

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程

平成16年4月1日
規程第 58 号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学（以下「本学」という。）に常時勤務する職員について、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員就業規則（平成16年規則第2号。以下「就業規則」という。）第50条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規程において「職員」とは、就業規則の適用を受ける者のうち、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学年俸制適用職員給与規程（平成27年規程第1号。以下「年俸制適用職員給与規程」という。）第2条第2項に規定する平成27年年俸制適用職員（年俸制適用職員給与規程の適用を受けることとなった日の前日に国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員給与規程（平成16年規程第56号。以下「給与規程」という。）の適用を受けていた者又は他の国立大学法人等、国等の機関及び地方公共団体等の機関において給与規程に相当するものを適用されていた者を除く。）を除くものをいう。

2 この規程において「他の国立大学法人等」とは、他の国立大学法人又は大学共同利用機関法人、独立行政法人大学入試センター、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・学位授与機構若しくは国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（ただし、同機構就業規則に規定する教育職職員に限る。）をいう。

3 この規程において「国等の機関」とは、国、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2第1項に規定する公庫等（前項の法人を除く。）又は独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に定める行政執行法人をいう。

4 この規程において「地方公共団体等の機関」とは、地方公共団体又は地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第7条の規定により設立される地方独立行政法人をいう。

5 この規程において「懲戒解雇等処分」とは、就業規則第37条の規定による諭旨解雇又は懲戒解雇の処分をいう。

(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、次の各号に掲げる者をいう。

- (1) 配偶者（婚姻の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あって、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者
 - (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あって、第2号に該当しない者
- 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、養父母を先順位、実父母を後順位とし、祖父母については、養父母の父母を先順位、実父母の父母を後順位とし、父母の養父母を先順位、父母の実父母を後順位とする。
 - 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、その人数により、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

（退職手当の支給）

- 第3条 退職手当は、職員が本学を退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給するものとし、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項ただし書に基づく協定による場合を除き、その全額を現金で、直接この規程によりその支給を受けるべき者に支払う。ただし、当該職員の同意を得た場合には、その指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支払うものとする。
- 2 退職手当は、退職の日から起算して1月以内に、これを支払う。ただし、退職手当の支給を受けるべき者の所在を確認できない等、特別の事情がある場合はこの限りでない。

第2章 一般の退職手当

（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10条の2までの規定により計算した退職手当の基本額に、第10条の3の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。

(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第5条 次条又は第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、給与規程第5条に規定する、その者の退職の日における基本給及び給与規程第12条に規定する基本給の調整額の月額合計額(年俸制適用職員給与規程の適用を受ける職員(以下「年俸制適用職員」という。)にあっては、当該職員が採用のときから給与規程第6条第1項第1号に規定する教育職基本給表が適用される職員であったものとして、同規程第7条から第9条までの規定により再計算した場合の退職の日における基本給並びに同規程第12条の規定により算出した退職の日における基本給の調整額の月額合計額。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。

- | | |
|-------------------|---------------|
| (1) 1年以上10年以下の期間 | 1年につき100分の100 |
| (2) 11年以上15年以下の期間 | 1年につき100分の110 |
| (3) 16年以上20年以下の期間 | 1年につき100分の160 |
| (4) 21年以上25年以下の期間 | 1年につき100分の200 |
| (5) 26年以上30年以下の期間 | 1年につき100分の160 |
| (6) 31年以上の期間 | 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た者(第12条第1項又は第2項の各号に掲げる者及び傷病によらず、就業規則第20条第2項第1号から第3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。以下この項及び第10条の3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。

- (1) 就業規則第15条第1号又は第4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別に定めるもの
- (3) 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2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。以下「労災法」という。）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7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。

(1) 25年以上勤続し、就業規則第15条第1号又は第4号の規定により退職した者

(2) 就業規則第20条第2項第5号の規定により解雇された者

(3) 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2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別に定めるもの

(6) 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2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（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

(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8条 退職した者の基礎在職期間中に、基本給月額の変更（基本給月額の改定をする規程が制定され、又はこれに準ずる細則若しくは給与の支給の基準が定められた場合において、当該規程又は細則若しく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（年俸制適用職員にあっては、第5条第1項に定める給与規程第7条及び第9条の規定により再計算した過程において基本給の月額が減額された場合を含む。以下同じ。）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。

(1) 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

(2) 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（この規程の規定により、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11条第9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、第12条第1項若しくは第14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又は年俸制適用職員給与規程第2条第2項に規定する平成27年年俸制適用職員であった期間若しくは他の国立大学法人等において平成27年年俸制適用職員に相当する職員であった期間を除く。）をいう。ただし、第2号から第4号については、第11条第1項第1号から第3号に定める場合に該当するものに限るものとする。

(1) 職員としての引き続いた在職期間

(2) 国家公務員としての在職期間

(3) 他の国立大学法人等における在職期間

(4) 地方公務員としての在職期間

(5) 本学の役員（非常勤役員を除く。以下同じ。）としての在職期間

(定年前早期退職者に係る退職手当の基本額に係る特例)

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（退職日基本給月額が給与規程の指定職基本給表7号俸の額に相当する額以上である者その他別に定める者を除く。）のうち、定年に達する日から別に定める一定の期間前に本学を退職した者であって、その勤続期間（第11条第4項の規定にかかわらず、年俸制適用職員給与規程第2条第2項に規定する平成27年年俸制適用職員であった期間及び他の国立大学法人等において平成27年年俸制適用職員に相当する職員であった期間を含む。）が20年以上であり、かつ、退職時の年齢が別に定める年齢以上のものについては、別に定めるところにより、その退職手当の基本額を決定するものとする。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第10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もって、その者の退職手当の基本額とする。

第10条の2 第8条第1項の規定により計算した退職手当の基本額が、次の各号に掲げる同項第2号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) 59.28以上 特定減額前基本給月額に59.28を乗じて得た額
- (2) 59.28未満 特定減額前基本給月額に、第8条第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

(退職手当の調整額)

第10条の3 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12条の規定による休職（業務上又は通勤による傷病による休職及び職務に関連があると認められる学術上の調査又は研究に従事する休職を除く。）、同規則第37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、現実に職務を取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。）のうち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8条第2項第2号から第5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、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、別表に定める退職手当調整額区分表に定めるとおりとする。

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（第5号に掲げる者を除く。次号において同じ。）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0のもの 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) 退職日基本給月額が給与規程の指定職基本給表9号俸の額に相当する額を超える者その他これに類する者として別に定めるもの 第5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の100分の8に相当する額

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。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第10条の4 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及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額（以下「基本給等の月額」という。）の合計額に、次の各号に掲げ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

（勤続期間の計算）

第11条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員としての引き続きいた在職期間による。

2 前項の規定による在職期間の計算は、職員となった日の属する月から退職した日の属する月までの月数による。

3 職員が退職した場合（第12条第1項又は第2項の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、引き続き在職したものとみなす。

4 前3項の在職期間に年俸制適用職員給与規程第2条第2項に規定する平成27年年俸制適用職員であった期間及び他の国立大学法人等において平成27年年俸制適用職員に相当する職員であった期間が含まれる場合には、その期間を除算した期間をもって、その在職期間とする。

5 第1項から第3項の在職期間に次の各号のいずれかに該当する期間が含まれる場合には、その期間の2分の1に相当する期間を除算した期間をもって、その在職期間とする。

(1) 就業規則第12条に規定する休職（労災法第7条第1項第1号に規定する業務災害及び同項第2号に規定する通勤災害による傷病に基づく休職のほか、国等の機関の業務に従事するための休職を除く。）の期間

(2) 就業規則第31条の規定に基づき、育児休業を取得した期間のうちで、その当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月以後の期間

(3) 就業規則第32条の規定に基づき介護休業を取得した期間

(4) 就業規則第37条第3号に規定する停職の期間

6 第1項から第3項の在職期間に就業規則第31条の規定に基づき、育児休業を取得した期間のうちで、その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がある場合には、その期間の3分の1に相当する期間を除算した期間をもって、その在職期間とする。

7 第1項から第3項の在職期間に国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程（平成16年規程第59号）第

12条の規定に基づき、育児短時間勤務をしていた期間が含まれる場合には、その期間の3分の1に相当する期間を除算した期間をもって、その在職期間とする。

8 第1項から第3項までの在職期間に就業規則第32条の2の規定に基づき、自己啓発等休業を取得した期間又は同規則第32条の3の規定に基づき、配偶者同行休業を取得した期間がある場合には、その期間の全期間を除算した期間をもって、その在職期間とする。ただし、自己啓発等休業を取得する大学等における修学又は国際貢献活動の内容が、その成果によって当該自己啓発等休業の期間の終了後においても職務の効率的な運営に特に資することが見込まれるものとして当該自己啓発等休業の期間の初日の前日までに、文部科学省の承認を受けた場合には、その期間の2分の1に相当する期間を除算した期間をもって、その在職期間とする。

9 前8項により算出した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数を切り捨てるものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、採用後1年未満の場合であっても、1年間本学に在職したものとみなす。

(1) 傷病又は死亡により本学を退職した場合

(2) 就業規則第20条第2項第5号の規定により本学から解雇された場合

(3) 前2号に規定する以外の事由により、本学を退職した場合（採用後6ヵ月以上在職した場合に限る。）

10 前項の規定は、第10条の4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、これを適用しない。

11 第1項の在職期間には、次の各号のいずれかに該当する期間を含むものとする。

(1) 国家公務員としての在職期間（いわゆる承継職員以外の者については、国の機関との人事交流による場合に限る。）

(2) 他の国立大学法人等における在職期間（当該国立大学法人等においても、勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。）

(3) 地方公務員としての在職期間（地方公共団体との人事交流により、本学の職員となった場合であって、かつ、当該地方公共団体においても勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。）

(4) 本学の役員としての在職期間

12 前項の規定にかかわらず、いったん国家公務員等としての退職手当を支給されて退職した者（不支給事由に該当するために退職手当を支給されなかった者を含む。）については、当該退職日以前の期間を在職期間に含まないものとする。

（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。

(1) 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、第9条の別に定める

年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

- (2) 組織の再編、統合又は縮小等を円滑に実施することを目的とし、当該組織に所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、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2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36条の規定により懲戒処分（管理又は監督に係る職務を怠った場合における処分であつて別に定めるものを除く。）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36条の規定による懲戒処分（第3項第2号の別に定める処分を除く。）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の業務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
 - (4) 応募者を引き続き職務に従事させることが本学の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、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) 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（前号に掲げるときを除く。）。
 - (3) 就業規則第36条の規定による懲戒処分（懲戒解雇等処分及び第3項第2号の別に定める処分を除く。）又はこれに準ずる処分を受けたとき。
 - (4) 第3項の規定により応募を取り下げたとき。

第3章 退職手当の支給制限等

（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、一般の退職手当の全部を支給しない。

- (1) 就業規則第37条第5号の規定により懲戒解雇した者
 - (2) 就業規則第20条第1項の規定により解雇した者
- 2 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、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、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が本学の業務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の別に定める事情を勘案して、一般の退職手当の一部を支給する。
- (1) 就業規則第37条第4号の規定により退職の勧告に応じ、退職届を提出した場合 第5条の規定に基づく支給額の3分の2以内の額
 - (2) 就業規則第37条第4号の規定により退職の勧告に応じず、退職届を提出しなかった場合 第5条の規定に基づく支給額の2分の1以内の額
- 3 本学は、前2項の規定により処分を行うときは、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。
- 4 本学は、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、当該処分の内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に規定する方法をもって通知に代えることができる。この場合においては、民法第98条第3項の規定により、公示された日から

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、本学は、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きによるものを除く。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、本学は、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本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、その者に対し一般の退職手当の額を支払うことが本学の業務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。

(2) 本学が、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等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、本学は、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 本学は、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 本学は、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、本学が、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3項及び第4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、本学は、当該退職をした者（第1号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当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項又は第2項に規定する別に定める事情及び同条第1項又は第2項の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) 本学が、当該退職をした者について、当該退職後に当該一般の退職手当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、本学は、当該遺族に対し、第12条第1項又は第2項に規定する別に定める事情を勘案して、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 本学は、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 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員の懲戒に関する規程（平成19年規程第3号。以下「懲戒規程」という。）第4条及び第5条の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5 第12条第3項及び第4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還）

第15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、本学は、当該退職をした者に対し、第12条第1項又は第2項に規定する別に定める事情のほか、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還を請求することができる。

- (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) 本学が、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等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 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、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。
 - 3 本学は、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 懲戒規程第4条及び第5条の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
 - 5 第12条第3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還）

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2号に該当するときは、本学は、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項又は第2項に規定する別に定める事情のほか、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還を請求することができる。

- 2 第12条第3項及び前条第3項の規定は、前項の規定による処分について準用する。
- 3 懲戒規程第4条及び第5条の規定は、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一般の退職手当の額が支払われた後において、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、本学が、当該退職手当の受給者の相続人(包括受遺者を含む。以下この条において同じ。)に対し、当該退職の日から6月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当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、本学は、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の額の全部又は一部に相当する額の納付を請求することができる。

- 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4項又は前条第3項において準用する懲戒規程第4条第1項及び第5条第2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(次項及び第4項に規定する場合を除く。)は、本学は、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の額の全部又は一部に相当する額の納付を請求することができる。
- 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、本学は、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の額の全部又は一部に相当する額の納付を請求することができる。

- 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、本学は、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請求することができる。
- 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12条第1項又は第2項に規定する別に定める事情のほか、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別に定める事情を勘案して、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12条第3項及び第15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。
- 7 懲戒規程第4条及び第5条の規定は、前項において準用する第15条第3項の規定による意見の聴取について準用する。

(教育研究評議会又は人事審査委員会の審査)

第18条 本学は、第12条第1項若しくは第2項、第14条第1項第2号若しくは第2項、第15条第1項、第16条第1項、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、教育研究評議会又は懲戒規程に規定する人事審査委員会（以下「教育研究評議会等」という。）における審査を経なければならない。

- 2 教育研究評議会等は、第14条第2項、第16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 教育研究評議会等は、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。

第4章 雑則

(他の国立大学法人等の職員との在職期間の通算)

第19条 職員が、引き続いて他の国立大学法人等又は人事交流等のため国等の機関若しくは地方公共団体等の機関（以下「通算機関」という。）の職員となり、これらの通算機関において、本学における勤続期間がその者の通算機関における職員としての勤続期間として通算されることと定めているときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 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には、通算機関の職員が引き続いて職員となったときにおけるその者の通算機関としての引き続いた在職期間を含むものとする。

(役員との在職期間の通算)

第20条 職員が、引き続いて本学の役員となったときは、この規程による退職手当は支給しない。

2 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には、本学の役員が引き続いて職員となったときにおけるその者の役員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

(試用期間中の解雇)

第21条 就業規則第8条第2項の規定により試用期間中に解雇されたときは、この規程による退職手当は支給しない。

(規程内容の変更)

第22条 この規程は、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）の改正等に伴い、その内容を変更することがある。

2 前項に規定する規程内容の変更に当たっては、他の国立大学法人等における退職手当制度の動向及び本学の財務状況等を勘案した上で、これを行うものとする。

(実施規定)

第23条 この規程に定めるもののほか、職員の退職手当の支給手続に必要な事項は別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(退職手当の額に係る経過措置)

2 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6項から第9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。この場合において、第10条の4本文中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第2項」とする。

- 3 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もの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8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。
- 3の2 当分の間、42年を超える期間勤続した者で、第5条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者が第7条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として附則第2項の規定の例により計算して得られた額とする。
- 4 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7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2項の規定の例により計算して得られる額とする。
- 5 当分の間、第10条の3第4項第5号に掲げる者に対する同項（同号に係る部分に限る。）及び附則第2項の規定の適用については、同号中「100分の8」とあるのは「100分の8.3」と、同項中「附則第2項」とあるのは「附則第2項及び附則第5項」とする。
- 6 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（教員及び同項又は同条第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6項」とする。
- 7 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（教員及び同項又は同条第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7項」とする。
- 8 給与規程附則第11項の規定による職員の基本給月額改定は、基本給月額の減額改定に該当しないものとする。
- 9 当分の間、第9条の規定の適用については、同条中「定年」とあるのは、「定年（教員以外の職員にあっては、60歳とする。）」とする。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成18年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。（基本給月額の減額改定における差額の取り扱い）
- 2 退職した者の基礎在職期間中に基本給月額の減額改定（平成18年3月31日以前に行われた基本給月額の減額改定で別に定めるものを除く。）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定の適用を受けたことがあるときは、この規程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10条の4に規定する基本給等の月額に含まれる基本給月額については、この限りでない。

(一部改正に伴う退職手当額の経過措置)

- 3 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することにより国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程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、改正前の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程（以下この項において「旧規程」という。）第5条から第10条まで及び附則第2項から第4項までの規定により計算した額（当該勤続期間が43年又は44年の者であって、傷病若しくは死亡によらずにその者の都合により又は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にあっては、その者が旧規程第7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年として旧規程附則第2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。）にあっては、104分の83.7）を乗じて得た額が、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程第4条から第10条の4まで及び附則第2項から第5項までの規定並びに附則第6項及び第8項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。
- 4 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。
 - (1) 施行日の前日及び施行日において職員又は本学の役員として在職していた者 施行日
 - (2) 施行日の前日に他の国立大学法人等の職員として在職していた者で、他の国立大学法人等の職員として引き続いて在職した後、引き続いて職員となったもの 施行日
 - (3) 施行日の前日に国家公務員として在職していた者のうち、職員から引き続いて国家公務員となった者で、国家公務員として引き続いて在職した後、引き続いて職員となったもの 施行日
 - (4) 施行日の前日に地方公務員として在職していた者のうち、職員から引き

続いて地方公務員となった者で、地方公務員として引き続いて在職した後、引き続いて職員となったもの 施行日

- (5) 施行日の前日に国家公務員退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等の職員（以下「公庫等職員」という。）として在職していた者のうち、職員から引き続いて公庫等職員となった者で、公庫等職員として引き続いて在職した後、引き続いて職員となったもの(第2号に該当する場合を除く。)

施行日

- (6) 施行日の前日に特定独立行政法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）の職員（以下「特定独立行政法人職員」という。）として在職していた者のうち、職員から引き続いて特定独立行政法人職員となった者で、特定独立行政法人職員として引き続いて在職した後、引き続いて職員となったもの（国家公務員退職手当法附則第2条に規定する国営企業等に係る適用日が施行日であるものに限る。） 施行日

- (7) 前各号に準ずる者であって別に定めるもの 施行日から起算して1年を超えない範囲内において別に定める日

- 5 前項第2号から第6号に掲げる者が、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第3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、「基本給月額」とあるのは「基本給月額に相当する額として別に定める額」とする。

- 6 基礎在職期間の初日が新制度切替日（附則第4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国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程第8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（国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程の一部を改正する規程（平成18年4月1日施行）附則第4項に規定する新制度切替日以後の期間に限る。）」とする。

- 7 新制度適用職員として退職した者で、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国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程第8条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。

(基礎在職期間の初日が平成8年4月1日前になる場合の特例)

- 8 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程第10条の3及び附則第5項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

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

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 第2条第1号の規定にかかわらず、独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備等に関する法律（平成21年法律第18号。以下「整備法」という。）第2条の規定による廃止前の独立行政法人メディア教育開発センター（以下「メディア教育開発センター」という。）及び放送大学学園（平成21年3月31日にメディア教育開発センターの職員であった者が、整備法附則第2条第1項の規定により引き続いて放送大学学園の職員として在職した後引き続いて職員となった者に限る。）については、当分の間、他の国立大学法人等として取り扱うものとする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 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、第5条、第6条、第7条、第9条、第10条の3第4項及び第11条の2の改正規定並びに附則第4項の規定は、別に定める日から施行する。

（退職手当に関する経過措置）

- 2 改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程（以下この項及び附則第4項において「新退職手当規程」という。）附則第2項（新退職手当規程附則第4項においてその例による場合を含む。）及び第3項の規定の適用については、新退職手当規程附則第2項中「100分の87」とあるのは、平成25年1月1日から同年9月30日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 改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程の一部を改正する規程（平成18年4月1日施行）附則第3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ていた者が改正前の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程第6条第1項に規定するその者の非違によることなく勧奨により退職した者並びに25年未満の期間勤続し、就業規則第20条第2項第5号の規定により解雇された者に該当する場合（その者が新退職手当規程第7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6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って、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。

附 則

この規程は、平成26年7月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成27年2月1日から施行する。
（年俸制適用職員給与規程適用者となった者に係る取扱い）
- 2 第1条の規定にかかわらず、この規程（第19条第1項及び第20条第1項の規定を除く。）は、年俸制適用職員給与規程の適用を受ける者で、年俸制適用職員給与規程の適用を受けることとなった日（以下「移行日」という。）の前日に給与規程の適用を受けていた者が本学を退職した場合に、これを準用する。ただし、年俸制適用職員給与規程の適用を受けていた期間については、当該期間に相当する期間を除算した期間をもって、その勤続期間とする。
- 3 前項の規定により退職手当を支給する場合における退職手当の額は、移行日の前日に就業規則第15条第6号の規定により本学を退職したものと仮定して、実際に退職した日におけるこの規程を適用して得られる額とする。
- 4 前項の規定にかかわらず、就業規則第37条第4号に規定する諭旨解雇に処せられた場合の退職手当の額は、移行日の前日に現に退職した理由と同一の理由により本学を退職したものと仮定して、実際に退職した日におけるこの規程を適用して得られる額とする。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年11月30日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程の規定は、平成28年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行し、平成28年12月1日から適用する。

附 則

この規程は、令和元年12月1日から施行し、令和元年9月14日から適用する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年8月1日から施行する。

別表（第10条の3第3項関係）

退職手当調整額区分表

	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	平成18年4月1日以降の基礎在職期間における職員の区分
第1号区分	指定職基本給表9号俸以上	指定職基本給表7号俸以上
第2号区分	指定職基本給表4号俸から8号俸まで	指定職基本給表1号俸から6号俸まで
第3号区分	指定職基本給表1号俸から3号俸まで	一般職基本給表10級 教育職基本給表6級（年俸制適用職員に給与規程が適用されたと仮定した場合に教育職基本給表6級が適用される者を含む。）
第4号区分	一般職基本給表11級	一般職基本給表9級
第5号区分	一般職基本給表10級 教育職基本給表5級のうち別に定めるもの	一般職基本給表8級 教育職基本給表5級（年俸制適用職員に給与規程が適用されたと仮定した場合に教育職基本給表5級が適用される者を含む。）のうち別に定めるもの
第6号区分	一般職基本給表9級 教育職基本給表5級 医療職基本給表7級	一般職基本給表7級 教育職基本給表5級（年俸制適用職員に給与規程が適用されたと仮定した場合に教育職基本給表5級が適用される者を含む。） 医療職基本給表7級
第7号区分	一般職基本給表8級 教育職基本給表4級のうち別に定めるもの 医療職基本給表6級	一般職基本給表6級 教育職基本給表4級（年俸制適用職員に給与規程が適用されたと仮定した場合に教育職基本給表4級が適用される者を含む。）のうち別に定めるもの 医療職基本給表6級 専門業務職基本給表4級
第8号区分	一般職基本給表7級 教育職基本給表4級 医療職基本給表5級	一般職基本給表5級 教育職基本給表4級（年俸制適用職員に給与規程が適用されたと

		仮定した場合に教育職基本給表 4級が適用される者を含む。 医療職基本給表5級 専門業務職基本給表3級
第9号区分	一般職基本給表6級 教育職基本給表3級 医療職基本給表4級	一般職基本給表4級 教育職基本給表3級（年俸制適用 職員に給与規程が適用されたと 仮定した場合に教育職基本給表 3級が適用される者を含む。） 医療職基本給表4級 専門業務職基本給表2級
第10号区分	一般職基本給表4級又は5級 教育職基本給表2級のうち別に 定めるもの 医療職基本給表3級又は2級の うち別に定めるもの	一般職基本給表3級 教育職基本給表2級（年俸制適用 職員に給与規程が適用されたと 仮定した場合に教育職基本給表 2級が適用される者を含む。）の うち別に定めるもの 医療職基本給表3級又は2級の うち別に定めるもの 専門業務職基本給表1級
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	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