

# 職員就業規則（抜粋）

目次

## 第2章 勤務

第2節 勤務時間、休憩及び休日（第5条―第11条）

第3節 時間外勤務及び休日勤務（第12条―第18条）

第4節 出勤及び欠勤（第19条―第22条）

第5節 休暇（第23条―第27条）

第6節 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（第28条）

第6節の2 病気の治療等と仕事の両立のための短時間勤務（第28条の2）

第7節 介護休業及び部分休業（第29条）

第7節の2 修学部分休業（第29条の2）

附 則

(省略)

## 第2章 勤務

### 第2節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第5条 職員の勤務時間は、1週間について37時間30分とする。

2 前項の規定にかかわらず、支部直轄組織（組織規程（平成15年規程第1号）第86条第8項から第11項までに規定する組織をいう。以下同じ。）、職業能力開発促進センター（訓練センターを除く。）、訓練センター、職業能力開発大学校、附属職業能力開発短期大学校、港湾職業能力開発短期大学校横浜校、港湾職業能力開発短期大学校神戸校及び職業能力開発総合大学校の長が業務のため必要と認めた職員の勤務時間は、毎月1日を起算日とする1箇月単位の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」という。）によるものとし、起算日から1箇月を平均して週37時間30分を超えないものとする。

3 変形労働時間制による勤務時間を適用する職員は、1箇月ごとに勤務計画を作成するものとする。

4 変形労働時間制の実施に関して必要な事項は、別に定める。

5 第1項の規定にかかわらず、理事長が第28条第5項に規定する育児短時間勤務をすることを認めた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）又は第28条の2第1項に規定する病気治療等短時間勤務をすることを認めた職員（以下「病気治療等短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、1週間について、20時間又は25時間とする。

(始業及び終業の時刻)

第6条 職員の始業時刻及び終業時刻は、次のとおりとする。

始業時刻 午前8時45分

終業時刻 午後5時

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、業務のため必要があると認めるときは、前項に規定する始業時刻及び終業時刻を変更することができる。
- 3 第1項の規定にかかわらず、支部直轄組織、地域障害者職業センター、職業能力開発促進センター（訓練センターを除く。）、訓練センター、職業能力開発大学校、附属職業能力開発短期大学校、港湾職業能力開発短期大学校横浜校、港湾職業能力開発短期大学校神戸校、国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター及び職業能力開発総合大学校（以下「施設」という。）の長は、業務のために必要があると認めるときは、理事長に届け出ることにより、第1項に規定する始業時刻及び終業時刻を変更することができる。
- 4 前2項により始業時刻及び終業時刻を変更する本部又は施設は、別表のとおりとする。
- 5 変形労働時間制による勤務時間を適用する職員の始業時刻は午前7時以降に、終業時刻は午後10時以前に設定することとし、前条第3項に規定する勤務計画により、原則として起算日の7日前までに当該職員に通知する。
- 6 育児短時間勤務職員又は病気治療等短時間勤務職員の始業時刻及び終業時刻は、所定の始業時刻から終業時刻（第1項に規定するもの又は第2項若しくは第3項の規定に基づき変更したものをいう。）までの範囲内とする。
- 7 時差出勤制度（始業及び終業の時刻を、養育、介護等を行うためのものとして別に定める特定の時刻とする勤務制度をいう。）の実施に関して必要な事項は別に定める。

（算定困難な勤務時間の取扱い）

第7条 職員が出張その他これに準ずる勤務をする場合において、勤務時間を算定し難いときは、前条に規定する所定勤務時間中勤務したものとみなす。

（休憩時間）

第8条 職員の休憩時間は、次のとおりとする。

午後0時15分から午後1時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、本部にあつては理事長、施設にあつては施設の長（以下「管理者」という。）は、業務のため必要があると認めるときは、前項の休憩時間の開始時刻及び終了時刻を変更することができる。この場合において、休憩は、勤務時間の途中に与えなければならない。

（妊娠中及び出産後の女性職員の勤務）

第9条 管理者は、妊娠中及び出産後1年以内の女性職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるため請求した場合には、第5条の規定による1日の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）の範囲内で必要と認められる時間勤務しないことを承認するものとする。

- 2 管理者は、女性職員が前項の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため請求した場合には、その勤務を軽減するものとする。
- 3 管理者は、妊娠中の女性職員が請求した場合においては、その勤務を軽減するものとする。
- 4 管理者は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、当該職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認め

るときは、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で、おのおの必要とする時間、勤務しないことを承認するものとする。

5 第1項及び第4項の規定により承認を受けて勤務しなかった時間については、勤務したものと取り扱う。

(育児時間)

第10条 管理者は、生後1年に達しない生児を育てる女性職員が請求したときには、第8条の休憩時間のほか、1日2回それぞれ少なくとも30分間、その生児を育てるための時間を与えるものとする。

(休日)

第11条 休日は、次のとおりとする。

(1) 土曜日及び日曜日

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

(3) 12月29日、12月30日、12月31日、1月2日及び1月3日

(4) 前3号のほか、理事長が特に指定する日

2 前項の休日のうち、労働基準法第35条に定める法定休日は、日曜日とする。

3 変形労働時間制による勤務時間を適用する職員の休日は、原則として、第1項に規定する休日と同数とし、第5条第3項に規定する勤務計画により定めるものとする。

4 第1項及び第3項の規定にかかわらず、管理者は業務のため必要があると認めるときは、これらの項の休日を他の日と振り替えることができる。

5 振り替えられた休日の勤務は、通常の勤務とし、第3節の休日勤務の規定を適用しない。

### 第3節 時間外勤務及び休日勤務

(時間外勤務等)

第12条 管理者は、業務のため必要があると認めるときは、第5条に規定する勤務時間を超えて勤務させ、又は前条に規定する休日に勤務させることができる。

(時間外勤務の休憩)

第13条 管理者は、前条の規定により時間外勤務をさせる場合は、第8条に規定する休憩時間のほか、15分間の休憩を勤務時間の途中で与えなければならない。

(休日勤務の休憩)

第14条 管理者は、第12条の規定により休日に勤務させる場合は、その1日の勤務時間が6時間を超えるときは45分間、8時間を超えるときは1時間の休憩を勤務時間の途中で与えなければならない。

第15条 削除

(時間外勤務の免除及び制限)

第16条 管理者は、3歳に満たない子を養育する職員が、当該子を養育するために時間外勤務の免除を請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第12条の規定にかかわらず、時間外勤務をさせてはならない。

2 管理者は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある対象家族を介護す

る職員が、当該家族を介護するために時間外勤務の免除を請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第12条の規定にかかわらず、時間外勤務をさせてはならない。

- 3 管理者は、小学校就学の始期に達するまで（6歳に達する日の属する年度の3月31日まで。以下同じ。）の子を養育する職員が、当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第12条の規定にかかわらず、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。
- 4 管理者は、要介護状態にある対象家族を介護する職員が、その家族を介護するために時間外勤務の制限を請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第12条の規定にかかわらず、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。
- 5 時間外勤務の免除及び制限の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（深夜業の制限）

第17条 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を養育するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において勤務させてはならない。

- 2 管理者は、要介護状態にある対象家族を介護する職員が、その家族を介護するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において勤務させてはならない。

（緊急時の勤務）

第18条 管理者は、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要があると認めるときは、本節の規定にかかわらず勤務時間を延長し、若しくは短縮し、又は休日に出勤させることができる。

- 2 前項の規定により勤務時間を延長し、又は休日に出勤させた場合には、第12条から第14条までの規定を準用する。

#### 第4節 出勤及び欠勤

（出勤）

第19条 職員は、出勤したときは、自ら所定の出勤簿に押印しなければならない。

（職務上の事由による遅参等）

第20条 職員は、職務上の事由により遅参するとき、早退するとき、又は出勤できないときは、あらかじめ管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のためあらかじめ承認を受けることができなかつたときは、その旨を速やかに管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。

（職務外の事由による遅参等）

第21条 職員は病気その他やむを得ない事由により遅参するとき、早退するとき、又は勤務時間中に一時職務を離れるときは、あらかじめ管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のためあらかじめ承認を受けることができなかつたときは、その旨を速やかに管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。

（欠勤）

第22条 職員は、欠勤するときは、あらかじめ管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のためあらかじめ承認を受けることができなかったときは、その旨速やかに管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。

2 職員は、負傷又は疾病のため欠勤（以下「病気欠勤」という。）するときは、前項の届出に当たって、症状及び欠勤見込日数を記載した医師の診断書を添付しなければならない。

3 病気欠勤（業務上負傷し、若しくは疾病にかかった場合、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合その他別に定める場合における欠勤（以下「特定欠勤」という。）を除く。次項、第5項及び第6項において同じ。）の期間は、特定欠勤した日その他別に定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

4 前項、次項及び第6項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として別に定める場合にあっては、その日数を考慮して別に定める期間）病気欠勤した職員（この項の規定により病気欠勤の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して病気欠勤した期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に第28条第6項、第29条第2項及び第29条の2に規定する部分休業により勤務しない時間その他別に定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第6項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の病気欠勤したときは、当該再度の病気欠勤の期間と直前の病気欠勤の期間は連続しているものとみなす。

5 病気欠勤の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該病気欠勤の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における病気欠勤に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第3項の規定にかかわらず、当該90日に達した翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る病気欠勤を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における病気欠勤の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

6 病気欠勤の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該病気欠勤の期間における病気欠勤に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要性が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第3項の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る病気欠勤を承認することができる。この場合において、当該病気欠勤の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

7 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気欠勤の日以外の勤務しない日は、第3項から前項までの規定の適用については、病気欠勤（特定欠勤を除く。）した日とみなす。

8 職員は、第2項以外の事由により1週間以上にわたって欠勤するときは、1週間ごとに第1項の届出を更新しなければならない。

- 9 職員は、第1項、第2項若しくは前項の届出を怠ったとき、又は届出が承認されなかったときは、無届欠勤として取り扱う。

## 第5節 休 暇

(年次有給休暇)

第23条 職員は、毎年度20日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、採用された年度において職員が受けることができる年次有給休暇の日数は、当該職員の採用月に応じて、それぞれ次のとおりとする。

採用月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
休暇日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日
採用月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休暇日数	10日	8日	7日	5日	3日	2日

- 2 前項の年次有給休暇の日数は前年度における欠勤日数が60日以上である者に対しては、60日を超える欠勤日数10日につき1日の割合で減ずる。
- 3 国等からの出向者については、国等の職員であった期間を機構の職員であった期間と、国等の職員として使用した年次有給休暇を機構の職員として使用した年次有給休暇とみなして、この条及び第24条の規定を適用する。

(年次有給休暇の単位)

第23条の2 年次有給休暇の単位は、1日又は半日(4時間)を単位とする。ただし、労働基準法第39条第4項の規定による協定に基づき、前条及び次条の規定により職員が受けることができる年次有給休暇の日数のうち、1年度に5日(40時間)を限度として、1時間を単位とすることができる。

(年次有給休暇の繰越)

第24条 第23条の規定による年次有給休暇の未使用分は、翌年度にこれを繰り越すことができる。

(年次有給休暇の届出)

第25条 職員は、年次有給休暇を受けようとするときは、あらかじめその日を届け出なければならない。

- 2 管理者は、業務のため必要があると認めるときは、年次有給休暇を受ける日を変更させることができる。

(年次有給休暇の時季指定)

第25条の2 管理者は、第23条の規定により10日以上年次有給休暇を受ける職員に対しては、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について

て、管理者が職員の意見を聴取し、その意見を可能な限り尊重した上で、あらかじめ時季を指定して年次有給休暇を取得させることができる。ただし、職員が、第25条第1項の規定により、1日又は半日（4時間）を単位とした年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

（特別休暇の届出）

第26条 職員は、次の各号の一に該当するときは、年次有給休暇のほか、それぞれ当該各号に掲げる特別休暇を受けることができる。

- (1) 本人が結婚するとき。  
5日の範囲内の期間
- (2) 子が結婚するとき。  
2日の範囲内の期間
- (3) 兄弟又は姉妹が結婚するとき。  
1日の範囲内の期間
- (4) 本人が分娩するとき。  
産前7週間（多胎妊娠の場合は、14週間）の期間、産後8週間の期間
- (5) 配偶者が分娩したとき。  
3日の範囲内の期間
- (6) 配偶者が死亡したとき。  
10日（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (7) 父母又は子が死亡したとき。  
7日（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (8) 祖父母、孫、兄弟、姉妹又は配偶者の父母が死亡したとき。  
3日（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (9) 前2号に該当しない3親等以内の親族が死亡したとき。  
1日（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲
- (10) 災害、交通事故その他の不可抗力により出勤することができないとき。  
必要と認められる期間
- (11) 公民としての権利の行使又は義務の履行のため必要なとき。  
必要と認められる期間
- (12) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）の規定による交通の制限又は遮断等により出勤できないとき。  
必要と認められる期間
- (13) 短期人間ドックを受診するとき。  
2日の範囲内の期間
- (14) 夏季休暇として勤務しないことが相当であると認められるとき。  
7月から9月までの期間内において4日の範囲内の期間

- (15) 積雪で職員の現住居が倒壊するおそれのある場合で除雪のため勤務しないことが相当であると認められるとき。  
3日の範囲内の期間
- (16) 配偶者又は職員若しくは配偶者の父母若しくは子の追悼のための行事を行うとき。  
1日の範囲内の期間
- (17) 自発的に、かつ、報酬を得ないで災害時における被災者、障害者及び高年齢者等に対する援助活動に参加するとき。  
5日の範囲内の期間
- (18) 風水害、地震、火災その他の天変地変により、職員又は3親等以内の親族の現住居が滅失又は損壊したとき。  
7日の範囲内の期間
- (19) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。  
必要と認められる期間
- (20) 永年勤続した職員が慰労・心身の健康増進及び自己啓発等を目的として請求したとき。  
勤続年数10年の場合 5日の範囲内の期間  
勤続年数20年の場合 10日の範囲内の期間  
勤続年数30年の場合 15日の範囲内の期間
- (21) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。  
必要と認められる期間
- (22) 法令に基づく審議会、委員会等の委員である者が当該審議会、委員会等の要請に基づいて会議等に出席するとき。  
必要と認められる期間
- (23) 職員若しくは職員の配偶者の扶養家族（小学校就学の始期に達するまでの子を除く。）又は職員の配偶者が負傷又は疾病のため療養する必要がある、職員がその看護のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。  
1の年において5日の範囲内の期間
- (24) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするとき、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるとき。  
当該子が1人の場合 1の年において5日の範囲内の期間  
当該子が2人以上の場合 1の年において10日の範囲内の期間
- (25) 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をするとき。  
当該対象家族が1人の場合 1の年において5日の範囲内の期間  
当該対象家族が2人以上の場合 1の年において10日の範囲内の期間
- (26) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者として、その登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、



子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。

必要と認められる期間

- 2 職員は、前項の規定により特別休暇を受けようとするときは、その事由を付して管理者の承認を受けなければならない。

(生理休暇)

- 第27条 管理者は、生理日の勤務が著しく困難な女性職員が休暇を請求したときは、休暇を与えなければならない。

## 第6節 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業

(育児休業、育児短時間勤務及び部分休業)

- 第28条 職員は、理事長に申し出て、当該職員の1歳に満たない子(当該職員と同居している子に限る。以下この条において同じ。)を養育するため、当該子が1歳に達する日まで育児休業をすることができる。

- 2 職員の配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、当該子が1歳2箇月に達する日までの間で、出生日以後の産前・産後の特別休暇の期間と育児休業の期間との合計が1年を限度として育児休業をすることができる。

- 3 職員又は職員の配偶者が、当該子の原則として1歳に達する日に育児休業をしており、次の各号の一に該当するときは、職員は、当該子の1歳の誕生日から1歳6箇月に達する日までの間において必要な日数について育児休業をすることができる。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できないとき。

(2) 当該職員の1歳に満たない子を養育している配偶者であって1歳の誕生日以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により当該子を養育することが困難になったとき。

- 4 職員又は職員の配偶者が、当該子の1歳6箇月に達する日に育児休業をしており、次の各号の一に該当するときは、職員は、当該子の1歳6箇月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間において必要な日数について育児休業をすることができる。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できないとき。

(2) 当該職員の1歳6箇月に満たない子を養育している配偶者であって1歳6箇月に達する日の翌日以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により当該子を養育することが困難になったとき。

- 5 職員は、理事長に申し出て、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間を短縮し、勤務すること(第7項において「育児短時間勤務」という。)ができる。

- 6 職員は、理事長に申し出て、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子又は児童福祉法(昭和22年法律第164号)第4条に規定する障害児であって満18歳に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(次項にお

いて「部分休業」という。)ができる。

7 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

## 第6節の2 病気の治療等と仕事の両立のための短時間勤務

(病気治療等短時間勤務)

第28条の2 職員は、理事長の承認を受け、がん登録等の推進に関する法律（平成25年法律第111号）第2条に規定するがん、難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第1条に規定する難病のうち同法第5条に規定する指定難病その他理事長が別に指定する傷病の治療等のため、勤務時間を短縮し、勤務すること（次項において「病気治療等短時間勤務」という。）ができる。

2 病気治療等短時間勤務の実施に関して必要な事項は、別に定める。

## 第7節 介護休業及び部分休業

(介護休業及び部分休業)

第29条 職員は、理事長に申し出て、要介護状態にある対象家族を介護するため、対象家族1人につき、通算して365日を限度として介護休業をすることができる。

2 職員は、理事長に申し出て、当該対象家族を介護するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（次項において「部分休業」という。）ができる。

3 介護休業及び部分休業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

## 第7節の2 修学部分休業

(修学部分休業)

第29条の2 職員は、理事長の承認を受け、職業能力開発研究学域（職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）第36条の5の表の指導員養成訓練のうち、同規則第36条第7の2に規定する職業能力開発研究学域の指導員養成訓練をいう。）における訓練を受けるため、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（次項において「修学部分休業」という。）ができる。

2 修学部分休業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

(省略)

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成15年10月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 機構設立の際、現に日本障害者雇用促進協会（以下「日障協」という。）又は財団法人高齢者雇用開発協会（以下「高齢協」という。）の職員としての身分を有し、引き

続き機構の職員となった者に係るこの規則の適用については、それぞれ日障協又は高齢協の職員であった期間を機構の職員であった期間とみなす。

- 2 第23条、第24条及び前項の規定にかかわらず、機構の最初の事業年度においては、前項に掲げる者は、これらの者が引き続いてそれぞれ日障協又は高齢協の職員であったならば受けることができる日数の年次有給休暇を受けるものとする。

(職員就業規則の廃止)

第3条 職員就業規則(昭和52年規程第1号)は、廃止する。

(在宅勤務に関する特例)

第4条 令和2年5月7日から当分の間、管理者は業務のために必要があると認めるときは、職員に対して在宅等での勤務(以下「在宅勤務」という。)を命じることができる。

- 2 職員が在宅勤務するときに発生する費用のうち、機構が認める費用以外の費用については、在宅勤務する職員の負担とする。
- 3 前2項に規定するほか、在宅勤務の実施に関して必要な事項は、別に定める。

附 則(平成16年3月30日規程第23号)

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則(平成17年6月10日規程第1号)

この規則は、平成17年6月10日から施行する。

附 則(平成21年3月31日規程第10号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年5月21日規程第1号)

この規則は、平成21年5月21日から施行する。

附 則(平成22年3月31日規程第10号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成22年6月30日規程第6号)

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則(平成23年3月31日規程第12号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成23年9月30日規程第14号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成23年10月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の日(以下「施行日」という。)前に結核性疾患又は結核性疾患以外の傷

病のため病気欠勤をした場合において、同日以後も同一の負傷又は疾病のため引き続き病気欠勤をしたときは、当該欠勤の期間の計算に当たっては、平成24年9月30日までは、なお従前の例による。ただし、独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）附則第15条第3項の規定により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員として採用された者（以下「旧能開機構職員」という。）は除く。

- 3 旧能開機構職員については、休暇、休職及び休業のうち日数、月数又は年数に限度のあるものは、同一事由にあっては、施行日以降も引き続き独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）職員であったとした場合に受けることのできる残余の日数、月数又は年数を限度として、これを受けることができる。
- 4 施行日前において、旧能開機構職員が能開機構の規定に基づき使用した病気休暇は、この規則による改正後の職員就業規則第22条に規定する病気欠勤として取扱い、当該病気休暇を使用した日数は、当該病気欠勤の日数に通算する。
- 5 施行日前において、旧能開機構職員が能開機構の規定に基づき育児又は介護に係る短時間勤務を行っているときは、当該短時間勤務のうち日数、月数又は年数に限度のあるものは、同一事由にあっては施行日以降も引き続き能開機構職員であったとした場合に受けることのできる残余の日数又は月数について平成24年3月31日までを限度として、別に定めるところにより、これを受けることができる。
- 6 その他旧能開機構職員について必要な事項は別に定める。

#### 附 則（平成24年3月30日規程第47号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）附則第15条第3項の規定により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員として採用され、職員就業規則の一部改正について（平成23年9月30日規程第14号）附則第5項の規定により育児に係る短時間勤務を行う職員のうち、旧独立行政法人雇用・能力開発機構の定める育児休業の実施に関する件（平成16年達第15号）の第10条第1項第3号に規定する短時間勤務を行う職員にあっては、別に定めるところにより、施行日以降も引き続きこれを受けることができる。

#### 附 則（平成25年3月29日規程第16号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第43条第2項、第49条第1項及び第49条の2の改正規定については、平成25年6月1日から施行する。

#### 附 則（平成26年 3月24日規程第 8号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成26年4月1日から施行する。ただし、第39条の改正規定については、平成26年3月31日から施行する。

（経過措置）

第2条 この規則の施行の日前にこの規則による改正後の職員就業規則第38条の2第1号又は第2号の規定に該当した場合については、同条の規定は、適用しない。

附 則（平成27年 3月27日規程第 7号）  
（施行期日）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月31日規程第23号）  
（施行期日）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月22日規程第5号）  
（施行期日）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年3月17日規程第6号）  
（施行期日）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年9月22日規程第2号）  
（施行期日）

この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（令和元年12月24日規程第3号）  
（施行期日）

この規則は、令和2年1月1日から施行する。

附 則（令和2年1月27日規程第5号）（抄）  
（施行期日）

第1条 この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月31日規程第12号）  
（施行期日）

第1条 この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年4月30日規程第1号）  
（施行期日）

第1条 この規則は、令和2年5月7日から施行する。

附 則（令和3年3月23日規程第4号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和3年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前にこの規則による改正前の職員就業規則（以下「旧規則」という。）第35条第1項第1号の規定に基づき休職を発令された者であつて、施行日以後もその発令期間が継続している者に対する休職及び復職の取扱いについては、なお従前の例による。

2 施行日前において、旧規則第35条第1項第1号の規定に基づき発令された休職については、この規則による改正後の職員就業規則第35条の2に規定する当初病気休職には含まないものとする。

3 施行日前において、旧規則第22条第2項の規定に基づき精神疾患を原因とする連続する30日以上の間期の病気欠勤をした者が、施行日以後に復帰する場合の勤務軽減措置の取扱いについては、なお従前の例による。

4 施行日前において、旧規則第37条の2第1項の規定に基づき勤務軽減措置を行つていた者が、施行日以後も引き続き勤務軽減措置を行う場合の取扱いについては、なお従前の例による。