

国立大学法人小樽商科大学職員退職手当規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人小樽商科大学事務職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第54条及び国立大学法人小樽商科大学教員就業規則（以下「教員就業規則」という。）第50条の規定に基づき、国立大学法人小樽商科大学（以下「本学」という。）の職員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。

(適用範囲)

第2条 この規程による退職手当は、職員が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。ただし、職員が次の各号の一に該当する場合には退職手当は支給しない。

(1) 勤続6月未満で退職した場合（職員就業規則第18条第4号若しくは第23条第2号又は教員就業規則第14条第5号若しくは第19条第2号に規定する場合を除く。）

(2) 職員就業規則第21条又は教員就業規則第17条により再雇用された職員が退職する場合（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、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

(退職手当の支払)

第2条の3 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、直接この規程によりその支給を受けるべき者に支払うものとする。ただし、当該支給を受けるべき者から書面による申し出があつた場合には、その者の預貯金口座への振込みによって支払うものとする。

2 この規程による退職手当は、原則として、職員が退職した日から起算して1月以内に支払うものとする。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。

第2章 退職手当

(退職手当の額)

第2条の4 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第6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6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。

(普通退職の場合の退職手当)

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、退職の日におけるその者の基本給月額（以下「退職日基本給月額」という。なお、退職の日において、国立大学法人小樽商科大学職員の育児休業等に関する規程（以下「育児休業等に関する規程」という。）第15条の2の規定による育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の期間中の者にあつては、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務した時に受けるべき退職の日におけるその者の基本給月額。以下同じ。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に定め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（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項各号に掲げる者及び傷病によらず、職員就業規則第23条第1号から第3号まで若しくは教員就業規則第19条第1号から第3号までの規定により解雇された者を含む。以下この項及び第6条の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、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) 職員就業規則第18条第2号又は教員就業規則第14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務することを困難とする理由により退職した者で、学長が別に定める者
- (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年以上勤続し職員就業規則第18条第2号若しくは教員就業規則第14条第2号の規定により退職した者
 - (2) 職員就業規則第23条第4号若しくは教員就業規則第19条第4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) 業務上の傷病若しくは死亡により退職した者
 - (5) 25年以上の期間勤続し、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、学長が別に定める者
 - (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（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
- （基本給月額の変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5条の2 退職した者の基礎在職期間中に、基本給月額の変額改定（基本給月額の変額改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。

- (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（この規程その他の規程により、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あるいは国立大学法人小樽商科大学役員退職手当規程による退職手当の支給を受けたこと又は第9条第1項に規定する国家公務員等若しくは第8条第5項に規定する他の国立大学法人等の職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6項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられたこと又は第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9条第1項に規定する国家公務員等又は第8条第5項に規定する他の国立大学法人等の職員となったときは、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
- (3) 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
- (4) 第8条第5項に規定する場合における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
- (5) 第10条第2項に規定する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5条の3 第4条第1項第3号及び第5条第1項（第1号を除く）に規定する者のうち、定年に達する日から6月前までに退職した者であつて、その勤続期間が20年以上であり、かつ、その年齢が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者に対する第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それぞれ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の範囲内の割合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の範囲内の割合を乗じて得た額の合計額
第5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の範囲内の割合を乗じて得た額の合計額に、
第5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第3条から前条までの規定により計算した場合の退職手当の基本額に相当する額

(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、退職日基本給月額に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。

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時は、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以上特定減額前基本給月額に60を乗じて得た額
- (2) 60未満特定減額前基本給月額に第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基本給月額に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

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	読み替え

る規定	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の範囲内の割合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号ロ同条の規定により読み替えて適用する同項の
	同項の	同条同項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の範囲内の割合を乗じて得た額の合計額
第6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の範囲内の割合を乗じて得た額の合計額
	第5条の2第1項第2号ロ及び退職日基本給月額	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の範囲内の割合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

(退職手当の調整額)

第6条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第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（職員就業規則第14条の規定による休職（業務上の傷病又は通勤による傷病を除く。）並びに教員就業規則第10条の規定による休職（業務上の傷病又は通勤による傷病及び同規則第10条第1項第3号から第6号までの規定による休職を除く。）、職員就業規則第40条第1項第3号及び教員就業規則第36条第1項第3号の規定による停職の期間、育児休業等に関する規程第2条の規定による育児休業（以下「育児休業」という。）及び育児短時間勤務をした期間のある月（1月未満の端数があるときは、これを切り捨てる。以下「休職月等」という。）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

2 前項に規定する休職月等は、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。

- (1) 職員就業規則第14条第1項第3号及び教員就業規則第10条第1項第7号の規程による休職月等
当該休職月等
- (2) 育児休業（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による休職月等 退職し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。）が同一である休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一である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、退職した者が属していた職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等
- (3) 前2号に規定する事由以外の事由による休職月等 退職した者が属していた職員の区分が同一である休職月等がある休職月等にあつては職員の区分が同一である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、退職した者が属していた職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等

3 退職した者の基礎在職期間に第5条の2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。

4 第1項各号に掲げる職員の区分は、職制上の段階、職務の級、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、国立大学法人小樽商科大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）第6条第1項各号に掲げる基本給表別に次表のとおりとする。

職員の区分	一般職員 基本給表		教育職員 基本給表		医療職員 基本給表	
	平成18年4月1日以降	平成8年4月1日から平成18年3月31日まで	平成18年4月1日以降	平成8年4月1日から平成18年3月31日まで	平成18年4月1日以降	平成8年4月1日から平成18年3月31日まで
第1号						
第2号						
第3号	10級					
第4号	9級	11級				
第5号	8級	10級	5級 加算割合20%	5級 加算割合20%		
第6号	7級	9級	5級	5級		

			(上記以外)	(上記以外)		
第7号	6級	8級	4級 加算割合15%	4級 加算割合15%		
第8号	5級	7級	4級 (上記以外)	4級 (上記以外)		
第9号	4級	6級	3級	3級		
第10号	3級	5級 4級	2級	2級	3級 2級 (在級期間 が360月 超える者)	3級 2級 (在級期間 が360月 超える者)
第11号	2級 1級	3級 2級 1級	1級	1級	2級 (上記以外) 1級	2級 (上記以外) 1級

備考 加算割合とは、給与規程第25条第4項の表に定める割合をいう。

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。

- (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
(退職手当の額に係る特例)

第6条の5 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定める割合を乗じて得た額に満たないときは、第2条の4、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、職員が受ける給与規程に規定する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及び広域異動手当の月額の合計額とする。

(退職手当の基本額に係る支給率の調整)

第7条 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、前条の規定に関わらず第3条から第6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6条の5第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに第7条」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5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 第5条から第5条の3までの規定に該当する退職をし、かつ、その勤続期間が35年を超える者に対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として本条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退職をしたものに対す

る退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、そのものが第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年として本条の規定の例により計算して得られる額とする。

(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、休職月等があるときは、その月数の2分の1に相当する期間（育児休業期間（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期間については3分の1に相当する期間、職員就業規則第14条第1項第3号及び教員就業規則第10条第1項第7号による休職期間については、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、次の各号に掲げる法人（以下「他の国立大学法人等」という。ただし、この項において、当該他の国立大学法人等の退職手当に関する規定により、職員が引き続き当該他の国立大学法人等に使用される者となった場合に、職員としての引き続いた勤続期間を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と定めている法人に限る。）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、前各項の規定を準用する。

(1) 他の国立大学法人

(2) 大学共同利用機関法人

(3) 独立行政法人高等専門学校機構

(4) 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構(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。以下「大学評価・学位授与機構法改正法」という。）による改正前の独立行政法人大学評価・学位授与機構を含むものとする。)

(5) 大学評価・学位授与機構法改正法附則第2条1項の規定により解散した独立行政法人国立大学財務・経営センター

(6) 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（ただし、同機構の就業規則に規定する教育職職員に限る。)

(7) 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）附則第2条第1項の規定により解散した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。)

(8) 放送大学学園（メディア教育開発センターの解散の日の前日にメディア教育開発センターの職員として在職し、引き続いて放送大学学園の職員となった職員に限る。)

6 前各項の規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。ただし、その在職期間が6月以上1年未満（第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。

7 前項の規定は、第6条の5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。

(国等の機関から復帰した職員に対する退職手当に係る特例)

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)第7条の2第1項に規定する公庫等(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、前条の規定を準用する。
- 4 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、前条第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前条第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。
(役員との在職期間の通算)

第10条 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、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。)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。

- 2 前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条の規定を準用する。
(役員との在職期間を有する職員の退職金の額の特例)

第11条 引き続いた役員との期間を有する職員の退職手当の額は、第3条から第6条の5までの規定にかかわらず、当該職員に係る役員との在職期間について、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、役員としての在職期間におけるその者の職務業績に応じ、経営協議会の議を経て学長が、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で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) 事業活動の縮小により剰員を生ずることを理由に、当該事業活動に係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つて学長が別に定めるものを記載した要項(以下この条において「募集実施要項」という。)を当該募集の対象となるべき職員に周知する。
- 3 次に掲げる者以外の職員は、学長が別に定めるところにより、募集の期間いつでも応募し、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) 国立大学法人小樽商科大学非常勤職員就業規則第23条の規定により、退職手当を支給される期間雇用職員
 - (2) 任期を定めて採用される職員

- (3) 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
- (4) 職員就業規則第40条及び教員就業規則第36条の規定による懲戒処分（国立大学法人小樽商科大学職員懲戒規程第3条第7項に規定する監督責任関係における処分で学長が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って、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。
- (1) 応募が募集要項又は第3項の規定に適合しない場合
- (2) 応募者が応募をした後、職員就業規則第40条及び教員就業規則第36条の規定による懲戒処分（第3項第4号の学長が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、学長が別に定めるところにより、その旨（認定をしない旨の決定をした場合においてはその理由を含む。）を応募者に書面により通知するものとする。
- 7 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、学長が別に定めるところにより、前項の規定により認定をした旨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18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) 職員就業規則第40条及び教員就業規則第36条の規定による懲戒処分（懲戒解雇の処分及び第3項第4号の学長が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
- (5) 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、本学は、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した者の言動，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を勘案して，当該退職手当の全部を支給しないこととする処分を行うことができる。

(1) 職員就業規則第40条及び教員就業規則第36条の規定による懲戒解雇の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分（以下「懲戒解雇等処分」という。）を受けて退職した者

(2) 禁錮以上の刑に処せられて退職した者

2 本学は，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するものとする。

3 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，当該処分の内容について民法（明治29年法律第89号）第98条の規定による公示の手続きを行うことをもって通知に代えることができる。この場合においては，その公示された日から起算して2週間を経過した日に，通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

（退職手当の支払の差止め）

第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，本学は，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（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，本学は，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 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，本学は，速やかに当該支払差止処分を取り消すものとする。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 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、本学は、速やかに当該支払差止処分を取り消すものとする。

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め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、本学は、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に規定する退職をした場合の退職手当の額との均衡を勘案して、当該退職手当の全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小樽商科大学再雇用職員就業規則第17条において準用される教員就業規則第36条、国立大学法人小樽商科大学嘱託職員就業規則第21条において準用される職員就業規則第40条及び国立大学法人小樽商科大学非常勤職員就業規則第32条の規定による懲戒解雇等処分（以下「再雇用職員等に対する懲戒解雇等処分」という。）を受けたとき。

(3) 本学が、当該退職をした者（再雇用職員等に対する懲戒解雇等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、本学は、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するものとする。

4 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。

（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、本学は、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等に対する懲戒解雇等処分を受けたとき。
- (3) 本学が、当該退職をした者（再雇用職員等に対する懲戒解雇等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等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 第1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するものとする。
- 4 第12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継承した者を含む。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3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項及び前条第3項の規定は、前項の規定による処分について準用する。

（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）

第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、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項の規定による意見聴取の実施に係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、本学は、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内限り、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等に対する懲戒解雇等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、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行為に関し再雇用職員等に対する懲戒解雇等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財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産のうち第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、当該退職手当の額を超えないものとする。
- 7 第12条第2項及び第15条第3項の規定は、第1項から第5項までの規定による処分について準用する。

第4章 雑則

(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18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。）において、その者が退職の日又は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、引き続いて他の国立大学法人等（第8条第5項第7号及び第8号に掲げる法人を除く。）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に関する規定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、この規定による退職手当は、支給しない。
 - 4 職員が、引き続いて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。
(実施規定)
- 第19条** この規程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、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 国立大学法人法（平成15年法律第112号）で定める承継職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員退職手当法第2条第1項に規定する職員（同条第2項の規定により職員とみなされる者を含む。）としての引き続いた在職期間を国立大学法人小樽商科大学の職員としての在職期間とみなして取り扱うものとする。
- 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条第1項に規定する職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。

附 則

この規程は、平成16年9月24日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規定による基本給月額には、国立大学法人小樽商科大学職員給与規程の一部を改正する規程附則第7条の規定は適用されないものとする。ただし、第6条の5第2項に規定する基本給月額に含まれる基本給については、この限りでない。
- 3 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に退職した者に対する退職手当の額について、その者が施行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、この規程による改正前の国立大学法人小樽商科大学職員退職手当規程（以下「旧規程」という。）により計算した退職手当の額（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、その者が旧法第5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年として旧法第8条の規定により計算して得られる額）にそれぞれ100分の87（当該勤続期間が20年以上の者（42年以下の者で傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者及び37年以上42年以下の者で業務によらない傷病により退職したものを除く。）にあっては104分の87）を乗じて得た額が、この規程による改正後の国立大学法人小樽商科大学職員退職手当規程により計算した退職手当の額（以下「新退職手当額」という。）よりも多いときは、その多い額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。
- 4 施行日以後平成21年3月31日までの間に退職した場合において、その者の新退職手当額が施行日の前日に受けていた基本給月額を退職の日の基本給月額とみなして旧規程により計算した退職手当の額（以下「旧退職手当額」という。）よりも多い時は、この規定にかかわらず、新退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とする。
 - (1) 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が10万円を超える場合には、10万円）
 - イ 第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額
 - ロ 新退職手当額から旧退職手当額を控除した額
 - (2) 施行日以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が100万円を超える場合には、100万円）
 - イ 第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額
 - ロ 新退職手当額から旧退職手当額を控除した額
 - (3) 平成19年4月1日以後平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの 次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が50万円を超える場合には、50万円）
 - イ 第6条の4の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額
 - ロ 新退職手当額から旧退職手当額を控除した額
- 5 基礎在職期間の初日が施行日前である者に対する新規程第5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（平成18年4月1日以後の期間に限る。）」とする。
- 6 第6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

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年11月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成25年2月1日から施行する。ただし改正後の第3条第2項、第4条第1項及び第3項、第5条第1項及び第3項、第5条の3、第6条の3、第6条の4第5項各号及び第11条の2の規程の適用日については、学長が別に定める。
- 2 第7条規定の適用については、同条中「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 平成18年4月1日施行の国立大学法人小樽商科大学職員退職手当規程の一部を改正する規程附則第3項の適用については、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

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4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年2月1日から施行する。