当該年数及び特定減額前基本給月額に応じて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)を乗じて得た額の合計額に、
第6条の2第1項第2号ロ	前号に掲げる額	その者が特定減額前基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基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

(退職手当の基本額に係る調整)

第8条 35年以下の期間勤続して退職し、又は解雇された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9条の5中「前条」とあるのは、「第8条並びに前条」とする。

2 36年以上42年以下の期間勤続して退職し、又は解雇された者で第4条第1項の規定に該当する退職をし、又は解雇されたものに対する退職手当の基本額は、同項又は第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。

3 35年を超える期間勤続して退職し、又は解雇された者で第6条の規定に該当する退職をし、又は解雇された者に対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として第1項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基本給月額に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。

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。

一 59.28以上 特定減額前基本給月額に59.28を乗じて得た額

二 59.28未満 特定減額前基本給月額に第6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基本給月額に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

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	読み替えられる字句	読み替える字句
--------	-----------	---------

定		
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
	退職日基本給月額	退職日基本給月額及び退職日基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1年につき当該年数及び退職日基本給月額に応じて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号ロ	第7条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9条の2第1号	特定減額前基本給月額	特定減額前基本給月額及び特定減額前基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1年につき当該年数及び特定減額前基本給月額に応じて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)を乗じて得た額の合計額
第9条の2第2号	特定減額前基本給月額	特定減額前基本給月額及び特定減額前基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1年につき当該年数及び特定減額前基本給月額に応じて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)を乗じて得た額の合計額
	第6条の2第1項第2号ロ	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号ロ
	及び退職日基本給月額	並びに退職日基本給月額及び退職日基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1年につき当該年数及び特定減額前基本給月額に応じて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ロに掲げる割合

(退職手当の調整額)

第9条の4 退職し、又は解雇され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(就業規則第13条又は非常勤就業規則第12条の規定による休職(業務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職、就業規則第13条第1項第3号、第6号及び第8号(長岡技術科学大学職員出向規程第11条第1項に規定する休職に限る。))の規定による休職を除く。)、就業規則第43条第3号又は非常勤就業規則第59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「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。

- 一 第1号区分 95,400円
- 二 第2号区分 78,750円
- 三 第3号区分 70,400円
- 四 第4号区分 65,000円
- 五 第5号区分 59,550円
- 六 第6号区分 54,150円
- 七 第7号区分 43,350円
- 八 第8号区分 32,500円
- 九 第9号区分 27,100円
- 十 第10号区分 21,700円
- 十一 第11号区分 零

2 前項に規定する学長が定める休職月等は、次の各号に掲げる休職月等の区分に応じ、当該各号に定める休職月等とする。

一 国立大学法人長岡技術科学大学職員の育児休業・介護休業等に関する規則第3条第1項の規定により現実に職務に従事することを要しない期間(当該育児休業にかかる子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)のあった休職月等 退職し、又は解雇された者が属していた前項各号に掲げる職員の区分(以下「職員の区分」という。)が同一の休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一の休職月等ごとにそれぞれその最初の休職月等から順次に数えてその月数の3分の1に相当する数(当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数)になるまでにある休職月等、退職し、又は解雇された者が属していた職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等

二 前号に規定する事由以外の事由により現実に職務をとることを要しない期間のあった休職月等 退職し、又は解雇された者が属していた職員の区分が同一の休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一の休職月等ごとにそれぞれその最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1に相当する数(当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数)になるまでにある休職月等、退職し、又は解雇された者が属していた職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等

- 3 退職し、又は解雇され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(以下「特定基礎在職期間」という。)が含まれる場合における第1項の規定の適用については、その者は、次の各号に掲げる特定基礎在職期間において当該各号に定める職員として在職していたものとみなす。
    - 一 職員としての引き続いた在職期間(その者の基礎在職期間に含まれる期間に限る。)に連続する特定基礎在職期間 当該職員としての引き続いた在職期間の末日にその者が従事していた職務と同種の職務に従事する職員又は当該特定基礎在職期間に連続する職員としての引き続いた在職期間の初日にその者が従事していた職務と同種の職務に従事する職員
    - 二 前号に掲げる特定基礎在職期間以外の特定基礎在職期間 当該特定基礎在職期間に連続する職員としての引き続いた在職期間の初日にその者が従事していた職務と同種の職務に従事する職員
  - 4 退職し、又は解雇された者は、その者の基礎在職期間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ごとにその者の基礎在職期間に含まれる時期の別により定める別表のイ又はロの表の右欄に掲げるその者の当該各月における区分に対応するこれらの表の左欄に掲げる職員の区分に属していたものとする。この場合において、その者が同一の月においてこれらの表の右欄に掲げる2以上の区分に該当していたときは、その者は、当該月において、これらの区分のそれぞれに対応するこれらの表の上欄に掲げる職員の区分に属していたものとする。
  - 5 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。
    - 一 退職し、又は解雇され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
    - 二 退職し、又は解雇され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
    - 三 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
    - 四 自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの 零
  - 6 第4項(第3項の規定により同項各号に定める職員として在職していたものとみなされる場合を含む。)後段の規定により退職した者が同一の月において2以上の職員の区分に属していたこととなる場合には、その者は、当該月において、当該職員の区分のうち、調整月額が最も高い額となる職員の区分のみに属していたものとする。
  - 7 調整月額のうちその額が等しいものがある場合には、その者の基礎在職期間の末日の属する月に近い月に係るものを先順位とする。  
(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その者の退職手当の額とする。
- 一 勤続期間1年未満の者 100分の270
  - 二 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360



三 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450

四 勤続期間3年以上の者 100分の540

(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、又は解雇され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14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 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(傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。))、第5条第1項又は第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。
- 6 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。

(他の国立大学法人等の職員との在職期間の通算)

第11条 職員が、引き続いて他の国立大学法人、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・学位授与機構及び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。)(以下「他の国立大学法人等」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他の国立大学法人等の退職手当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おける職員としての勤続期間に通算されることと定められているときは、この規則による退職手当は、支給しない。

- 2 前条第1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、他の国立大学法人等の職員が引き続いて職員となったとき(年俸制適用職員となったときを除く。)におけるその者の他の国立大学法人等の職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第11条の2 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。

一 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

二 組織の改廃又は在勤事業所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該事業所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であって学長が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、学長が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。
  - 一 国立大学法人長岡技術科学大学職員人事規程第11条の規定により臨時的に採用される職員その他任期を定めて雇用される者
  - 二 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
  - 三 就業規則第42条及び非常勤就業規則第58条の規定による懲戒処分(故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。)又はこれに準ずる処分を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って、学長は職員に対しこれ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をしないことができる。
  - 一 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
  - 二 応募者が応募をした後就業規則第42条及び非常勤就業規則第58条の規定による懲戒処分(第3項第3号の処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けた場合
  - 三 応募者が前号に規定する処分を受けるべき行為(在職期間中の応募者の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかなものをいう。)をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合その他応募者に対し認定を行うことが本学に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合
  - 四 応募者を引き続き職務に従事させることが本学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。
  - 一 第14条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。
  - 二 第11条第1項、第12条第4項又は第13条第4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。

三 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。)

四 就業規則第42条及び非常勤就業規則第58条の規定による懲戒処分(第3項第3号の処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けたとき。

五 第3項の規定により応募を取り下げたとき。

(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12条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて国若しくは行政執行法人(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「国家公務員退職手当法」という。)第7条の2第1項に規定する公庫等(前条に定める法人を除く。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第10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 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第10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、その者の国家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。

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、第10条の規定を準用するほか、学長が定める。

4 職員が第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、この規定による退職手当は、支給しない。

5 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、第10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。

6 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10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。ただし、別に定める場合においては、この限りでない。

(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13条 職員のうち、学長の要請に応じ、引き続いて国家公務員退職手当法第7条の3第1項に規定する独立行政法人等(以下「独立行政法人等」という。)の役員(大学の役員を除く。以下「独立行政法人等役員」という。)となるため退職をし、かつ、引き続き独立行政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10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 独立行政法人等役員が、独立行政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10条1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、その者の独立行政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項の場合における独立行政法人等役員としての在職期間の計算については、第10条の規定を準用する。
- 4 職員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて独立行政法人等役員となった場合又は第2項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて独立行政法人等役員となった場合においては、この規定による退職手当は、支給しない。
- 5 第2項から第4項までの規定は、職員が、引き続いて大学の役員(常時勤務に服することを要しない者を除く。以下同じ。)となった場合に準用する。
- 6 引き続いた大学の役員の期間を有する職員の退職手当の額は、第4条から第9条の5の規定にかかわらず、当該職員に係る大学の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。

(年俸制適用職員の取扱い)

第13条の2 第2条の規定にかかわらず、年俸制適用職員が、退職し、又は解雇された日において、第10条、第11条及び第13条に規定する在職期間に含まれる期間を有している場合は、この規則による退職手当を支給する。

- 2 前項に規定する第10条、第11条及び第13条に規定する在職期間には、年俸制適用職員として在職した期間(第10条及び第11条の規定による在職期間にその在職期間が含まれることとなる他の国立大学法人等において年俸制適用職員給与規則に相当するものを適用されていた期間を含む。)は含まない。
- 3 年俸制適用職員として退職した場合における退職手当の額は、その者が年俸制適用職員給与規則(他の国立大学法人等において年俸制適用職員給与規則に相当するものを適用されていた者が本学に採用され、引き続き年俸制適用職員給与規則を適用されることとなった場合には、当該他の国立大学法人等における年俸制適用職員給与規則に相当するものを含む。)の適用を受けることとなった日の前日を傷病又は死亡によらずその者の都合(第14条第1項に掲げる懲戒解雇等処分を含む。)により退職した日とみなし、それまでの勤続期間に基づいて、年俸制適用職員が実際に退職し、又は解雇された日において得られる額とする。
- 4 年俸制適用職員が、引き続いて他の国立大学法人等の職員となる場合において、その者が当該他の国立大学法人等において年俸制適用職員給与規則に相当するものを適用され、当該他の国立大学法人等においてこの規則による退職手当に相当するものを支給される場合は、この規則による退職手当は支給しない。

(懲戒解雇等処分を受けた場合の退職手当の支給制限)

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、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国民の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を支給しないこととする処分を行うことができる。

- 一 就業規則第43条又は非常勤就業規則第59条の規定による懲戒解雇の処分を受け退職した者

二 就業規則第23条第2号又は非常勤就業規則第19条第2号の規定により解雇された者

- 2 大学は、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 大学は、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、民法(明治29年法律第89号)第98条に規定する公示による意思表示を行うことをもって通知に代えることができる。

(退職手当の支払の差止め)

第15条 退職をし、又は解雇された者(以下この条から第21条までにおいて「退職等をした者」という。)が次の各号のいずれかに該当するときは、大学は、当該退職等をした者に対し、当該退職又は解雇(以下この条から第20条までにおいて「退職等」という。)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。

- 一 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等をしたとき。
  - 二 退職等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、当該退職等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 退職等をした者に対しまだ当該退職等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、大学は、当該退職等をした者に対し、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。
- 一 当該退職等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大学がその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至ったときであって、その者に対し退職手当の額を支払うことが本学に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。
  - 二 大学が、当該退職等をした者について、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(退職等をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)が当該退職等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、大学は、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 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(以下「支払差止処分」という。)を受けた者は、学長に対し、その理由となった事実認定や手続きに不服がある場合には、処分書を受けた日の翌日から起算して3月以内にその取消しを申し立てることができる。また、処分書を受けた日の翌日から起算して3月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その取消しを申し立てることができる。

- 5 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を行った場合において、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。
    - 一 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
    - 二 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
    - 三 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 大学は、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、大学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止めする必要がなくなったとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
  - 8 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。  
(退職等の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16条 退職等をした者に対しまだ当該退職等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、大学は、当該退職等をした者(第1号又は第2号に該当する場合において、当該退職等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14条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職等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。
- 一 当該退職等をした者が刑事事件(当該退職等の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。)に関し当該退職等の後に禁錮以上の刑に処せられたとき。
  - 二 大学が、当該退職等をした者について、当該退職等の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べき行為をしたと認めるとき。
- 2 死亡による退職をした者の遺族(退職等をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)が当該退職等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、第14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 大学は、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 国立大学法人長岡技術科学大学職員の懲戒等に関する規程(以下「懲戒等規程」という。)第6条第2項から第4項まで、第7項及び第7条第3項の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5 第14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。
- 6 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。

(遺族の範囲及び順位)

第17条 この規則において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 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。)
  - 二 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
  - 三 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
  - 四 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 この規則の規定による退職手当を受けるべき遺族の順位は、前項各号の順位により、同項第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、当該各号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。
  - 3 この規則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、この規則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。
    - 一 職員を故意に死亡させた者
    - 二 職員の死亡前に、当該職員の死亡によってこの規則の規定による退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職等をした者の退職手当の返納)

第18条 退職等をした者に対し当該退職等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、当該退職等をした者に対し、第14条第1項に規定する事情のほか、当該退職等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。

- 一 当該退職等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。
- 二 大学が、当該退職等をした者について、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をした

と認めるとき。

- 2 前項第2号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職等の日から5年以内に限り、行うことができる。
- 3 大学は、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 懲戒等規程第6条第2項から第4項まで、第7項及び第7条第3項の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5 第14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19条 死亡による退職をした者の遺族(退職等をした者(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、学長は、当該遺族に対し、当該退職等の日から1年以内に限り、第14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14条第2項並びに前条第3項及び第4項の規定は、前項の規定による処分について準用する。
- 3 懲戒等規程第6条第2項から第4項まで、第7項及び第7条第3項の規定は、前項において準用する前条第3項の規定による意見の聴取について準用する。

(退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付)

第20条 退職等をした者(死亡による退職の場合には、その遺族)に対し当該退職等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。)が当該退職等の日から6月以内に第18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4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、当該退職等の日から6月以内に、当該退職等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、当該退職等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、当該退職等の日から6月以内に第18条第4項又は前条第3項において準用する通知を受けた場合において、第18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4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、当該退職等をした者が当該退職等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4項までにおいて同じ。)が、当該退職等の日から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15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18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、大学は、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、当該退職等をした者が当該退職等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る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おいて第18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、大学は、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、当該退職等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 前各項の規定による処分にに基づき納付する金額は、第14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。
- 6 第14条第2項並びに第18条第2項及び第4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。
- 7 懲戒等規程第6条第2項から第4項まで、第7項及び第7条第3項の規定は、前項において準用する第18条第3項の規定による意見の聴取について準用する。  
(退職手当審査会への諮問)

第21条 学長は、第16条第1項第2号若しくは第2項、第18条第1項、第19条第1項又は前条第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、退職手当審査会を設置し、諮問しなければならない。

- 2 退職手当審査会は、第16条第2項、第19条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分を受けるべき者から申立てがあった場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。
- 3 退職手当審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は学長にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査を行うことができる

(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取扱い)

第22条 職員が退職した場合(第14条第1項各号のいずれかに該当して解雇された場合を除く。)において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、この規則による退職手当は支給しない。

(実施規定)

第23条 この規則の実施のための手続その他その執行について必要な事項は、学長が定める。

附 則  
(施行期日)

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。  
(職員の引継ぎ等)
- 2 国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第4条の規定により職員となった者(以下「承継職員」という。)の第10条1項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、その者の国家公務員退職手当法第2条1項に定め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。
- 3 前項の職員が退職し、かつ、引き続いて国家公務員退職手当法第2条1項に規定する職員となった場合においては、この規則による退職手当は、支給しない。
- 4 国立大学法人の成立前の長岡技術科学大学(以下「旧大学」という。)の職員が、任命権者の要請に応じ、引き続いて地方公共団体又は国家公務員退職手当法第7条の2第1項に定める公庫等(以下「公庫等」という。)の職員となるため退職し、引き続き公庫等職員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第10条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、その者の国家公務員退職手当法第2条1項に定め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。
- 5 公庫等の職員が、公庫等の要請に応じ、引き続いて旧大学の職員となり、かつ、引き続いて旧大学の職員として在職した後引き続いて承継職員となり、かつ、引き続いて公庫等の職員となるため退職した場合において、その者の職員としての在職期間が、当該公庫等における在職期間に通算されることに定められているときは、この規則による退職手当は、支給しない。
- 6 承継職員のうち、大学の成立の日から雇用保険法(昭和49年法律第116号)による失業等給付の受給資格を取得するまでの間に大学を退職し、又は解雇されたものであって、その退職し、又は解雇された日まで旧大学職員として在職したものであれば国家公務員退職手当法第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ものに対しては、同条の規定の例により計算した退職手当の額に相当する額を退職手当として支給する。  
(経過措置)
- 7 平成16年4月1日から平成16年9月1日までの間におけるこの規則の適用については、第8条第1項中「100分の104」とあるのは「100分の107」と、第9条中「59.28」とあるのは「60.99」とする。  
(この規則の運用)
- 8 この規則のうち、次に掲げる各号の運用については、学長が別に定めるまでの間は、当該各号に掲げるもののほか、国家公務員退職手当法施行令(昭和28年8月25日政令第215号。以下「退職手当法施行令」という。)及び国家公務員退職手当法の運用方針(昭和60年4月30日総人第261号。以下「退職手当法運用方針」という。)のうち、当該各号に掲げるものの例による。この場合、「俸給月額」とあるのは、「基本給月額」と読み替える等この規則、退職手当法施行令及び退職手当法運用方針の趣旨に基づき運用するものとする。
  - 一 第2条関係 退職手当法運用方針第2条関係
  - 二 第3条関係 退職手当法運用方針第2条の2関係
  - 三 第4条関係 退職手当法施行令第1条の3、同第2条及び退職手当法運用方針第3条関係

- 四 第5条関係 退職手当法施行令第2条、同第3条及び退職手当法運用方針第4条関係
  - 五 第6条関係 退職手当法施行令第2条、同第4条及び退職手当法運用方針第5条関係
  - 六 第7条関係 退職手当法運用方針第5条の2関係
  - 七 第10条関係 退職手当法施行令第7条及び同第9条並びに退職手当法運用方針第7条関係及び同第13条関係
  - 八 第12条関係 退職手当法施行令第9条の3及び退職手当法運用方針第7条の2関係
  - 九 第18条関係 退職手当法施行令第12条の2及び退職手当法運用方針第12条の2関係
  - 十 第19条関係 退職手当法施行令第12条の3及び退職手当法運用方針第12条の3関係
- 9 退職し、又は解雇された者の基礎在職期間中に基本給月額の変更改定(平成18年3月31日以前に行われた基本給月額の変更改定を除く。)によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の基本給月額が減額前の基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規則の適用を受けたことがあるときは、この規則の規定による基本給月額には、当該差額を含まないものとする。ただし、第9条の5に規定する合計額については、この限りでない。

附 則(平成17年度就業規則第13号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 職員が新制度適用職員(職員であって、その者が新制度切替日以後に退職し、又は解雇されることにより国立大学法人長岡技術科学大学職員退職手当規則(以下「職員退職手当規則」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、又は解雇された場合において、その者が新制度切替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、又は解雇されたものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び同日における基本給月額を基礎として、この規則による改正前の職員退職手当規則第4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(当該勤続期間が20年以上の者(42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で通勤による傷病以外の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83.7)を乗じて得た額が、第3条の2から第9条の5まで及び附則第4条並びに附則第5条の規定により計算した退職手当の額よりも多いときは、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。

2 前項の「新制度切替日」とは、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日をいう。

一 施行日の前日及び施行日において職員として在職していた者 施行日

二 職員として在職した後、施行日以後に引き続いて職員退職手当規則第11条第1項に規定する他の国立大学法人等の職員又は職員退職手当規則第12条第1項に規定する国家公務員等若しくは職員退職手当規則第13条第1項に規定する独立行政法人等役員となった者で、他の国立大学法人等の職員又は国家公務員等若

しくは独立行政法人等役員として在職した後引き続き職員となったもの(その者の基礎在職期間のうち当該国立大学法人等の職員又は国家公務員等若しくは独立行政法人等役員となった日前の期間に、新制度適用職員としての在職期間が含まれない者に限る。) 当該国立大学法人等の職員又は国家公務員等若しくは独立行政法人等役員となった日

三 施行日の前日に職員退職手当規則第11条第1項に規定する他の国立大学法人等の職員又は職員退職手当規則第12条第1項に規定する国家公務員等若しくは職員退職手当規則第13条第1項に規定する独立行政法人等役員として在職していた者のうち職員から引き続き他の国立大学法人等の職員又は国家公務員等若しくは独立行政法人等役員として在職した後引き続き職員となったもの  
施行日

- 3 前項第3号に掲げる者が新制度適用職員として退職し、又は解雇された場合における当該退職による退職手当についての第1項の規定の適用については、同項中「退職し、又は解雇されたものとし」とあるのは「職員として退職し、又は解雇されたものとし」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、「基本給月額」とあるのは「基本給月額に相当する額」とする。

### 第3条 削除

第4条 基礎在職期間の初日が新制度切替日(附則第2条第2項に規定する新制度切替日をいう。次項において同じ。)前である者に対する職員退職手当規則第6条の2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(国立大学法人長岡技術科学大学職員退職手当規則の一部を改正する規則(平成17年就業規則第13号)附則第2条第2項に規定する新制度切替日以後の期間に限る。)」とする。

- 2 新制度適用職員として退職し、又は解雇された者で、その者の基礎在職期間のうち新制度切替日以後の期間に、新制度適用職員以外の職員としての在職期間が含まれるものに対する職員退職手当規則第6条の2の規定の適用については、その者が当該新制度適用職員以外の職員として受けた基本給月額(基本給月額に相当する額を含む。)は、同条第1項に規定する基本給月額には該当しないものとみなす。

第5条 職員退職手当規則第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3項	基礎在職期間	平成8年4月1日以後の基礎在職期間

附 則(平成18年度就業規則第7号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成19年度就業規則第7号)

この規則は、平成19年10月1日から施行する。

附 則(平成19年度就業規則第22号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成24年度就業規則第11号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年2月1日から施行する。  
(経過措置)
- 2 この規則による改正後の第8条の規定の適用については、同条第1項中「100分の87」とあるのは、平成25年2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 この規則による改正後の国立大学法人長岡技術科学大学職員退職手当規則の一部を改正する規則(平成17年度就業規則第13号)附則第2条第1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2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2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。

附 則(平成25年度就業規則第14号)

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 国立大学法人長岡技術科学大学職員早期退職規程(平成20年3月27日就業規則第16号)は廃止する。
- 3 国立大学法人長岡技術科学大学教員の退職勧奨に関する申合せ(平成16年4月1日学長決裁)は廃止する。

附 則(平成26年度就業規則第8号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成26年度就業規則第17号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年度就業規則第11号)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成29年度就業規則第8号)

この規則は、平成30年2月1日から施行する。

附 則(令和元年度就業規則第17号)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

別表(第9条の4関係)

イ 平成8年4月1日から平成18年3月31日までの間の基礎在職期間における職員の区分についての表

第1号区分	一 平成8年4月1日から平成18年3月31日までの間において適用されていた一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)(他の法令において、引用し、準用し、又はその例による場合を含む。以下「平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法」という。)の指定職俸給表の適用を受けていた者で同表9号俸の俸給月額以上の俸給月額を受けていたもの 二 前号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの
第2号区分	一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の指定職俸給

	<p>表の適用を受けていた者で同表4号俸から8号俸までの俸給月額を受けていたもの</p> <p>二 前号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第3号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の指定職俸給表の適用を受けていた者で同表1号俸から3号俸までの俸給月額を受けていたもの</p> <p>二 前号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第4号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が11級であったもの</p> <p>二 平成8年4月1日から平成16年10月27日までの間において適用されていた一般職給与法(他の法令において、引用し、準用し、又はその例による場合を含む。以下「平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法」という。)の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち、平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法第10条の2第1項の規定による俸給の特別調整額でその額が俸給月額に100分の25の支給割合を乗じて得た額であるもの(これに準ずる額を含む)の支給を受けていたものであり、かつ、平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法第19条の4第1項の規定による期末手当でその計算の基礎とされる平成8年4月1日から平成13年3月31日までの間において適用されていた一般職給与法(以下「平成8年4月以後平成13年3月以前の一般職給与法」という。)第19条の4第4項又は平成13年4月1日から平成16年10月27日までの間において適用されていた一般職給与法(以下「平成13年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法」という。)第19条の4第5項に規定する人事院規則で定める割合が100分の20であったもの(これに準ずる手当を含む。)の支給を受ける者であったもの</p> <p>三 平成16年4月1日から平成18年3月31日までの間において適用されていた国立大学法人長岡技術科学大学職員給与規則(以下「平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則」という。)の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が11級であったもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち国立大学法人長岡技術科学大学管理職手当規程(以下「管理職手当規程」という。)に定める管理職手当の区分が一種であり、かつ、国立大学法人長岡技術科学大学期末手当、勤勉手当規程(以下「期末勤勉手当規程」という。)に定める加算割合が100分の20であったもの</p> <p>五 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第5号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が10級であったもの</p> <p>二 平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第4号区分の項第2号に掲げる者を除く。)のうち、平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法第19条の4第1項の規定による期末手当でその計算の基礎とされる平成8年4月以後平成13年3月以前の一般職給与法第19条の4第4項又は平成13年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法第19条の4第5項に規定する人事院規則で定める割合が100分の20であったもの(これに準ずる手当を含む。)の支給を受ける者であったもの</p> <p>三 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が10級であったもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の20であったもの(第4号区分の項第4号に掲げる者を除く。)</p>

	五 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの
第6号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が9級であったもの</p> <p>二 平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第4号区分の項第2号及び第5号区分の項第2号に掲げる者を除く。)</p> <p>三 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が9級であったもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第4号区分の項第4号及び第5号区分の項第4号に掲げる者を除く。)</p> <p>五 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第7号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が8級であったもの</p> <p>二 平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもののうち、平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法第19条の4第1項の規定による期末手当でその計算の基礎とされる平成8年4月以後平成13年3月以前の一般職給与法第19条の4第4項又は平成13年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法第19条の4第5項に規定する人事院規則で定める割合が100分の15であったもの(これに準ずる手当を含む。)の支給を受ける者であったもの</p> <p>三 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が8級であったもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもののうち期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の15であったもの</p> <p>五 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第8号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が7級であったもの</p> <p>二 平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの(第7号区分の項第2号に掲げる者を除く。)</p> <p>三 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が7級であったもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの(第7号区分の項第4号に掲げる者を除く。)</p> <p>五 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第9号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が6級であったもの</p> <p>二 平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの</p> <p>三 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が6級であったもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの</p> <p>五 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>

第10号区分	<p>一 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の行政職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級又は5級であったもの</p> <p>二 平成8年4月以後平成16年10月以前の一般職給与法の教育職俸給表(一)の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもののうち学長の定めるもの</p> <p>三 平成8年4月以後平成18年3月以前の一般職給与法の医療職俸給表(三)の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの又は2級であったもののうち、昭和60年6月以前の一般職給与法の医療職俸給表(三)の適用を受けていた者でその属する職務の等級が3等級以上の等級であった期間を有するもの若しくは昭和60年7月以後の一般職給与法の医療職俸給表(三)の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級以上の級であった期間を有するもので、かつ、これらの期間が合わせて360月を越えていたもの</p> <p>四 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級又は5級であったもの</p> <p>五 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもののうち期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の5であったもの</p> <p>六 平成16年4月以後平成18年3月以前の給与規則の医療職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの又は2級であったもののうち、昭和60年6月以前の一般職給与法の医療職俸給表(三)の適用を受けていた者でその属する職務の等級が3等級以上の等級であった期間を有するもの若しくは昭和60年7月以後の一般職給与法の医療職俸給表(三)の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級以上の級であった期間を有するもので、かつ、これらの期間が合わせて360月を越えていたもの</p> <p>七 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第11号区分	第1号区分から第10号区分までのいずれの職員の区分にも属しないこととなる者

ロ 平成18年4月1日以後の基礎在職期間における職員の区分についての表

第1号区分	学長が特に認めるもの
第2号区分	学長が特に認めるもの
第3号区分	<p>一 平成18年4月1日以降適用されている国立大学法人長岡技術科学大学職員給与規則(以下「平成18年4月以後の給与規則」という。)の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が10級であったもの</p> <p>二 前号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第4号区分	<p>一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が9級であったもの</p> <p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち管理職手当規程に定める管理職手当の区分が一種であり、かつ、期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の20であったもの</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第5号区分	<p>一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が8級であったもの</p> <p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもののうち期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の20であったもの(第4号区分の項第2号に掲げる者を除く。)</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第6号区分	一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が7級であったもの



	<p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの(第4号区分の項第2号及び第5号区分の項第2号に掲げる者を除く。)</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第7号区分	<p>一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が6級であったもの</p> <p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもののうち期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の15であったもの</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第8号区分	<p>一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が5級であったもの</p> <p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの(第7号区分の項第2号に掲げる者を除く。)</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第9号区分	<p>一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が4級であったもの</p> <p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第10号区分	<p>一 平成18年4月1日以降の給与規則の一般職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が3級であったもの</p> <p>二 平成18年4月1日以降の給与規則の教育職本給表の適用を受けていた者でその属する職務の級が2級であったもののうち期末勤勉手当規程に定める加算割合が100分の5であったもの</p> <p>三 前各号に掲げる者に準ずるものとして学長の認めるもの</p>
第11号区分	<p>第1号区分から第10号区分までのいずれの職員の区分にも属しないこととなる者</p>