

# 独立行政法人国立青少年教育振興機構非常勤職員就業規則

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2-19号

平成21年4月1日	一部改正	平成22年4月1日	一部改正
平成22年6月30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	平成25年4月1日	一部改正
平成27年4月1日	一部改正	平成29年1月1日	一部改正
平成29年10月1日	一部改正	平成31年4月1日	一部改正
令和2年4月1日	一部改正	令和5年6月14日	一部改正

## 第1章 総則

(目的及び効力)

第1条 この規則は、独立行政法人国立青少年教育振興機構（以下「機構」という。）職員就業規則（平成18年規程第2-3号）第2条の規定に基づき、常時勤務を要しない職員（以下「非常勤職員」という。）の就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。

2 非常勤職員の就業に関し、労働契約及びこの規則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。

(定義)

第2条 この規則における非常勤職員は、次の各号に区分する職員をいう。

(1) 期間業務職員 勤務日及び勤務時間が常時勤務を要する職員（以下「常勤職員」という。）と同様で雇い入れられる職員

(2) パートタイム職員 1週間の所定の勤務時間が30時間を超えない範囲内で雇い入れられる職員

2 前項の非常勤職員の名称及び対象業務は、次のとおりとする。

(1) 事務補佐員 事務に関する職務を補佐する業務

(2) 技術補佐員 技術に関する職務を補佐する業務

(3) 技能補佐員 技能に関する職務を補佐する業務

(4) 労務作業員 労務作業に従事する業務

(5) 事業補佐員 事業の企画指導に関する職務を補佐する業務

(6) 研修指導員 研修支援事業の指導、実技等で臨時的に行う業務

3 前項に掲げるもののほか、勤務形態等に特殊性があり、別段の定めを置いたときは、それによることができる。

## 第2章 採用

(採用)

第3条 非常勤職員の採用は、就職を希望する者のうちから選考により行うものとする。

(契約期間及び契約の終了)

第4条 非常勤職員を採用する場合は、契約期間を定めて行うものとする。

- 2 前項で定める契約期間は一の事業年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）を限度として、1日から12月の範囲内で定めるものとする。
- 3 前項の契約期間が12月未満の場合は、採用した日の属する事業年度の末日を限度として契約期間を延長することができる。
- 4 前2項の契約期間の終了後は引き続き採用しないものとする。
- 5 第2項から第4項までに定める場合のほか、採用又は契約期間を延長する日において、年齢が満60歳（労務作業員にあっては満63歳）に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることになる場合には、採用又は契約延長をしない。

(労働条件の明示)

第5条 非常勤職員の採用に際しては、この規則を提示し、労働条件を明示するとともに、次の事項を記載した労働条件通知書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 契約期間及び契約更新に関する事項
- (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (4) 始業及び終業に関する事項、所定の勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項
- (6) その他、必要事項

(試用期間)

第6条 非常勤職員として新たに採用された者は、採用の日から14日間は試用期間とする。

- 2 試用期間中の非常勤職員は、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認められる場合には、試用期間の途中又は満了の時に解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第7条 非常勤職員に新たに採用された者は、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。

- (1) 履歴書
  - (2) 住民票記載事項証明書
  - (3) 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、所要の書類により、その都度すみやかに届け出なければならない。

### 第3章 評価

(勤務評価)

第8条 機構は、非常勤職員の勤務成績について、評価を行う。

#### 第4章 異動

(異動)

第9条 非常勤職員に対し、契約期間の途中で、業務上の必要により事業場内での配置又は業務を変更することがある。

2 非常勤職員は、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。

(在宅勤務)

第9条の2 非常勤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非常勤職員の負担とする。

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章 契約の終了等

(契約の終了事由)

第10条 非常勤職員の労働契約は、次の各号の一に該当した場合に終了する。

- (1) 労働契約期間が満了したとき
- (2) 退職の願い出を文書をもって提出し、承認されたとき
- (3) 解雇されたとき
- (4) 死亡したとき

(契約の更新)

第11条 第4条第4項及び前条第1号の規定にかかわらず、労働契約の期間満了時に更新することを予定した労働契約を締結する場合の契約の更新は、次の各号の判断基準に基づき行うものとし、次の一に該当する場合は更新しないものとする。

- (1) 契約期間満了時の業務量又は業務の必要性
- (2) 当該非常勤職員の勤務成績または勤務態度
- (3) 当該非常勤職員の職務遂行能力
- (4) 予算の状況

2 前項による更新は2回を限度とし、以後更新しない。ただし、契約を更新しようとする日において、年齢が満60歳（労務作業員にあつては、満63歳）に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることとなる場合には、契約の更新をすることができない。

3 前項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認めた場合には、更新回数を超えて契約を更新することができる。ただし、機構との有期労働契約の期間を通算した期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に規定する通算契約期間をいう。以下「通算契約期間」という。）は、別段の定めのある場合を除き、5年を超えることはできない。

4 前2項により更新した後、契約期間の満了により労働契約を終了させる場合には、少なくとも30日前にその旨予告するものとする。

(自己都合退職の手続き)

第12条 非常勤職員が、第10条第2号により退職しようとする場合は、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には、雇用期間の途中であっても業務上特に支障がない限り、これを承認するものとする。

(解雇)

第13条 非常勤職員が、次のいずれかに該当するときは解雇する。

- (1) 身体又は精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき
- (2) 勤務成績が不良で、就業に適しないと認められたとき
- (3) 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ないとき
- (4) 成年被後見人又は被保佐人となったとき
- (5) 禁錮以上の刑に処せられたとき
- (6) その他業務に必要な適格性を欠くとき
- (7) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

(解雇の予告)

第14条 前条の規定により非常勤職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払うものとする。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。

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は適用しない。

- (1) 第6条の試用期間中の者を解雇するとき
- (2) 第63条第6号の規定による懲戒解雇で行政官庁の認定を受けたとき
- (3) 非常勤職員のうち雇用期間が2月以内の者を解雇するとき(所定の期間を超えて引き続き雇用されるに至ったときを除く。)

(解雇制限)

第15条 第13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年を経過した日又はその日後において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、この限りではない。

- (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30日間
- (2) 第35条第1項第6号又は同項第7号に定める産前産後の期間及びその後30日間

(借用物品の返還)

第16条 非常勤職員は、労働契約が終了した場合には、機構から借用している物品を返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第17条 労基法第22条に定める証明書の交付請求があった場合は、これを交付する。

## 第6章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第18条 非常勤職員は、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 非常勤職員は、忠実に職務を遂行し、機構の利益と相反す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19条 非常勤職員は、法令及びこの規則を遵守し、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 非常勤職員は、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。

(信用失墜行為等の禁止)

第20条 非常勤職員は、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し、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みだすこと。

(秘密の遵守)

第21条 非常勤職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。労働契約終了後も同様とする。

2 非常勤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、集会等)

第22条 非常勤職員は、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には、あらかじめ届け出なければならない。

2 非常勤職員は、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20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、また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 非常勤職員は、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 非常勤職員は、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 非常勤職員は許可なく、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。

(倫理)

第23条 非常勤職員の倫理については、別に定める独立行政法人国立青少年教育振興機構役員倫理規程（平成18年規程第2-15号）を準用するものとし、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24条 非常勤職員は、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）等を準用する。

(入構禁止又は退構)

第25条 非常勤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

## 第7章 勤務時間、休暇及び休日

(勤務時間等)

第26条 非常勤職員の勤務時間は、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める時間とする。

- (1) 期間業務職員 理事長が別に定める日を起算日として、4週間毎に平均して1週間あたり38時間45分を超えない範囲内とし、1日につき7時間45分を超えない範囲内において定める。
  - (2) パートタイム職員 理事長が別に定める日を起算日として、4週間毎に平均して1週間あたり30時間を超えない範囲内において定める。
- 2 前項各号により定めた勤務時間の内容（始業及び終業の時刻、休憩時間等を含む。）は、文書を交付することにより当該非常勤職員に対して通知するものとする。

(勤務時間の特例)

第27条 業務に季節的な繁閑がある勤務に就く非常勤職員については、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が期間業務職員にあつては38時間45分、パートタイム職員にあつては30時間を超えない範囲において、休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

2 前項の非常勤職員の範囲等必要な事項については、労基法第32条の4に定める協定を締結するものとする。

第27条の2 監視又は断続的労働として、労基法第41条第3号により所轄労働基準監督署長から許可を受けた場合は、第2条第1項および第26条の規定にかかわらず、期間業務職員にあつては1週間あたり38時間45分かつ1日につき7時間45分を超えて、パートタイム職員にあつては1週間あたり30時間を超えて、勤務時間を定めることができる。

2 前項の適用を受ける非常勤職員は、労働条件通知書で明示するものとする。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第28条 非常勤職員が、勤務時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

2 前項により事業場以外で業務に従事する非常勤職員には、所定の旅費を支給する。

(休日)

第29条 休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 週休日

(2) 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(以下「祝日法による休日」という。)

(3) 12月29日より翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。)

(4) その他、特に指定する日

2 週休日が祝日法による休日又は年末年始の休日と重なる場合は、当該日は週休日とする。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第30条 非常勤職員の週休日は、4週間を通じ4日以上置くものとし、かつ、理事長が別に定める日を起算日とした8週間ごとの期間につき16日以上とする。

2 前項の期間について、第27条の2に規定する非常勤職員を除き、第26条に規定する勤務時間を超えない範囲内において勤務時間を割り振らなければならない。

3 前々項及び前項の規定にかかわらず、第27条の規定により、勤務時間の特例を実施する場合の休日は、対象期間において、職員ごとに定めるものとする。

(休日の振替及び代休)

第31条 業務上の必要により第29条に規定する休日に勤務を命じる場合は、当該休日をあらかじめ他の勤務日に振り替えることができる。なお、当該休日が週休日の場合の振替については、前条の規定により行うものとする。

2 前項による休日の振替ができない場合には、当該休日の代休を与えることができる。

3 第2項による休日の代休は、当該休日を起算日とする8週間後の日までの期間にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の勤務時間が割り振られた勤務日に与えるものとする。

4 第27条に規定する勤務時間の特例を実施する場合の第1項による振替については、対象期間中の休日数、特定期間中の休日数を確保するものとする。

(時間外・休日勤務)

第32条 業務上の必要がある場合には、所定の勤務時間以外の時間、勤務しない日又は休日に勤務を命ずることがある。

- 2 前項による勤務を、労基法第32条に規定する時間（以下「法定労働時間」という。）を超えた時間、又は同法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）に勤務を命ずるときは、同法第36条の規定に基づく協定の定めるところによる。
- 3 前2項の勤務は、妊娠中又は産後1年を経過しない者及び18歳未満である者を除き、深夜（午後10時から午前5時までをいう。以下同じ。）勤務に及ぶことがある。
- 4 前3項の規定により、勤務を命じる場合に1日の勤務時間が8時間を超えるときは、1時間（所定の勤務時間内に置いた休憩時間を含む。）の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。
- 5 小学校就学前の子（第40条に定める子をいう。第35条第1項第5号、13号及び第47条第2項第3号を除き、以下同じ。）の養育又は家族（第47条に定める対象家族をいう。以下同じ。）の介護を行う非常勤職員が、所定の勤務時間を超えて勤務しないことを請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超えて勤務させてはならない。
- 6 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う非常勤職員（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第17条第1項第1号又は第2号に該当する者を除く。）の法定労働時間を超える勤務については、労基法第36条に基づく協定で定めるものとする。
- 7 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う非常勤職員が深夜（午後10時から午前5時までをいう。）に勤務しないことを請求した場合は、第5項の規定を準用する。

(非常災害時の勤務)

第33条 災害その他避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、臨時に法定労働時間を超えて又は法定休日に勤務を命じることがある。

- 2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第33条第1項に定めるところにより、必要な手続きを行うものとする。

## 第8章 休暇等

(年次有給休暇)

第34条 年次有給休暇は、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める日数とする。

- (1) 期間業務職員及びパートタイム職員のうち、1週の所定労働日数が5日以上とされている者、1週の所定労働日数が4日以下とされているが1週の所定労働時間が30時間とされている者及び週以外の期間によって労働日が定められ年間の所定労働日数が217日以上である者 別表第1に掲げる日数
- (2) パートタイム職員のうち、1週の所定労働日数が4日以下とされかつ1週の所定労働時間が30時間未満とされている者及び週以外の期間によって労働日が定められ年間の所定労働日数が169日以上216日以下である者 別表第2に掲げる日数

- (3) パートタイム職員のうち、1週の所定労働日数が4日以下とされかつ1週の所定労働時間が30時間未満とされている者及び週以外の期間によって労働日が定められ年間の所定労働日数が121日以上168日以下である者 別表第3に掲げる日数
- (4) パートタイム職員のうち、1週の所定労働日数が4日以下とされかつ1週の所定労働時間が30時間未満とされている者及び週以外の期間によって労働日が定められ年間の所定労働日数が73日以上120日以下である者 別表第4に掲げる日数
- (5) パートタイム職員のうち、1週の所定労働日数が4日以下とされかつ1週の所定労働時間が30時間未満とされている者及び週以外の期間によって労働日が定められ年間の所定労働日数が48日以上72日以下である者 別表第5に掲げる日数

- 2 年次有給休暇は、非常勤職員の請求のあった時季に与えるものとする。ただし、非常勤職員の請求があった時季に年次有給休暇を与えることが、事業の正常な運営に支障が生ずると認められた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。
- 3 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日を超えない範囲内の残日数（1日未満の端数があるときはこれを含む）を限度として次の1年間に限り繰り越すことができる。
- 4 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある非常勤職員から年次有給休暇取得の請求があった場合には、繰り越された年次有給休暇から先に請求されたものとして取扱うものとする。
- 5 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、労基法第39条に基づく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。
- 6 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第5項の規定に基づく協定の定めるところにより、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

（年次有給休暇の機構による時季指定）

第34条の2 年次有給休暇の日数が10日以上付与される非常勤職員には、年次有給休暇を付与された日から1年以内の期間において5日について、時季を定めて与えるものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、前条の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合は、5日）分については、時季を定めて与えることを要しない。

（特別休暇）

第35条 非常勤職員が次の各号に掲げるいずれかの事由に該当し、あらかじめ申し出た場合は、当該各号に掲げる期間の特別休暇を与える。

- (1) 非常勤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、その勤務を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) 非常勤職員が裁判員、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出頭する場合で、その勤務を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
- (3) 非常勤職員が地震、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らに準ずる場合で、非常勤職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の

#### 範囲内の期間

- イ 非常勤職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該非常勤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
- ロ 非常勤職員及び当該非常勤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、当該非常勤職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき
- (4) 非常勤職員が地震、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場合に、必要と認められる期間
- (5) 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、非常勤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場合 必要と認められる期間
- (6) 非常勤職員の親族（別表第6の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、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 別表第6に定める連続する日数（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) 非常勤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 連続する5日の範囲内の期間
- (8) 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である女性非常勤職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (9) 女性非常勤職員が出産した場合 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非常勤職員が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (10) 生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が、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（ただし、当該非常勤職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該非常勤職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間）
- (11) 女性非常勤職員が、生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (12) 女性非常勤職員が、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に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (13) 非常勤職員が業務上の負傷若しくは疾病、又は通勤による負傷若しく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場合 必要と認められる期間
- (14) 非常勤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場合（前3号に該当する場合を除く。） 一の事業年度において10日の範囲内の期間
- (15) 非常勤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う必要な検査、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
- (16) 非常勤職員の心身の健康の維持及び増進、家庭生活の充実又は夏季における盆等の諸行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の事業年度において、次に定める

#### 範囲内の期間

イ 期間業務職員 原則として連続する3日

ロ パートタイム職員 当初の採用日からの継続勤務期間が6月以上の者又は労働契約の期間が6月以上ある者のうち、1週の所定労働日数が5日又は1週の所定労働時間が30時間とされている者に限り、原則として連続する3日

(17) 小学校就学前の子（配偶者の子を含む。）を養育する非常勤職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の事業年度において5日（その看護する子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(18) 非常勤職員が、第47条第1項に規定する要介護状態にある家族（同条第2項に定める対象家族をいう。）の介護又は世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の事業年度において5日（要介護状態にある家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(19) 非常勤職員が自発的に、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 一の事業年度において5日の範囲内の期間

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付その他の被災者を支援する活動

ロ 身体障害者療護施設、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であって特に認めるものにおける活動

ハ イ及びロにおける活動のほか、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

(20) 非常勤職員が、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、出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のため、勤務しないことが相当であると認められる場合

非常勤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における2日の範囲内の期間

(21) 非常勤職員の妻が出産する場合で、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（同居してこれらの子を監護することをいう。）場合で、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

(22) 非常勤職員が配偶者、子及び父母（以下「配偶者など」という。）の追悼のための特別な行事（配偶者等の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1日の範囲内の期間

(23) その他、特に指定する日

2 前項（第16号を除く。）に定める連続する日数及び週数には、勤務しない日及び休日を含むものとする。

（特別休暇の給与の取扱い）

第36条 前条第1項第8号、第9号及び第12号の特別休暇は無給とし、それ以外は有給（第13号にあっては最初の3日の勤務日に限る。）とする。

（特別休暇の単位）

第37条 特別休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。ただし、第35条第1項第9号に規定する女性非常勤職員であつて、産後6週間を経過していない非常勤職員に与える休暇については1日を、同項第17号及び第18号に規定する休暇については、1日又は1時間をそれぞれ単位とする。

2 第35条第1項第3号、第6号、第14号及び第16号の日数の取扱いについては、時間又は分を単位として取得した場合においても、1日として取り扱うものとする。

（休暇の手続き）

第38条 非常勤職員は、第34条及び第35条（第1項第8号及び第9号を除く。）による休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入して行わなければならない。ただし、やむを得ない場合には、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 第34条の2の規定により、非常勤職員に年次有給休暇を時季を定めて与える場合には、あらかじめ、同条の規定により当該年次有給休暇を与えることを当該非常勤職員に明らかにしたうえで、その時季について意見を聴取し、与えるものとする。

3 第35条第1項第8号の休暇の申出は、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入して行わなければならない。

4 第35条第1項第9号の休暇については、その旨をすみやかに届け出るものとする。

5 非常勤職員は、第35条の休暇について、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。

（勤務しないことの承認）

第39条 非常勤職員は、次に定める一定の期間につき、有給で勤務しないことの承認を受けることができる。

（1） 女性非常勤職員が、母子保健法第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に、必要な時間

（2） 妊娠中の女性非常勤職員が、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に、所定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

（3） 妊娠中の女性非常勤職員が、医師等からそ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

（4） その他特に必要があると認められる場合に、必要な時間

2 前項の事由により勤務しないことの承認を受ける場合は、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入して申し出なければならない。

## 第9章 育児休業

(満1歳に達する日までの子にかかる育児休業の対象者)

第40条 満1歳に達する日までの子について、育児のため休業を希望する非常勤職員にあっては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、子を養育するためにする休業（以下「育児休業」という。）をすることができる。

- (1) 満1歳に達する日までの子（育児・介護休業法第2条第1項第1号に定める子をいう。以下同じ。）と同居し、養育する者
- (2) 育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者
- (3) 機構に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- (4) 育児休業にかかる子が1歳6月に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する非常勤職員は育児休業をすることができない。

- (1) 育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に非常勤職員（当該期間内に労基法第65条第2項の規定により休業した非常勤職員を除く。）が当該子を養育するためにした最初の育児休業を除く。）をしたことがある非常勤職員で、当該育児休業を開始した日に養育していた子（双子以上の場合同一の子とみなす。）について、特別な事情がなく、再び育児休業をしようとする者
- (2) 育児・介護休業法第6条の規定に基づく協定により、同条第1項第2号並びに育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第8条で定める者の範囲内であつて育児休業の対象者から除外するとされた者

(満1歳から満1歳6月に達するまでの子の育児休業)

第41条 満1歳から満1歳6月に達する日までの子について、育児休業を希望する非常勤職員は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる。ただし、当該非常勤職員の配偶者が当該子の満1歳に達する日において育児休業をしている場合にあつては、前条第1項第2号から第4号のいずれにも該当し、かつ、前条第2項第2号に該当しない者に限る。

- (1) 当該子について、非常勤職員又はその配偶者が、当該子の満1歳に達する日において育児休業している場合
- (2) 当該子の満1歳に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として育児・介護休業法施行規則第6条で定める場合に該当する場合

(満1歳6月から満2歳に達するまでの子の育児休業)

第41条の2 満1歳6月から満2歳に達する日までの子について、育児休業を希望する非常勤職員は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる。ただし、当該非常勤職員の配偶者が当該子の満1歳6月に達する日において育児休業をしている場合にあつては、第40条第1項第2号から第4号のいずれにも該当し、かつ、同条第2項第2号に該

当しない者に限る。

- (1) 当該子について、非常勤職員又はその配偶者が、当該子の満1歳6月に達する日において育児休業している場合
  - (2) 当該子の満1歳に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として育児・介護休業法施行規則第6条の2で定める場合に該当する場合
- 2 第40条第1項の「1歳6月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

(育児休業の申出)

第42条 育児休業を希望する非常勤職員は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、申し出るものとする。この場合において、前条の規定による育児休業の申出にあっては、当該申出にかかる子の満1歳に達する日の翌日を、同条の2の規定による育児休業の申出にあっては、当該申出に係る子の満1歳6月に達する日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。ただし、育児休業中の非常勤職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする。

- 2 前項の申出は、原則として、育児休業開始予定日の1月（前条及び前条の2の規定にかかる申出にあっては、2週間）前までに、育児休業申出書を提出するものとする。この場合において、その事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出を求めることがある。
- 3 第40条第1項第3号、第4号、第2項、前条ただし書き、本条第1項後段及び前項の規定は、締結している契約の期間の末日を、育児休業終了予定日（次条第2項の規定により変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしている者が当該契約の更新に伴い、当該更新後の契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。
- 4 育児休業の申出をした非常勤職員（以下「育児休業申出者」という。）は、当該申出をした後に申出にかかる子が出生した場合には、その旨を遅滞なく報告しなければならない。
- 5 第1項の申出があつた場合は、当該育児休業申出者に対し、育児休業の取扱いについて通知するものとする。

(育児休業期間の変更等)

第43条 第40条第1項の規定にかかる育児休業申出者は、当該申出にかかる育児休業開始予定日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、申し出により、育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
  - (2) 育児休業申出にかかる子の親である配偶者の死亡
  - (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出にかかる子を養育することが困難になったこと。
  - (4) 配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。
- 2 育児休業申出者は、育児休業終了予定日の原則として1月（第41条及び同条の2の規定による育児休業の申出にあっては2週間）前までに申し出た場合は、育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日を変更することができる。

(申出の撤回等)

第44条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業の申出を撤回した非常勤職員は、当該申出にかかる子については、次の各号のいずれかの特別の事情がある場合を除き、第40条第1項、第41条及び第41条の2の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

- (1) 配偶者の死亡
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児作業申出にかかる子を養育することが困難な状態になったこと。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しないこととなったこと。

(育児休業の終了)

第45条 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、当該事情が生じた日（第5号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に育児休業は終了する。

- (1) 育児休業にかかる子が死亡した場合
  - (2) 育児休業にかかる子が育児休業申出者の子でなくなった場合
  - (3) 育児休業にかかる子が育児休業申出者と同居しなくなった場合
  - (4) 育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出にかかる子を養育することができない状態になった場合
  - (5) 育児休業申出者が、第35条第1項第6号若しくは第7号の規定による特別休暇を取得し、又は介護休業若しくは新たな育児休業を始めた場合
  - (6) 第40条第2項第2号に該当することとなった場合
- 2 育児休業している非常勤職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。

(育児休業の給与の取扱い)

第46条 本章で定める育児休業をしている期間は無給とする。

(同一の子について配偶者が育児休業する場合の特例)

第46条の2 非常勤職員の養育する子について、当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業している場合におけるこの章の規定の適用については、育児・介護休業法第9条の2の定めるところによる。

## 第10章 介護休業

(介護休業の対象者等)

第47条 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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。）にある家族を介護する非常勤職員にあつては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、当該家族を介護するためにする休業（以下「介護休業」という。）をすることができる。

- (1) 機構に引き続き雇用された期間が1年以上である者
  - (2) 介護休業を必要とする予定の期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。
- (1) 配偶者
  - (2) 父母
  - (3) 子
  - (4) 配偶者の父母
  - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
  - (6) 前各号以外の家族で機構が認めた者
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する非常勤職員は、介護休業をすることができない。
- (1) 介護休業をしたことがある非常勤職員で、当該介護休業にかかる対象家族について、3回の介護休業をした者
  - (2) 介護休業をしたことがある非常勤職員で、当該介護休業にかかる対象家族について、介護休業をした日数が93日に達している者
  - (3) 育児・介護休業法第12条の規定に基づく協定により、同条第2項及び育児・介護休業法施行規則第24条で定める者の範囲内であつて介護休業の対象者から除外するとされた者

(介護休業の申出)

第48条 介護休業を希望する非常勤職員は、介護休業することとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、申し出るものとする。ただし、介護休業終了予定日は、介護休業開始予定日をされた日から起算して93日から当該非常勤職員の当該介護休業申出にかかる対象家族について、介護休業をした日数を差し引いた日数を経過する日より後の日とすることはできない。

- 2 前項の申出は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を提出するものとする。この場合において、その事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出を求めることがある。
- 3 前条第1項及び第3項（第2号を除く。）の規定は、締結している契約の期間の末日を、介護休業終了予定日（第50条の規定により変更された場合にあつては、その変更後の介護終了予定日とされた日）とする介護休業をしている者が、当該契約の更新に伴い、当該更新後の契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合は、これを適用しない。
- 4 第1項の申出があつた場合は、介護休業の申出をした非常勤職員（以下「介護休業申出者」という。）に対し、介護休業の取扱いについて通知するものとする。

(申出の撤回等)

第49条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により介護休業の申出を撤回した非常勤職員は、当該撤回にかかる対象家族につ

いて再び介護休業の申出をすることができる。

(介護休業終了予定日の変更)

第50条 介護休業申出者は、介護休業終了予定日の原則として2週間前までに申し出た場合は、介護休業終了予定日を1回に限り当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(介護休業の終了)

第51条 介護休業終了予定日（前条の規定により変更された場合は変更後の介護休業終了予定日）とされる日の前日までに次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合は、当該事情が生じた日（第4号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に介護休業は終了するものとする。

- (1) 介護休業にかかる対象家族が死亡した場合
- (2) 介護休業にかかる対象家族が介護休業申出者の対象家族でなくなった場合
- (3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合
- (4) 介護休業申出者が、第35条第1項第6号若しくは第7号の規定による特別休暇を取得し、又は育児休業若しくは新たな介護休業を始めた場合
- (5) 第47条第3項第3号に該当することとなった場合

2 介護休業をしている非常勤職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。

(介護休業の給与の取扱い)

第52条 本章で定める介護休業をしている期間は無給とする。

## 第11章 育児・介護休業のための勤務時間の短縮等

(勤務時間の短縮等)

第53条 非常勤職員は、育児又は介護を必要とする場合には、次の各号に定めるいずれかの勤務時間の短縮等の措置を取ることができる。ただし、1日の所定勤務時間が6時間以内である勤務日を除く。

(1) 次に掲げるところにより、1日の所定勤務時間を短縮する措置

イ 満1歳（第41条の規定にかかる申出ができる場合にあつては満1歳6月、同条の2の規定にかかる申出ができる場合にあつては満2歳。以下この項において同じ。）に達する日までの子を養育する者で育児休業をしない場合又は満1歳から満3歳に達する日までの子を養育する場合 子を養育する期間について、1日につき2時間の範囲内を短縮すること。（短縮後の1日の勤務時間が5時間45分未満となる場合を除く。）

ロ 要介護状態にある対象家族を介護する場合 介護を要する期間について、1日につき2時間の範囲内を短縮すること。（短縮後の1日の勤務時間が5時間45分未満となる場合を除く。）

- (2) 次に掲げる期間について、1日の所定の勤務時間を変更することなく始業又は終業の時刻を30分又は1時間繰り上げ又は繰り下げる措置
- イ 小学校就学前の子を養育する期間又は小学校に就学している子の放課後児童クラブ等への送迎等のため特に必要と認められる期間
  - ロ 要介護状態にある対象家族の介護を要する期間
- (3) 育児又は介護を必要とする場合で、所定の勤務時間を超えて勤務をさせない措置
- 2 前項に掲げる介護を要する期間は、連続する3年の期間の範囲とする。
  - 3 第1項第1号の時間は、始業時及び終業時に30分単位で分割することができる。
  - 4 第1項の勤務時間の短縮等の承認を受ける場合には、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入し、申し出なければならない。

(勤務時間の短縮の場合の給与の取扱い)

第54条 前条第1項第1号に定めるところにより、勤務時間の短縮をした場合の短縮した時間は無給とする。

## 第12章 安全及び衛生

(協力義務)

第55条 非常勤職員は、安全、衛生及び健康確保について、法令、規則並びに上司の指示を守り、機構と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(安全衛生教育)

第56条 非常勤職員は、機構が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(健康診断)

第57条 非常勤職員は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）に定めるところにより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。

- 2 前項の健康診断は、医師による健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出したときは、これをもって換えることができる。
- 3 健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、非常勤職員に就業の禁止、勤務時間の制限等健康保持に必要な措置を講じるものとする。
- 4 非常勤職員は、正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第58条 非常勤職員は、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、当該非常勤職員に就業の禁止を命じることができる。

## 第13章 災害補償・社会保険

(災害補償)

第59条 非常勤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、被災した非常勤職員の社会復帰の促進、被災した非常勤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規程（平成18年規程第2-18号）の定めるところによる。

（社会保険）

第60条 非常勤職員が健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者の基準に達したときは、直ちに必要な手続きをとるものとする。

#### 第14章 表彰

（表彰）

第61条 非常勤職員が、機構の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合、その他理事長が必要と認める場合には表彰する。

#### 第15章 懲戒等

（懲戒の事由）

第62条 非常勤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） その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準じる不都合な行為があった場合

2 前項により懲戒に処する場合には、当該非常勤職員に対し、あらかじめ書面又は口頭により弁明する機会を与える。

（懲戒）

第63条 非常勤職員の懲戒は、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64条 前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、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65条 非常勤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16章 高齢者雇用の特例

(高齢者雇用の特例)

第66条 理事長が特に必要と認めた場合には、第4条第5項の規定にかかわらず、満60歳（労務作業員にあっては、満63歳）に達した後の者を雇用することができる。

2 前項の規定により雇用される者の契約更新その他の取扱いについては、個別に定める。

## 第17章 給与

(給与支給の基準)

第67条 非常勤職員の給与については、その決定、計算、支払方法、その他必要な事項については、独立行政法人国立青少年教育振興機構非常勤職員給与規程(平成18年規程第2-20号)の定めるところによる。

## 第18章 期間の定めのない雇用への転換

(期間の定めのない雇用への転換)

第68条 第11条第3項ただし書きに規定する別段の定めのある場合により通算契約期間が5年を超えて契約する非常勤職員が、現に締結している労働契約の期間の満了する日の30日前までに、所定の様式により、労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）への転換を申し出たときは、別に定めるところにより、当該契約の期間の満了する日の翌日から無期労働契約へ転換する。

2 前項の規定により期間の定めのない雇用となった非常勤職員については、第4条、第10条第1号及び第11条の規定は適用しない。

3 第1項及び第2項の規定により期間の定めのない雇用となった非常勤職員の労働条件は、期間の定めがなくなることを除き、転換前と同一の労働条件とする。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日)

第69条 前条の規定により期間の定めのない雇用となった者の定年は、満60歳（労務作業員に

あつては満63歳)とし、その日以後の最初の3月31日に退職する。

- 2 前項の規定による定年に達した日以後に期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日は、期間の定めのない雇用となった日以降の最初の3月31日とする。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職後の再雇用)

第70条 第68条の規定により期間の定めのない雇用となった者は、前条の規定により退職した日の翌日から満65歳に達する日以降の最初の3月31日までの間、1年を超えない範囲内の期間(3月31日までの期間に限る。)を定めて第2条第1項第2号の規定に定めるパートタイム職員として再雇用し、更新することができる。

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。

- 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非常勤職員就業規則」(平成13年4月1日制定)及び「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に勤務する非常勤職員の勤務時間、休暇等に関する規程」(平成13年4月1日制定)は廃止する。

(従前から在職する非常勤職員の特例)

第2条 本規則の施行日に非常勤職員として雇用された者のうち、当該施行日の前日又は前々日に旧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、旧独立行政法人国立青年の家及び旧独立行政法人国立少年自然の家において、常時勤務を要しない職員として在職していた者(以下「継続勤務者」という。)に係る第11条第2項の規定の適用については、同項の規定に係らず個別に定めるものとする。

(提出書類にかかる暫定措置)

第3条 本規則の施行日に非常勤職員として雇用された者に対する第7条第1項に規定する提出書類について、規則施行日前に既に提出されている書類がある場合には、当該書類をもって同項の規定による提出があったものとみなすことができる。

(年次有給休暇の特例)

第4条 継続勤務者(次項に規定する者を除く。)の年次有給休暇の取扱いについては、第34条の規定に係らず、なお、従前の例による。

- 2 継続勤務者のうち、平成17年10月2日以降に第2条第1項第1号に規定する日々雇用職員と同様の勤務形態により採用された者については、本規則の施行日において3日、当該採用の日から6月間継続勤務し全労働日の8割以上勤務した場合に7日の年次有給休暇を付与する。なお、本規則の施行日から1年以上継続勤務し継続勤務期間が1年を超えることとなる日から起算してそれぞれの1年間の全労働日の8割以上勤務した場合、それぞれ次の1年間において別表第1に掲げる日数を付与するものとする。

(退職手当の特例)

第5条 継続勤務者に係る退職手当の支給については、独立行政法人国立オリンピック記念青少

年総合センター非常勤職員就業規則第12条、第13条、独立行政法人国立青年の家非常勤職員就業規則（独立行政法人国立青年の家規程第9号）第21条及び独立行政法人国立少年自然の家非常勤職員就業規則（独立行政法人国立少年自然の家規則第2-3号）第27条の定めるところにより、平成18年度に限り支給するものとする。

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22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30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、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成29年10月1日から施行する。
- 2 改正後の第68条の規定は、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある雇用について適用し、平成25年4月1日前的日が初日である期間の定めのある雇用の契約期間は、同条に規定する通算契約期間には、算入しない。

附 則

- 1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第34条の2の規定は、この規則の施行日以後に年次有給休暇を10日以上付与された非常勤職員について適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。  
(施行日前から在職する非常勤職員に係る年次有給休暇の取扱い)
- 2 この規則の施行日の前日に非常勤職員として在職し、施行日に非常勤職員に継続雇用される者に付与する年次有給休暇の日数については、改正後の第34条の規定にかかわらず、附則別表第1から附則別表第5までに定める当初の雇用の日から起算した継続勤務期間に対応する日数に、施行日の前日における年次有給休暇の残日数を加えた日数とする。  
(期間の定めのない雇用への転換に関する経過措置)
- 3 令和2年4月2日から同年6月30日までの間に通算契約期間が5年を超える非常勤職員については、改正前の第68条第1項の規定を適用する。  
(特別休暇の特例措置)
- 4 新型コロナウイルス感染症への対応として、令和2年3月2日以降に小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等が一斉臨時休業となったことに伴い、非常勤職員が子の世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合において、改正前の第35条第1項第19号の規定により承認した特別休暇は、当該特別休暇の全ての時間を有給とする。

附則別表第1 (第34条第1項第1号関係)

付与日 施行日における当初の雇用の日から起算した継続勤務期間	令和2年 4月1日	令和3年 4月1日	令和4年 4月1日	令和5年 4月1日	令和6年 4月1日	令和7年 4月1日	令和8年 4月1日 以降
6月以下	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
6月超1年6月以下	11日	12日	14日	16日	18日	20日	20日
1年6月超2年6月以下	12日	14日	16日	18日	20日	20日	20日
2年6月超3年6月以下	14日	16日	18日	20日	20日	20日	20日
3年6月超4年6月以下	16日	18日	20日	20日	20日	20日	20日
4年6月超5年6月以下	18日	20日	20日	20日	20日	20日	20日
5年6月超	20日						

附則別表第2 (第34条第1項第2号関係)

付与日 施行日における当初の雇用の日から起算した継続勤務期間	令和2年 4月1日	令和3年 4月1日	令和4年 4月1日	令和5年 4月1日	令和6年 4月1日	令和7年 4月1日	令和8年 4月1日 以降
6月以下	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

6月超1年6月以下	8日	9日	10日	12日	13日	15日	15日
1年6月超2年6月以下	9日	10日	12日	13日	15日	15日	15日
2年6月超3年6月以下	10日	12日	13日	15日	15日	15日	15日
3年6月超4年6月以下	12日	13日	15日	15日	15日	15日	15日
4年6月超5年6月以下	13日	15日	15日	15日	15日	15日	15日
5年6月超	15日						

附則別表第3（第34条第1項第3号関係）

付与日 施行日における当初の雇用の日から起算した継続勤務期間	令和2年 4月1日	令和3年 4月1日	令和4年 4月1日	令和5年 4月1日	令和6年 4月1日	令和7年 4月1日	令和8年 4月1日以降
6月以下	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
6月超1年6月以下	6日	6日	8日	9日	10日	11日	11日
1年6月超2年6月以下	6日	8日	9日	10日	11日	11日	11日
2年6月超3年6月以下	8日	9日	10日	11日	11日	11日	11日
3年6月超4年6月以下	9日	10日	11日	11日	11日	11日	11日
4年6月超5年6月以下	10日	11日	11日	11日	11日	11日	11日
5年6月超	11日						

附則別表第4（第34条第1項第4号関係）

付与日 施行日における当初の雇用の日から起算した継続勤務期間	令和2年 4月1日	令和3年 4月1日	令和4年 4月1日	令和5年 4月1日	令和6年 4月1日	令和7年 4月1日	令和8年 4月1日以降
6月以下	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
6月超1年6月以下	4日	4日	5日	6日	6日	7日	7日
1年6月超2年6月以下	4日	5日	6日	6日	7日	7日	7日
2年6月超3年6月以下	5日	6日	6日	7日	7日	7日	7日
3年6月超4年6月以下	6日	6日	7日	7日	7日	7日	7日
4年6月超5年6月以下	6日	7日	7日	7日	7日	7日	7日
5年6月超	7日						

附則別表第5（第34条第1項第5号関係）

付与日 施行日における当初の雇 用の日から起算した継続 勤務期間	令和2年 4月1日	令和3年 4月1日	令和4年 4月1日	令和5年 4月1日	令和6年 4月1日 以降
6月以下	1日	2日	2日	2日	3日
6月超1年6月以下	2日	2日	2日	3日	3日
1年6月超2年6月以下	2日	2日	3日	3日	3日
2年6月超3年6月以下	2日	3日	3日	3日	3日
3年6月超	3日	3日	3日	3日	3日
6月以下	1日	2日	2日	2日	3日
6月超1年6月以下	2日	2日	2日	3日	3日

附 則

この規則は、令和5年6月14日から施行し、令和5年3月16日から適用する。

別表第1（第34条第1項第1号関係）

契約期間 \ 付与日	採用時	採用の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目以降
6月超	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	20日
5月超6月以下	8日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4月超5月以下	7日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
3月超4月以下	5日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
2月超3月以下	4日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
1月超2月以下	2日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
1月以下	1日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

別表第2（第34条第1項第2号関係）

契約期間 \ 付与日	採用時	採用の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目以降
6月超	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	15日
5月超6月以下	6日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
4月超5月以下	5日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3月超4月以下	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
2月超3月以下	3日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
1月超2月以下	2日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
1月以下	1日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

別表第3（第34条第1項第3号関係）

契約期間 \ 付与日	採用時	採用の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目以降
6月超	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	11日
5月超6月以下	4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
4月超5月以下	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2月超4月以下	2日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2月以下	1日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

別表第4（第34条第1項第4号関係）

付与日 契約期間	採用時	採用の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
6月超	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	7日
4月超6月以下	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
4月以下	1日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日

別表第5（第34条第1項第5号関係）

採用時	採用の翌日後の4月1日						
	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	3日

別表第6（第35条第1項第5号関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（非常勤職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（非常勤職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
おじ又はおばの配偶者	1日