

国立大学法人京都大学教職員退職手当規程の一部改正について

平成16年4月1日

達示第89号制定

(前略)

(退職手当の調整額)

第7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(就業規則第15条の規定による休職(業務上の傷病又は通勤による傷病による休職を除く。)、同規則第48条第3号の規定による停職、~~及び~~国立大学法人京都大学教職員の育児・介護休業等に関する規程(平成16年達示第84号)第3条第1項の規定による育児休業(以下「育児休業」という。)、同規程第14条の2第1項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。))又は国立大学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程(平成20年達示77号)第2条第4項の規定による自己啓発等休業(以下「自己啓発等休業」という。))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。)のうちその者が属していた次の各号に掲げる教職員の区分(以下「教職員の区分」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教職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれ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(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。))又は育児短時間勤務をした期間については、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(就業規則第15条第1項第4号の規定による専従休職(以下「専従休職」という。))をした期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)にあつてはその休職月等)、退職した者が属していた教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、当該休職月等を除く。)ごとに当該各月に教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 79, 200円
- (2) 第2号区分 62, 500円
- (3) 第3号区分 54, 150円
- (4) 第4号区分 50, 000円
- (5) 第5号区分 45, 850円
- (6) 第6号区分 41, 700円
- (7) 第7号区分 33, 350円
- (8) 第8号区分 25, 000円
- (9) 第9号区分 20, 850円
- (10) 第10号区分 16, 700円
- (11) 第11号区分 0

2 }
3 }
4 } (略)
5 }
6 }

(中略)

(勤務期間の計算)

第8条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、教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、教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 教職員が退職し又は解雇された場合(第2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、その者が退職又は解雇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(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。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(就業規則第15条第1項第4号の規定による専従休職をした期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間にあってはその月数)を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

(中略)

附 則 (平成20年達示第76号) 抄

1 この規程は、平成20年2月4日から施行する。

4 第5条の規定による改正後の国立大学法人京都大学教職員退職手当規程第7条の4第1項及び第8条第4項の規定は、教職員が大学院修学のため国立大学法人京都大学教職員就業規則第15条第1項第5号により休職した期間に準用する。この場合において、これらの規定中「自己啓発等休業」とあるのは、「大学院に修学するための就業規則第15条第1項第5号による休職」と読み替えるものとする。