

日本年金機構職員就業規則／平成22年1月1日		平成27年10月16日改正・施行		日本年金機構准職員就業規則／平成22年1月1日		平成27年10月1日改正・施行		特定業務職員就業規則／平成27年1月1日		平成27年10月1日改正・施行	
(2) 機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。		(2) 機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。		(2) 機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。		(2) 機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。		(人事異動) 第6条 機構は、業務上必要があるときは、特定業務職員に異動を命ずることがある。ただし、異動については一定地域内に限定される。		(人事異動) 第6条 機構は、業務上必要があるときは、特定業務職員に異動を命ずることがある。ただし、異動については一定地域内に限定される。	
(3) 機構の就業規則及び諸規程を遵守し、誠実に勤務すること。		(3) 機構の就業規則及び諸規程を遵守し、誠実に勤務すること。		(3) 機構の就業規則及び諸規程を遵守し、誠実に勤務すること。		(3) 機構の就業規則及び諸規程を遵守し、誠実に勤務すること。					
(4) 機構の退職後においても、職務上知ることができた秘密については、これを漏らし、又は不正に利用しないこと。		(4) 機構の退職後においても、職務上知ることができた秘密については、これを漏らし、又は不正に利用しないこと。		(4) 機構の退職後においても、職務上知ることができた秘密については、これを漏らし、又は不正に利用しないこと。		(4) 機構の退職後においても、職務上知ることができた秘密については、これを漏らし、又は不正に利用しないこと。					
(試用期間) 第15条 機構が新たに採用した職員については、6箇月間の試用期間を設ける。ただし、機構が必要と認める場合は、その期間を短縮又は延長することができる。		(試用期間) 第15条 機構が新たに採用した職員については、6箇月間の試用期間を設ける。ただし、機構が必要と認める場合は、その期間を短縮又は延長することができる。		(人事異動) 第6条 機構は、業務上必要があるときは、准職員に異動を命ずることがある。ただし異動については一定地域内に限定される。		(試用期間) 第5条の2 機構が新たに採用した准職員については、初回の労働契約のみ2箇月以内の間で試用期間を設けることができることとし、当該期間は雇用契約書において明示する。					
2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は解雇し、又は本採用しない。		2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は解雇し、又は本採用しない。				2 試用期間中に准職員として不適格と認められた者は解雇し、又は本採用しない。		2 特定業務職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。			
3 試用期間は、勤続年数に通算する。		3 試用期間は、勤続年数に通算する。				3 試用期間は、勤続年数に通算する。					
(人事異動) 第16条 機構は、業務上必要があるときは、職員に異動又は出向を命ずることがある。		(人事異動) 第16条 機構は、業務上必要があるときは、職員に異動又は出向を命ずることがある。ただし、日本年金機構人事管理規程（規程第20号）第10条第1項第1号に規定する職員の異動については、一定地域内に限定される。				(人事異動) 第6条 機構は、業務上必要があるときは、准職員に異動を命ずることがある。ただし異動については一定地域内に限定される。					
2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。		2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。		2 准職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。		2 准職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。					
3 出向の取扱いについては、日本年金機構職員出向規程（規程第26号）の定めるところによる。		3 出向の取扱いについては、日本年金機構職員出向規程（規程第26号）の定めるところによる。									
(出張) 第17条 機構は、業務上必要があるときは、職員に出張を命ずることがある。		(出張) 第17条 機構は、業務上必要があるときは、職員に出張を命ずることがある。		(出張) 第7条 機構は、業務上必要があるときは、准職員に出張を命ずることがある。		(出張) 第7条 機構は、業務上必要があるときは、准職員に出張を命ずることがある。		(出張) 第7条 機構は、業務上必要があるときは、特定業務職員に出張を命ずることがある。		(出張) 第7条 機構は、業務上必要があるときは、特定業務職員に出張を命ずることがある。	
2 出張する場合の旅費等については、日本年金機構職員旅費規程（規程第51号）に定めるところによる。		2 出張する場合の旅費等については、日本年金機構職員旅費規程（規程第51号）に定めるところによる。		2 出張する場合の旅費等については、日本年金機構職員旅費規程（規程第51号）に定めるところによる。		2 出張する場合の旅費等については、日本年金機構職員旅費規程（規程第51号）に定めるところによる。		2 出張する場合の旅費等については、日本年金機構職員旅費規程（規程第51号）に定めるところによる。		2 出張する場合の旅費等については、日本年金機構職員旅費規程（規程第51号）に定めるところによる。	
(休職) 第18条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。		(休職) 第18条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。		(休職) 第8条 准職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。		(休職) 第8条 准職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。		(休職) 第8条 特定業務職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。		(休職) 第8条 特定業務職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。	
(1) 業務上若しくは通勤により負傷し又は疾病にかかり、行政官庁より業務災害若しくは通勤災害と認定され、療養のため出勤できないと認められるとき。		(1) 業務上若しくは通勤により負傷し又は疾病にかかり、行政官庁より業務災害若しくは通勤災害と認定され、療養のため出勤できないと認められるとき。		(1) 業務上若しくは通勤により負傷し又は疾病にかかり、行政官庁より業務災害若しくは通勤災害と認定され、療養のため出勤できないと認められるとき。		(1) 業務上若しくは通勤により負傷し又は疾病にかかり、行政官庁より業務災害若しくは通勤災害と認定され、療養のため出勤できないと認められるとき。		(1) 業務上若しくは通勤により負傷し又は疾病にかかり、行政官庁より業務災害若しくは通勤災害と認定され、療養のため出勤できないと認められるとき。		(1) 業務上若しくは通勤により負傷し又は疾病にかかり、行政官庁より業務災害若しくは通勤災害と認定され、療養のため出勤できないと認められるとき。	
(2) 業務外の負傷又は疾病により、第44条に定める病気休暇期間が満了しても、引き続き同一事由により療養が必要なとき。なお、復職後6箇月以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、当該傷病による休職期間として通算する。		(2) 業務外の負傷又は疾病により、第44条に定める病気休暇期間が満了しても、引き続き同一事由により療養が必要なとき。なお、復職後6箇月以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、当該傷病による休職期間として通算する。		(2) 業務外の負傷又は疾病により、第33条に定める病気休暇期間が満了しても、引き続き同一事由により療養が必要なとき。なお、復職後6箇月以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、当該傷病による休職期間として通算する。		(2) 業務外の負傷又は疾病により、第33条に定める病気休暇期間が満了しても、引き続き同一事由により療養が必要なとき。なお、復職後6箇月以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、当該傷病による休職期間として通算する。		(2) 業務外の負傷又は疾病により、第32条に定める病気休暇期間が満了しても、引き続き同一事由により療養が必要なとき。なお、復職後6箇月以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、当該傷病による休職期間として通算する。		(2) 業務外の負傷又は疾病により、第32条に定める病気休暇期間が満了しても、引き続き同一事由により療養が必要なとき。なお、復職後6箇月以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、当該傷病による休職期間として通算する。	
(3) 刑事事件に関し起訴され、就労できないとき、又は就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(3) 刑事事件に関し起訴され、就労できないとき、又は就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(3) 刑事事件に関し起訴され、就労できないとき、又は就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(3) 刑事事件に関し起訴され、就労できないとき、又は就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(3) 刑事事件に関し起訴され、就労できないとき、又は就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(3) 刑事事件に関し起訴され、就労できないとき、又は就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。	
(4) 日本年金機構職員制裁規程（規程第40号。以下「職員制裁規程」という。）第7条第3項の規定により、職員制裁審査委員会の審査に付せられ、就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(4) 日本年金機構職員制裁規程（規程第40号。以下「職員制裁規程」という。）第7条第3項の規定により、職員制裁審査委員会の審査に付せられ、就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(4) 日本年金機構職員制裁規程（規程第40号。以下「職員制裁規程」という。）第7条第3項の規定により、職員制裁審査委員会の審査に付せられ、就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(4) 日本年金機構職員制裁規程（規程第40号。以下「職員制裁規程」という。）第7条第3項の規定により、職員制裁審査委員会の審査に付せられ、就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(4) 日本年金機構職員制裁規程（規程第40号。以下「職員制裁規程」という。）第7条第3項の規定により、職員制裁審査委員会の審査に付せられ、就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。		(4) 日本年金機構職員制裁規程（規程第40号。以下「職員制裁規程」という。）第7条第3項の規定により、職員制裁審査委員会の審査に付せられ、就労を禁止することがやむを得ないと認められるとき。	
(5) 学校、研究所等において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事するとき。		(5) 学校、研究所等において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事するとき。		(5) 学校、研究所等において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事するとき。		(5) 学校、研究所等において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事するとき。					
(6) 職員たる組合員が労働組合業務に従事することに特に支障がない場合で、労働協約に基づき、当該業務に専従することが認められるとき。		(6) 職員たる組合員が労働組合業務に従事することに特に支障がない場合で、労働協約に基づき、当該業務に専従することが認められるとき。									
(7) 前各号に定めるほか、機構が特に必要と認めたとき。		(7) 前各号に定めるほか、機構が特に必要と認めたとき。		(6) 前各号に定めるほか、機構が特に必要と認めたとき。		(6) 前各号に定めるほか、機構が特に必要と認めたとき。		(5) 前各号に定めるほか、機構が特に必要と認めたとき。		(5) 前各号に定めるほか、機構が特に必要と認めたとき。	
2 休職の取扱いについては、日本年金機構職員休職規程（規程第27号）の定めるところによる。		2 休職の取扱いについては、日本年金機構職員休職規程（規程第27号）の定めるところによる。		2 休職の取扱いについては、日本年金機構職員休職規程（規程第27号）の定めるところによる。		2 休職の取扱いについては、日本年金機構職員休職規程（規程第27号）の定めるところによる。		2 休職の取扱いについては、日本年金機構職員休職規程（規程第27号）の定めるところによる。		2 休職の取扱いについては、日本年金機構職員休職規程（規程第27号）の定めるところによる。	
(休職期間) 第19条 前条に定める休職の期間は次のとおりとする。		(休職期間) 第19条 前条に定める休職の期間は次のとおりとする。		(休職期間) 第9条 前条に定める休職の期間は次のとおりとする。ただし、各号いずれの場合においても労働契約の期間を超えないものとする。		(休職期間) 第9条 前条に定める休職の期間は次のとおりとする。ただし、各号いずれの場合においても労働契約の期間を超えないものとする。		(休職期間) 第9条 前条に定める休職の期間は次のとおりとする。		(休職期間) 第9条 前条に定める休職の期間は次のとおりとする。	
(1) 前条第1項第1号の事由によるとき その療養に必要な期間		(1) 前条第1項第1号の事由によるとき その療養に必要な期間		(1) 前条第1項第1号の事由によるとき その療養に必要な期間		(1) 前条第1項第1号の事由によるとき その療養に必要な期間		(1) 前条第1項第1号の事由によるとき その療養に必要な期間		(1) 前条第1項第1号の事由によるとき その療養に必要な期間	
(2) 前条第1項第2号の事由によるとき 勤続年数に応じて下表に定める休職期間以内の期間。		(2) 前条第1項第2号の事由によるとき 勤続年数に応じて下表に定める休職期間以内の期間。ただし、次に掲げる傷病による休職であって下表に定める休職期間が経過しても、引き続き同一傷病により療養が必要なときは、当該休職期間と合わせて36箇月間を限度として最長24箇月間休職期間の延長を命ずることができる。		(2) 前条第1項第2号の事由によるとき 勤続年数に応じて下表に定める休職期間以内の期間。		(2) 前条第1項第2号の事由によるとき 勤続年数に応じて下表に定める休職期間以内の期間。ただし、次に掲げる傷病による休職であって下表に定める休職期間が経過しても、引き続き同一傷病により療養が必要なときは、当該休職期間と合わせて36箇月間を限度として最長24箇月間休職期間の延長を命ずることができる。		(2) 前条第1項第2号の事由によるとき 12箇月以内の期間		(2) 前条第1項第2号の事由によるとき 12箇月以内の期間	
(表略)		イ 結核、ロ がん、ハ 脳血管疾患、ニ 心臓疾病（心筋梗塞、心不全）、ホ 特定疾患（難病） 《勤続年数》 《休職期間》 5年未満 12箇月 5年以上10年未満 18箇月 10年以上 24箇月		(表略)		イ 結核、ロ がん、ハ 脳血管疾患、ニ 心臓疾病（心筋梗塞、心不全）、ホ 特定疾患（難病） 《勤続年数》 《休職期間》 5年未満 12箇月 5年以上 18箇月					
(3) 前条第1項第3号から第6号までの事由によるとき 機構が必要と認める期間 (休職期間中の給与)		(3) 前条第1項第3号から第7号までの事由によるとき 機構が必要と認める期間 (休職期間中の給与)		(3) 前条第1項第3号から第6号までの事由によるとき 機構が必要と認める期間 (休職期間中の給与)		(3) 前条第1項第3号から第6号までの事由によるとき 機構が必要と認める期間 (休職期間中の給与)		(3) 前条第1項第3号から第5号までの事由によるとき 機構が必要と認める期間 (休職期間中の給与)		(3) 前条第1項第3号から第5号までの事由によるとき 機構が必要と認める期間 (休職期間中の給与)	
第20条 休職期間中の給与は、日本年金機構職員給与規程（規程第31号。以下「職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。		第20条 休職期間中の給与は、日本年金機構職員給与規程（規程第31号。以下「職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。		第10条 休職期間中の給与は、日本年金機構職員給与規程（規程第31号。以下「職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。		第10条 休職期間中の給与は、日本年金機構職員給与規程（規程第31号。以下「職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。		第10条 休職期間中の給与は、日本年金機構特定業務契約職員及び特定業務職員給与規程（規程第33号。以下「特定業務職員等給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。		第10条 休職期間中の給与は、日本年金機構特定業務契約職員及び特定業務職員給与規程（規程第33号。以下「特定業務職員等給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。	

日本年金機構職員就業規則／平成22年1月1日	平成27年10月16日改正・施行	日本年金機構准職員就業規則／平成22年1月1日	平成27年10月1日改正・施行	特定業務職員就業規則／平成27年1月1日	平成27年10月1日改正・施行
2 前項の規定にかかわらず、第18条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第57条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第21条 職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第18条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第22条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （2）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （3）死亡したとき。 （4）定年に達したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （定年） 第23条 職員の定年は満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日とする。 （解雇事由） 第24条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。	2 前項の規定にかかわらず、第18条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第57条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第21条 職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第18条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第22条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （2）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （3）死亡したとき。 （4）定年に達したとき。（次条第2項から第4項までの規定により引き続き勤務させることとされた場合において、その期限が到来したときは、定年に達したときとみなす。） 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （定年） 第23条 職員の定年は満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日とする。 2 理事長は、定年に達した職員が前条第1項第4号の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務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、同号の規定にかかわらず、前項に規定する定年の日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。 3 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、第1項に規定する定年の日の翌日から起算して3年を超えることができない。 4 理事長は、第2項及び第3項の規定により引き続き勤務させることとされた職員から期限短縮の申出があり、やむを得ない事情があると認めた場合は、その期限を短縮することができる。 （解雇事由） 第24条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。	2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた准職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第46条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 准職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 准職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） （2）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （3）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （4）死亡したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 准職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第13条 准職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。 2 前項の場合において、当該特定業務契約職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。 （定年） 第14条 准職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告するか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。	2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた准職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第46条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 准職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 准職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） （2）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （3）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （4）死亡したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 准職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第13条 准職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。 2 前項の場合において、当該特定業務契約職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。 （定年） 第13条 特定業務職員の定年は満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日とする。 （解雇事由） 第14条 特定業務職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。	2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた特定業務職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第45条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 特定業務職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 特定業務職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （2）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （3）死亡したとき。 （4）定年に達したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 特定業務職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （定年） 第13条 特定業務職員の定年は満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日とする。 （解雇事由） 第14条 特定業務職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。	

日本年金機構職員就業規則／平成22年1月1日	平成27年10月16日改正・施行	日本年金機構准職員就業規則／平成22年1月1日	平成27年10月1日改正・施行	特定業務職員就業規則／平成27年1月1日	平成27年10月1日改正・施行
(6) 法附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除することとされているとき。 (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。 (解雇予告) 第25条 前条において職員を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分予告手当を支給する。 (1) 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合 (2) やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合 〔3〕試用期間中の者であって、採用後14日以内に解雇するとき。 2 前項の予告は原則として本人に通知するが、やむを得ないときは解雇通知を郵送して行う。 3 解雇予告日は前項の通知が到達したと認められる日とする。 4 第1項の予告日数は、1日につき平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。 (解雇制限) 第26条 第24条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年が経過した後も傷病が治癒せず、機構が労基法第81条の打切り補償を支払ったとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。 (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間 (2) 産前産後の職員が第46条の定めにより休暇を取得する期間及びその後30日間 2 前項の解雇には、解雇予告を含まない。 (業務の引継ぎ) 第27条 職員は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。 (貸与品等の返還) 第28条 職員は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 (労働時間制) 第29条 機構における労働時間制は、労基法第32条の規定に基づく1箇月単位とする変形労働時間制とする。 2 翌月各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに休日については、各人ごとに定める月間勤務計画（以下「月間勤務計画」という。）を前月に明示する。 (所定労働時間、始業時刻及び終業時刻) 第30条 1日の所定労働時間は8時間とする。 2 始業時刻及び終業時刻は、別表第1及び別表第2のとおりとする。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、月間勤務計画に定める始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合においては、前日までにその通知を行う。 (休憩時間) 第31条 休憩時間は別表第1及び別表第2のとおりとし、勤務時間の途中に付与する。 2 機構は、前項で定める休憩時間の時間帯については休憩時間指定表により指定する。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、前項の休憩時間指定表に定める休憩時間の時間帯を変更し、又はこれを分割して与えることがある。	(6) 法附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除することとされているとき。 (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。 (解雇予告) 第25条 前条において職員を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分予告手当を支給する。 (1) 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合 (2) やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合 〔3〕試用期間中の者であって、採用後14日以内に解雇するとき。 2 前項の予告は原則として本人に通知するが、やむを得ないときは解雇通知を郵送して行う。 3 解雇予告日は前項の通知が到達したと認められる日とする。 4 第1項の予告日数は、1日につき平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。 (解雇制限) 第26条 第24条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年が経過した後も傷病が治癒せず、機構が労基法第81条の打切り補償を支払ったとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。 (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間 (2) 産前産後の職員が第46条の定めにより休暇を取得する期間及びその後30日間 2 前項の解雇には、解雇予告を含まない。 (業務の引継ぎ) 第27条 職員は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。 (貸与品等の返還) 第28条 職員は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 (労働時間制) 第29条 機構における労働時間制は、労基法第32条の規定に基づく労働時間制とする。 2 翌月各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに休日については、各人ごとに定める月間勤務計画（以下「月間勤務計画」という。）を前月に明示する。 (所定労働時間、始業時刻及び終業時刻) 第30条 1日の所定労働時間は8時間とし、1週間40時間以内とする。 2 始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、月間勤務計画に定める始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。また、労務管理担当部署の長が特に必要と認めた場合には、別表に定めのない始業時刻及び終業時刻を用いることがある。これらの場合においては、前日までにその通知を行う。 4 第1項に規定する一週間は、土曜日から金曜日までとする。 (休憩時間) 第31条 休憩時間は別表のとおりとし、勤務時間の途中に付与する。 2 機構は、前項で定める休憩時間の時間帯については休憩時間指定表により指定する。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、前項の休憩時間指定表に定める休憩時間の時間帯を変更し、又はこれを分割して与えることがある。	(6) 法附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除することとされているとき。 (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。 (解雇予告) 第15条 前条において特定業務職員を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分予告手当を支給する。 (1) 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合 (2) やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。 3 准職員が、解雇が予告された日から退職の日までの間に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。 (解雇制限) 第15条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年が経過した後も傷病が治癒せず、機構が労基法第81条の打切り補償を支払ったとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。 (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間 (2) 産前産後の准職員が第35条の定めにより休暇を取得する期間及びその後30日間 2 前項の解雇には、解雇予告を含まない。 (業務の引継ぎ) 第16条 准職員は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。 (貸与品等の返還) 第17条 准職員は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 (労働時間制) 第18条 機構における労働時間制は、労基法第32条の2の規定に基づく1箇月単位とする変形労働時間制とする。 2 翌月各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに休日については、各人ごとに定める月間勤務計画（以下「月間勤務計画」という。）を前月に明示する。 (所定労働時間、始業時刻及び終業時刻) 第19条 1日の所定労働時間は8時間とする。 2 始業時刻及び終業時刻は、別表第1及び別表第2のとおりとする。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、月間勤務計画に定める始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合においては、前日までにその通知を行う。 4 第1項に規定する1週間は、土曜日から金曜日までとする。 (休憩時間) 第20条 休憩時間は別表第1及び別表第2のとおりとし、勤務時間の途中に付与する。 2 機構は、前項で定める休憩時間の時間帯については休憩時間指定表により指定する。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、前項の休憩時間指定表に定める休憩時間の時間帯を変更し、又はこれを分割して与えることがある。	(6) 法附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除することとされているとき。 (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。 (解雇予告) 第15条 前条において特定業務職員を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分予告手当を支給する。 (1) 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合 (2) やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。 3 准職員が、解雇が予告された日から退職の日までの間に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。 (解雇制限) 第15条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年が経過した後も傷病が治癒せず、機構が労基法第81条の打切り補償を支払ったとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。 (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間 (2) 産前産後の特定業務職員が第35条の定めにより休暇を取得する期間及びその後30日間 2 前項の解雇には、解雇予告を含まない。 (業務の引継ぎ) 第16条 准職員は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。 (貸与品等の返還) 第17条 准職員は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 (労働時間制) 第18条 機構における労働時間制は、労基法第32条の規定に基づく労働時間制とする。 2 翌月各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに休日については、各人ごとに定める月間勤務計画（以下「月間勤務計画」という。）を前月に明示する。 (所定労働時間、始業時刻及び終業時刻) 第19条 1日の所定労働時間は8時間とし、1週間40時間以内とする。 2 始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、月間勤務計画に定める始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。これらの場合においては、前日までにその通知を行う。 4 第1項に規定する1週間は、土曜日から金曜日までとする。 (休憩時間) 第20条 休憩時間は別表第1及び別表第2のとおりとし、勤務時間の途中に付与する。 2 機構は、前項で定める休憩時間の時間帯については休憩時間指定表により指定する。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、前項の休憩時間指定表に定める休憩時間の時間帯を変更し、又はこれを分割して与えることがある。	(6) 日本年金機構法（平成19年法律第109号）附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除することとされているとき。 (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。 (解雇予告) 第15条 前条において特定業務職員を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分予告手当を支給する。 (1) 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合 (2) やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合 2 前項の予告は原則として本人に通知するが、やむを得ないときは解雇通知を郵送して行う。 3 解雇予告日は前項の通知が到達したと認められる日とする。 4 第1項の予告日数は、1日につき平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。 (解雇制限) 第16条 第14条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年が経過した後も傷病が治癒せず、機構が労基法第81条の打切り補償を支払ったとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。 (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間 (2) 産前産後の特定業務職員が第34条の定めにより休暇を取得する期間及びその後30日間 2 前項の解雇には、解雇予告を含まない。 (業務の引継ぎ) 第17条 特定業務職員は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。 (貸与品等の返還) 第18条 特定業務職員は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 (労働時間制) 第19条 機構における労働時間制は、労基法第32条の規定に基づく労働時間制とする。 2 翌月各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに休日については、各人ごとに定める月間勤務計画（以下「月間勤務計画」という。）を前月に明示する。 (所定労働時間、始業時刻及び終業時刻) 第20条 フルタイム勤務の特定業務職員の1日の所定労働時間は8時間とし、1週間40時間以内とする。 2 短時間勤務の特定業務職員の所定労働時間は採用時に職員ごとに定めるものとする。 3 フルタイム勤務の特定業務職員の始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。 4 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、月間勤務計画に定める始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合においては、前日まで〔に〕その通知を行う。 5 第1項に規定する1週間は、土曜日から金曜日までとする。 (休憩時間) 第21条 休憩時間は別表のとおりとし、勤務時間の途中に付与する。ただし、労働時間が6時間以下の場合にこれを与えることがある。 2 機構は、前項で定める休憩時間の時間帯については休憩時間指定表により指定する。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、前項の休憩時間指定表に定める休憩時間の時間帯を変更し、又はこれを分割して与えることがある。	(6) 日本年金機構法（平成19年法律第109号）附則第5条第2項の規定により設立委員が定める職員の採用基準に基づき労働契約を解除することとされているとき。 (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。 (解雇予告) 第15条 前条において特定業務職員を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分予告手当を支給する。 (1) 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合 (2) やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合 2 前項の予告は原則として本人に通知するが、やむを得ないときは解雇通知を郵送して行う。 3 解雇予告日は前項の通知が到達したと認められる日とする。 4 第1項の予告日数は、1日につき平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。 (解雇制限) 第16条 第14条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、第1号の場合において、療養開始後3年が経過した後も傷病が治癒せず、機構が労基法第81条の打切り補償を支払ったとき、又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。 (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間 (2) 産前産後の特定業務職員が第34条の定めにより休暇を取得する期間及びその後30日間 2 前項の解雇には、解雇予告を含まない。 (業務の引継ぎ) 第17条 特定業務職員は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。 (貸与品等の返還) 第18条 特定業務職員は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。 第4章 労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 (労働時間制) 第19条 機構における労働時間制は、労基法第32条の規定に基づく労働時間制とする。 2 翌月各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに休日については、各人ごとに定める月間勤務計画（以下「月間勤務計画」という。）を前月に明示する。 (所定労働時間、始業時刻及び終業時刻) 第20条 フルタイム勤務の特定業務職員の1日の所定労働時間は8時間とし、1週間40時間以内とする。 2 短時間勤務の特定業務職員の所定労働時間は採用時に職員ごとに定めるものとする。 3 フルタイム勤務の特定業務職員の始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。 4 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、月間勤務計画に定める始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合においては、前日まで〔に〕その通知を行う。 5 第1項に規定する1週間は、土曜日から金曜日までとする。 (休憩時間) 第21条 休憩時間は別表のとおりとし、勤務時間の途中に付与する。ただし、労働時間が6時間以下の場合にこれを与えることがある。 2 機構は、前項で定める休憩時間の時間帯については休憩時間指定表により指定する。 3 機構は、業務の都合その他やむを得ない事情により、前項の休憩時間指定表に定める休憩時間の時間帯を変更し、又はこれを分割して与えることがある。

日本年金機構職員就業規則／平成22年1月1日		平成27年10月16日改正・施行		日本年金機構准職員就業規則／平成22年1月1日		平成27年10月1日改正・施行		特定業務職員就業規則／平成27年1月1日		平成27年10月1日改正・施行			
第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 法附則第8条第3項の規定に基づき機構の職員として採用された者については、次の各号の定めを適用する。 (1) 試用期間は、第15号の規定にかかわらず、これを設けない。 (2) 年次有給休暇については、第43条第1項及び第2項の規定にかかわらず、平成22年1月1日から平成22年3月31日までの間に5日、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日から1月4日までの間に採用された職員（第43条第3項の適用を受ける者は除く。）の年次有給休暇については、前条第2項の例によるものとする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第14条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (別表第1) 第30条関係 (別表第2) 第30条関係		第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 法附則第8条第3項の規定に基づき機構の職員として採用された者については、次の各号の定めを適用する。 (1) 試用期間は、第15号の規定にかかわらず、これを設けない。 (2) 年次有給休暇については、第43条第1項及び第2項の規定にかかわらず、平成22年1月1日から平成22年3月31日までの間に5日、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日から1月4日までの間に採用された職員（第43条第3項の適用を受ける者は除く。）の年次有給休暇については、前条第2項の例によるものとする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第14条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (施行期日) 第6条 平成27年3月31日改正後の第22条第1項第4号及び第23条第2項から第4項までの規定については、改正日より施行する。 (別表) 第30条関係		第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 平成22年1月1日付けで採用された者の年次有給休暇については、第32条の規定にかかわらず、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日に採用する准職員の労働契約の期間は、第2条第1項の規定にかかわらず平成22年1月1日から平成22年12月31日までの1年とする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第5条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (労働契約の更新回数等の通算) 第6条 第2条第2項に規定する労働契約の更新回数及び労働契約の期間については、アソシエイト職員（日本年金機構特定業務契約職員就業規則（規定第24号）附則第5条に規定する職員をいう。以下同じ）として労働契約を更新した回数を含み、アソシエイト職員としての労働契約の期間を含むものとする。		第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 平成22年1月1日付けで採用された者の年次有給休暇については、第32条の規定にかかわらず、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日に採用する准職員の労働契約の期間は、第2条第1項の規定にかかわらず平成22年1月1日から平成22年12月31日までの1年とする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第5条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (労働契約の更新回数等の通算) 第6条 第2条第2項に規定する労働契約の更新回数及び労働契約の期間については、アソシエイト職員（日本年金機構特定業務契約職員就業規則（規定第24号）附則第5条に規定する職員をいう。以下同じ）として労働契約を更新した回数を含み、アソシエイト職員としての労働契約の期間を含むものとする。		第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 平成22年1月1日付けで採用された者の年次有給休暇については、第32条の規定にかかわらず、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日に採用する准職員の労働契約の期間は、第2条第1項の規定にかかわらず平成22年1月1日から平成22年12月31日までの1年とする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第5条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (労働契約の更新回数等の通算) 第6条 第2条第2項に規定する労働契約の更新回数及び労働契約の期間については、アソシエイト職員（日本年金機構特定業務契約職員就業規則（規定第24号）附則第5条に規定する職員をいう。以下同じ）として労働契約を更新した回数を含み、アソシエイト職員としての労働契約の期間を含むものとする。		第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 平成22年1月1日付けで採用された者の年次有給休暇については、第32条の規定にかかわらず、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日に採用する准職員の労働契約の期間は、第2条第1項の規定にかかわらず平成22年1月1日から平成22年12月31日までの1年とする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第5条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (労働契約の更新回数等の通算) 第6条 第2条第2項に規定する労働契約の更新回数及び労働契約の期間については、アソシエイト職員（日本年金機構特定業務契約職員就業規則（規定第24号）附則第5条に規定する職員をいう。以下同じ）として労働契約を更新した回数を含み、アソシエイト職員としての労働契約の期間を含むものとする。		第2条 期間の計算は、民法の定めるところによる。 (経過措置) 第3条 平成22年1月1日付けで採用された者の年次有給休暇については、第32条の規定にかかわらず、平成22年4月1日からの1年間には15日（採用日から平成22年3月31日までの間の出勤率が8割以上である場合に限る。）を、それぞれ付与する。 第4条 平成22年1月1日に採用する准職員の労働契約の期間は、第2条第1項の規定にかかわらず平成22年1月1日から平成22年12月31日までの1年とする。 第5条 平成21年12月31日以前に社会保険庁職員として在職していた期間を有する者については、第5条第1項第1号の誓約書には、同条第3項各号に加えて、「機構採用後、国家公務員として在職していた期間に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象とすべき行為があったことが、明らかとなった場合、解雇されても異存がないこと。」を記載しなければならない。 (労働契約の更新回数等の通算) 第6条 第2条第2項に規定する労働契約の更新回数及び労働契約の期間については、アソシエイト職員（日本年金機構特定業務契約職員就業規則（規定第24号）附則第5条に規定する職員をいう。以下同じ）として労働契約を更新した回数を含み、アソシエイト職員としての労働契約の期間を含むものとする。	

特定業務契約職員就業規則／平成22年1月1日改正・施行		アシスタント職員就業規則		平成27年10月1日改正・施行		アシスタント契約職員就業規則		平成27年10月1日改正・施行	
第1章 総則 (目的等) 第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、日本年金機構（以下「機構」という。）において、特定の業務（主として補助的な業務を除く。）に従事させるため、労働契約の期間の定めのある職員として雇用された者（以下「特定業務契約職員」という。）の服務規律、労働条件、その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。 2 この規則に定める労働条件は、機構と特定業務契約職員との労働契約の内容をなすものであり、労働条件を変更した場合についても同様とする。 (定義) 第2条 この規則において、特定業務契約職員の区分は次のとおりとする。 (1) フルタイム勤務の特定業務契約職員（1日につき8時間[勤務]する者） (2) 短時間勤務の特定業務契約職員（1週間に付き20時間以上40時間未満で勤務する者） (労働契約の期間等) 第3条 労働契約の期間は、年度単位の1年以内の範囲で、個々の特定業務契約職員ごとに定める。 2 労働契約はこれを更新することがある。ただし、労働契約の更新回数は4回までとする。 3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断は、当該契約満了時の当該業務の業務量、当該特定業務契約職員の勤務実績、能力等を総合的に勘案して行う。 (規則の遵守) 第4条 特定業務契約職員は、この規則に従って誠実にその義務を履行し、業務を行うという強い責任感をもって職務を遂行しなければならない。 第2章 服務規律 (職員就業規則の準用) 第5条 日本年金機構職員就業規則（規程第21号）第2章の規定は、特定業務契約職員の服務規律について準用する。この場合において、「職員」とあるのは「特定業務契約職員」と読み替えるものとする。 第3章 人事 (採用時の手続) 第6条 特定業務契約職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。 (1) 誓約書 (2) その他機構が指定する書類 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに変更事項を届け出なければならない。 3 第1項第1号の誓約書には、次の各号に掲げる事項を記載しなければならない。 (1) 日本年金機構法（平成19年法律第109号。以下「法」という。）第23条第1項に規定する服務の本旨に則して職務を遂行すること。	第1章 総則 (目的等) 第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、日本年金機構（以下「機構」という。）において、特定の業務（主として補助的な業務を除く。）に従事させるため、労働契約の期間の定めのある職員として雇用された者（以下「アシスタント職員」という。）の服務規律、労働条件、その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。 2 この規則に定める労働条件は、機構とアシスタント職員との労働契約の内容をなすものであり、労働条件を変更した場合についても同様とする。 (定義) 第2条 この規則において、アシスタント職員の区分は次のとおりとする。 (1) フルタイム勤務のアシスタント職員（1日につき8時間勤務する者） (2) 短時間勤務のアシスタント職員（1週間に付き20時間以上40時間未満で勤務する者） (規則の遵守) 第3条 アシスタント職員は、この規則に従って誠実にその義務を履行し、業務を行うという強い責任感をもって職務を遂行しなければならない。 第2章 服務規律 (職員就業規則の準用) 第4条 日本年金機構職員就業規則（規程第21号）第2章の規定は、アシスタント職員の服務規律について準用する。この場合において、「職員」とあるのは「アシスタント職員」と読み替えるものとする。 第3章 人事 (採用時の手続) 第5条 アシスタント職員として採用された者は、機構が指定する書類を速やかに提出しなければならない。 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに変更事項を届け出なければならない。	第1章 総則 (目的等) 第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、日本年金機構（以下「機構」という。）において、主として補助的な業務に従事させるため、労働契約の期間の定めのある職員として雇用された者（以下「アシスタント契約職員」という。）の服務規律、労働条件、その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。 2 この規則に定める労働条件は、機構とアシスタント契約職員との労働契約の内容をなすものであり、労働条件を変更した場合についても同様とする。 (定義) 第2条 この規則において、アシスタント契約職員の区分は次のとおりとする。 (1) フルタイム勤務のアシスタント契約職員（1日につき8時間[勤務]する者） (2) 短時間勤務のアシスタント契約職員（1週間に付き20時間以上40時間未満で勤務する者） (労働契約の期間等) 第3条 労働契約の期間は、1年以内の範囲で、個々のアシスタント契約職員ごとに定める。 2 労働契約はこれを更新することがある。ただし、労働契約の更新回数は2回までとする。 3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断は、当該契約満了時の当該業務の業務量、当該アシスタント契約職員の勤務実績、能力等を総合的に勘案して行う。 (規則の遵守) 第4条 アシスタント契約職員は、この規則に従って誠実にその義務を履行し、業務を行うという強い責任感をもって職務を遂行しなければならない。 第2章 服務規律 (職員就業規則の準用) 第5条 日本年金機構職員就業規則（規程第21号）第2章の規定は、アシスタント契約職員の服務規律について準用する。この場合において、「職員」とあるのは「アシスタント契約職員」と読み替えるものとする。 第3章 人事 (採用時の手続) 第6条 アシスタント契約職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。 (1) 誓約書 (2) その他機構が指定する書類 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに変更事項を届け出なければならない。 3 第1項第1号の誓約書には、次の各号に掲げる事項を記載しなければならない。 (1) 日本年金機構法（平成19年法律第109号。以下「法」という。）第23条第1項に規定する服務の本旨に則して職務を遂行すること。	第1章 総則 (目的等) 第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、日本年金機構（以下「機構」という。）において、主として補助的な業務に従事させるため、労働契約の期間の定めのある職員として雇用された者（以下「アシスタント契約職員」という。）の服務規律、労働条件、その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。 2 この規則に定める労働条件は、機構とアシスタント契約職員との労働契約の内容をなすものであり、労働条件を変更した場合についても同様とする。 (定義) 第2条 この規則において、アシスタント契約職員の区分は次のとおりとする。 (1) フルタイム勤務のアシスタント契約職員（1日につき8時間[勤務]する者） (2) 短時間勤務のアシスタント契約職員（1週間に付き20時間以上40時間未満で勤務する者） (労働契約の期間等) 第3条 労働契約の期間は、3年以内の範囲で、個々のアシスタント契約職員ごとに定める。 2 労働契約はこれを更新することがある。ただし、労働契約の更新回数は2回（身体障害者手帳、療育手帳若しくは知的障害者判定機関（児童相談所、知的障害者構成相談所、精神保健福祉センター、精神保育指定医若しくは地域障害者職業センター）の判定書又は精神障害者保健福祉手帳を所持し、所属長（機構本部においては人事管理部長）に対して、その旨を申告したアシスタント契約職員については4回）までとし、労働契約の期間は通算して5年を限度とする。 3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断は、当該契約満了時の当該業務の業務量、当該アシスタント契約職員の勤務実績、能力等を総合的に勘案して行う。 (規則の遵守) 第4条 アシスタント契約職員は、この規則に従って誠実にその義務を履行し、業務を行うという強い責任感をもって職務を遂行しなければならない。 第2章 服務規律 (職員就業規則の準用) 第5条 日本年金機構職員就業規則（規程第21号）第2章の規定は、アシスタント契約職員の服務規律について準用する。この場合において、「職員」とあるのは「アシスタント契約職員」と読み替えるものとする。 第3章 人事 (採用時の手続) 第6条 アシスタント契約職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。 (1) 誓約書 (2) その他機構が指定する書類 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに変更事項を届け出なければならない。 3 第1項第1号の誓約書には、次の各号に掲げる事項を記載しなければならない。 (1) 日本年金機構法（平成19年法律第109号。以下「法」という。）第23条第1項に規定する服務の本旨に則して職務を遂行すること。						

特定業務契約職員就業規則／平成22年1月1日		平成27年10月1日改正・施行		アシスタント職員就業規則		平成27年10月1日改正・施行		アシスタント契約職員就業規則		平成27年10月1日改正・施行	
2 前項の規定にかかわらず、第9条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた特定業務契約職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第43条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第12条 特定業務契約職員は、その休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第9条第1項第1号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第13条 特定業務契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） （2）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （3）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （4）死亡したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 特定業務契約職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第14条 特定業務契約職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。 2 前項の場合において、当該特定業務契約職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。 （解雇） 第15条 特定業務契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告するか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。		2 前項の規定にかかわらず、第9条第1項第1号の規定により休職を命ぜられた特定業務契約職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第43条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第12条 特定業務契約職員は、その休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第9条第1項第1号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第13条 特定業務契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） （2）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （3）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （4）死亡したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 特定業務契約職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第14条 特定業務契約職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。 2 前項の場合において、当該特定業務契約職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。 （解雇） 第15条 特定業務契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告するか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。		2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられたアシスタント職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第44条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 アシスタント職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 アシスタント職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （2）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （3）死亡したとき。 （4）定年に達したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 アシスタント職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第13条 アシスタント職員の定年は満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日とする。 （解雇事由） 第14条 アシスタント職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。		2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられたアシスタント職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第44条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 アシスタント職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号及び第2号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 アシスタント職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （2）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （3）死亡したとき。 （4）定年に達したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 アシスタント職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第13条 アシスタント職員の定年は満60歳に達した日以後に到来する最初の3月31日とする。 （解雇事由） 第14条 アシスタント職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。		2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられたアシスタント契約職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第41条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 アシスタント契約職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 アシスタント契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） （2）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （3）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （4）死亡したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 アシスタント契約職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第13条 アシスタント契約職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。 2 前項の場合において、当該アシスタント契約職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。 （解雇） 第14条 アシスタント契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告するか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。		2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項第1号の規定により休職を命ぜられたアシスタント契約職員については、その休職期間中、給与を支給する。ただし、第41条の定めるところにより、当該職員が給付を受けたときは、その額を控除する。 （復職） 第11条 アシスタント契約職員は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、速やかにその旨を機構に通知し、復職願を提出しなければならない。また、第8条第1項第1号の事由による休職の場合、機構が指定する医師の診断書を復職願に添付しなければならない。 2 機構は、前項の復職願により休職事由が消滅したと認めたときは、原則として当該職員を原職に復帰させる。ただし、必要に応じて原職と異なる職務に配置することがある。 （退職） 第12条 アシスタント契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。 （1）労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） （2）自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき。 （3）休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき。 （4）死亡したとき。 2 行方不明による欠勤が30日に及び、なお所在不明のときは、その翌日をもって退職とする。 3 アシスタント契約職員が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。 （雇止め） 第13条 アシスタント契約職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。 2 前項の場合において、当該アシスタント契約職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。 （解雇） 第14条 アシスタント契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告するか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支給する。 （1）精神若しくは身体の故障により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき。 （2）職務遂行能力又は能率が劣り、向上の見込みがないと機構が判断したとき。 （3）業務上の傷病により補償を受ける職員が労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の打切補償を受けたとき。 （4）業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき。 （5）職員制裁規程に定める解雇事由に該当するとき。	

