

公立大学法人下関市立大学職員退職手当規程

平成 19 年 4 月 1 日

規 程 第 3 6 号

改正 平成 21 年 12 月 21 日規程第 38 号
平成 22 年 9 月 14 日規程第 13 号
平成 23 年 3 月 1 日規程第 5 号
平成 25 年 3 月 21 日規程第 8 号
平成 26 年 3 月 31 日規程第 6 号
平成 28 年 3 月 25 日規程第 7 号
平成 30 年 3 月 28 日規程第 6 号
令和 2 年 3 月 5 日規程第 11 号
令和 2 年 3 月 23 日規程第 18 号
令和 5 年 3 月 22 日規程第 16 号
令和 5 年 6 月 28 日規程第 27 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、公立大学法人下関市立大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第 6 3 条の規定に基づき、就業規則の適用を受ける職員の退職手当について必要な事項を定めるものとする。

(退職手当の支給)

第 2 条 この規程による退職手当は、前条に規定する職員（以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

(遺族の範囲及び順位)

第 2 条の 2 この規程において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。

- (1) 配偶者（届出をしていないが、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又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(退職手当の支払)

第3条 次条及び第16条の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）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。

(一般の退職手当)

第4条 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第9条まで及び第12条から第14条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第15条の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。

(自己都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 次条又は第7条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の給料（これに相当する給与を含む。以下同じ。）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又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いてその者が受けるべき給料月額とする。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負傷又は病気とする。以下この項、次条第2項並びに第7条第1項及び第2項において同じ。）又は死亡によらず、かつ、第18条の2第11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19条第1項各号に掲げる者及び傷病によらず、就業規則第54条第2項第1号から第3号までの規定による解雇を受けて退職した者を含む。以下この項及び第15条第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6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) 就業規則第49条第2号の規定により退職した者
- (2) その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で理事長の承認を得たもの
- (3) 第18条の2第11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16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項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病により退職し、死亡（業務上の死亡を除く。）により退職し、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7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、就業規則第49条第2号の規定により退職した者
- (2) 就業規則第54条第2項第4号又は第5号の規定による解雇を受けて退職した者
- (3) 第18条の2第11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16項第3号に規定する退職すべき期日に退職した者
- (4) 業務上の傷病又は死亡により退職した者
- (5) 25年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で理事長の承認を得たもの

(6) 25年以上勤続し、第18条の2第11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16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、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（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

（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8条 退職した者の基礎在職期間中に、給料月額の変額改定（給料月額の変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給料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給料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) その者が特定給料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及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（この規程その他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による退職手当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17条第6項本文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19条第1項若しくは第21条第1項の規定により一般の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一般の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一般の退職手当に係る退職の日以前の期間を除く。)をいう。

(1) 職員として引き続いた在職期間

(2) 前号に掲げる期間に準ずるものとして理事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に係る特例)

第9条 第6条第1項第3号及び第7条第1項(第1号を除く。)に規定する者のうち、定年に達する日の属する年度の前年度の3月31日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、退職の日の属する年度の3月31日に達していることとなる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20年を減じた年齢以上であるものに対する第6条第1項、第7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6条第1項及び第7条第1項	退職日給料月額	退職日給料月額及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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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8条第1項第1号	及び特定減額前給料月額	並びに特定減額前給料月額及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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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8条第1項第2号	退職日給料月額に、	退職日給料月額及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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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8条第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及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

(業務又は通勤によることの認定の基準)

第10条 理事長は、退職の理由となった傷害又は死亡が業務上のもの又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又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。

(退職の理由の記録)

第11条 理事長は、第6条第1項第2号及び第7条第1項第5号に掲げる者の退職の理由について、別に定めるところにより、記録を作成しなければならない。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第12条 第5条から第7条までの規定により計算した退職手当の基本額が、退職日給料月額に60を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その

乗じて得た額をその者の退職手当の基本額とする。

第13条 第8条第1項の規定により計算した退職手当の基本額が次の各号に掲げる同項第2号イに掲げる割合の区分に応じ当該各号に定める額を超えるときは、同項の規定にかかわらず、当該各号に定める額をその者の退職手当の基本額とする。

- (1) 60以上 特定減額前給料月額に60を乗じて得た額
- (2) 60未満 特定減額前給料月額に第8条第1項第2号イに掲げる割合を乗じて得た額及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14条 第9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12条	第5条から第7条まで	第9条の規定により読み替えて適用する第7条
	退職日給料月額	退職日給料月額及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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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9条の規定により読み替えて適用する第7条の
第13条	第8条第1項の	第9条の規定により読み替えて適用する第8条第1項の
	同項第2号イ	第9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	同条の規定により読み替えて適用する同項の
第13条第1号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及び特定減額前給

		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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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年である職員にあつては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
第13条第2号	特定減額前給料月額	特定減額前給料月額及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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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年である職員にあつては、100分の2）を乗じて得た額の合計額
	第8条第1項第2号イ	第9条の規定により読み替えて適用する第8条第1項第2号イ
	及び退職日給料月額	並びに退職日給料月額及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の属する年度の3月31日に達していることとなるその者の年齢との差に相当する年数1年につき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9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15条 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第8条第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42条第1項の規定による休職（業務上の傷病による休職、通勤による傷病による休職を除く。）、就業規則第77条第3号の規定による停職その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。）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「調整月数」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 6万5,000円
- (2) 第2号区分 5万9,550円
- (3) 第3号区分 5万4,150円
- (4) 第4号区分 4万3,350円
- (5) 第5号区分 3万2,500円
- (6) 第6号区分 2万7,100円
- (7) 第7号区分 2万1,700円
- (8) 第8号区分 0

2 退職した者の基礎在職期間に第8条第2項第2号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、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、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第17条第6項本文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もの 0
- (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 0

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16条 第7条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が退職の日におけるその者の基本給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第4条、第7条、第8条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、公立大学法人下関市立大学職員の給与に関する規程に規定する給料及び扶養手当の月額の合計額をいう。

(勤続期間の計算)

第17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19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(公立大学法人下関市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程に規定する育児休業及び介護休業を含む。)の月数が1以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

5 国、地方公共団体及び独立行政法人(独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第1項に規定する独立行政法人、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条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。)等の職員(以下「国家公務員等」という。)が引き続いて職員となったときにおけるその者の国家公務員等の在職期間については、理事長が特に認める場合には、職員としての引き続いた在職期間とみなす。

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5条第1項（傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。）、第6条第1項又は第7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。

（役員としての在職期間を含む職員の在職期間）

第18条 職員が引き続いて法人の役員（理事（職員兼務）及び非常勤の役員を除く。以下同じ。）となり、その後引き続いて役員から職員となった場合の職員としての在職期間については、役員となる前の職員としての在職期間と役員となった後の職員としての在職期間を合算するものとする。ただし、法人の役員となるときに職員としての退職手当の支給を受けている場合は、この限りでない。

2 前項本文の場合における前条第6項の規定の適用については、職員としての在職期間を合算した後に同項による端数の処理を行うものとする。

3 職員が引き続いて法人の役員となる場合のこの規程による退職手当の支給時期については、別に定める。

（定年前に退職する意思を有する職員の募集等）

第18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って、次に掲げるものを行うことができる。

(1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、定年から20年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

(2) 職制の改廃又は勤務場所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又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単に「募集」という。）を行うに当たっては、当該募集に関し次に掲げる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。

(1) 前項各号の別

(2) 第11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

(3) 募集する人数

(4) 募集の期間

(5) 募集の対象となるべき職員の範囲

(6) 募集実施要項の内容を周知させるための説明会を開催する予定があるときは、その旨

(7) 第9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

の取下げに係る手続

(8) 第12項の規定による通知の予定時期

(9) 第7項に規定する時点で募集の期間が満了するものとするときは、その旨及び同項に規定する応募上限数

(10) 募集に関する問合せを受けるための連絡先

(11) その他理事長が定める事項

3 理事長は、募集実施要項に前項第5号に掲げる職員の範囲を記載するときは、当該職員の範囲に含まれる職員の数が募集をする人数に1を加えた人数以上となるようにしなければならない。ただし、第1項第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りでない。

4 理事長は、募集実施要項に募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の年月日時を明らかにしてしなければならない。

5 理事長は、募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができる。

6 理事長は、前項の規定により募集の期間を延長した場合には、直ちにその旨及び延長後の募集の期間の終了の年月日時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。

7 理事長が募集実施要項に募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募をした職員の数が募集をする人数以上の一定数（以下この項において「応募上限数」という。）に達した時点で募集の期間は満了するものとする旨及び応募上限数を記載している場合には、応募をした職員の数が応募上限数に達した時点で募集の期間は満了するものとする。

8 理事長は、前項の規定により募集の期間が満了した場合には、直ちにその旨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。

9 次に掲げる者以外の職員は、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16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) 第2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

(2) 就業規則第77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。第11項第2号において同じ。）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

10 前項の規定による応募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、理事長は職員に対しこれらを強制してはならない。

1 1 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又は第9項の規定に適合しない場合

(2) 応募者が応募した後就業規則第77条の規定による懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合

(3) 応募者が前号に規定する処分を受けるべき行為（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場合

(4) 応募者を引き続き職務に従事させることが業務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合

1 2 理事長は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、別に定めるところにより、その旨（認定をしない旨を決定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。

1 3 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、別に定めるところにより、前項の規定により認定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。

1 4 理事長は、認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた職員（以下「認定応募者」という。）が第16項第3号に規定する退職すべき期日（以下この項及び次項において「退職すべき期日」という。）に退職することにより業務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、別に定めるところにより、退職すべき期日の繰上げ又は繰下げについて当該認定応募者の書面による同意を得たときは、業務の能率的運営を確保するために必要な限度で、退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

1 5 理事長は、前項の規定により退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに、別に定めるところにより、新たに定めた退職すべき期日を当該認定

応募者に書面により通知しなければならない。

16 認定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20条第1項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

(2) 第26条第1項又は第2項の規定により退職手当を支給しない場合に該当するに至ったとき。

(3) 募集実施要項に記載された退職すべき期日若しくは第13項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77条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分及び故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。

(5) 第9項の規定により応募を取り下げたとき。

（懲戒解雇処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第19条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当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、当該退職をした者の勤務の状況、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並びに当該非違が業務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当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) 就業規則第77条第5号の規定により懲戒解雇の処分（以下「懲戒解雇処分」という。）を受けた者

(2) 就業規則第54条第1項第2号及び第3号の規定により解雇された者

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、その旨を当該処分の名宛人となるべき者に通知しなければならない。

3 理事長は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分の名宛人となるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を官報に掲載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、その掲載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該処分の名宛人とな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20条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、理事長は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る一般の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一般の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一般の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、理事長は、当該退職をした者に対し、当該一般の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、又は理事長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、その者に対し一般の退職手当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の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき。

3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の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一般の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。）に対しまだ当該一般の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、理事長は、当該遺族に対し、当該一般の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 理事長は、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ときは、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基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 理事長は、第3項の規定による支払差止処分を行った場合において、当該支払差止処分を受けた者が次条第2項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から1年を経過したときは、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。

6 前2項の規定は、理事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、当該一般の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21条 退職した者に対しまだ当該退職に係る一般の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、理事長は、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、当該一般の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19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一般の退職手当の額との権衡を勘案して、当該一般の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一般の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懲戒解雇の処分(以下「定年前再雇用短時間勤務職員又は再雇用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又は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、当該退職後に当該一般の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)が当該退職に係る一般の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一般の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。) に対しまだ当該一般の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、理事長は、当該遺族に対し、第19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 理事長は、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、当該処分の名宛人人となるべき者の意見を聴取しなければならない。

4 第19条第2項及び第3項の規定は、第1項及び第2項の規定による処分について準用する。

5 支払差止処分に係る一般の退職手当に関し、第1項又は第2項の規定により当該一般の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22条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の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、理事長は、当該退職をした者に対し、第19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一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続き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又は再雇用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又は再雇用職員に対する解雇処分の退職となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当の額の算定の基礎となる職員としての引き続き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 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、当該処分の名あて人となるべき者の意見を聴取しなければならない。

4 第19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23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、理事長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第19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19条第2項及び前条第3項の規定は、前条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24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の額が支払われた場合において、当該一般の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22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、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5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の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中に懲戒解雇処分を受けべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をしたときは、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の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中に懲戒解雇処分を受けべき行為をしたとして認められることを理由として、当該一般の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(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された場合(第20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22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の額の算定の基礎となる職員としての引き続きた在職期間中に懲戒解雇処分を受けべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の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22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月以内に当該退職に係る一般の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定年前再雇用短時間勤務職員又は再雇用職員に対する解雇処分を受けた場合において、第22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、当該一般の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19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の名宛人となるべき者が相続又は遺贈により取得をした又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及び当該一般の退職手当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の額を超えることとなってはならない。

6 第19条第2項及び第22条第3項の規定は、第1項から第4項までの規定による処分について準用する。

(退職手当審査会)

第25条 理事長の諮問に応じ、次に掲げる処分（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。）について調査審議するために、公立大学法人下関市立大学退職手当審査会（以下「退職手当審査会」という。）を置く。

(1) 第21条第1項第3号又は第2項の規定による処分

(2) 第22条第1項の規定による処分

(3) 第23条第1項の規定による処分

(4) 前条第1項から第4項までの規定による処分

2 理事長は、退職手当の支給制限等の処分を行おうとするときは、退職手当審査会に諮問しなければならない。

3 退職手当審査会は、第21条第2項、第23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の名宛人となるべき者から申立てがあった場合には、当該者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

4 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、当該処分の名宛人となるべき者又は理事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することができる。

5 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、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

6 退職手当審査会の組織及び委員その他退職手当審査会に関し必要な事項については、別に定める。

(職員が退職した後に引き続き職員となった場合等における退職手当の不支給)

第26条 職員が退職した場合（第19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、この規程の規定による退職手当は支給しない。

2 職員が引き続き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、国家公務等に対する退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準により、その者の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。

(退職手当の支給方法)

第27条 この規程による退職手当は、職員（死亡による退職の場合には、その遺族）の申出により、その者に対する支給額の全部又は一部をその者の預金又は貯金への振込みの方法によって支払うことができる。

(退職手当から控除できるものの種類)

第28条 公立大学法人下関市立大学職員給与規程第56条の規定は、この規程の規定により支給される退職手当について準用する。この場合において、同条中「給与」とあるのは「退職手当」と読み替えるものとする。

(補則)

第29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。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により公立大学法人下関市立大学の職員となった者（以下「承継職員」という。）の第17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、その者の下関市職員退職手当支給条例（平成17年下関市条例第61号）（以下「退職手当条例」という。）第2条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。

- 3 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5条から第9条まで及び附則第8項から第15項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。
- 4 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5条第1項の規定に該当する退職をした者に対する退職手当の基本額は、同項又は第8条及び附則第11項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。
- 5 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第7条又は附則第9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、その者の勤続期間を35年として附則第3項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 6 当分の間、42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7条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として附則第3項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 7 第2項から前項まで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。
- 8 当分の間、第6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って、満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（同項又は同条第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5条の規定の適用については、同条第1項中「又は第7条」とあるのは、「、第7条又は附則第8項」とする。
- 9 当分の間、第7条第1項の規定は、25年以上の期間勤続した者であって、満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（同項又は同条第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5条の規定の適用については、同条第1項中「又は第7条」とあるのは、「、第7条又は附則第9項」とする。
- 10 前2項の規定は、就業規則第51条第1号に規定する職員が退職した場合に支給する退職手当の基本額については適用しない。
- 11 公立大学法人下関市立大学職員給与規程附則第18項の規定による職員の給料月額改定は、給料月額の減額改定に該当しないものとする。
- 12 当分の間、第6条第1項第3号並びに第7条第1項第3号、第5号及び第6号に掲げる者に対する第9条及び第14条の規定の適用については、第9条中「定年に達する日」とあるのは「定年（公立大学法人下関市立大学職員就業規則の一部を改正する規則（令和5年規則第4号）による改正前の就業規則第51条に定める年齢とする。以下この条及び第14条において同じ。）に達する日」と、同条の表及び

第14条の表中「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）」とあるのは「100分の3」とする。

13 当分の間、第6条第1項第3号及び第7条第1項（第1号を除く。）に規定する者に対する第9条及び第18条の2第1項の規定の適用については、第9条中「定年に達する日」とあるのは「定年（公立大学法人下関市立大学職員就業規則の一部を改正する規則（令和5年規則第4号）による改正前の就業規則第51条に定める年齢とする。以下この条及び第18条の2第1項第1号において同じ。）に達する日」と、「20年を」とあるのは「15年を」と、第18条の2第1項第1号中「20年」とあるのは「15年」とする。

14 当分の間、第7条第1項第2号及び第4号に掲げる者であって、定年（公立大学法人下関市立大学職員就業規則の一部を改正する規則（令和5年規則第4号）による改正前の就業規則第51条に定める年齢とする。以下「令和5年旧規則定年」という。）に達する日前に退職したものに対する第9条及び第14条の規定の適用については、第9条の表第6条第1項及び第7条第1項中「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）」とあるのは「令和5年旧規則定年（公立大学法人下関市立大学職員就業規則の一部を改正する規則（令和5年規則第4号）による改正前の就業規則第51条に定める年齢をいう。以下この条及び第14条において同じ。）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に100分の3を乗じて得た割合を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で除して得た割合」と、同表第8条第1項第1号の項及び第8条第1項第2号の項並びに第14条の表中「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）」とあるのは「令和5年旧規則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に100分の3を乗じて得た割合を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で除して得た割合」とする。

15 当分の間、第7条第1項第2号及び第4号に掲げる者であって令和5年旧規則定年に達した日以後に退職したものに対する第9条及び第14条の規定の適用については、第9条の表及び第14条の表中「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）」とあるのは、100分の2を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

に相当する年数で除して得た割合」とする。

附 則（平成 21 年 12 月 21 日規程第 38 号）

（施行期日）

1 この規程は、平成 21 年 12 月 21 日から施行する。

（経過措置）

2 この規程による改正後の公立大学法人下関市立大学職員退職手当規程の規定は、この規程の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職手当については、なお従前の例による。

附 則（平成 22 年 9 月 14 日規程第 13 号）

この規程は、平成 22 年 9 月 14 日から施行する。

附 則（平成 23 年 3 月 1 日規程第 5 号）

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 25 年 3 月 21 日規程第 8 号）

（施行期日）

1 この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

（退職手当の額の引き下げに関する経過措置）

2 この規程による改正後の附則第 3 項（同項の規定の例により退職手当の基本額を計算する場合を含む。）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 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間においては「100分の98」と、平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの間においては「100分の92」とする。

附 則（平成 26 年 3 月 31 日規程第 6 号）

この規程は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 25 日規程第 7 号）

この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 3 月 28 日規程第 6 号）

この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 5 日規程第 11 号）

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 23 日規程第 18 号）

この規程は、令和 2 年 3 月 23 日から施行する。

附 則（令和 5 年 3 月 22 日規程第 16 号）

（施行期日）

1 この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

（委任）

2 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則（令和5年6月28日規程第27号）

この規程は、令和5年6月28日から施行する。