

神戸市公立大学法人職員退職手当規則

2023年4月1日

規則第50号

(目的)

第1条 この規則は神戸市公立大学法人就業規則（2023年4月規則第28号。以下「就業規則」という。）第56条の規定に基づき、職員の退職手当に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(職員の定義)

第2条 この規則で職員とは、就業規則第2条に規定する者をいう。

(退職手当の支給)

第3条 職員が退職し、解雇されたときは、その者に対して退職手当を支給する。この場合において、その退職が職員の死亡によるものであるときは、その者の遺族に対して退職手当を支給する。ただし、その者が次の各号のいずれかに該当するときは、退職手当は支給しない。

- (1) 退職の日の翌日に神戸市公立大学法人（以下「法人」という。）の理事長、副理事長、理事及び監事（常勤である者に限る。以下「役員」という。）に就任したとき。
- (2) 地方公共団体から派遣された者が復帰するため退職するとき。
- (3) 国又は国立大学法人法（平成15年法律第112号）及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）並びに民法（明治29年法律第89号）その他法律の規定により設立される法人（以下「他法人」という。）の役職員であつてその身分を有したまま出向してきた者が復職するために退職するとき。
- (4) 職員が、国、地方公共団体及び他法人（以下「他法人等」という。）の職員となり、その者の職員としての勤続期間が、他法人等の退職手当に関する規則により、その者の他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。

(遺族の範囲及び順位)

第4条 前条に規定する遺族は、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つた者を含む。）
- (2) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、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 前項に掲げる者の手当を受ける順位は、同項各号の順位により、第2号及び第4号

に掲げる者のうちにあつては、これらの号に掲げる順位による。

- 3 手当の支給を受けるべき同順位者が2人以上ある場合にあつては、そのうちの1人を総代者としてこれに支給する。

(遺族からの排除)

第5条 次に掲げる者は、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

(給料月額)

第6条 この規則で「給料月額」とは、職員の退職又は死亡の日における給料の月額をいう。

2 給料月額には、退職又は死亡の当日増額されたものを含むものとする。

3 給料月額は、職員が退職又は死亡の日において、休職、停職、減給又はその他の事由により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ときにその者が受けるべき給料月額とする。

(一般の退職手当)

第7条 退職した者に対する手当の額は、第14条から第15条の2までの規定により計算した手当の基本額に、第16条の規定により計算した手当の調整額を加えて得た額とする。

(勤続期間の計算)

第8条 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又は死亡の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18条第1項各号のいずれか又は第3項本文に該当するときを除く。)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。

(在職期間からの除算)

第9条 前条の規定による在職期間のうちに次の各号に掲げる期間のある月(現実に職務をとることを要する日のあつた月を除く。以下「休職月等」という。)が1以上あつたときは、当該各号に掲げる月数を前条により計算した在職期間から除算する。

(1) 就業規則第13条第1項第1号の規定による休職(業務上の負傷又は疾病(以下「傷病」という。)による休職及び通勤(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。)による傷病による休職を除く。)、就業規則第13条第1項第3号に規定する休職(理事長が通算すると認めた期間を除く。)、就業規則第42条第1項第3号に規定する停職、神戸市公立大学

法人育児休業等に関する規則（2023年4月規則第39号）に規定する育児休業を取得している期間 それらの期間のある月の月数の2分の1に相当する月数（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）については、それらの期間のある月の月数の3分の1に相当する月数）

- (2) 就業規則第13条第1項第2号に規定する休職その他これ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 それらの期間のある月の月数の2分の1以上2分の2以下に相当する月数
- (3) 就業規則第13条第1項第3号に規定する休職に該当する休職であつて理事長が定めるものの期間その他これ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 それらの期間のある月の月数

（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、同条同項及び同条第2項の規定にかかわらず、次に掲げるそれぞれの在職期間を含むものとする。

- (1) 法人の職員が、就業規則第11条の出向の規定により他法人等の役職員となり、法人の職員に復職したとき 先の法人の職員の期間、当該他法人等の役職員の期間、及びこの条又は第12条の規定により先の法人の職員としての引き続いた在職期間とみなされる期間
- (2) 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により神戸市の職員から引き続き法人の職員となったとき 神戸市の職員の期間及び神戸市職員退職手当金条例（昭和24年条例第147号）により神戸市の職員としての引き続いた在職期間とみなされる期間
- (3) 神戸市の職員から引き続き法人の職員となったとき 神戸市の職員の期間及び神戸市職員退職手当金条例（昭和24年条例第147号）により神戸市の職員としての引き続いた在職期間とみなされる期間
- (4) その他理事長が特に必要と認めるとき 理事長が認める期間

（既受給者の退職手当の通算の取り扱い）

第11条 前条において、この規則に基づく退職手当、神戸市職員退職手当金条例に規定する退職手当又は他法人等からの退職手当、退職給付を受けた者の当該退職手当、若しくは退職給付の算定の基礎となった在職期間は、前条の規定にかかわらずその者の職員としての勤続期間には含まないものとする。

（役員を有する者の取り扱い）

第12条 法人の役員（非常勤であるものを除く。以下同じ。）から引き続き職員となった者については、役員を有する者の期間及び神戸市公立大学法人役員退職手当規則（2023年4月規則第5号。以下「役員退職手当規則」という。）により役員としての引き続いた在職期間とみなされる期間を、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とみなす。

- 2 前項の規定により第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とみなされる期間の計算については、第8条及び第9条の規定を準用する。

(在職期間の端数の取り扱い)

第13条 第8条から前条までの規定により計算した在職期間において、1年に満たない端数が生じるときは、6か月未満はこれを切り捨て、6か月以上はこれを1年に切り上げる。

(自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第14条 次条の規定に該当するときを除くほか、退職し、又は死亡した者に対する手当の基本額は、その者の給料月額に、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（以下この項において「自己都合退職者等」という。）に対する手当の基本額は、自己都合退職者が次の各号に掲げる者に該当するとき、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

- 3 第1項の規定により計算した手当の基本額が、給料月額に47.709を乗じて得た額を超えるときは、同項の規定にかかわらずその乗じて得た額をその者の手当の基本額とする。

(定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第15条 次の各号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、第3項から第5項までに規定する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) 神戸市公立大学法人職員定年規則（2025年4月規則第4号。以下「定年規則」という。）第2条により退職した者その他これらに準ずる事由により退職した者
- (2) 就業規則第18条第6号の規定により退職した者であつて理事長が認めたもの
- (3) 業務上の傷病又は死亡により退職した者のうち理事長が別に定めるもの
- (4) 通勤による傷病又は死亡により退職した者のうち理事長が別に定めるもの
- (5) 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

2 前項の規定は、傷病（業務上の傷病及び通勤による傷病を除く。）を事由とする休職期間の満了により退職し、死亡（業務上の死亡及び通勤による死亡を除く。）により退職し（規則で定めるものに限る）、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。）であって、理事長が別に定めるものに対する退職手当の基本額の計算について準用する。

3 第5項の規定に該当する場合を除くほか、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

4 勤続期間が1年以上10年以下である者における前項の適用については、同項第1号中「1年につき100分の150」とあるのは「1年につき100分の100」とする。

5 勤続期間が11年以上24年以下である者における第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

6 第1項（第2項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定により計算した手当の基本額が、給料月額に47.709を乗じて得た額を超えるときは、第1項の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の手当の基本額とする。

（給料月額の減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15条の2 退職した者の基礎在職期間中に、給料月額の減額改定（給料月額の改定をする規則が制定された場合において、当該規則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2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2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2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

(手当の調整額)

第16条 退職し、又は死亡した者に対する手当の調整額は、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(休職月等のうち理事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。

(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 この規則でいう「基礎在職期間」とは、その者に係る退職(第3条第4号又は第18条第4項の規定に該当するものを除く。)又は死亡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手当の支給を受けたことがある場合におけるこれらの支給に係る退職の日以前の期間及び第18条第1項各号に掲げる者又はこれに準ずる者に該当するに至ったことにより退職したことがある場合における当該退職の日以前の期間(これらの退職の日に職員又は第3条第4号の規定に該当する者となったときは、当該退職の日前の期間)を除く。)をいう。

(1) 職員としての引き続いた在職期間

(2) 前号に掲げる期間に準ずるものとして理事長が別に定める在職期間

3 退職した者の基礎在職期間に前項第2号に掲げる期間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、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。

4 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。

5 次の各号に掲げる者に対する手当の調整額は、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) 第14条第1項に規定する者で次に掲げるもの 次に定める額

ア 勤続期間が10年未満のもの 0

イ 勤続期間が10年以上25年未満のもの 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) 前条第1項又は第3項に規定する者で勤続期間が5年未満のもの 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

6 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17条 第15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手当の額が、退職又は死亡の日におけるその者の基本給月額に当該各号に掲げる割合を乗じて得た額に満たないときは、第7条、第15条、第15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手当の額とする。

(1) 勤続期間1年の者 100分の360

(2) 勤続期間2年の者 100分の450

(3) 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、神戸市公立大学法人職員給与規則（2023年4月規則第48号）に規定する給料及び扶養手当並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額又はこれらに相当する給与の月額をいう。

(退職手当の支給制限)

第18条 第7条及び第17条の規定による手当（以下「一般の退職手当」という。）は、次の各号のいずれかに該当する者には支給しない。

(1) 就業規則第42条第1項第5号の規定による懲戒解雇の処分又はこれに準ずる処分を受けた者

(2) 就業規則第18条第5号の規定により解雇されたもの又はこれに準ずる退職をした者

2 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。次条第1項及び第5項において同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職したときは、一般の退職手当は支給しない。ただし、禁錮以上の刑に処せられなかったときは、この限りでない。

3 一般の退職手当のうち、第16条の規定により計算した手当の調整額に相当する部分は、次の各号のいずれかに該当する者には支給しない。

(1) 第14条及び第15条の規定により計算した手当の基本額が0である者

(2) 第1項各号に掲げる者以外の者であって理事長が別に定めるもの

4 職員が退職した場合において、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、その退職については手当を支給しない。

(退職手当の支給の一時差止め)

第19条 理事長は、退職した者に対し、まだ一般の退職手当等（一般の退職手当及び第21条の規定により支給される手当をいう。以下同じ。）の額が支払われていない場合において、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴をされその判決が確定していないとき、又はその者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると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等を支給することが、業務に対する法人の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるときは、一般の退職手当等の支給を一時差し止めることができる。

2 理事長は、前項の規定による一般の退職手当等の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行うときは、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、その旨を書面により通知しなければならない。

3 理事長は、前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が判明しないときは、当該通知を、その内容を民法98条に定める公示の方法によって行うことができる。この場合においては、登載を始めた日から2週間を経過したときには、当該通知がその者に到達したものとみなす。

4 理事長は、一時差止処分を行うときは、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際に、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

5 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。

(1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合

(3) 一時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起訴をされることなくその者の退職の日から起算して1年を経過した場合

6 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、一般の退職手当等の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を

取り消すことを妨げるものではない。

(手当の返納)

第20条 退職した者に対し一般の退職手当等の支給をした後において、その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は、理事長は、その支給をした一般の退職手当等の全部又は一部を返納させることができる。

(法令による退職給与との関係)

第21条 退職した職員が一般の退職手当の支給を受けなかったとき又は支給を受けた一般の退職手当の額が、労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条及び第21条の規定によりその職員に支給すべき給与又は給付の額に満たないときは、一般の退職手当のほか、これらの給与又は給付に相当する額又はその差額に相当する額を手当として支給する。

(手当の支払)

第22条 一般の退職手当等は、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一般の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ときその他特別の事情があるときは、この限りでない。

2 手当は、受給者の申出により、口座振替の方法により支払うことができる。

(雑則)

第23条 この規則に定めるほか、職員の退職手当に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

1 この規則は、2023年4月1日から施行する。

2 公立大学法人神戸市外国語大学職員退職手当規程（2007年4月規程第23号）は、廃止する。

附 則

1 この規則は、2025年7月1日から施行し、2025年4月1日から適用する。

2 当分の間、退職手当の基本額は第14条から第15条の2までの規定により計算した額にそれぞれ100分の83.7を乗じて得た額とし、その額が退職日給料月額に47.709を乗じて得た額を超えるとき退職手当の基本額はその乗じて得た額とする。