

独立行政法人教職員支援機構就業規程

平成29年4月1日
教職員支援機構規程第6号

改正 平成29規22
平成30規16
令和元規9
令和元規18
令和元規21
令和2規4
令和2規30

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 任免（第5条—第22条）
 - 第1節 採用及び昇任
 - 第2節 休職、復職及び離職
 - 第3節 定年
- 第3章 服務（第23条—第28条）
- 第4章 勤務（第29条—第48条）
 - 第1節 勤務時間、休憩時間及び休日等
 - 第2節 出勤、早退及び欠勤
 - 第3節 休暇
- 第5章 休業等（第49条）
- 第6章 給与及び退職手当（第50条—第51条）
- 第7章 出張（第52条—第53条）
- 第8章 研修（第54条）
- 第9章 保健衛生及び福利厚生（第55条—第68条）
- 第10章 災害補償（第69条—第72条）
- 第11章 表彰及び懲戒（第73条—第76条）
- 第12章 安全（第77条—第78条）
- 第13章 著作権（第79条）
- 第14章 細則（第80条）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、独立行政法人教職員支援機構（以下「機構」という。）職員
の任免、服務、給与、福祉その他の就業に関し、必要な事項を定めること

を目的とする。

- 2 この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令の定めるところによる。

（職員の定義）

第2条 この規程において職員とは、第4条の規定に基づき、理事長が採用した者をいう。

（適用範囲）

第3条 この規程は、前条に定める職員に適用する。ただし、機構が雇用の期間又は日を定めて臨時に雇用する職員の就業及び別に定める就業規程を適用するものとして雇用される職員は除く。

（任命権者）

第4条 職員の採用、昇任、降任、休職、復職、解雇、退職及び懲戒は、理事長がこれを行う。

第2章 採用及び昇任等

第1節 採用及び昇任等

（採用）

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考により行うものとする。

（任期付採用）

第5条の2 職員は期間を定めて採用することができるものとする。

- 2 前項の期間は、別に定めがある場合を除き、3年（労基法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成15年厚生労働省告示第356号）の定めるところにより、採用する場合にあっては、5年）の範囲内とする。
- 3 任用期間を満了した職員を再び採用する必要がある場合には、雇用形態にかかわらず、機構における期間を定めた労働契約（以下「有期労働契約」という。）の期間が当初の採用日から連続して通算し、5年を超えない範囲とする。

（無期労働契約）

第5条の3 前条の規定により期間を定めて採用された職員が雇用形態にかかわらず機構における有期労働契約を2回以上締結し、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により契約期間が通算5年を超える場合には、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）の締結の申込みをすることにより、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。

- 2 職員が前項の無期労働契約の締結の申込みを行う場合には、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の30日前までに、書面で申し込まなければならない。
- 3 無期労働契約に転換後の職員の労働条件については、前条の規定を除き、この就業規程に定めるところによる。

(労働条件の明示)

第5条の4 理事長は、職員の採用に際して、次の事項を記載した文書を交付しなければならない。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 四 給与の決定、計算及び支払いの方法、給与の締切り及び支払の時期に関する事項
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

第5条の5 削除

(試用期間)

- 第6条 職員の採用は、すべて条件付のものとし、その職員が採用された日から6月を下らない期間を勤務し、その間の職務を良好な成績で遂行したときに正式に採用されたものとする。ただし、国家公務員、地方公務員及び公共企業体その他これらに準ずるものとして理事長が認める職に正式採用となっている職員から引き続き機構の職員となった者（以下「交流職員等」という。）については、この限りでない。
- 2 理事長は、試用期間中の職員について、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいてその職務に引き続き任用しておくことが適当でないと認めるときは、即時に解雇することができる。ただし、その職員が採用された日から14日を超えたときは、第16条第2項の規定により解雇するものとする。

(提出書類)

- 第7条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を理事長に提出しなければならない。ただし、交流職員等については提出を要しないものとする。
- 一 住民票記載事項証明書
 - 二 履歴書又はそれに類するもの
 - 三 その他機構において必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、職員は、所要の書類により、その都度速やかに理事長に届け出なければならない。

(昇任)

第8条 職員の昇任は選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(異動)

第8条の2 理事長は、業務運営上必要がある場合には、職員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命じることができる。

(兼務)

第8条の3 理事長は、業務運営上必要がある場合には、職員にその職を有したまま、他の職を兼務させることができる。

(出向)

第8条の4 理事長は、業務運営上必要がある場合には、職員を国、地方公共団体、国立大学法人その他の機関等に出向させることがある。

2 前項の規定により、出向させる職員の取扱い等については、独立行政法人教職員支援機構職員の出向に関する規程（令和2年教職員支援機構規程第67号）の定めるところによる。

(赴任)

第8条の5 職員は、採用され、又は異動を命じられた場合には、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると認められる場合は、この限りでない。

第2節 休職、復職及び離職

(休職、復職等の定義)

第9条 次に掲げる用語については、次の定義に従うものとする。

- 一 休職 停職の場合及び育児休業、介護休暇の場合を除いて、職員の身分を保有したまま職員を職務に従事させないこと。
- 二 復職 休職中の職員が職務に復帰すること。
- 三 離職 職員が職員としての身分を失うこと。
- 四 失職 職員が欠格条項に該当することによって当然離職すること。
- 五 退職 失職の場合及び懲戒解雇の場合を除いて、職員が離職すること。
- 六 解雇 職員をその意に反して退職させること。
- 七 辞職 職員がその意により退職すること。

(休職の事由)

第10条 職員が次の各号の一に該当するときは、休職を命じることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合及び当該事由による病気が

給休暇を取得した場合で、その期間が引き続き90日を超える場合。

- 二 刑事事件に関連し、起訴されたとき。
- 三 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められるとき。

(休職の期間)

第11条 前条第1項の各号に掲げる事由による休職の期間は、次の各号のとおりとする。

- 一 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間は、3年を超えない範囲内において理事長が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに休職にした日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。
 - 二 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
 - 三 前条第1項第3号に掲げる事由による休職の期間は、必要に応じ、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。
- 2 前条第1項第1号に掲げる事由により、休職を命ずる場合、休職の期間を更新する場合又は休職の期間満了前に復職させる場合は、医師の証明書等に基づいて行うものとする。この場合、必要あるときは、産業医又は機構が指定する医師の診断を命ずることができる。

(休職中の身分)

第12条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(復職)

- 第13条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。
- 2 休職の期間が満了したときは、休職にされていた職員は、当然復職するものとする。

(離職)

- 第14条 職員が次の各号の一に該当する場合は、離職するものとする。
- 一 第15条の規定により当然解雇したとき。
 - 二 第16条の規定により解雇されたとき。
 - 三 第74条の規定により懲戒解雇されたとき。

(失職)

- 第15条 職員が次の各号の一つに該当する場合は、当然失職する。
- 一 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - 二 禁固以上の刑に処せられたとき。

(降任及び解雇)

第16条 職員が次の各号の一に該当する場合は、これを降任し、又は解雇することができる。

一 勤務実績がよくないとき。

二 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき。

三 前各号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。

四 定員の減少若しくは組織の改廃により過員又は廃職を生じたとき。

2 前項の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条及び第20条に規定する平均賃金の30日分以上を支給するものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じ短縮することができる。

3 理事長は、職員が自ら降任を願い出た場合には、これを承認し、降任させることができる。職員は、前項の降任を願い出る場合には、降任理由及び降任予定日を明確にした書面を提出しなければならない。

(辞職)

第17条 職員が辞職しようとするときは、辞職しようとする日の1月前までに辞職の理由を記載した辞職願を理事長に提出しなければならない。

2 前項の申出があったときは、理事長は特に支障のない限り、これを承認するものとする。

3 職員は、辞職の申出をした後も承認があるまでは、従前のおり勤務しなければならない。

(退職)

第18条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、当然退職するものとする。

一 任期を限って採用された職員の場合において、その任期が満了したとき。

ただし、任期が更新された場合を除く。

二 死亡したとき。

第3節 定年

(定年)

第19条 職員のうち、一般職の定年は満60歳、教育職の定年は満68歳とし、その定年に達した日の属する事業年度の末日（以下「定年退職日」という。）に退職するものとする。

第20条 削除

第21条 削除

(再雇用)

第22条 理事長は、第19条の規定により退職した者（一般職の職員であつ

た者に限る。)について、独立行政法人教職員支援機構職員の再雇用に関する規程(平成29年教職員支援機構規程第32号)により再雇用することができる。

第3章 服務

(職務に専念する義務)

第23条 職員は、機構の業務の公共性を自覚して、この規程及び関係諸規程を遵守し、上司の命令に従って誠実にその職務を遂行しなければならない。

(職務に専念する義務の免除)

第23条の2 前条の規定にかかわらず、職員は、次の各号のいずれかの事由に該当する場合には、職務に専念する義務を免除される。

- 一 第39条に規定する休暇
- 二 第57条に規定する健康診断に要する時間
- 三 第58条に規定する職員の健康の保持増進のための総合的な健康診査に要する時間
- 四 機構が特に必要と認める事由に要する時間

(信用失墜行為の禁止)

第24条 職員は、機構の信用を傷つけ、又は機構職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第25条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

- 2 職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を發表しようとする場合は、理事長の許可を受けなければならない。

(兼業)

第26条 職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ他の事業に従事し、又は事務を行ってはならない。

(職員の倫理)

第27条 職員の倫理に関しては、別に定める。

(ハラスメントの防止)

第28条 職員のハラスメントの防止に関しては、別に定める。

第4章 勤務

第1節 勤務時間、休憩時間及び休日

(勤務時間及び休憩時間)

第29条 職員の所定労働時間は、1週間について38時間45分とし、1日につき7時間45分とする。

2 職員の勤務時間及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他必要があると認める場合には、これらを繰り上げ、又は繰り下げることができる。

一 本部事務局・つくば中央研修センター

勤務時間	月曜日から金曜日（第31条で規定する休日を除く。）の午前8時30分から午後5時15分まで
休憩時間	午後0時00分から午後1時00分まで

二 東京事務所

勤務時間	月曜日から金曜日（第31条で規定する休日を除く。）の午前9時00分から午後5時45分まで
休憩時間	午後0時00分から午後1時00分まで

3 前項の規定にかかわらず、理事長は業務の運営の必要に応じて勤務時間の割振りを変更することができる。

(所定労働時間以外の時間における勤務)

第30条 理事長は、業務のため必要があるときは、所定労働時間を超えて職員に勤務することを命ずることができる。ただし、所定労働時間を超える場合は、労基法第36条の定めによる職員の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）の範囲内で行うものとする。

2 理事長は、前項の規定に基づき所定労働時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、職員の健康等を害しないように考慮しなければならない。

(休日)

第31条 職員の休日は、次のとおりとする。

一 法定休日は、日曜日とする。

二 法定外休日は、土曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（前号の休日を除く。）とする。

(休日の振替)

第32条 理事長は、前条に規定する休日に業務の都合上、勤務を命ずる必要がある場合は、あらかじめ、当該休日を勤務日とし、当該休日を起算日とする4週間前の日から8週間後の日までの期間内にある勤務日に振り替えることができる。

(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間)

第33条 第29条及び前条の規定により勤務時間が割り振られた日に通常の勤務場所を離れる勤務のうち、研修その他の勤務する時間帯が定められる勤務を命ぜられた職員については、当該勤務を命ぜられた時間をこれらの規定により割り振られた勤務時間とみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

(裁量労働制)

第34条 機構においてもっぱら教育研究の業務（主として研究に従事するのみに限る。）に従事する職員については、その業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、労基法第38条の3に基づく労使協定に定める時間労働したものとみなす。

第2節 出勤、早退及び欠勤

(出勤)

第35条 職員は、機構の指示に従い、勤怠管理上必要と認められる措置について協力しなければならない。

- 2 出勤及び休暇に関する帳簿は、理事長が指名した勤務時間管理員が管理する。
- 3 職員は、遅刻した場合には、その旨を理事長に届け出なければならない。

(早退)

第36条 職員は早退しようとする場合には、その理由及び時間をあらかじめ理事長に届け出て許可を受けなければならない。

(欠勤)

第37条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとする場合は、あらかじめ、その事由及び期間を理事長に届け出なければならない。あらかじめ届け出ることができなかつた場合は、事後速やかに届け出なければならない。

第38条 前3条に規定する届出を怠った職員の遅刻、早退又は欠勤については、無届遅刻、無届早退又は無届欠勤として取り扱う。

第3節 休暇

(休暇の種類)

第39条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気有給休暇、特別有給休暇及び代替休暇とする。

(年次有給休暇)

第40条 職員は、毎年1月1日に、次の各号に掲げる日数の年次有給休暇が付与される。

- 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日
- 二 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となる者
その者の当該年における在職期間に応じ、次表に掲げる日数（以下「基本日数」という。）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え12月に達するまでの期間	20日

- 三 当該年に新たに職員となった者であって、交流職員等である者は、20日に当該年の前年における年次有給休暇（年次有給休暇に相当する休暇を含む。以下この項において同じ。）の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日とし、20日を超えない場合で1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

四 独立行政法人教職員支援機構職員の育児休業等に関する規程（平成29年教職員支援機構規程第7号。以下「育児休業規程」という。）第15条第1項第1号から第3号に規定する育児短時間勤務（以下「斉一型育児短時間勤務」という。）をする職員 20日に1週間の勤務日数を5で除して得た数を乗じて得た日数

五 育児休業規程第15条第1項第4号に規定する育児短時間勤務（以下「不斉一型育児短時間勤務」という。）をする職員 155時間に同号の労働時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

第40条の2 育児休業規程第15条第1項各号に規定する育児短時間勤務（以下「勤務形態」という。）に変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあつては、前条第1項第4号又は第5号に掲げる日数に第41条の規定により当該年の前年から繰り越された年次有給休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあつては当該日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数に、次の各号に掲げる場合に依り、次の各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあつては当該勤務形態を始めた日においてこの条の規定により得られる日数から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合に依り、次の各号に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。

一 職員が斉一型育児短時間勤務を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合又は斉一型育児短時間勤務を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率

二 職員が不斉一型育児短時間勤務を始める場合又は不斉一型育児短時間勤務を終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの労働時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの労働時間の時間数で除して得た率

三 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの労働時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの労働時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの労働時間の時間数で除して得た率

四 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの労働時間の

時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの労働時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの労働時間の時間数で除して得た率

(年次有給休暇等の計画的取得)

第40条の3 機構は、年次有給休暇の計画的な取得を促進するよう努めなければならない。

- 2 前項の休暇の計画的取得については、計画表を作成するものとする。
- 3 計画表の作成に当たっては、職務の円滑な運営及び職員の希望する休暇取得時季について十分配慮するとともに、作成された計画表は適宜各職員に周知するものとする。
- 4 年間を通じた年次有給休暇の取得促進に当たっては、業務の円滑な運営に留意しつつ、職場の実情に応じた年次有給休暇のまとめ取り期間の設定に努めるなど、可能な限り職員が連続した年次有給休暇の取得ができるよう配慮するものとする。

(年次有給休暇の請求等)

第40条の4 年次有給休暇については、職員が請求する時季に与えるものとする。ただし、職員の請求する時季に与えることが、事業の正常な運営を妨げると認めるときは、他の時季に与えるものとする。

- 2 職員は、年次有給休暇を請求する場合は、あらかじめ理事長に請求をしなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由により、請求できなかった場合には、その事由を付して事後において請求するものとする。

(年次有給休暇の計画的取得時季指定)

第40条の5 前条の規定にかかわらず、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分について、年次有給休暇を計画的に取得すること（以下この条において「計画年休」という。）について労使協定を締結した場合は、労使協定に基づく時季に年次有給休暇を与えることができる。

- 2 前項に定めるもののほか、計画年休に関し必要な事項は、労使協定の定めるところによる。

(年次有給休暇の時季指定の付与)

第40条の6 第40条第1項の規定により付与された年次有給休暇の日数が10日以上である職員の当該年次有給休暇の日数のうち5日については、付与された日から1年以内の期間において、職員ごとにその時季を指定することにより与えるものとし、その指定に当たっては、当該職員の意見を聴いた上で行うものとする。ただし前2条の規定により年次有給休暇を与えた場合は、当該5日からその日数を控除した日数となる。

(年次有給休暇の繰越し)

第41条 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、一の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

（年次有給休暇の単位）

第42条 年次有給休暇の単位は、1日、半日（1日のうち、始業の時刻から休憩時間の開始時刻までの半日、あるいは休憩時間の終了時刻から終業の時刻までの半日のいずれかとする。）とする。ただし、労使協定の定めるところにより、1時間を単位とすることができる。

2 時間単位で休暇を取得する場合は、年5日以内（前年度からの繰越しがある場合も、繰越しを含め5日以内）とし、時間単位で年次有給休暇を取得する場合の1日の時間数は、8時間とする。

（病気有給休暇）

第43条 職員が、負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間は、病気有給休暇とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気有給休暇（以下「特定病気有給休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気有給休暇を取得した日その他法人が定める日（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。

一 生理日における勤務が著しく困難な場合

二 業務上又は通勤災害により、負傷し若しくは疾病にかかった場合

2 前項ただし書き、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上の期間（当該期間における休日等以外の日が少ない場合として機構が定める場合にあつては、その日数を考慮して機構が定める期間）の特定病気有給休暇を取得した職員（この項の規定により特定病気有給休暇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取得した特定病気有給休暇の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独立行政法人教職員支援機構職員の育児休業等に関する規程第14条に規定する勤務時間の短縮の承認を受けて勤務しない時間その他の機構が定める時間（以下この項において「部分休業等」という。）がある場合にあつては、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（以下第4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、再度の特定病気有給休暇を取得したときは、当該再度の特定病気有給休暇の期間と直前の特定病気有給休暇の期間は連続しているものとみなす。

3 取得した特定病気有給休暇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、当該取得した特定病気有給休暇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特定病気有給休暇に係る負傷又は

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り、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書きの規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病氣有給休暇を取得することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病氣有給休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

- 4 取得した特定病氣有給休暇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、その症状等が当該取得した特定病氣有給休暇の期間における特定病氣有給休暇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1項ただし書きの規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病氣有給休暇を取得することができる。この場合において、特定病氣有給休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 5 療養期間中の休日、休日の振替日その他の病氣有給休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書き及び第2項から前項までの規定の適用については、特定病氣有給休暇を取得した日とみなす。
- 6 第1項ただし書き及び第2項から前項までの規定は、試用期間中の職員には適用しない。

(病氣有給休暇の請求等)

- 第44条 職員は、前条の病氣有給休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病氣、災害その他やむを得ない事由により、請求できなかつた場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。
- 2 職員は、連続する8日以上の特病病氣有給休暇を請求する場合には、療養を要する期間が明記された医師の証明書等を添えて理事長に提出しなければならない。
 - 3 病氣有給休暇が長期にわたり、前項の医師の証明書等に記載された療養を要する期間を経過した場合には、更に医師の証明書等を理事長に提出し、病氣有給休暇の承認を受けなければならない。
 - 4 病氣有給休暇を引き続き1月以上取得している職員が、回復後、出勤しようとする場合には、理事長の承認を受けなければならない。この場合、治療又は勤務可能と認定する医師の証明書等を添付するものとする。

(特別有給休暇)

- 第45条 職員は、次表の各号のいずれかの事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合には、それぞれ当該各号に規定するところにより、その勤務しない日又は時間は、特別有給休暇とする。

号	事 由	期 間
一	選挙権その他公民としての権利の行使	必要と認められる期間
二	職員が裁判員、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官公署への出頭	必要と認められる期間
三	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	必要と認められる期間
四	<p>自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）</p> <p>イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>ロ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動</p> <p>ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上的の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p>	一の年において5日の範囲内の期間
五	結婚（結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等を含む。）	連続する5日の範囲内の（結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過する日までの間で連続する暦日とする。）期間
六	6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定がある女性職員からの申出	出産の日までの申し出た期間
七	女性職員の出産	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）

八	生後1年に達しない子を育てる場合職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
九	職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産	2日の範囲内の期間（職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内）
十	職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員がこれらの子の養育のため	当該期間内における5日の範囲内の期間
十一	中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要な予防接種又は健康診断を受けさせるためのその子の世話を行うことをいう。）のため	一の年において5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
十二	職員の配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母及び職員と同居している祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子（以下この号において「対象家族」という。）が負傷、疾病又は老齢により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（以下この号において「要介護者」という。）の介護等を行うため	一の年において5日（要介護者にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
十三	次に掲げる職員の親族が死亡した場合で、職	

	<p>員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため</p> <p>イ 配偶者、父母及び子</p> <p>ロ 祖父母</p> <p>ハ 孫及びおじ又はおばの配偶者</p> <p>ニ 兄弟姉妹</p> <p>ホ おじ又はおば</p> <p>ヘ 父母の配偶者又は配偶者の父母</p> <p>ト 子の配偶者又は配偶者の子</p> <p>チ 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母及び兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹</p>	<p>7日（暦日により連続する日数によるものとし、葬儀等のため遠隔地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数。以下本号において同じ。）</p> <p>3日（職員が代襲相続しかつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）</p> <p>1日</p> <p>3日</p> <p>1日（職員が代襲相続しかつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）</p> <p>3日（職員と生計を一にしていた場合にあつては7日）</p> <p>1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては5日）</p> <p>1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては3日）</p>
十四	父母の追悼行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）	1日の範囲内の期間
十五	リフレッシュ休暇	一の年において、休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
十六	<p>地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合又はその他これらに準ずる場合</p> <p>イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき</p> <p>ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき</p>	7日の範囲内の期間
十七	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関等の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	必要と認められる期間
十八	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関等の事故等に際して、職員が退勤途上におけ	必要と認められる期間

る身体の危険を回避するために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合

(特別有給休暇の請求等)

第45条の2 職員は、前条の特別有給休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由により、請求できなかつた場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

- 2 前条第1項第7号の申出は、あらかじめ理事長に対し行わなければならない。
- 3 前条第1項第8号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに理事長に届け出るものとする。
- 4 前3項までの場合において、証明書等の提出を求められたときは、これを提出しなければならない。

(代替休暇)

第46条 職員は、第30条の規定により所定労働時間以外の時間又は休日勤務することを命ぜられ、所定労働時間を超えて行った勤務及び休日に行った勤務が1か月について60時間を超えた時は、労使協定に基づき代替休暇を取得することができる。

- 2 前項に定めるもののほか、代替休暇に関し必要な事項については、労使協定の定めるところによる。

(病気有給休暇及び特別有給休暇の承認)

第47条 理事長は、病気有給休暇又は特別有給休暇（第45条第1項第7号及び第8号を除く。）の請求について、第43条に定める場合又は第45条第1項各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができる場合と認められる場合は、この限りでない。

(病気有給休暇及び特別有給休暇の付与単位)

第47条の2 病気有給休暇及び特別有給休暇の付与単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とすることができる。ただし、第45条第1項第10号から第13号までの特別有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。

(休暇の承認の決定等)

第48条 第40条の3、第44条及び第45条の2の規定により、休暇の請求があつた場合においては、理事長は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。

第5章 休業等

(育児休業等)

第49条 職員の育児休業等に関しては、別に定める。

(配偶者同行休業)

第49条の2 職員の配偶者同行休業に関しては、別に定める。

(介護休業等)

第49条の3 職員の介護休業等に関しては、別に定める。

第6章 給与及び退職手当

(給与)

第50条 職員の給与に関しては、別に定める。

(退職手当)

第51条 職員の退職手当に関しては、別に定める。

第7章 出張

(出張)

第52条 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに理事長に復命しなければならない。

(旅費)

第53条 前条の出張に要する旅費に関しては、別に定める。

第8章 研修

(研修)

第54条 職員は、業務上必要がある場合は、研修を命ぜられることがある。

第9章 保健衛生及び福利厚生

(保健衛生)

第55条 職員は、機構の指示に従い、保健衛生上必要と認められる措置について協力しなければならない。

(採用時の健康診断)

第56条 理事長は、職員の採用に際し、その者の健康診断を行わなければならない。ただし、3ヶ月以内に実施した医師による健康診断の結果を証明した書面を提出したときは、この限りではない。

(定期又は臨時の健康診断)

第57条 理事長は、定期又は必要と認める場合には臨時に職員の健康診断を行わなければならない。

(職員の健康の保持増進のための総合的な健康診査)

第58条 理事長は、職員が請求した場合には、その者が総合的な健康診査を受けるため勤務しないことを承認することができる。

- 2 前項の規定により勤務しないことを承認することができる時間は、1日の範囲内で理事長が必要と認める時間とする。ただし、特別の事情があると理事長が認める場合においては、理事長が必要と認める日数の範囲内で必要と認める時間とする。

(健康診断における検査の省略)

第59条 理事長は、職員が第57条の健康診断の実施時期前の近接した時期に当該健康診断の検査の項目の全部又は一部について医師(歯科医師を含む。以下同じ。)の検査を受けている場合においては、その検査をもって当該健康診断における検査に代えることができる。

- 2 理事長は、職員が第57条の健康診断の実施時期に近接した時期に総合検診を受ける場合において、当該健康診断の検査の項目について当該総合検診の検査の結果を利用することができるものと認められるときは、その検査をもって当該健康診断における検査に代えることができる。

(就業禁止等)

第60条 理事長は、健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に、就業の禁止、勤務時間の短縮等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずることができる。

- 2 職員は、正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。
- 3 第1項の規定により、就業の禁止又は勤務時間を命ぜられて勤務しなかった時間は、出勤として取り扱う。

第61条 職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある場合は、直ちに理事長に届け出てその指示を受けなければならない。

- 2 前項の届け出の結果必要と認める場合には、職員に就業の禁止を命ずる。
- 3 前条第3項の規定は、前項の就業の禁止の場合に準用する。

(健康診断の結果の通知)

第62条 理事長は、第57条の健康診断を受けた職員に対し、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第63条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務又は第29条第1項に規定する所定労働時間以外の時間における勤務をさせてはならない。

(妊産婦である女性職員の健康診査及び保健指導)

第64条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者が母子保健法（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勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第65条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

2 理事長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第66条 理事長は、妊娠中の女性職員が医師の指示に基づき請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定労働時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

(職員のレクリエーション)

第67条 理事長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、職員のレクリエーションについて計画を立て、その実施に努めなければならない。

2 理事長は、勤務時間内において前項の規定によりレクリエーション行事を実施する場合には、職員が当該行事に参加するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

(福利厚生)

第68条 職員の福利厚生に関しては、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）の定めるところによる。

第10章 災害補償

(療養補償)

第69条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）の定めるところに従い療養給付を行う。

2 前項の負傷、又は疾病により勤務しなかった期間は、病氣有給休暇として取り扱う。

(休業補償)

第70条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合で療養のため給与を受けない場合においては、労基法及び労災法の定めるところに従い休業補償給付を行う。

(障害補償)

第71条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、なおったとき身体に障害が存する場合は、その障害の程度に応じて労基法及び労災法の定めるところに従い、障害補償給付を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第72条 職員が業務上死亡したときは、労基法及び労災法の定めるところに従い遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持していた者に対して遺族補償給付を行い、葬祭を行う者に対して葬祭料を支払う。

第11章 表彰及び懲戒

(表彰)

第73条 理事長は、職員が機構の業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、別に定めるところにより、これを表彰する。

(懲戒)

第74条 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その情状に応じて、懲戒を行う。

- 一 この規程その他機構の定める諸規程に違反したとき。
- 二 職務上の義務に違反したとき。
- 三 正当な理由がなく業務上の命令に従わないとき。
- 四 故意又は重大な過失により、機構に損害を及ぼしたとき。
- 五 重要な履歴を偽り、又は不正な手段によって採用されたとき。
- 六 その他機構の業務の遂行に著しく支障をきたすような行為があつたとき。

2 前項の懲戒の種類は、次のとおりとする。

- 一 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合にお

いて、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する手当を支給しない。

二 諭旨解雇 退職を勧告し、退職願を提出させる。ただし、これに応じない場合には、懲戒解雇する。

三 停職 3月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合においては、当該期間中の給与は支給しない。

四 減給 情状により、期間を定めて給与を減額する。この場合において、減額は、1日の額は給与の1日分の2分の1、1か月の額は当該月の給与総額の10分の1の範囲とする。

五 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。

3 理事長は、職員に懲戒を行う場合は、その理由を当該職員に明示しなければならない。

(訓告等)

第75条 前条第1項に係わる懲戒に至らないものに対して、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は厳重注意を行う。

(損害賠償)

第76条 職員が故意又は重大な過失により、機構に損害を及ぼしたときは、前条の規定により懲戒を行うほか、情状により損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第12章 安全

(安全)

第77条 職員は、機構の行う安全に関する訓練を受け、安全に関する事項に協力しなければならない。

(防火・防災)

第78条 機構の防火・防災に関しては、別に定めるところによる。

第13章 著作権

(著作権の帰属)

第79条 職員が職務上創作した著作物の著作権は、機構に帰属する。

第14章 細則

(細則)

第80条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 教員研修センター就業規程（教員研修センター規程第5号）は、廃止する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年11月8日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。