

国立研究開発法人国立環境研究所職員就業規則

平成 18 年 4 月 1 日 平 18 規程第 2 号 平成 20 年 11 月 12 日 一部改正
平成 21 年 3 月 11 日 一部改正 平成 22 年 3 月 9 日 一部改正
平成 22 年 6 月 23 日 一部改正 平成 23 年 3 月 31 日 一部改正
平成 26 年 3 月 14 日 一部改正 平成 27 年 3 月 13 日 一部改正
平成 28 年 3 月 31 日 一部改正 平成 29 年 1 月 31 日 一部改正
平成 31 年 3 月 26 日 一部改正 令和 元年 6 月 25 日 一部改正
令和 元年 12 月 12 日 一部改正 令和 3 年 3 月 24 日 一部改正
令和 4 年 9 月 30 日 一部改正 令和 5 年 3 月 30 日 一部改正
令和 5 年 5 月 15 日 一部改正 令和 6 年 3 月 28 日 一部改正

第1章 総則

(目的)

第 1 条 この就業規則は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条の規定により、国立研究開発法人国立環境研究所（以下「研究所」という。）に勤務する職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(法令関係)

第 2 条 職員の就業に関し、この規則に定めのない事項は、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

第 3 条 研究所及び職員は、この規則を遵守し、相互に協力してその職務の遂行に努めなければならない。

(適用範囲)

第 4 条 この規則は、国立研究開発法人国立環境研究所法（平成 11 年法律第 216 号）第 11 条の業務に従事する者のうち、研究所と期間の定めのない雇用契約を有する職員（以下「職員」という。）に適用する。なお、研究所と期間の定めのある雇用契約を有する者のうち、任期付職員については別に定める国立研究開発法人国立環境研究所任期付職員就業規則（平 18 規程第 3 号。以下「任期付職員就業規則」という。）を、また、契約職員については国立研究開発法人国立環境研究所契約職員就業規則（平 18 規程第 4 号。以下「契約職員就業規則」という。）をそれぞれ適用する。

- 2 前項の規定にかかわらず、期間の定めのない雇用契約を有する職員のうち契約職員就業規則第4条第2項の無期労働契約職員については契約職員就業規則を適用する。

第2章 人事

第1節 採用等

(採用等)

第5条 理事長は、国立研究開発法人国立環境研究所職員人事規程（平18規程第5号。以下「人事規程」という。）で定めるところにより職員を採用する。

- 2 職員の試用期間は、研究所に初めて雇い入れた日から起算して6箇月間とする。ただし、理事長は、必要と認めた場合は、試用期間を設けないことができる。
- 3 理事長は、試用期間中において職員として不適当な事由があった場合には、職員を解雇することができる。
- 4 試用期間は、研究所の在職期間に通算する。

(赴任)

第6条 職員が採用又は就業場所を異にする人事異動の命令を受けた場合は、ただちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴うなどのやむを得ない事由があるときは、発令の日の翌日から起算して7日以内に新就業場所へ赴任するものとする。

- 2 理事長は、前項の場合において特に必要があると認めるときは、前項に規定する期間を延長することができる。

(労働条件の明示)

第7条 理事長は、新たに職員として採用する者に対して、次に掲げる事項を労働条件通知書により明示する。

- 一 労働契約の期間に関すること。
- 二 就業の場所及び従事する業務に関すること。
- 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こと。
- 四 給与（賞与を含む。）に関すること。
- 五 退職（解雇を含む。）に関すること。
- 六 退職手当に関すること。
- 七 安全及び衛生に関すること。
- 八 研修に関すること。
- 九 災害補償に関すること。

十 表彰及び制裁に関すること。

十一 休職に関すること。

(提出書類)

第 8 条 新たに職員として採用された者は、次に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。

一 誓約書

二 その他理事長が指定するもの。

第 2 節 人事異動

(人事異動)

第 9 条 理事長は、業務上の都合により、兼務、配置換、昇任、降任、出向又はクロス・アポイントメント（以下この条において「人事異動」という。）を職員に対して命ずることがある。

2 前項の人事異動に関する事項は、人事規程又は国立研究開発法人国立環境研究所クロス・アポイントメント制度に関する規程（平 27 規程第 7 号）で定める。

(職責手当支給対象職勤務上限年齢による降任)

第 9 条の 2 理事長は、国立研究開発法人国立環境研究所職員給与規程（平 18 規程第 10 号。以下「職員給与規程」という。）第 19 条第 1 項各号に掲げる職（以下「職責手当支給対象職」という。）を占める職員でその占める職責手当支給対象職に係る職責手当支給対象職勤務上限年齢に達している職員について、職責手当支給対象職勤務上限年齢に達した日以後の最初の 4 月 1 日に、職責手当支給対象職以外の職への降任をするものとする。

2 前項の職責手当支給対象職勤務上限年齢は、満 60 歳とする。

第 3 節 休職等

(休職等)

第 10 条 理事長は、人事規程で定めるところにより、職員（試用期間中の職員を除く。以下この条において同じ。）を休職させることができる。

2 前項の規定により休職となった職員の復職に関する事項は、人事規程で定める。

第 10 条の 2 職員の配偶者同行休業に関する事項は、国立研究開発法人国立環境研究所配偶者同行休業に関する規程（平 25 規程第 3 号）で定める。

第4節 退職等

(退職)

第11条 職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- 一 定年に達した場合
- 二 死亡した場合
- 三 辞職した場合
- 四 解雇された場合

(定年前再雇用)

第11条の2 理事長は、満60歳に達した日（その職員の満60歳の誕生日の前日）以降に退職した職員を定年前再雇用することができる。

- 2 前項の規定により、定年前再雇用された職員の任期は、定年前再雇用の日から定年退職日相当日までとする。
- 3 職員の定年前再雇用に関する事項は、国立研究開発法人国立環境研究所特命研究員採用等規程（令和6年規程第3号）で定める。

(定年)

第12条 職員は、定年に達した場合は、定年に達した日（その職員の定年に係る誕生日の前日）以降における最初の3月31日に退職する。

- 2 前項の定年は、満65歳とする。
- 3 職員の再雇用に関する事項は、国立研究開発法人国立環境研究所シニアスタッフ及びシニア研究員採用等規程（平18規程第7号）で定める。

(辞職)

第13条 職員は辞職しようとするときは、書面をもって理事長に申し出なければならない。

- 2 職員は、辞職を申し出た後においても、辞職しようとする日が当該申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）の前日までの日である場合は、当該2週間経過日までは引き続き勤務しなければならない。ただし、理事長が当該申出を承諾した場合はこの限りでない。

(解雇)

第14条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、職員を解雇することができる。

- 一 勤務実績が著しく不良で、かつ、改善の見込みがない場合

- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 職員として必要な適格性を欠く場合
- 四 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合による場合
- 五 その他前各号に準ずる事由がある場合

(解雇制限)

第15条 前条の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇（第55条に定める懲戒解雇を含む。以下この節において同じ。）しない。ただし、労働基準法第81条の規定による打切補償を行う場合（第2号に該当する場合を除く。）、又は天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性職員が労働基準法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第16条 理事長は、職員を解雇しようとする場合は、次に掲げる場合を除き、少なくとも30日前に本人にその予告（以下「解雇予告」という。）をし、又は30日以上平均賃金（労働基準法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払うものとする。

- 一 天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合
- 二 職員の責めに帰すべき事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）に基づいて解雇する場合
- 三 試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合

2 前項の解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数について短縮することができる。

(退職証明書)

第17条 理事長は、職員が退職の場合において、次に掲げる事項について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

- 一 使用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与
- 五 退職の事由（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。）

2 理事長は、職員が、前条の解雇予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。ただし、

解雇予告がされた日以後に職員が当該解雇以外の事由により退職した場合は、理事長は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前2項の証明書には、職員が請求した事項のみを記入するものとする。

第3章 勤務

第1節 勤務時間

(所定労働時間)

第18条 職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1日について7時間45分とし、1週間(土曜日から金曜日までをいう。以下同じ。)について38時間45分とする。

2 職員が、旅行その他研究所外で勤務する場合において、労働時間を算定することが困難であるときは、前項に定める所定労働時間を勤務したものとみなす。

(始業及び終業の時刻)

第19条 職員の勤務の始業及び終業の時刻は、次の各号に掲げる中から職員が選択し、理事長に登録するものとする。

一 始業	午前7時30分	終業	午後4時15分
二 始業	午前7時45分	終業	午後4時30分
三 始業	午前8時	終業	午後4時45分
四 始業	午前8時15分	終業	午後5時
五 始業	午前8時30分	終業	午後5時15分
六 始業	午前8時45分	終業	午後5時30分
七 始業	午前9時	終業	午後5時45分
八 始業	午前9時15分	終業	午後6時
九 始業	午前9時30分	終業	午後6時15分

2 理事長は、業務上必要があるときは、前項の規定に基づき職員より登録された始業及び終業の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第20条 職員の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。

2 前項の休憩時間は、一斉に付与する。ただし、理事長は、業務上必要があるときは、休憩時間の開始時刻を変更することができる。

(フレックスタイム制)

第21条 第19条の規定にかかわらず、フレックスタイム制に関する労使協定を締結した

ときは、その対象者については、フレックスタイム制によることができるものとする。

- 2 フレックスタイム制を適用する職員は、自らの労働時間について、前項の協定に定める範囲内で、始業及び終業の時刻を決定できるものとする。
- 3 休憩時間は、原則として、前条第1項に準ずるものとする。

(専門業務型裁量労働制)

第21条の2 第19条の規定にかかわらず、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結したときは、その対象職員については、専門業務型裁量労働制によることができるものとし、専門業務型裁量労働制の適用職員(以下、本条で「適用職員」という。)が勤務日に業務に従事した場合には、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

- 2 休憩時間は、原則として、第20条第1項に準ずるものとする。ただし、業務遂行上必要である場合は、適用職員の裁量により休憩時間の時間帯を設定することができるものとする。その場合も、勤務時間が概ね6時間を超える場合には45分、概ね8時間を超える場合には1時間を目安として休憩時間を設定するものとする。
- 3 適用職員が休日又は午後10時から翌日午前5時までの間勤務する場合については、あらかじめ理事長の許可を受けなければならない。また、この理事長の許可を受けて休日又は午後10時から翌日午前5時の間勤務した場合には、職員給与規程第51条の定めるところにより超過勤務手当を支給する。

第2節 休日等

(所定休日)

第22条 研究所の所定休日は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 日曜日及び土曜日
- 二 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
- 三 12月29日から翌年の1月3日までの日(前2号に掲げる日を除く。)
- 四 その他理事長が別に定める日

(時間外勤務及び休日勤務)

第23条 理事長は、業務上必要があるときは、次の各号に掲げるところにより、職員に第18条の所定労働時間を超え、又は前条の所定休日に勤務を命ずることができる。

- 一 労働基準法第36条第1項に基づく労使協定を締結したときは、その労使協定の定め
 - 二 労働基準法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署長に対して所定の手続をしたときは、その定め
- 2 前項により理事長が勤務を命ずるにあたっては、第18条による所定労働時間を超える勤務、第22条による所定休日における勤務又は午後10時から翌日午前5時までの間の

勤務の区分ごとに行うものとする。

3 前項は、職員が時間外勤務又は休日勤務をあらかじめ申し出る場合に準用する。

(休日の振替)

第 24 条 理事長は、業務上必要があるときは、第 22 条に定める所定休日（以下この条において「振り替える日」という。）と所定休日以外の日（以下この条において「振り替えられる日」という。）とを事前に振り替えることができる。

2 前項の規定による振替は、振り替えられる日が振り替える日の属する月の初日から月の末日の範囲内で、かつ、振り替える日と同一週でなければならない。ただし、第 21 条に定めるフレックスタイム制により勤務する職員については、振り替えられる日が振り替える日の属する月の初日から月の末日までの期間内でなければならない。

(代休)

第 24 条の 2 理事長は、前条の休日の振替が困難であり、職員に第 23 条の規定に基づき休日に勤務を命じた場合で、かつ当該職員が申し出た場合は、当該休日勤務の日から 8 週間以内の範囲内の勤務日に代休を与えなくてはならない。

第 3 節 休暇等

(休暇の種類)

第 25 条 職員の休暇の種類は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 年次有給休暇
- 二 特別休暇
- 三 病気休暇

(年次有給休暇)

第 26 条 年次有給休暇は、一の年（1 月 1 日から 12 月 31 日までの一暦年）ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ各号に掲げる日数とする。

- 一 次号から第 6 号までに掲げる職員以外の職員 20 日（国立研究開発法人国立環境研究所育児休業、介護休業等に関する規程（平 18 規程第 8 号。以下「育児休業、介護休業等に関する規程」という。）第 20 条の規定により育児短時間勤務をしている職員にあっては 10 日）
- 二 次号から第 6 号までに掲げる職員以外の職員であって、一の年の中途において新たに職員となった者 次の表の勤務期間欄に掲げる当該一の年における勤務期間に応じ、それぞれ日数欄に掲げる日数

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

三 国、地方公共団体、国立大学法人、研究所以外の独立行政法人等の職員（以下この条において「国等の職員」という。）であった者で、一の年のはじめの日において引き続き新たに職員となった者 国等の職員が、引き続き国等の職員として在職したとみなした場合に繰り越すことが可能な日数に、20日を加算した日数

四 国等の職員であった者で、一の年の中途において引き続き新たに職員となった者 職員となった日の前日における当該職員の年次有給休暇の残日数

五 任期付職員就業規則の適用を受ける者（以下「任期付職員」という。）であった者で、引き続き新たに職員となった者 任期付職員としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数

六 契約職員就業規則の適用を受ける者（以下「契約職員」という。）であった者で、引き続き新たに職員となった者 契約職員としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数に、新たに職員となった場合に付与される日数を加算した日数。ただし、40日を超える場合は40日

2 年次有給休暇（この項又は次の各号に掲げる規定により繰り越されたものを除く。）は、20日（育児休業、介護休業等に関する規程第20条の規定により育児短時間勤務をしている職員にあっては10日）を超えない範囲内を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

一 任期付職員就業規則第26条第2項の規定

3 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある職員から年次有給休暇の届出があった場合は、繰り越された年次有給休暇から先に届出がされたものとして取り扱うものとする。

4 育児休業、介護休業等に関する規程第20条の規定により育児短時間勤務をしている職員にあっては、育児短時間勤務開始時点における年次有給休暇の残日数を2分の1除算

した日数をその期間中の残日数とする。

- 5 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、次条の規定にかかわらず、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、理事長が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、予め時季を指定して取得させる。ただし、職員が次条の規定による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。
- 6 職員となった最初の一の年においては、前項の規定を次の各号のとおりとする。
- 一 付与日が月初の日でない場合は、「付与日」を「付与日と同月の月初の日」と読み替える。
 - 二 「1年以内」を「翌年の12月31日まで」とし、「5日」を「付与日と同月の月初の日から翌年の12月31日までの月数を12で除して5を乗じた日数（ただし、1日未満の端数を生じたときはこれを切り上げるものとする。）」と読み替える。

(年次有給休暇の届出)

第27条 職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ理事長に申し出なければならない。この場合において、理事長は、業務の正常な運営に支障がある場合は、その時季を変更することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

(年次有給休暇の単位)

第28条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、労働基準法第39条第4項に基づく労使協定を締結したときは、その労使協定の定める範囲内において時間を単位とすることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、第21条の2の規定に基づいて専門業務型裁量労働制の適用を受けることとなる職員にかかる年次有給休暇の単位は1日とする。

(特別休暇)

第29条 特別休暇は、職員が勤務しないことが相当である場合として次の表の事由欄に掲げる事由により定める場合における休暇とする。この場合において、その日数は、当該事由に応じ、それぞれ日数欄に掲げる期間とする。

事 由	日 数
一 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、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

<p>二 職員が証人、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</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>三 職員が骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>四 職員が自発的に、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。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき</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 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他主として身体上若しくは精神上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その他これに準ず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>	<p>一の年において5日の範囲内の期間</p>
<p>五 職員が結婚する場合で、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のため勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1箇月を経過する日までの連続する5日の範囲内の期間</p>
<p>五の二 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>一の年において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合は10日）</p>
<p>六 職員が妻（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。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認め</p>	<p>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週間を経過するまでの間における2日の範囲内の</p>

られるとき	期間
七 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つては、14週間）前の日から子が1歳に達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勤務しないことが相当であると認められるとき	当該期間内における5日の範囲内の期間
八 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下同じ。）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をを行うこと、又は疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断をその子に受けさせることをいう。）を申し出たとき	一の年において5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上あれば10日）の範囲内の期間
九 職員が要介護状態（負傷、疾病、老齢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日常生活を営むのに支障がある状態をいう。以下同じ。）の家族（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。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他職員と同居している者（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に限る。）をいう。以下同じ。）の介護、その家族の通院等の付添い、その家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他のその家族の必要な世話を申し出たとき	一の年において5日（要介護状態の家族が2人以上あれば10日）の範囲内の期間
十 職員の親族(別表の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、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勤務しないことが相当であると認められるとき	別表の親族欄に掲げる親族の区分に応じ、それぞれ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の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）の範囲内の期間
十一 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）の	1日の範囲内の期間

ため勤務しないことが相当であると認められるとき	
十二 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき	一の年の7月から9月までの期間内における、第22条に規定する所定休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
十三 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その他これに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき イ 職員の現住居が滅失し、又は破損した場合で、当該職員がその復旧作業を行い、又は一時的に避難しているとき 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	7日の範囲内の期間
十四 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関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とき	必要と認められる期間
十五 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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
十六 職員の健康保持増進のための総合的な健康診査を受け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
十七 レクリエーション行事に参加するため必要と認められる時間勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	一の年において16時間の範囲内の期間
十八 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第2条第2号から第6号(ただし、第6号に定める障害者にあつては、障害者の雇用促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号)第1条の4第1号に掲げる者に限る。)に定める障害者である職員が、医療機関において	一の年において5日の範囲内の期間

その障害に係る治療、検診等を受ける場合又は職業能力の向上のために必要な職業訓練を受ける場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき	
--	--

別表

親 族	日 数
イ 配偶者（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。以下同じ。）	7日
ロ 父母	7日
ハ 子	5日
ニ 祖父母	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っては、7日）
ホ 孫	1日
ヘ 兄弟姉妹	3日
ト おじ又はおば	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っては、7日）
チ 父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合においては、7日）
リ 子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
ヌ 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
ル 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
ヲ おじ又はおばの配偶者	1日

（病気休暇）

第30条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

- 2 病気休暇の期間は、療養のため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とする。ただし、病気休暇の期間は、病気休暇連続取得日数（次条に規定する病気休暇連続取得日数をいう。以下同じ。）につき、90日を超えることはできない。
- 3 当該病気休暇に係る負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病により、更に継続して療養する必要があり、勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認め

られる場合は、当該 90 日に達した日の翌日以後の日において病気休暇を承認することができる。

- 4 理事長は、職員が病気休暇を終了するにあたり、必要に応じて、医師の診断に基づいて、職員に対して就業の場所又は従事する業務を制限し、若しくは勤務時間を制限して勤務時間中に勤務しないこと（以下「復職試行時間短縮勤務」という。）を認めることができるものとする。
- 5 復職試行時間短縮勤務の期間は、1 年を超えることはできないものとし、復職試行時間短縮勤務により勤務しない時間は、病気休暇を取得したものとする。この場合、病気休暇連続取得日数が 90 日を超えることができるものとし、その間の給与の取り扱いは職員給与規程で定める。

（病気休暇連続取得日数の計算方法）

第 30 条の 2 病気休暇連続取得日数は、連続して病気休暇を取得したものとする期間の日数として次項で規定するところにより計算する。

- 2 病気休暇連続取得日数は、最初に病気休暇を取得した日（第 4 項の規定により連続しているものとみなされる期間がある場合は、直前の病気休暇連続取得日数の期間の初日をいう。）から連続して取得した病気休暇、年次有給休暇又は特別休暇の日、休日勤務の代休日又は所定休日の合計日数とする。
- 3 勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合であって、次表の左欄に掲げるときは、前項の規定の適用については、当該勤務日に、次表の右欄の休暇を取得したものとみなす。

一 半日又は時間を単位とする年次有給休暇を取得したとき	一日の年次有給休暇
二 時間又は分を単位とする特別休暇を取得したとき	一日の特別休暇
三 時間又は分を単位とする病気休暇を取得したとき	一日の病気休暇
四 勤務日の全勤務時間を勤務しない場合であって、当該勤務しない時間に次に掲げるいずれかの時間が含まれているとき イ 第 32 条第 1 項で規定する育児時間 ロ 第 5 節の各条で規定する女性職員に対する措置の時間 ハ 育児休業、介護休業等に関する規程第 3 条で規定する介護休業、介護部分休業及び介護時間	一日の特別休暇

- 4 職員が、連続する 6 日以上勤務日（日単位で年次有給休暇又は特別休暇を取得した日及び休日勤務の代休日を除く。次条において同じ。）からなる期間の全勤務時間（年次有給休暇又は特別休暇を取得した時間を除く。次条において同じ。）にわたり病気休暇を取得した場合において、当該病気休暇を取得した期間の末日の翌勤務日から起算して勤務日が 20 日に達するまでの期間に再度の病気休暇（時間又は分を単位とする病気休暇を

含む。)を取得したときは、直前の病気休暇連続取得日数の期間(この項の規定により連続しているものとみなされる期間を含む。)と再度の病気休暇連続取得日数の期間は連続しているものとみなす。ただし、当該再度の病気休暇に係る負傷又は疾病が、直前の病気休暇に係る負傷又は疾病と明らかに異なると認められるときは、理事長は、医師の診断結果を踏まえ、当該再度の病気休暇の期間を直前の病気休暇の期間に合算しないことができる。

- 5 業務上又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり病気休暇を承認された期間は第2項から第4項に規定する期間として合算しない。

(特別休暇及び病気休暇の請求等)

第31条 職員は、特別休暇(第29条第1項第8号及び第9号を除く。)又は病気休暇の承認を受ける場合は、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あらかじめ請求することができなかつた場合は、その理由を付して事後に承認を求めることができる。

- 2 第29条第1項第8号及び第9号の特別休暇は、あらかじめ理事長に申し出なければならない。
- 3 理事長は、第1項の規定による病気休暇の請求があつた場合又は終了する場合、必要に応じて医師の診断書等の提出を求めることができる。
- 4 特別休暇及び病気休暇の単位は、必要に応じて、1日、1時間又は1分とする。ただし、第21条の2の規定に基づいて専門業務型裁量労働制の適用を受けることとなる職員にかかる特別休暇及び病気休暇の単位は1日とする。

第4節 育児及び介護

(育児時間)

第32条 理事長は、生後1年に達しない子を育てる職員がその子の育児のために必要な時間(以下この条において「育児時間」という。)を請求した場合(男性職員にあつては、その請求を承認した場合に限る。)は、その時間を与えるものとする。

- 2 前項の規定により請求することができる育児時間は、1日2回それぞれ30分以内の期間とする。ただし、男性職員にあつては、その子の当該職員以外の親がその請求に係る日において育児時間(これに相当する休暇を含む。)を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該請求に係る各回の時間を差し引いた期間を超えない期間とする。
- 3 前項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(育児休業、育児短時間勤務及び介護休業)

第33条 職員の育児休業、育児短時間勤務及び介護休業に関する事項は、育児休業、介護

休業等に関する規程で定める。

第5節 女性

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第34条 理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合は、その者を生理日に勤務させないものとする。

2 前項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第35条 理事長は、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

2 理事長は、6週間（多胎妊娠の場合においては14週間）以内に出産する予定の女性職員が請求した場合は、その者を就業させないものとする。

3 理事長は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間は女性職員を就業させないものとする。ただし、産後6週間を経過した女性職員が就業を請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く場合を除く。

4 第2項及び第3項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(妊産婦である女性職員の時間外勤務等の制限)

第36条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合は、第23条の規定にかかわらず、第18条の所定労働時間を超え、又は第22条各号の所定休日若しくは午後10時から翌日午前5時までの間に勤務をさせないものとする。

(妊産婦である女性職員の保健指導等)

第37条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合は、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認めるものとする。

2 前項の健康診査及び保健指導のため勤務しないことを認めなければならない時間は、妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）について、それぞれ第18条の1日の所定労働時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

3 前項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第 38 条 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、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で勤務させないものとする。

2 前項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(妊娠中の女性職員の休憩に関する措置)

第 39 条 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、休憩時間の延長、休憩回数の増加等の必要な措置を講じるものとする。

2 前項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(妊産婦である女性職員の妊娠中及び産後の症状等に対応する措置)

第 40 条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合において、その者や胎児の健康保持に影響があると認めるときは、業務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講じるものとする。

2 前項の期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

第 4 章 給与等

(給与)

第 41 条 職員の給与に関し必要な事項は、職員給与規程で定める。

(退職手当)

第 42 条 職員の退職手当に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所職員退職手当規程（平 18 規程第 12 号）で定める。

(旅費)

第 43 条 業務上旅行する職員に対して支給する旅費に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所旅費規程（平成 13 年 4 月 1 日規程第 9 号）で定める。

第 5 章 服務規律

(職務専念義務)

第 44 条 職員は、研究所の使命及び業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければ

ならない。

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第 45 条 職員は、その職務を遂行するにあたり、法令及び研究所の規程等を遵守し、上司の職務上の命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

(出勤の義務)

第 46 条 職員は、勤務日に指定された就業の場所に出勤しなければならない。ただし、第 22 条に定める所定休日の場合又は所定の手続を行った場合はこの限りでない。

2 理事長は、自宅等における就業に関する労使協定を締結したときは、その対象職員については、職員からの申出により、勤務日を限定して、第 7 条第 2 号の就業の場所として自宅等を定めることができる。職員の申出にかかる様式は、理事長が別に定める。

(信用失墜行為の禁止)

第 47 条 職員は、職務の内外を問わず、研究所の信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者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 48 条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 職員は、法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上知ることのできた秘密に属する事項を発表する場合は理事長に届け出なければならない。

(集会及び文書の配布)

第 49 条 職員は、研究所内で、業務外の集会、演説、放送、文書の配布又は掲示その他のこれらに準ずる行為をする場合は、あらかじめ理事長の許可を得なければならない。

(兼業等)

第 50 条 職員は、研究所の業務以外の業務（以下「兼業等」という。）を行ってはならない。ただし、理事長の許可を得た場合はこの限りでない。

2 職員の兼業等の許可に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所兼業等規程（平 18 規程第 13 号）で定める。

(公職の取扱い)

第 51 条 職員は、公選による公職の候補者に立候補するときは、あらかじめ理事長に届け出なければならない。

(倫理の保持)

第 52 条 職員は、国立研究開発法人国立環境研究所倫理規程（平 18 規程第 14 号。以下「倫理規程」という。）を遵守し、職員の職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(差別及びハラスメントの禁止)

第 53 条 職員は、年齢、性（性的指向及び性自認を含む）、人種、国籍、言語、宗教、障害の有無、ライフステージ等にかかる差別を行ってはならない。

2 職員は、研究所におけるハラスメントの防止等に関する規程（平 18 規程第 15 号）を遵守し、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びこれらのハラスメントに準ずる行為をしてはならない。

第 6 章 表彰

(表彰)

第 54 条 理事長は、国立研究開発法人国立環境研究所表彰規程（平成 14 年 3 月 22 日規程第 62 号）で定めるところにより、職員に対する表彰を行う。

第 7 章 懲戒

(懲戒処分の種類)

第 55 条 懲戒処分の区分は、懲戒解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とし、その処分は理事長が書面をもって行う。

- 一 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する処分。この場合は、退職手当は支給しない。
- 二 諭旨退職 期限を定めて辞職願の提出を勧告し、即時に辞職を求める処分。なお、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- 三 降格 始末書を提出させ、職員給与規程の別表の俸給表における職員の現在の級を下位の級に変更する処分
- 四 出勤停止 始末書を提出させ、1 日以上 3 箇月以下の期間の出勤を停止する処分。この場合は、この期間の給与を支給しない。
- 五 減給 始末書を提出させ、減給する処分。なお、減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一給与期間における給与の総額の 10 分の 1 を超えないものとする。ただし、複数回の減給を行うときにおいて、その合計額が一給与期間における給与の総額の 10 分の 1 を超える場合は、翌給与期間以降においてその額を減給するものとする。
- 六 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める処分

(懲戒の事由)

第 56 条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状に応じ、懲戒解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とすることがある。

- 一 重要な経歴を偽り、その他不正手段を用いて採用された場合
- 二 正当な理由がないのに欠勤、遅刻、早退等をし、又は職務を怠った場合
- 三 業務上の指示又は命令に従わなかった場合
- 四 故意又は過失により研究所に損害を与えた場合
- 五 業務の妨害となる行為をし、又はこれをそそのかした場合
- 六 職場において窃盗、横領、暴行、脅迫等の行為を行い、又は風紀秩序をみだした場合
- 七 業務に関連して金品その他の便宜を受け、又は与えた場合
- 八 研究所又は他人の有体物、情報その他物理的に管理可能なものを無断で持ち出し、若しくは持ち出そうとし、又は利用し、若しくは利用しようとした場合
- 九 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、他の者に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、他の者の人格若しくは尊厳を害し、又は他の者の勤務環境を害することとなるような行為を行った場合
- 十 不適切な言動により円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその言動に対する相手方の対応によって、相手方が不利益となる行為を行った場合並びに、妊娠、出産及び育児、介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動（業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは除く。）により他の職員（任期付職員及び契約職員を含む。）の勤務環境を害すること並びに妊娠、出産等に関する言動により職員等の勤務環境を害する言動を行った場合
- 十一 不正又は不当な行為をし、研究所の名誉信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者全体の体面を汚した場合
- 十二 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行った場合
- 十三 倫理規程に違反した場合
- 十四 国立研究開発法人国立環境研究所個人情報保護規程（平成 17 年 4 月 1 日規程第 80 号）に違反した場合
- 十五 法令又は研究所の規程等に違反し、又は職員たるに相応しくない行為があった場合
- 十六 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用した場合
- 十七 部下の監督に欠けるところがあった場合
- 十八 業務上の不正行為を知ってこれを隠蔽し、又は適切な措置を怠った場合
- 十九 研究所の文書若しくは電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）を偽造し、又は変造した場合
- 二十 業務上虚偽の申告、報告等をした場合

二十一 必要な手続を行わずに研究所の業務以外の業務に従事した場合

二十二 その他前各号に準ずる行為があった場合

- 2 前項の規定による職員の懲戒解雇に際し、当該職員から請求があった場合は、懲戒解雇の理由を記載した第 17 条の証明書を交付する。

(懲戒の手続)

第 57 条 職員の懲戒の手続に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所懲戒手続規程（平 18 規程第 16 号）で定める。

(損害賠償)

第 58 条 職員が故意又は重大な過失により研究所に損害を与えた場合は、懲戒に関係なく、別に、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第 8 章 安全衛生

(安全衛生)

第 59 条 理事長は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の定めによるほか、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における職員の安全と健康を確保するものとする。

- 2 職員は、安全と健康を確保するために必要な措置を理事長が指示した場合、これに従わなければならない。

(就業の禁止)

第 60 条 理事長は、職員が伝染性の疾病その他就業することが不相当と認められる疾病にかかった場合又は感染の疑いがある場合は、出勤の停止を命ずることができる。

第 9 章 災害補償

(災害補償)

第 61 条 職員が業務上又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合の補償については、労働基準法、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）及び国立研究開発法人国立環境研究所法定外災害補償規程（平 18 規程第 18 号）の定めるところによる。

第10章 社会保険

(社会保険)

第62条 職員の社会保険については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び介護保険法（平成9年法律第123号）の定めるところによる。

第11章 研修

(研修)

第63条 理事長は、職員に対して、研修を命ずることができる。

2 職員の研修に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所研修規程（平18規程第19号）で定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(就業規則の廃止)

第2条 独立行政法人国立環境研究所就業規則（平成13年4月1日規則第6号。以下「旧就業規則」という。）は、廃止する。

(試用期間の経過措置)

第3条 この規則の施行前に、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第59条の規定により条件附採用とされ、独立行政法人国立環境研究所法の一部を改正する法律（平成18年法律第29号。以下「改正法」という。）附則第2条の規定により職員となった者に係る第5条第2項の試用期間については、当該条件附採用期間の残りの期間とする。

(懲戒に関する取扱いの経過措置)

第4条 改正法附則第2条の規定により職員となった者が、この規則の施行前に行った行為が、旧就業規則第12条に該当し懲戒処分を行う場合の取扱いについては、この規則で定めるところによる。

(年次有給休暇の引継)

第 5 条 改正法附則第 2 条の規定により職員となった者の年次有給休暇は、第 26 条第 1 項の規定にかかわらず、この規則の施行日前における年次有給休暇の残日数とする。

第 6 条 この規則の施行前に従前の研究所の任期付職員であって、その退職の日から 2 週間以内に雇用されこの規則の適用を受けることとなった職員の年次有給休暇は、第 26 条第 1 項の規定にかかわらず、この規則の施行日前における年次有給休暇の残日数とする。

第 7 条 この規則の施行前に従前の研究所の非常勤職員であって、その退職の日から 2 週間以内に雇用されこの規則の適用を受けることとなった職員の年次有給休暇は、第 26 条第 1 項の規定にかかわらず、この規則の施行日前における年次有給休暇の残日数（当該施行日前日の属する一の年度（4 月 1 日から次の年の 3 月 31 日までの一年度）の前年度から繰り越された年次有給休暇に係るものを除く。）に、新たに職員となった場合に付与される日数を加算した日数とする。

改正附則（平成 20 年 11 月 12 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、公布の日から施行する。

改正附則（平成 21 年 3 月 11 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 21 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 22 年 3 月 9 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 22 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 22 年 6 月 23 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 22 年 7 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 23 年 3 月 31 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 23 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 26 年 3 月 14 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 26 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 27 年 3 月 13 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 27 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 28 年 3 月 31 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 28 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 29 年 1 月 31 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 29 年 1 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 31 年 3 月 26 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 31 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（令和元年 6 月 25 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、令和元年 8 月 1 日より施行する。

改正附則（令和元年 12 月 12 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、令和 2 年 4 月 1 日より施行する。ただし、第 26 条第 6 項の規定は、令和 2 年 1 月 1 日から施行する。

改正附則（令和 3 年 3 月 24 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、令和 3 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（令和 4 年 9 月 30 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、令和 4 年 10 月 1 日より施行する。

改正附則（令和 5 年 3 月 30 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（令和 5 年 5 月 15 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、改正の日から施行し、令和 5 年 4 月 1 日より適用する。

（経過措置）

第 2 条 規則第 12 条第 2 項で定める年齢は、次の各号に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める年齢とする。

- 一 令和 5 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで 満 61 歳
- 二 令和 7 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日まで 満 62 歳
- 三 令和 9 年 4 月 1 日から令和 11 年 3 月 31 日まで 満 63 歳
- 四 令和 11 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日まで 満 64 歳

改正附則（令和 6 年 3 月 28 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、令和 6 年 4 月 1 日から適用する。