

独立行政法人国立青少年教育振興機構職員就業規則

平成18年4月1日
独立行政法人国立青少年教育振興機構規程第2-3号
平成21年4月1日
一部改正
平成23年4月1日
一部改正
平成24年11月1日
一部改正
令和2年4月1日
一部改正
令和4年4月1日
一部改正

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、「労働基準法」（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、独立行政法人国立青少年教育振興機構（以下「機構」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。

(適用範囲)

第2条 この規則は、常勤の職員に適用する。ただし、第22条の規定により採用された職員及び常時勤務を要しない職員の就業については、別に定めるもののほか、この規則を準用する。

(権限の委任)

第3条 理事長は、この規則に規定する権限の一部を所長に委任することができる。

(法令との関係)

第4条 この規則に定めのない事項については、労基法、その他の関係法令等の定めるところによる。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

- 2 職員の採用にあたっては、労基法第14条の規定により、任期を定めることができる。
- 3 前項の規定により任期を定めて採用した職員のうち、理事長が特に必要と認めた職員につい

ては、第19条の規定は適用しない。

(職員の配置)

第6条 職員の配置は、機構の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

(労働条件の明示)

第7条 職員の採用に際しては、採用をしようとする職員に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 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
- (5) 退職に関する事項

(提出書類)

第8条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。ただし、国、地方公共団体又はその他の関係の職員から引き続き機構の職員となった者については、第2号及び第3号に定める書類の提出は要しないものとする。

- (1) 入職誓約書
 - (2) 機構の指定する履歴書（写真貼付）
 - (3) 住民票記載事項証明書
 - (4) その他機構において必要と認める書類
- 2 前項の規定により書類を提出した後であっても、機構が必要と認める書類が生じ、請求した場合には、当該書類をすみやかに提出しなければならない。
- 3 第1項又は前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに、届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、特に認めるときは、試用期間を設けないことがある。

- 2 試用期間中の職員は、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由に基づいて機構に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇することができ、また、試用期間満了時に本採用を拒否することがある。ただし、採用後14日を超える職員にあっては、第26条の規定による。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(人事評価)

第10条 機構は、職員の人事評価を実施する。

- 2 人事評価の実施については、別に定める。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第11条 職員の昇任（本給表の上位の級に格付けすること又は上位の職位に就けることをいう。）は、総合的な能力の評価により行う。

(降任)

第12条 職員が次の各号の一に該当し、現在格付けされている本給表の級又は職位に留めておくことができない場合には、これを降任することができる。

- (1) 勤務成績が不良の場合
- (2) 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場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合

第4節 配置換等

(配置換等)

第13条 職員に対し、業務上の必要に基づき、配置換、兼務又は出向（以下「配置換等」という。）を命じることがある。

- 2 職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。
- 3 出向を命じられた職員の取扱いについては、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構職員出向規程（平成18年規程第2-9号）による。

(在宅勤務)

第13条の2 職員が当該職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務その他の都合上必要と認められる場合には、在宅勤務を命じることがある。

- 2 在宅勤務により発生する水道光熱費、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他の経費については、原則として在宅勤務を行う職員の負担とする。
- 3 前2項の規定によるほか、在宅勤務に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第5節 赴任

(赴任)

第14条 職員が採用された場合又は配置換等を命じられた場合は、発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由により定められた期間内に赴任できないときは、新任地の上司の承認を得なければならない。

- (1) 住居移転を伴わない場合 即日
- (2) 住居移転を伴う場合 7日以内

第6節 休職

(休職)

第15条 職員が次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

- (1) 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休暇を取得しようとする場合で、その期間が引き続き90日を超えるとき
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合
 - (3) 水難、火災、その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
 - (4) 機構の職員のまま出向を命じられた場合
 - (5) 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場合
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。
- 3 休職の取扱いについては、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構職員休職規程(平成18年規程第2-10号)による。

(休職の期間)

- 第16条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(同項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、3年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに休職した日から引き続いた期間又は同項第1号に掲げる休職で、同一疾病によるものが断続的に行われた期間(一の休職から復職した後6月以内に再び休職となる期間に限る。)を合算した期間が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。
- 2 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期間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

(復職)

- 第17条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、すみやかに復職させるものとする。
- 2 休職期間が満了したときは、職員は当然復職するものとする。
- 3 復職する場合、休職以前と異なる職務に就かせることがある。

第7節 退職

(自己都合退職)

- 第18条 職員が退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに文書をもって願い出なければならない。
- 2 前項の願い出があった場合、業務上特に支障のない限り、これを承認するものとする。

(定年退職)

第19条 職員の定年は、満60歳とし、退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

(定年による退職の特例)

第20条 前条の規定にかかわらず、その職員の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲で定年退職日を延長することができる。

2 前項の規定による定年退職日の延長は、3年を超えない範囲で更新することができるものとする。

(その他の退職)

第21条 職員は前3条に定めるもののほか、次の各号の一に該当するときは、退職する。

- (1) 期間を定めて雇用されている場合において、その期間が満了したとき。
- (2) 機構の役員に就任するとき。
- (3) 死亡したとき。
- (4) 第15条第1項第1号から第3号まで及び第5号の休職をした者が第16条に定める休職の上限期限を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が存在する場合

(再雇用)

第22条 第19条の規定により退職した職員については、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構再雇用職員就業規程（平成18年規程第2-8号）により再雇用することができる。

第8節 解雇

(当然解雇)

第23条 職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、解雇する。

- (1) 禁固以上の刑に処せられた場合
- (2) 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

(その他の解雇)

第24条 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇制限)

第25条 前2条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず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。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払った場合（労災法第19条の規定により、打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。）又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 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の30日間
- (2) 別に定める産前産後の期間及びその後の30日間

(解雇予告)

第26条 第23条及び第24条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条に規定する平均賃金の30日分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て短縮することができる。

2 前項の規定は、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。）を解雇する場合又は労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、適用しない。

第9節 退職後の責務

（借用物品の返還）

第27条 職員が退職し又は解雇された場合は、機構から借用している物品を返還しなければならない。

（退職等証明書の交付）

第28条 労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。

第3章 給与

（給与）

第29条 職員の給与については、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構職員給与規程（平成18年規程第2-4号）による。

第4章 服務

（職務専念義務及び忠実義務）

第30条 職員は、機構の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。

2 職員は、忠実に職務を遂行し、機構の不利益となる行為を行ってはならない。

（法令の遵守及び上司の命令に従う義務）

第31条 職員は、法令、この規則及び機構の諸規則を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 職員は常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善をめざし、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司は、その指揮命令下にある職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

（信用失墜行為等の禁止）

第32条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

（1） 機構の名誉若しくは信用を失墜させ、又は職員全体の名誉を毀損すること。

（2） 機構の秩序及び規律を乱すこと。

（秘密の遵守）

第33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発表するには、許可を受けなければならない。

(文書の配布及び集会等)

第34条 職員は機構の敷地又は施設内（以下「機構内」という。）で文書又は図画を配布しようとする場合は、あらかじめ届け出なければならない。

- 2 職員は、機構内で、次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。
 - (1) 機構の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの
 - (2) 第32条各号に該当するおそれのあるもの
 - (3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの
 - (4) 公の秩序に違反するおそれのあるもの
 - (5) その他、機構の業務に支障をきたすおそれのあるもの
- 3 職員は、機構内で、文書又は図画を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で配布してはならない。
- 4 職員は、機構内で文書又は図画を掲示する場合には、許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合においても、第2項に該当する文書又は図画を掲示してはならない。
- 5 職員は、許可なく、機構内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(職員の倫理)

第35条 職員は、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構役員倫理規程（平成18年規程第2-15号）により、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

(ハラスメントの防止)

第36条 職員は、人権侵害及び性差別としてのハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関する取扱いについては、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構職員のハラスメントの防止等に関する規程（平成18年規程第2-14号）等による。

(入構禁止又は退構)

第37条 職員が次の各号の一に該当するときは、機構内への入構を禁止し、又は機構内から退構させることがある。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し又はそのおそれのあるとき
- (2) 火器、凶器等の危険物を所持しているとき
- (3) 衛生上有害と認められるとき
- (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき

(兼業)

第38条 職員が兼業を行おうとする場合は、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構

役員及び職員の兼業に関する規程（平成18年規程第2-16号）により、許可を得なければならない。

第5章 勤務時間及び休暇等

（勤務時間及び休暇等）

第39条 職員の勤務時間及び休暇等については、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構職員勤務時間、休暇等規程（平成18年規程第2-5号。以下「勤務時間等規程」という。）による。

第6章 研修

（研修）

第40条 業務上の必要がある場合には、職員に研修を命ずることができる。

第7章 表彰

（表彰）

第41条 職員が、次の各号の一に該当する場合には表彰することができる。

- （1）業務成績の向上に多大の功労があった者
- （2）業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- （3）災害又は事故の際、特別の功労があった者
- （4）業務上の犯罪を未然に防ぎ、又は犯罪者の逮捕を容易にさせ、あるいはこれを逮捕する等その功労が顕著であった者
- （5）永年勤続し、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構永年勤続者表彰規程（平成18年規程第2-17号）に該当する者
- （6）その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者

2 表彰は、表彰状、賞状又は感謝状を授与して行い、副賞を添えることがある。

第8章 懲戒等

（懲戒の事由）

第42条 職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- （1）正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- （2）正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- （3）故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合
- （4）窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- （5）機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- （6）素行不良で機構の秩序又は風紀を乱した場合
- （7）重大な経歴詐称をした場合
- （8）その他この規則及び機構の諸規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

(懲戒)

第43条 懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。なお、解雇の区分以外については始末書を提出させるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 出勤停止 1日以上10日以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 停職 2月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(訓告等)

第44条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第45条 職員が故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第9章 安全及び衛生

(協力義務)

第46条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令のほか、上司の命令に従うとともに、機構が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生教育)

第47条 職員は、機構が行う安全及び衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常時の措置)

第48条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司その他関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるよう努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第49条 職員は、安全及び衛生に関し次の事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について上司の命令に従い、実行すること。

- (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を無断で移動したり、許可なく当該地域又は施設に立ち入らないこと。

(健康診断)

第50条 職員は、機構が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

- 2 前項の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、勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 職員は、正当な理由がない場合には、前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第51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には、直ちに上司に届け出てその命令に従わなければならない。

- 2 前項の届出の結果必要と認める場合には、当該職員に就業の禁止を命ずることができる。

第10章 出張等

(出張)

第52条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

- 2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

(旅費)

第53条 前条に定める出張又は第14条に定める赴任に要する旅費に関しては、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構旅費規程（平成18年規程第3-19号）の定めるところによる。

第11章 災害補償

(災害補償)

第54条 職員が業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災職員の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労基法、労災法及び独立行政法人国立青少年教育振興機構職員法定外災害補償給付規程（平成18年規程第2-18号）の定めるところによる。

第12章 退職手当

(退職手当)

第55条 職員の退職手当については、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構職員退職手当規程（平成18年規程第2-7号）による。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行に伴い、「独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センター職員就業規則」(平成13年4月1日制定)は廃止する。

(育児休業代替者の雇用)

- 3 育児休業の申し出があった場合において、当該申し出に係る期間(以下「申し出期間」という。)について職員の配置換その他の方法によって当該申し出をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、当分の間、第2条の規定にかかわらず、申し出期間を限度として、期間を定めて代替職員を雇用することができる。
- 4 前項の規定により期間を定めて雇用する代替職員の雇用期間が申し出期間に満たない場合にあっては、申し出期間の範囲内(育児休業している職員が当該期間を変更又は延長した場合は、その期間の範囲内)において、雇用期間を更新することができる。

(代替職員の経過措置)

- 5 前項の規定により期間を定めて雇用される代替職員のうち、この規則の施行日の前日において現に国家公務員法第60条又は国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第7条の規定により臨時的任用又は任期付採用されている職員及び独立行政法人国立青年の家職員の育児休業等に関する規程(平成13年独立行政法人国立青年の家規程第12号)、独立行政法人国立少年自然の家職員の育児休業等に関する規則(独立行政法人国立少年自然の家規則第7-1号)の規定により育児休業中の職員の代員として雇用されている職員であって、この規則の施行日を以後も引き続き雇用されるものについては、従前の期間満了となる日までの期間をもって附則第3項に定める期間とする。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年11月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。