

地方独立行政法人徳島県鳴門病院 職員退職手当規程

(目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人徳島県鳴門病院（以下「法人」という。）の職員の退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

(適用の範囲)

第2条 この規程は、法人の職員に適用する。

2 前項の規定にかかわらず、臨時に勤務する職員、正規の職員として常時法人の業務に従事しない者については、この規程を適用しない。ただし、これらの者のうち理事長の承認する者は、この限りでない。

(退職手当の受給資格)

第3条 この規程により退職手当の支給を受ける者は、退職した職員若しくは職員が在職中死亡したときは、その者の遺族とする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員に対しては、これを支給しない。

- 一 勤続期間が1年に満たないで退職した者
- 二 懲戒解雇された者

(遺族の範囲及び順位)

第4条 前条第1項に定める遺族の範囲は、次の各号に掲げるところによる。

- 一 配偶者（婚姻の届出をしないが、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。）
- 二 子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹及びその他の親族で職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していた者
- 三 子、父母、孫、祖父母、兄弟姉妹及びその他の親族で前号に該当しない者

2 退職手当の支給を受ける者の順位は、前項各号の順位により、同項第2号及び第3号に掲げる者のうちにあつては、同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し、その他親族については、職員との親等の近い者を先順位とする。

3 退職手当の支給を受けるべき同順位の者が2人以上ある場合には、その人数により等分して支給する。

(みなし俸給月額)

第5条 この規程においてみなし俸給月額とは、地方独立行政法人徳島県鳴門病院職員給与規程（以下「給与規程」という。）別表1に定める役割等級に応じて、次の各号に掲げる額とする。

- 一 医師職の4級以上の者は、給与規程第8条に定める役割給（以下「役割給」という。）に1・82を乗じた額
- 二 医師職の1級乃至3級の者は、給与規程第10条に定める経歴給（以下「経歴給」という。）に1・82を乗じた額
- 三 医療技術職の4级以上、看護職の6级以上、事務職の4级以上及び介護職の4級の者は、役割給に2を乗じた額
- 四 医療技術職の1級乃至3級、看護職の1級乃至5級、事務職の1級乃至3級、介護職の1

級乃3級及び技能職の者は、経歴給に2を乗じた額

- 2 年俸制を選択した医師については、給与規程を適用したとした場合に格付される前項に定める役割等級に応じて、同項第1号又は第2号の規定を準用して計算した額とする。

(普通退職の場合の支給割合)

第6条 職員が退職（解雇を含む。以下同じ。）し、又は死亡した場合には、その日におけるみなし俸給月額に、次の各号の区分に従い、当該各号に定める割合を乗じて得た額の合計額を退職手当として支給する。

- 一 勤続5年までの期間については、勤続1年につき100分の50
- 二 勤続5年をこえ、10年までの期間については、勤続1年につき100分の80
- 三 勤続10年をこえ、15年までの期間については、勤続1年につき100分の110
- 四 勤続15年をこえ、20年までの期間については、勤続1年につき100分の150
- 五 勤続20年をこえ、25年までの期間については、勤続1年につき100分の190
- 六 勤続25年をこえ、30年までの期間については、勤続1年につき100分の150
- 七 勤続30年をこえ、35年までの期間については、勤続1年につき100分の100
- 八 勤続35年をこえる期間については、勤続1年につき100分の50

- 2 前項の規定により計算した退職手当の額が、職員の退職の日におけるみなし俸給月額に42.0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退職手当として支給する。

(早期退職の場合の支給割合)

第7条 就業規則第37条第1号の規定により退職する者のうち、退職日の3月前までに退職することを申出た者で、その勤続期間が20年以上（医員俸給表の適用を受ける者にあつては15年以上）であり、かつ、退職日における年齢が定年から10年を減じた年齢以上である者に対する退職手当については、前条第1項中「みなし俸給月額」とあるのは、「みなし俸給月額とみなし俸給月額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100分の3を乗じて得た率（以下「加算率」という。）を乗じて得た額の合計額」とする。

- 2 前項に掲げる理由による場合の加算率は100分の30を超えない範囲とする。

(定年退職の場合の支給割合)

第8条 職員が定年退職した場合には、その日におけるみなし俸給月額に、次の各号の区分に従い、当該各号に定める割合を乗じて得た額の合計額を退職手当として支給する。

- 一 勤続5年までの期間については、勤続1年につき100分の50
- 二 勤続5年をこえ、9年までの期間については、勤続1年につき100分の80
- 三 勤続10年については、100分の140
- 四 勤続10年をこえ、14年までの期間については、勤続1年につき100分の120
- 五 勤続15年については、100分の160
- 六 勤続15年をこえ、19年までの期間については、勤続1年につき100分の165
- 七 勤続20年については、100分の235
- 八 勤続20年をこえ、24年までの期間については、勤続1年につき100分の215
- 九 勤続25年については、100分の315
- 十 勤続25年をこえ、29年までの期間については、勤続1年につき100分の175
- 十一 勤続30年については、100分の305
- 十二 勤続30年をこえ、35年までの期間については、勤続1年につき100分の105

十三 勤続35年をこえる期間については、勤続1年につき100分の50

- 2 前項の規定により計算した退職手当の額が、職員の退職の日におけるみなし俸給月額に50.0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退職手当として支給する。

（傷病及び功労者退職の場合の支給割合）

第9条 職員が傷病によりその職にたえず退職した場合、在職中死亡した場合及び在職中特に功労が顕著であつたと認められる者が退職した場合には、それぞれ、普通退職の場合の支給額の100分の50以内において決定する額を加算して支給することができる。

- 2 前項に掲げる理由による場合の加算総額は、普通退職の場合の支給額の100分の80に相当する額をこえることはできない。

（退職手当の調整額）

第10条 退職した者に対する退職手当の調整額として、理事長が特に必要と認める場合は、第6条及び第8条の規定により算定した額に理事長が定める額を加算して支給できるものとする。

（整理退職の場合の支給割合）

第11条 職員が、法人の事業の休廃止又は縮小により整理退職となつた場合には、普通退職の場合の支給額の100分の80以内において決定する額を加算して支給する。

（退職手当の減額）

第12条 職員の勤務成績が著しくよくないとき、又はその勤務に必要な適格性を欠くことにより解雇されたときは、普通退職の場合の支給額の100分の50以内において決定する額を控除して支給することができる。

（退職手当の決定）

第13条 退職手当は、理事長が決定する。

（地方公務員等として在職した後引き続き職員となつた者に対する退職手当に係る特例）

第14条 職員のうち、理事長の要請に応じ、引き続き地方公共団体、国、独立行政法人、公庫等（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項に規定するものをいう。以下同じ。）又は他の地方独立行政法人（地方独立行政法人法（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定するものをいう。）（以下「地方公共団体等という。」）で退職手当に関する規定又は退職手当の支給の基準において、一般地方独立行政法人（地方独立行政法人法第55条に規定するもの）の職員が理事長の要請に応じて当該地方公共団体等に使用される者（役員及び常時勤務することを要さない者を除く。以下「地方公共団体等職員」という。）となるため退職し、退職手当を支給されないで、引き続き当該地方公共団体職員としての在職期間に通算することを定めているもの（以下「特定地方公共団体等」という。）に使用される者（役員及び常時勤務することを要さない者を除く。以下「特定地方公共団体等職員」という。）となるため退職し、かつ、引き続き特定地方公共団体等職員として在職した後、引き続き再び職員となつた者の前条第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きた在職期間とみなす。ただし、退職により、この規程の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基礎となつた在職期間は、その者の職員としての引き続きた在職期間には含まないものとする。

- 2 特定地方公共団体等職員が、理事長の要請に応じ、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又は地方公共団体等との計画的人事交流その他の理由によりこれに準ずるものとして理事長が認めた場合におけるその者の職員としての在職期間には、その者の特定地方公共団体等職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。ただし、退職により、この規程の規定による退職手当に相当する給与の支給を受けているときは、当該給与の計算の基礎となった在職期間は、その者の職員としての引き続いた在職期間には含まないものとする。
- 3 前2項における在職期間の計算については、前条の規定を準用する。
- 4 職員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて地方公務員等となった場合又は第2項の規定に該当する職員が退職し、引き続いて特定地方公共団体等職員又は地方公共団体等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。

(勤続期間の計算)

第15条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間は、引き続いて在職した期間（職員が転勤した場合における通算した期間も同様とする。）につき、次に掲げる方法によつて計算する。

- 一 勤続期間は、採用の日の属する月から、退職した日の属する月までの月数による。ただし、第2条第2項ただし書の者の勤続期間については、別にこれを定める。
- 二 勤続期間に1年未満の端数を生じたときは、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年未満の場合は、これを1年とする。
- 三 懲戒処分として停職となつた在職期間は、これを算入しない。
- 四 休職となつた期間は、勤続期間に通算しない。ただし、就業規則第16条第1項第1号から第2号までの規定による有給休職の場合は、その期間の2分の1を勤続期間として算入し、同条同項第3号の規定による休職の場合について別に定める場合は、その期間に別に定める割合を乗じた期間を勤続期間として算入する。
- 五 育児休業の期間は、勤続期間に通算しない。ただし、その期間の2分の1を勤続期間として算入する。

(退職手当の財源)

第16条 理事長は、その所属職員にかかる退職手当の財源（所要の準備積立額を含む。）を負担しなければならない。

(実施規定)

第17条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長がこれを定める。

附則

- 1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 第5条第1項第1号の規定にかかわらず、医師職の4級の者にかかるみなし俸給月額については、同号に定める額に4万2千円を加算した額とする。
- 3 法人の設立の日において、健康保険鳴門病院職員から引き続き法人の職員になった者（以下「移籍職員」という。）の勤続期間については、当該職員の健康保険鳴門病院としての引き続いた勤続期間は、法人職員としての引き続いた勤続期間とみなす。
- 4 移籍職員のうち、第5条の規定により決定されたみなし俸給月額が健康保険鳴門病院の退職手当規程に基づき算定されたみなし俸給月額を下回る場合には、当該職員のみなし俸給月額は、健康保険鳴門病院の退職手当規程に基づき算定されたみなし俸給月額とする。