

## 地方独立行政法人玉野医療センター職員退職手当規程

令和3年4月1日

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人玉野医療センター職員就業規則（以下「就業規則」という。）第63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。

#### (適用範囲)

第1条の2 この規程による退職手当は、職員が退職したときに、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

#### (遺族の範囲)

第2条 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3条 この規程による退職手当は、現金で直接その者に支払わなければならない。ただし、その者からの申出があったときは、口座振替の方法をもって支払うことができる。

2 次条の規定による退職手当(以下「一般の退職手当」という。)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。

(退職手当の額)

第4条 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第8条まで及び第11条から第12条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第14条の規定により計算した退職手当の調整額を合計した額とする。

(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、退職の日におけるその者の基本給(これに相当する給与を含む。以下同じ。)の月額(基本給が日額で定められている者については、退職の日におけるその者の基本給の日額の21日分に相当する額とし、職員が休職、停職、減給その他の事由によりその基本給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場合におけるその者の受けるべき基本給の月額とする。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、傷病(厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第47条第2項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。次条第2項並びに第7条第1項及び第2項において同じ。)又は死亡によらず、かつ、第17条第11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(以下「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

(1 1 年以上 2 5 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 1 1 年以上 2 5 年未満の期間勤続した者であって、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) 定年に達したことにより退職した者
  - (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理事長の承認を得たもの
  - (3) 第 1 6 条第 1 1 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 1 6 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、1 1 年以上 2 5 年未満の期間勤続した者で、通勤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

(2 5 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) 2 5 年以上勤続し、定年に達したことにより退職した者
  - (2) 第 1 6 条第 1 1 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 1 6 項第 2 号に規定する退職すべき期日に退職した者
  - (3) 業務上の傷病又は死亡により退職した者
  - (4) 2 5 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理事長の承認を得たもの
  - (5) 2 5 年以上勤続し、第 1 6 条第 1 1 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 1 6 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、2 5 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

(基本給の月額減額に伴う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、基本給の月額減額改定（基本給の月額に関する規定の制定又は改廃により基本給の月額の改定がなされた場合において、当該改定により当該改定前に受けていた基本給の月額が減額されることをいう。）以外の理由又は理事長が定める理由によりその者の基本給の月額減額がされたことがある場合において、減額理由が生じた日（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の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、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、第5条から前条までの規定にかかわらず、次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、第5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

(2) 基本給月額に、次の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第5条から前条まで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基本給月額に対する割合

イ 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による退職手当の支給を受けたことがある場合又は当該期間中に玉野市職員並びに株式会社三井E&Sホールディングス玉野三井病院（以下、「三井E&S玉野三井病院」という）の職員（契約職員を除く）（以下、総称して「両職員」という。）又はこれらに準ずる者として退職したことにより退職手当（これに相当する給与を含む。）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15条第5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20条第1項若しくは第22条第1項の規定により一般の退職手当等（一般の退職手当及び第18条の規定による退職手当をいう。以下同じ。）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等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等に係る退職の日以前の期間（これらの

退職の日に職員又はこれらに準ず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) 第15条第5項の規定により職員としての引き続いた在職期間とみなされた期間
- (3) 前2号に掲げる期間に準ずるものとして理事長が定める期間

(業務又は通勤によることの認定の基準)

第9条 理事長は、退職の理由となった傷病又は死亡が業務上のもの又は通勤によるものであるかどうかを認定するに当たっては、地方公務員災害補償法又は労働者災害補償保険法の規定が適用される職員について、当該職員の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠しなければならない。

(退職の理由の記録)

第10条 理事長は、第6条第1項第2号及び第7条第1項第4号に掲げる者の退職の理由について、規則で定めるところにより、記録を作成しなければならない。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第11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12条 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号イ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) 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8条第1項第2号イ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

(退職手当の調整額)

第13条 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。)に属する日のあるすべての月から除算月を除いた期間(以下「対象期間」という。)のうち、当該対象期間に係る最後の月以前の直近60箇月の期間(対象期間が60箇月に満たない場合は、当該対象期間)の各月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を合計した額とする。

- (1) 第1号区分 54,150 円
  - (2) 第2号区分 43,350 円
  - (3) 第3号区分 32,500 円
  - (4) 第4号区分 27,100 円
  - (5) 第5号区分 21,700 円
  - (6) 第6号区分 0 円
- 2 前項の除算月とは、就業規則第16条第1項第1号、第2号及び第7号の規定による休職、同規則第55条第3号の規定による停職、及び労働協約に規定する許可（以下「専従許可」という。）を受けたこと又は、これらに準ずるものとして理事長が別に定める事由により現実に職務に従事することを要しない期間（以下「休職期間等」という。）のある月（現実に職務に従事することを要する日のあった月を除く。）のうち理事長が別に定めるものを除いた期間をいう。
- 3 退職した者の基礎在職期間に第8条第2項第2号及び第3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円
  - (3) 自己都合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) 自己都合退職者でその勤続期間が9年以下のもの 0円
- 6 退職した者に対する退職手当の調整額について、その者の基礎在職期間中における職の職制上の段階、職務の級、階級その他職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して他の職員との権衡上必要があると認められるときは、理事長が別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
- 7 前各項に定めるもののほか、この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、理事長が別に定める。

（一般の退職手当の額に係る特例）

第14条 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

2 前項の「基本給月額」とは、職員給与規程による基本給表が適用される職員については、基本給及び扶養手当の月額合計額とし、その他の職員については、この基本給月額に準じて規則で定める額とする。

3 在職中に勤務成績が特に不良であった者又は職務上の義務に違反する行為があった者については、一般の退職手当は、理事長が別に定める基準により、減額して支給することができる。

(勤続期間の計算)

第15条 退職手当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16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1以上あったときは、その月数の2分の1に相当する月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

5 次の各号に定めるものから引き続いて職員となった者(以下「引継職員」という。)の玉野市、三井E&S玉野三井病院の職員としての引き続いた在職期間は、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。

(1) 地方独立行政法人(平成15年法律第118号)法第59条第2項及び地方独立行政法人玉野医療センターへの職員の引継に関する条例(令和3年玉野市条例第〇号)の規定により玉野市職員から引き続いて本法人の職員となった者

(2) 事業移管によって、本法人設立時に三井E&S玉野三井病院の職員(契約職員を除く)から転籍により引き続いて本法人の職員となった者

(3) 前2項に準ずるもので理事長が別に定めるもの

6 前各項の規定により計算した勤続期間に1年未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。

(定年前に退職する意思を有する職員の募集等)

第16条 理事長は、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、定年から15年を減じた年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集
- (2) 職制の改廃又は勤務部署の移転を円滑に実施することを目的とし、当該職制又は勤務部署に属する職員を対象として行う募集

2 理事長は、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、当該募集に関し次に掲げる必要な事項を記載した要項(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。

- (1) 前項各号の別
- (2) 第11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
- (3) 募集する人数
- (4) 募集の期間
- (5) 募集の対象となるべき職員の範囲
- (6) 募集実施要項の内容を周知させるための説明会を開催する予定があるときは、その旨
- (7) 第9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。)又は応募の取下げに係る手続
- (8) 第12項の規定による通知の予定時期
- (9) 第7項に規定する時点で募集の期間が満了するものとするときは、その旨及び同項に規定する応募上限数
- (10) 募集に関する問合せを受けするための連絡先
- (11) その他規則で定める事項

3 理事長は、募集実施要項に前項第5号に掲げる職員を記載するときは、当該職員の範囲に含まれる職員の数が募集をする人数に1を加えた人数以上となるようにしなければならない。ただし、第1項第2号に掲げる募集を行う場合は、この限りでない。

4 理事長は、募集実施要項に募集の期間を記載するときは、その開始及び終了の年月日時を明らかにしてしなければならない。

5 理事長は、募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができる。

6 理事長は、前項の規定により募集の期間を延長した場合には、直ちにその旨及び延長後の募集の期間の終了の年月日時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。

7 理事長が募集実施要項に募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募をした職員の数が募集をする人数以上の一定数(以下この項において「応募上限数」という。)に達した時点で募集の期間は満了するものとする旨及び応募上限数を記載している場合には、応募をした職員の数が応募上限数に達した時点で募集の期間は満了するものとする。

- 8 理事長は、前項の規定により募集の期間が満了した場合には、直ちにその旨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。
- 9 次に掲げる者以外の職員は、規則で定めるところにより、募集の期間中いつでも応募し、第16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) 臨時的に任用される職員
  - (2) 第2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
  - (3) 就業規則第54条の規定による懲戒処分(故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。)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
- 10 前項の規定による応募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、理事長は職員に対しこれらを強制してはならない。
- 11 理事長は、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、理事長は、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) 応募者が募集実施要項又は9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54条の規定による懲戒処分(第9項第3号に規定する故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。)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業務に対する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公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
- 12 理事長は、認定をし、又はしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、規則で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。
- 13 理事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、規則で定めるところ

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。

1 4 理事長は、認定を行った後に生じた事情に鑑み、認定を受けた職員(以下この項及び次項において「認定応募者」という。)が第16項第2号に規定する退職すべき期日(以下この項及び次項において「退職すべき期日」という。)に退職することにより業務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、規則で定めるところにより、退職すべき期日の繰上げ又は繰下げについて当該認定応募者の書面による同意を得たときは、業務の能率的運営を確保するために必要な限度で、退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

1 5 理事長は、前項の規定により退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げた場合には、直ちに、規則で定めるところにより、新たに定めた退職すべき期日を当該認定応募者に書面により通知しなければならない。

1 6 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20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54条の規定による懲戒処分(懲戒免職の処分及び第9項第4号に規定する故意又は重大な過失によらないで管理又は監督に係る職務を怠った場合における懲戒処分を除く。)又はこれに準ずる処分を受けたとき。

(4) 第9項の規定により応募を取り下げたとき。

1 7 理事長は、この条の規定による募集及び認定について、規則で定めるところにより、募集実施要項(第11項に規定する方法を周知した場合にあっては当該方法を含む。)及び認定を受けた応募者の数を公表しなければならない。

(既受給者の取扱い)

第17条 職員としての引き続いた在職期間中において、引継職員が国若しくは地方公共団体又はこれらに準ずるものを退職したことにより、又は職員が任命替その他の事由により、既にこの規程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、その者に対する退職手当の基本額は、第5条から第10条までの規定にかかわらず、理事長が別に定める。

(予告を受けない退職者の退職手当)

第18条 職員の退職が労働基準法(昭和22年法律第49号)第20条及び第21条の規定に該当する場合におけるこれらの規定による給付は、一般の退職手当に含まれるものとする。

る。ただし、一般の退職手当の額がこれらの規定による給付の額に満たないときは、一般の退職手当のほか、その差額に相当する金額を退職手当として支給する。

(定義)

第19条 本条から第26条までにおいて、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 懲戒解雇等処分 就業規則第55条第4号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をいう。

(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20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、理事長は、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等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をした者の言動、当該非違が業務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が業務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等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) 懲戒解雇等処分を受けて退職をした者

(2) 就業規則第25条第6号及び第8号の規定による解雇又はこれに準ずる退職をした者

2 理事長は、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しなければならない。

3 理事長は、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、その内容を民法(明治29年法律第89号)第98条に規定する公示の方法により通知に代えることができる。この場合においては、その公示した日から起算して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、当該退職に係る退職手当管理機関は、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等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をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が業務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等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。

(退職手当の支払の差止め)

第21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、理事長は、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等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一般の退職手当等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等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、理事長は、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等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理事長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等の額を支払うことが業務に対する信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき
- (2) 理事長が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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（在職期間中の職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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等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等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等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、理事長は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。

4 前3項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 第1項又は第2項の規定による支払差止処分を行った理事長は、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

6 第3項の規定による支払差止処分を行った理事長は、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。

7 前2項の規定は、当該支払差止処分を行った理事長が、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等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。

8 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22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等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、理事長は、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、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第20条第1項に規定する事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該一般の退職手当等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) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し就業規則第55条第4号の規定による懲戒解雇処分（以下「再雇用職員に対する解雇処分」という。）

を受けたとき

- (3) 理事長が、当該退職をした者（再雇用職員に対する解雇処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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をしたと認めるとき
- 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等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等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等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、理事長は、当該遺族に対し、第20条第1項に規定する事情を勘案して、当該一般の退職手当等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 理事長は、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、当該処分を受けべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 前項の規定による意見聴取の手続に関して必要な事項は、理事長が別に定める。
- 5 第20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。
- 6 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第1項又は第2項の規定により当該一般の退職手当等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納）

第23条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等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、理事長は、当該退職をした者に対し、第20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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ理事長が別に定める規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第25条において「失業手当受給可能者」という。）であった場合にあっては、これらの規定により算出される金額（次条及び第25条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）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。

- (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一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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に対する解雇処分を受けたとき
- (3) 理事長が、当該退職をした者（再雇用職員に対する解雇処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井

E&S 玉野三井病院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るとき

- 2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が理事長が別に定める規定による退職手当の額の支払を受けている場合（受けることができる場合を含む。）における当該退職に係る一般の退職手当等については、理事長は、前項の規定による処分を行うことができない。
- 3 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年以内に限り、行うことができる。
- 4 理事長は、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。
- 5 前項の規定による意見聴取の手続に関して必要な事項は理事長が別に定める。
- 6 第20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24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等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等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等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、理事長は、当該遺族に対し、当該退職の日から1年以内に限り、第20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、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）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20条第2項並びに前条第2項及び第4項の規定は、前項の規定による処分について準用する。
- 3 前項において準用する前条第4項の規定による意見の聴取の手続に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

（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25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等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等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23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、理事長が、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等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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、理事長は、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等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）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20条第4項又は前条第3項の規定による意見聴取に係る通知を受けた場合において、第23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、理事長は、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等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院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等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）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5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21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23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、理事長は、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等の額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び玉野三井病院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等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）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23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理事長は、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等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）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一般の退職手当等の

額の算定の基礎となる職員又は玉野市職員及び三井 E&S 玉野三井病院職員としての引き続きいた在職期間中の行為に関し再雇用職員に対する解雇処分を受けた場合において、第 23 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、理事長は、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に対する解雇処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であった場合にあつては、失業者退職手当額を除く。）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に基づき納付する金額は、第 20 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額のうち第 1 項から前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一般の退職手当等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、当該一般の退職手当等の額を超えることとなつてはならない。
- 7 第 20 条第 2 項並びに第 23 条第 2 項及び第 4 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。
- 8 前項において準用する第 23 条第 4 項の規定による意見聴取の手續に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

（懲戒等審査委員会への諮問等）

第 26 条 理事長は、第 22 条第 1 項第 3 号若しくは第 2 項、第 23 条第 1 項、第 24 条第 1 項又は前条第 1 項から第 5 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、地方独立行政法人玉野市医療センター懲戒等審査委員会（以下「委員会」という。）に諮問しなければならない。この場合にあつて、理事長は、当該処分案とともに、当該事案の内容及び処分案の理由を併せて提示するものとする。

- 2 委員会は、第 22 条第 2 項、第 24 条第 1 項又は前条第 1 項から第 5 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 委員会は、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又は理事長にその主張を記載した書面又は資料の提出を求め、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、その他必要な調査を行うことができる。
- 4 委員会は、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、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

- 5 前各項に定めるもののほか、退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関し必要な事項は、委員会規則で定める。

(役員の間を有する者の取扱い)

第27条 本法人の役員(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、役員の間及び地方独立行政法人玉野市医療センター役員退職手当規程(以下「役員退職手当規程」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15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15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、同条の規定を準用する。
- 3 第1項の適用を受ける職員が、役員の間全部又は一部について、既に役員としての退職手当を受けているときは、同項の規定にかかわらず、当該役員としての退職手当の算定の基礎となった在職期間は、第15条第1項の在職期間には含まないものとする。
- 4 第1項の適用を受ける者の退職手当は、第1号に定める額に第2号に定める額を加えた額とする。

(1) 役員の間を基礎として、役員退職手当規程の定めるところにより計算した退職手当の額

(2) 第15条第1項の規定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(前号の間を除く。)及び役員の間後に引き続く職員としての在職期間を基礎として、第5条から第12条までの規定により計算した退職手当の基本額

(3) 役員の間を除算月とし、第13条及び理事長が別に定める対象期間をもとに同条及び理事長が別に定めるところにより計算した退職手当の調整額

(施行の細目)

第28条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

2 当分の間、退職手当の基本額は、第5条から第8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14条第1項中「前条」とあるのは、「前条並びに附則第2項」とする。

3 第15条第5項1号及び2号に規定する引継職員の退職手当の額は、次の各号に規定する額とする。

(1) 第5条第2項に規定する退職により退職した者は、この規程の施行の日(以下「施行

日」という。)の前日において適用を受けていた次に掲げる各々の条例又は規程に基づき計算した額と、この規程により計算した額のいずれか多い額

ア 玉野市職員の給与に関する条例に基づく基本給月額により、玉野市職員の退職手当に関する条例に基づき計算した額

イ 三井 E&S 玉野三井病院賃金規則及び株式会社三井 E&S ビジネスサービス (三井 E&S 玉野三井病院職員の出向元、以下同じ) 退職金規程に基づく退職金算出用基本給額により、株式会社三井 E&S ビジネスサービス退職金規程に定める A 表支給率に基づき計算した額

ウ 株式会社三井 E&S ビジネスサービス管理・専門職退職金規程に基づく退職時退職金ポイントにより計算した額

(2) 定年に達したことにより退職した者は、施行日の前日において適用を受けていた次に掲げる各々の条例又は規程に基づき計算した額と、この規程により計算した額のいずれか多い額。ただし、第 20 条から第 22 条までの規定 (懲戒解雇等処分等) を受けた職員を除く。

ア 玉野市職員の給与に関する条例に基づく基本給月額に、別に定める累積昇給率を乗じて得た額を退職日基本給月額として、この規程により計算した額

イ 三井 E&S 玉野三井病院賃金規則及び株式会社三井 E&S ビジネスサービス退職金規程に基づく退職金算出用基本給額に、別に定める累積昇給率を乗じて得た額を退職日基本給月額として、この規程により計算した額

ウ 株式会社三井 E&S ビジネスサービス管理・専門職退職金規程に基づく退職時退職金ポイントに別に定める累積ポイントを加算したうえで、同規程に定めるポイント単価を乗じて計算した額に、第 14 条の規定により計算した退職手当の調整額を合計した額

4 第 15 条第 5 項 1 号に規定する引継職員のうち、施行日の前日において、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が第 16 条第 1 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 2 項第 2 号に規定する退職すべき期日に退職する場合の退職手当の額は、施行日の前日において玉野市職員の退職手当に関する条例第 22 条に基づき計算した額とする。