日本年金機構・無期転換制度適用者に関する就業規則対比表

第23回社会保障審議会年金事業管理部会 平　成　２　８　年　６　月　２　日	岩瀬達哉委員提出資料

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、労働契約の期間の定めのない職員として雇用された者（以下「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。	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、労働契約の期間の定めのない職員として雇用された者（ただし、日本年金機構特定業務職員就業規則（規定第６３号）第１条に規定する職員及び日本年金機構アシスタント職員就業規則（規定第６４号）第１条に規定する職員を除く。以下「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。	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、機構設立後に削減が予定されている業務に主として従事させるため、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「准職員」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。	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、機構設立後に削減が予定されている業務に主として従事させるため、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「准職員」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。	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。	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。	２　この規則に定める労働条件は、機構と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。	２　この規則に定める労働条件は、機構と准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。	２　この規則に定める労働条件は、機構と准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。	２　この規則に定める労働条件は、機構と特定業務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。	２　この規則に定める労働条件は、機構と特定業務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。
		（労働契約の期間等） 第２条　労働契約の期間は、３年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。	（労働契約の期間等） 第２条　労働契約の期間は、３年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。	（定義） 第２条　この規則において、特定業務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職員（１週間につき20時間以上40時間未満で勤務する者）	（定義） 第２条　この規則において、特定業務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職員（１週間につき20時間以上40時間未満で勤務する者）
		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。	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回までとし、労働契約の期間は通算して７年を限度とする。		
		３　前２項に定める場合のほか、職員の年齢が満６０歳に達した日の属する月の年度を超えて、労働契約を締結又は更新することはない	３　前２項に定める場合のほか、職員の年齢が満６０歳に達した日の属する月の年度を超えて、労働契約を締結又は更新することはない		
		４　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。	４　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２条　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。	（規則の遵守） 第２条　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。	（規則の遵守） 第３条　准職員は、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。	（規則の遵守） 第３条　准職員は、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。	（規則の遵守） 第３条　特定業務職員は、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。	（規則の遵守） 第３条　特定業務職員は、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 （服務の原則） （遵守事項） （所持品の検査） （秘密事項の発表） （個人情報保護等） （職員の倫理） （ハラスメント等の防止） （損害賠償） （出退勤） （出退勤の記録） （遅刻、早退、欠勤等）	第２章　服務規律 （服務の原則） （遵守事項） （所持品の検査） （秘密事項の発表） （個人情報保護等） （職員の倫理） （ハラスメント等の防止） （損害賠償） （出退勤） （出退勤の記録） （遅刻、早退、欠勤等）	第２章　服務規律	第２章　服務規律	第２章　服務規律	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（規定第２１号）第２章の規定は、准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「准職員」と読み替えるものとする。	（職員就業規則の準用） 第４条　日本年金機構職員就業規則（規定第２１号）第２章の規定は、准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「准職員」と読み替えるものとする。	（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、特定業務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「特定業務職員」と読み替えるものとする。	（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、特定業務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１４条　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３章　人事 （採用時の手続） 第１４条　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３章　人事 （採用時の手続） 第５条　准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３章　人事 （採用時の手続） 第５条　准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３章　人事 （採用時の手続） 第５条　特定業務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３章　人事 （採用時の手続） 第５条　特定業務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。

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。 （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。	（２）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。 （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。	（２）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。 （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。	**（２）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。** **（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。**		
（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。 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。 ３　試用期間は、勤続年数に通算する。	（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。 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。 ３　試用期間は、勤続年数に通算する。		（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。 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。 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。 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。	**（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。 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。 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。	**（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　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。	**（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　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。**	（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。 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。	（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。 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。
（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。 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。	（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。 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。	（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。 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。	**（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。** **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。**	（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。	（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。
（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。 （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。 （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。 （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。 （７）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。	**（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。 （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。 （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。 （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。 （７）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。	**（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。 （１）業務上若しくは通勤により負傷又は疾病にかかり、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。 （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。 （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）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。	**（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。** **（１）業務上若しくは通勤により負傷又は疾病にかかり、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。** **（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。** **（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）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。**	（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。 （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。 （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）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。	（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。 （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。 （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）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。
（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。 （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。 （表略）	**（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。 （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。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。 イ　結核、ロ　がん、ハ　脳血管疾患、二　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	**（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。 （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。 （表略）	**（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。** **（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。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。 イ　結核、ロ　がん、ハ　脳血管疾患、二　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	**（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 （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	（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 （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
（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）** **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。	（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）** **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。	（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）** **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。	**（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）** **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。**	（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。	（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。	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。	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。	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。	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。	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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。	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。	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。	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。	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。	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。	（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。）	（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。	（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。	（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。	（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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。
（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。	（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。	（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。	（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。	（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。
（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。	（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いて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） 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。	（解雇） 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。	（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。	（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。	（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。	（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。	**（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。**	（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。	**（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。	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。	**（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。**	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。	**（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。	（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。	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。 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。	**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。** **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。**	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。	**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。	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。			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。	**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。	（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。	（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。	（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。**	（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。	（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。	（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。	（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。	**（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。**	（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。	（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。	（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。	（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。	**（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。**	（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。	（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４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 （労働時間制）	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 （労働時間制）	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 （労働時間制）	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等 （労働時間制）	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	**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。**	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。	**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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。**
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。	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。	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。	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１週間は、土曜日から金曜日までとする。	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。	**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。	（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。	（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。	**（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。**	（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。	**（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
４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。
（所定休日）	（所定休日）	（所定休日）	（所定休日）	（所定休日）	（所定休日）
第３２条　所定休日は、次のとおりとする	第３２条　所定休日は、次のとおりとする	第２１条　所定休日は、次のとおりとする	第２１条　所定休日は、次のとおりとし、第20条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。	第22条　所定休日は、次のとおりとし、第20条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。	第22条　所定休日は、次のとおりとし、第20条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。
（１）日曜日 （２）土曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）日曜日 （２）土曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日
２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、４週間に４日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、４週間に４日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。
３　前項に規定する４週間の起算日は平成２２年１月１日とする。		３　前項に規定する４週間の起算日は平成２２年１月１日とする。	３　前項に規定する４週間の起算日は平成２２年１月１日とする。		
４　第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、同項に定める日と異なる日を所定休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第３０条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を所定休日とすることがある。	４　第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、同項に定める日と異なる日を所定休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第１９条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を休日とすることがある。
５　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知して休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、第１項の規定にかかわらず、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第３０条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	５　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知して休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、第１項の規定にかかわらず、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第１９条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、第１項の規定にかかわらず、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、第１項の規定にかかわらず、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。
（１年単位の変形労働時間制）	（変形労働時間制）	（１年単位の変形労働時間制）	（変形労働時間制）	（変形労働時間制）	（変形労働時間制）
第３３条　機構は、労基法32条の４の規定に基づき、職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	第３３条　機構は、労基法32条の２の規定に基づき、職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	第２２条　機構は、労基法32条の４の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	第２２条　機構は、労基法32条の２の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	第23条　機構は、労基法32条の２の規定に基づき、特定業務職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、特定業務職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	第23条　機構は、労基法32条の２の規定に基づき、特定業務職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、特定業務職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。
（フレックスタイム制）	（フレックスタイム制）	（フレックスタイム制）	（フレックスタイム制）	（フレックスタイム制）	（フレックスタイム制）
第３４条　機構は、労基法第３２条の３の規定に基づき、職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、フレックスタイム制により勤務を命ずることがある。	第３４条　機構は、労基法第３２条の３の規定に基づき、職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、フレックスタイム制により勤務を命ずることがある。	第２３条　機構は、労基法第３２条の３の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、フレックスタイム制により勤務を命ずることがある。	第２３条　機構は、労基法第３２条の３の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、フレックスタイム制により勤務を命ずることがある。	第２３条　機構は、労基法第３２条の３の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、フレックスタイム制により勤務を命ずることがある。	第２３条　機構は、労基法第３２条の３の規定に基づき、准職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、フレックスタイム制により勤務を命ずることがある。
（裁量労働制による労働時間のみなし）	（裁量労働制による労働時間のみなし）	（裁量労働制による労働時間のみなし）	（裁量労働制による労働時間のみなし）	（裁量労働制による労働時間のみなし）	（裁量労働制による労働時間のみなし）
第３５条　機構は、労基法第３８条の３の規定に基づき、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する職員について、労使協定の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。 ２　機構は、労基法第３８条の４の規定に基づき、企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する職員について、労使委員会決議の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。	第３５条　機構は、労基法第３８条の３の規定に基づき、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する職員について、労使協定の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。 ２　機構は、労基法第３８条の４の規定に基づき、企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する職員について、労使委員会決議の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。	第２４条　機構は、労基法第３８条の３の規定に基づき、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使協定の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。 ２　機構は、労基法第３８条の４の規定に基づき、企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使委員会決議の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。	第２４条　機構は、労基法第３８条の３の規定に基づき、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使協定の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。 ２　機構は、労基法第３８条の４の規定に基づき、企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使委員会決議の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。	第24条　機構は、労基法第３８条の３の規定に基づき、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使協定の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。 ２　機構は、労基法第３８条の４の規定に基づき、企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使委員会決議の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。	第24条　機構は、労基法第３８条の３の規定に基づき、専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使協定の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。 ２　機構は、労基法第３８条の４の規定に基づき、企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する准職員について、労使委員会決議の定めるところにより、労働時間のみなしを行うことがある。
（事業場外労働に対する労働時間のみなし）	（事業場外労働に対する労働時間のみなし）	（事業場外労働に対する労働時間のみなし）	（事業場外労働に対する労働時間のみなし）	（事業場外労働に対する労働時間のみなし）	（事業場外労働に対する労働時間のみなし）
第３６条　職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	第３６条　職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	第２５条　准職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	第２５条　准職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	第24条　特定業務職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	第24条　特定業務職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。
（時間外又は休日における勤務）	（時間外又は休日における勤務）	（時間外又は休日における勤務）	（時間外又は休日における勤務）	（時間外又は休日における勤務）	（時間外又は休日における勤務）
第３７条　機構は、業務上必要がある場合は、職員に対し、第３０条の所定労働時間を超えて、又は第３２条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。	第３７条　機構は、業務上必要がある場合は、職員に対し、第３０条の所定労働時間を超えて、又は第３２条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。	第２６条　機構は、業務上必要がある場合は、准職員に対し、第１９条の所定労働時間を超えて、又は第２１条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。	第２６条　機構は、業務上必要がある場合は、准職員に対し、第１９条の所定労働時間を超えて、又は第２１条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。	第25条　機構は、業務上必要がある場合は、特定業務職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。	第25条　機構は、業務上必要がある場合は、特定業務職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。
４　職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	４　職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	４　准職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	４　准職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	４　特定業務職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	４　特定業務職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
（時間外・休日勤務に対する代休）	（時間外・休日勤務に対する代休）	（時間外・休日勤務に対する代休）	（時間外・休日勤務に対する代休）	（時間外・休日勤務に対する代休）	（時間外・休日勤務に対する代休）
第３８条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行った職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	第３８条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行った職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	第２７条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行った職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	第２７条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行った職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	第26条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行った特定業務職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	第26条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行った特定業務職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。

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
３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。
４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。
５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。
（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）
第３９条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第３０条の所定労働時間を超えて、又は第３２条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第３９条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第３０条の所定労働時間を超えて、又は第３２条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第２８条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、准職員に対し、第１９条の所定労働時間を超えて、又は第２１条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第２８条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、准職員に対し、第１９条の所定労働時間を超えて、又は第２１条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第27条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、特定業務職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第27条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、特定業務職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。
（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）
第４０条　妊娠中又は産後１年を経過しない職員が請求した場合には、第３７条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第４０条　妊娠中又は産後１年を経過しない職員が請求した場合には、第３７条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第２９条　妊娠中又は産後１年を経過しない准職員が請求した場合には、第２６条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第２９条　妊娠中又は産後１年を経過しない准職員が請求した場合には、第２６条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第28条　妊娠中又は産後１年を経過しない特定業務職員が請求した場合には、第25条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第28条　妊娠中又は産後１年を経過しない特定業務職員が請求した場合には、第25条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。
（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）
第４１条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第３７条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構職員育児・介護休業等に関する規程（規程第２９号。以下「職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第４１条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第３７条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構職員育児・介護休業等に関する規程（規程第２９号。以下「職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第３０条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の准職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第２６条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構職員育児・介護休業等に関する規程（規程第２９号。以下「職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第３０条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の准職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第２６条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構職員育児・介護休業等に関する規程（規程第２９号。以下「職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第29条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の特定業務職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第25条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員、アシスタント契約職員、特定業務職員及びアシスタント職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「エルダー職員等育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第29条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の特定業務職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第25条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員、アシスタント契約職員、特定業務職員及びアシスタント職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「エルダー職員等育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。
（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）
第４２条　機構は、１歳に満たない子を養育する職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第４２条　機構は、１歳に満たない子を養育する職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第３１条　機構は、１歳に満たない子を養育する職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第３１条　機構は、１歳に満たない子を養育する職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第30条　機構は、１歳に満たない子を養育する特定業務職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第30条　機構は、１歳に満たない子を養育する特定業務職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。
２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。
（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）
第４３条　機構は、４月１日から３月３１日までを１休暇年度とし、新たに採用した職員には、採用月に応じて年次有給休暇を次のとおり付与する。	第４３条　機構は、４月１日から３月３１日までを１休暇年度とし、新たに採用した職員には、採用月に応じて年次有給休暇を次のとおり付与する。	第３２条　機構は、４月１日から３月３１日までを１休暇年度とし、新たに採用した准職員には、採用月に応じて年次有給休暇を次のとおり付与する。	第３２条　機構は、４月１日から３月３１日までを１休暇年度とし、新たに採用した准職員には、採用月に応じて年次有給休暇を次のとおり付与する。	第31条　機構は、４月１日から３月31日又は10月１日から９月30日までのいずれかを１休暇年度とし、前年度の所定労働日の８割以上出勤した特定業務職員に、次表のとおり年次有給休暇を付与する。	第31条　機構は、４月１日から３月31日又は10月１日から９月30日までのいずれかを１休暇年度とし、前年度の所定労働日の８割以上出勤した特定業務職員に、次表のとおり年次有給休暇を付与する。
（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）
２　２年目以降、前年度の１年間につき継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した職員については、年次有給休暇を次のとおり付与する。	２　２年目以降、前年度の１年間につき継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した職員については、年次有給休暇を次のとおり付与する。	２　２年目以降、前年度の１年間につき継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した准職員については、年次有給休暇を次のとおり付与する。	２　２年目以降、前年度の１年間につき継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した准職員については、年次有給休暇を次のとおり付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。
（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）
3　国又は地方公共団体、公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人、その他機構がこれらに準ずると認めた法人（以下「国等」という。）の職員から引き続き機構の職員となった者の機構に採用された日以降のその年にかかる年次有給休暇の日数については、その者に付与されていた年次有給休暇の残日数が第1項の表に定める日数を超える場合においては、第1項の規定にかかわらず、採用された日の属する休暇年度において、当該残日数を付与したものとみなす。また、2年目以降の年次有給休暇の付与日数の算定にあたっては、国等における勤務期間を寄稿の継続勤務期間とみなす。	3　国又は地方公共団体、公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人、その他機構がこれらに準ずると認めた法人（以下「国等」という。）の職員から引き続き機構の職員となった者の機構に採用された日以降のその年にかかる年次有給休暇の日数については、その者に付与されていた年次有給休暇の残日数が第1項の表に定める日数を超える場合においては、第1項の規定にかかわらず、採用された日の属する休暇年度において、当該残日数を付与したものとみなす。また、2年目以降の年次有給休暇の付与日数の算定にあたっては、国等における勤務期間を寄稿の継続勤務期間とみなす。				
				３　前２項において、特定業務職員の勤続期間は、労働契約の期間の定めのある職員（以下「有期雇用職員」という。）としての勤続期間と通算する。また、休暇年度については、有期雇用職員としての取扱いを引き継ぐこととする。	３　前２項において、特定業務職員の勤続期間は、労働契約の期間の定めのある職員（以下「有期雇用職員」という。）としての勤続期間と通算する。また、休暇年度については、有期雇用職員としての取扱いを引き継ぐこととする。
４　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日、半日又は労基法第３９条第４項の規定による労使協定で定める範囲内で１時間を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	３　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	３　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日、半日又は労基法第39条第４項の規定による労使協定で定める範囲内で１時間を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日、半日又は労基法第39条第４項の規定による労使協定で定める範囲内で１時間を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。
（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。 （２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。 （２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。 （２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。 （２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。 （２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。 （２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。

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
（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。 （４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数をもって１日とする。 （５）時間単位の年次有給休暇は、１休暇年度において５日（第１項に規定する付与日数又は第７項ただし書きに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。 （４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数をもって１日とする。 （５）時間単位の年次有給休暇は、１休暇年度において５日（第１項に規定する付与日数又は第６項ただしガキに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。 （４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数（時間に満たない端数があるときは、これを切上げたものとする。）をもって１日とする。 （５）時間単位の年次有給休暇は、１休暇年度において５日（第７項ただし書きに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。 （４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数（時間に満たない端数があるときは、これを切上げたものとする。）をもって１日とする。 （５）時間単位の年次有給休暇は、１休暇年度において５日（第７項ただし書きに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。
５　年次有給休暇を取得しようとする職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとする職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	４　年次有給休暇を取得しようとする准職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	４　年次有給休暇を取得しようとする准職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとする特定業務職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとする特定業務職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。
６　職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	５　准職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	５　准職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　特定業務職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　特定業務職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。
７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。	６　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。	６　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。また、有期雇用職員としての年次有給休暇の残日数のうち、付与期日から２年を経過していないものについては、これを繰り越すものとする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。また、有期雇用職員としての年次有給休暇の残日数のうち、付与期日から２年を経過していないものについては、これを繰り越すものとする。
８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第２項及び第３項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第４５条から第４９条までに定める休暇の期間 （３）第５１条に定める育児・介護休業の期間 （４）第１８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第１８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第２項及び第３項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第４５条から第４９条の２までに定める休暇の期間 （３）第５１条に定める育児・介護休業の期間 （４）第１８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第１８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	７　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ８　第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第３４条から第３８条に定める休暇の期間 （３）第４０条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	７　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ８　第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第３４条から第３８条の２に定める休暇の期間 （３）第４０条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第33条から第39条に定める休暇の期間 （３）第41条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第33条から第39条に定める休暇の期間 （３）第41条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間
10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	9　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	9　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。
（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）
第４４条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第４４条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第３３条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第３３条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第32条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第32条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。
２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。
３　職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　准職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　准職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　特定業務職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　特定業務職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。
４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。
５　機構は、病気休暇を取得した者に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得した職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得した者に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得した者に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得した特定業務職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得した特定業務職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。
６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）
第４５条　機構は、生理日の就業が著しく困難な職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第４５条　機構は、生理日の就業が著しく困難な職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第３４条　機構は、生理日の就業が著しく困難な准職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第３４条　機構は、生理日の就業が著しく困難な准職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第33条　機構は、生理日の就業が著しく困難な特定業務職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第33条　機構は、生理日の就業が著しく困難な特定業務職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。
２　前項の場合、１回につき２日までの期間については給与を支給し、３日目以降については給与を支給しない	２　前項の場合、１回につき２日までの期間については給与を支給し、３日目以降については給与を支給しない	２　前項の場合、１回につき２日までの期間については給与を支給し、３日目以降については給与を支給しない	２　前項の場合、１回につき２日までの期間については給与を支給し、３日目以降については給与を支給しない	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
（産前・産後休暇） 第４６条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第４６条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第３５条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の准職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第３５条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の准職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第34条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の特定業務職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第34条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の特定業務職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。

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
２　機構は、出産した職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （母性健康管理）	２　機構は、出産した職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （母性健康管理）	２　機構は、出産した准職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した准職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　准職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （母性健康管理）	２　機構は、出産した准職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した准職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　准職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （母性健康管理）	２　機構は、出産した特定業務職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した特定業務職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　特定業務職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （母性健康管理）	２　機構は、出産した特定業務職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した特定業務職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　特定業務職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （母性健康管理）
第４７条　妊娠中又は出産後１年を経過しない職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。 （１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間 （２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間 ２　妊娠中又は出産後１年を経過しない職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。 （１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤 （２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加 （３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置 ３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。 （子の看護休暇） 第４８条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。 ２　子の看護休暇を取得した期間については、給与の５０％を支給する。 （特別休暇） 第４９条　次の各号に掲げる事由により職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。 （１）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 （２）職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	２　機構は、出産した職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （母性健康管理） 第４７条　妊娠中又は出産後１年を経過しない職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。 （１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間 （２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間 ２　妊娠中又は出産後１年を経過しない職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。 （１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤 （２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加 （３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置 ３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。 （子の看護休暇） 第４８条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間（当該子が２人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。 ２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （介護休暇） 第４８条の２　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をする職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与の５０％を支給する。 （特別休暇） 第４９条　次の各号に掲げる事由により職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。 （１）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 （２）職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	２　機構は、出産した准職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した准職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　准職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （母性健康管理） 第３６条　妊娠中又は出産後１年を経過しない准職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。 （１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間 （２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間 ２　妊娠中又は出産後１年を経過しない准職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。 （１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤 （２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加 （３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置 ３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。 （子の看護休暇） 第３７条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する准職員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の看護のために、１休暇年度につき５日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。 ２　子の看護休暇を取得した期間については、給与の５０％を支給する。 （特別休暇） 第３８条　次の各号に掲げる事由により准職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。 （１）准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 （２）准職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	２　機構は、出産した准職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した准職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　准職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （母性健康管理） 第３６条　妊娠中又は出産後１年を経過しない准職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。 （１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間 （２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間 ２　妊娠中又は出産後１年を経過しない准職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。 （１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤 （２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加 （３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置 ３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。 （子の看護休暇） 第３７条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する准職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、１休暇年度につき５日間（当該子が２人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。 ２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （介護休暇） 第３７条の２　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をする准職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であって准職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与の５０％を支給する。 （特別休暇） 第３８条　次の各号に掲げる事由により准職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。 （１）准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 （２）准職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	２　機構は、出産した特定業務職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した特定業務職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　特定業務職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （母性健康管理） 第35条　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。 （１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間 （２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間 ２　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。 （１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤 （２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加 （３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置 ３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。 （子の看護休暇） 第36条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定業務職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間（当該子が２人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。 ２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第37条　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をする特定業務職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であって特定業務職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （特別休暇） 第38条　次の各号に掲げる事由により特定業務職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。 （１）特定業務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 （２）特定業務職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	２　機構は、出産した特定業務職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した特定業務職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。 ３　特定業務職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。 ４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （母性健康管理） 第35条　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。 （１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回 ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間 （２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間 ２　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。 （１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤 （２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加 （３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置 ３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。 （子の看護休暇） 第36条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定業務職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間（当該子が２人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。 ２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第37条　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をする特定業務職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であって特定業務職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （特別休暇） 第38条　次の各号に掲げる事由により特定業務職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。 （１）特定業務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 （２）特定業務職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間

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
（３）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　その必要と認められる期間	（３）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　その必要と認められる期間	（３）准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　その必要と認められる期間	**（３）准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　その必要と認められる期間**	（３）特定業務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　その必要と認められる期間	**（３）特定業務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　その必要と認められる期間**
（４）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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後６箇月を経過する日までの期間内における連続する５暦日の範囲内の期間	（４）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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後６箇月を経過する日までの期間内における連続する５暦日の範囲内の期間	（４）准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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後６箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	（４）准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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後６箇月を経過する日までの期間内における連続する５暦日の範囲内の期間	（４）特定業務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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	**（４）特定業務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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間**
（５）職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）准職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	**（５）准職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間**	（５）特定業務職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	**（５）特定業務職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間**
（６）職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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	（６）職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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	（６）准職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育する准職員が、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	**（６）准職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育する准職員が、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**	（６）特定業務職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育する特定業務職員が、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	**（６）特定業務職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育する特定業務職員が、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**
（７）職員の親族が死亡した場合で、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　孫、おじ又はおば、子の配偶者、配偶者の祖父母　１日	（７）職員の親族が死亡した場合で、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　孫、おじ又はおば、子の配偶者、配偶者の祖父母　１日	（７）准職員の親族が死亡した場合で、准職員が葬儀、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　孫、おじ又はおば、子の配偶者、配偶者の祖父母　１日	**（７）准職員の親族が死亡した場合で、准職員が葬儀、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間** **イ　配偶者、父母　７日** **ロ　子　５日** **ハ　祖父母、配偶者の父母　３日** **ニ　孫、おじ又はおば、子の配偶者、配偶者の祖父母　１日**	（７）特定業務職員の親族が死亡した場合で、特定業務職員が葬儀、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日	**（７）特定業務職員の親族が死亡した場合で、特定業務職員が葬儀、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間** **イ　配偶者、父母　７日** **ロ　子　５日** **ハ　祖父母、配偶者の父母　３日** **ニ　子の配偶者　１日**
（８）職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間	（８）職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間			（８）特定業務職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間	**（８）特定業務職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間**
２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	**２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。**	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	**２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。**
３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	**３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。**	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	**３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。**
４　第１項第１号、第２号、第４号、第５号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、50%の給与を支給する。	４　第１項第１号、第２号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、50%の給与を支給する。	４　第１項第１号、第２号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、50%の給与を支給する。		４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50%の給与を支給する。	**４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50%の給与を支給する。**
５　第１項第３号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号及び第８号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。		５　第１項第３号、第４号、第５号、第６号及び第８号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	**５　第１項第３号、第４号、第５号、第６号及び第８号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。**
６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第４号、第５号及び第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （ライフサポート休暇） 第４９条の２　機構は、４月１日に在職する職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を *３日間* 付与する。 ２　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する３労働日を限度として取得できるものとする。 ３　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ４　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ５　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第４項、第５項及び第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （ライフサポート休暇） 第３８条の２　機構は、４月１日に在職する准職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を３日間付与する。 ２　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する３労働日を限度として取得できるものとする。 ３　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ４　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ５　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。	**６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。** **（ライフサポート休暇）** **第39条　機構は、４月１日に在職する特定業務職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を２日間付与する。** ２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める特定業務職員については、所定労働日数が216日以下）の特定業務職員に対しては、ライフサポート休暇を付与しない。 ３　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する２労働日を限度として取得できるものとする。 ４　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ５　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ６　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。	**６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。** **（ライフサポート休暇）** **第39条　機構は、４月１日に在職する特定業務職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を２日間付与する。** **２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める特定業務職員については、所定労働日数が216日以下）の特定業務職員に対しては、ライフサポート休暇を付与しない。** **３　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する２労働日を限度として取得できるものとする。** **４　ライフサポート休暇の単位は１日とする。** **５　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。** **６　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。**
（その他の事項） 第５０条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項については、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	（その他の事項） 第５０条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項については、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	（その他の事項） 第３９条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項については、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	**（その他の事項）** **第３９条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項については、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。**	（その他の事項） 第40条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	**（その他の事項）** **第40条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。**
第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）

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５１条　職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 第６章　給与 （給与） 第５２条　職員の給与については、職員等給与規程の定めるところによる。 第７章　賞与 （賞与） 第５３条　職員の賞与については、日本年金機構職員賞与規程（規程第３５号）の定めるところによる。 第８章　退職手当 （退職手当） 第５４条　職員の退職手当については、日本年金機構職員退職手当規程（規程第３６号）の定めるところによる。 第９章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第５５条　職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第５６条　機構又は職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第５７条　職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。 第１０章　表彰及び制裁 （表彰） 第５８条　機構は、職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第５９条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。 第１１章　教育訓練 （教育訓練） 第６０条　機構は、職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。 第１２章　雑則 （改廃） 第６１条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第６２条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成２２年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第５１条　職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 第６章　給与 （給与） 第５２条　職員の給与については、職員等給与規程の定めるところによる。 第７章　賞与 （賞与） 第５３条　職員の賞与については、日本年金機構職員賞与規程（規程第３５号）の定めるところによる。 第８章　退職手当 （退職手当） 第５４条　職員の退職手当については、日本年金機構職員退職手当規程（規程第３６号）の定めるところによる。 第９章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第５５条　職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第５６条　機構又は職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第５７条　職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。 第１０章　表彰及び制裁 （表彰） 第５８条　機構は、職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第５９条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。 第１１章　教育訓練 （教育訓練） 第６０条　機構は、職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。 第１２章　雑則 （改廃） 第６１条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第６２条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成２２年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第４０条　准職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　准職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 第６章　給与 （給与） 第４１条　准職員の給与については、職員等給与規程の定めるところによる。 第７章　賞与 （賞与） 第４２条　准職員の賞与については、日本年金機構職員賞与規程（規程第３５号）の定めるところによる。 第８章　退職手当 （退職手当） 第４３条　准職員の退職手当については、日本年金機構職員退職手当規程（規程第３６号）の定めるところによる。 第９章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第４４条　准職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　准職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　准職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　准職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第４５条　機構は准職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第４６条　准職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。 第１０章　表彰及び制裁 （表彰） 第４７条　機構は、准職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び准職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第４８条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。 第１１章　教育訓練 （教育訓練） 第４９条　機構は、准職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　准職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。 第１２章　雑則 （改廃） 第５０条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第５１条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成２２年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第４０条　准職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　准職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 第６章　給与 （給与） 第４１条　准職員の給与については、職員等給与規程の定めるところによる。 第７章　賞与 （賞与） 第４２条　准職員の賞与については、日本年金機構職員賞与規程（規程第３５号）の定めるところによる。 第８章　退職手当 （退職手当） 第４３条　准職員の退職手当については、日本年金機構職員退職手当規程（規程第３６号）の定めるところによる。 第９章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第４４条　准職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　准職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　准職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　准職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第４５条　機構は准職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第４６条　准職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。 第１０章　表彰及び制裁 （表彰） 第４７条　機構は、准職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び准職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第４８条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。 第１１章　教育訓練 （教育訓練） 第４９条　機構は、准職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　准職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。 第１２章　雑則 （改廃） 第５０条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第５１条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成２２年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第41条　特定業務職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　特定業務職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 第６章　給与 （給与） 第42条　特定業務職員の給与については、特定業務契約職員等給与規程の定めるところによる。 第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第43条　特定業務職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　特定業務職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　特定業務職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　特定業務職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第44条　機構又は特定業務職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第45条　特定業務職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。 第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第46条　機構は、特定業務職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び特定業務職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第47条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。 第９章　教育訓練 （教育訓練） 第48条　機構は、特定業務職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　特定業務職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。 第10章　雑則 （改廃） 第49条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第50条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成27年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第41条　特定業務職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　特定業務職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 第６章　給与 （給与） 第42条　特定業務職員の給与については、特定業務契約職員等給与規程の定めるところによる。 第６章の２　報奨金 （報奨金） 第４２条の２　特定業務職員の報奨金については、日本年金機構エルダー職員等報奨金規定（規定第６５号）の定めるところによる。 第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第43条　特定業務職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　特定業務職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　特定業務職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　特定業務職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第44条　機構又は特定業務職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第45条　特定業務職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。 第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第46条　機構は、特定業務職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び特定業務職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第47条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。 第９章　教育訓練 （教育訓練） 第48条　機構は、特定業務職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　特定業務職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。 第10章　雑則 （改廃） 第49条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第50条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成27年１月１日から施行する。 （期間の計算）

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。	**第２条**　期間の計算は、民法の定めるところによる。	**第２条**　期間の計算は、民法の定めるところによる。	**第２条　期間の計算は、民法の定めるところによる。**	**第２条**　期間の計算は、民法の定めるところによる。	**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）	（経過措置）	（経過措置）	（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。	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。	**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。			
（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。	（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。	（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。	**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。	**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。	**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。		
	（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１）第３０条関係 （別表第２）第３０条関係	（別表）第３０条関係				

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
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週間につき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「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週間につき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、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週間につき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週間につき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週間につき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碍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）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。 （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。	（２）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。 （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。			（２）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。 （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。	（２）機構の理念運営方針及び人事方針を尊重すること。 （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。
	（試用期間） 第６条の２　機構が新たに採用した特定業務契約職員については、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　試用期間中に特定業務契約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。				（試用期間） 第６条の２　機構が新たに採用したアシスタント契約職員については、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　試用期間中にアシスタント契約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。
（勤務場所の変更） 第７条　機構は、業務上必要があるときは、契約期間中であっても特定業務契約職員に対して勤務場所の変更を命ずることがある。 ２　特定業務契約職員は、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。	（勤務場所の変更） 第７条　機構は、業務上必要があるときは、契約期間中であっても特定業務契約職員に対して勤務場所の変更を命ずることがある。 ２　特定業務契約職員は、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。	（人事異動） 第６条　機構は、業務上必要があるときは、アシスタント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　アシスタント職員は、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。	（人事異動） 第６条　機構は、業務上必要があるときは、アシスタント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　アシスタント職員は、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。		
（出張） 第８条　機構は、業務上必要があるときは、特定業務契約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。	（出張） 第８条　機構は、業務上必要があるときは、特定業務契約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。	（出張） 第７条　機構は、業務上必要があるときは、アシスタント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。	（出張） 第７条　機構は、業務上必要があるときは、アシスタント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。	（出張） 第７条　機構は、業務上必要があるときは、アシスタント契約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。	（出張） 第７条　機構は、業務上必要があるときは、アシスタント契約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。
（休職） 第９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、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。	（休職） 第９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、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。	（休職） 第８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、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。 （２）業務外の負傷又は疾病により、第31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。	（休職） 第８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、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。 （２）業務外の負傷又は疾病により、第31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。	（休職） 第８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、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。	（休職） 第８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、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。
（２）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）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。	（２）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）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。	（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。	（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。	（２）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）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。	（２）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）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）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。	（４）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。	（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。	（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。	（４）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。	（４）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。
（休職期間） 第10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。 （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	（休職期間） 第10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。 （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	（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	（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	（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。 （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	（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。 （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　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		
（２）前条第１項第２号から第４号までの事由によるとき　機構が必要と認める期間	（２）前条第１項第２号から第４号までの事由によるとき　機構が必要と認める期間	（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	（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	（２）前条第１項第２号から第４号までの事由によるとき　機構が必要と認める期間	（２）前条第１項第２号から第４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11条　休職期間中の給与は、日本年金機構特定業務契約職員給与規程（規程第33号。以下「特定業務契約職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。	（休職期間中の給与） 第11条　休職期間中の給与は、日本年金機構特定業務契約職員給与規程（規程第33号。以下「特定業務契約職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。	（休職期間中の給与） 第10条　休職期間中の給与は、日本年金機構アシスタント契約職員及びアシスタント職員給与規程（規程第34号。以下「アシスタント契約職員等給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。	（休職期間中の給与） 第10条　休職期間中の給与は、日本年金機構アシスタント契約職員及びアシスタント職員給与規程（規程第34号。以下「アシスタント契約職員等給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。	（休職期間中の給与） 第10条　休職期間中の給与は、日本年金機構アシスタント契約職員給与規程（規程第34号。以下「アシスタント契約職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。	（休職期間中の給与） 第10条　休職期間中の給与は、日本年金機構アシスタント契約職員給与規程（規程第34号。以下「アシスタント契約職員給与規程」という。）に別段の定めのある場合を除き支給しない。

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。	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。	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。	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。	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。	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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。	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。	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。	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。	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。	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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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　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。	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。	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。	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。	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。	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。	（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。	（定年） 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。	（定年） 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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。

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
（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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（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。	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。	（７）その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき。	（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　前条においてアシスタント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	（解雇予告） 第15条　前条においてアシスタント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。	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。	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。	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。	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。	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　特定業務契約職員が、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。	３　特定業務契約職員が、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。	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。	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。	３　アシスタント契約職員が、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。	３　アシスタント契約職員が、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。
		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。	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）	（解雇制限）	（解雇制限）	（解雇制限）	（解雇制限）	（解雇制限）
第16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、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。	第16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、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。	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。	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。	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、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。	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、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契約職員が第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。	（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契約職員が第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。	（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）産前産後のアシスタント職員が第33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。	（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）産前産後のアシスタント職員が第33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。	（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）産前産後のアシスタント契約職員が第32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。	（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）産前産後のアシスタント契約職員が第32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）	（業務の引継ぎ）	（業務の引継ぎ）	（業務の引継ぎ）	（業務の引継ぎ）	（業務の引継ぎ）
第17条　特定業務契約職員は、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。	第17条　特定業務契約職員は、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。	第17条　アシスタント職員は、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。	第17条　アシスタント職員は、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。	第16条　アシスタント契約職員は、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。	第16条　アシスタント契約職員は、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）	（貸与品等の返還）	（貸与品等の返還）	（貸与品等の返還）	（貸与品等の返還）	（貸与品等の返還）
第18条　特定業務契約職員は、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18条　特定業務契約職員は、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18条　アシスタント職員は、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18条　アシスタント職員は、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17条　アシスタント契約職員は、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17条　アシスタント契約職員は、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	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等	第４章　労働時間、休憩時間、休日及び休暇等
（労働時間制）	（労働時間制）	（労働時間制）	（労働時間制）	（労働時間制）	（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。	第19条　機構における労働時間制は、労基法第32条の２の規定に基づく労働時間制とする。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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）	（所定労働時間、始業時刻及び終業時刻）	（所定労働時間、始業時刻及び終業時刻）	（所定労働時間、始業時刻及び終業時刻）	（所定労働時間、始業時刻及び終業時刻）	（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契約職員の１日の所定労働時間は８時間とする。 ２　短時間勤務の特定業務契約職員の所定労働時間は労働契約を締結するときに職員ごとに定めるものとする。	第20条　フルタイム勤務の特定業務契約職員の１日の所定労働時間は８時間とする。 ２　短時間勤務の特定業務契約職員の所定労働時間は労働契約を締結するときに職員ごとに定めるものとする。	第20条　フルタイム勤務のアシスタント職員の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　短時間勤務のアシスタント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。	第20条　フルタイム勤務のアシスタント職員の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　短時間勤務のアシスタント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。	第19条　フルタイム勤務のアシスタント契約職員の１日の所定労働時間は８時間とする。 ２　短時間勤務のアシスタント契約職員の所定労働時間は労働契約を締結するときに職員ごとに定める。	第19条　フルタイム勤務のアシスタント契約職員の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　短時間勤務のアシスタント契約職員の所定労働時間は労働契約を締結するときに職員ごとに定める。
３　フルタイム勤務の特定業務契約職員の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　フルタイム勤務の特定業務契約職員の始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。	３　フルタイム勤務のアシスタント職員の始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。	３　フルタイム勤務のアシスタント職員の始業時刻及び終業時刻は、別表のとおりとする。	３　フルタイム勤務のアシスタント契約職員の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　フルタイム勤務のアシスタント契約職員の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。
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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。	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。		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）		（休憩時間）	（休憩時間）	（休憩時間）	
第21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。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。	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。	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。	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。	第20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。	第20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。

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
４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。	４　あらかじめ、指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えるものとする。
（所定休日） 第22条　所定休日は、次のとおりとする。	（所定休日） 第22条　所定休日は、次のとおりとし、第２０条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。	（所定休日） 第22条　所定休日は、次のとおりとし、第20条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。	（所定休日） 第22条　所定休日は、次のとおりとし、第20条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。	（所定休日） 第21条　所定休日は、次のとおりとする。	（所定休日） 第21条　所定休日は、次のとおりとし、第１９条第５項に規定する１週間につき２日以上となるように付与する。
（１）日曜日 （２）土曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）日曜日 （２）土曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日	（１）土曜日 （２）日曜日 （３）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 （４）年末年始（12月29日から31日まで、並びに１月２日及び１月３日） （５）その他機構が特に指定する日
２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、４週間に４日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、４週間に４日の休日を付与する。	２　機構は、労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）として、１週間に１日の休日を付与する。
３　前項に規定する４週間の起算日は平成22年１月１日とする。	３　前項に規定する４週間の起算日は平成22年１月１日とする。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を休日とすることがある。	３　前項に規定する４週間の起算日は平成22年１月１日とする。	
４　第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知し、同項に定める日と異なる日を休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第２０条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を所定休日とすることがある。	４　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第20条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知し、同項に定める日と異なる日を休日とすることがある。	３　機構は、第１項の規定にかかわらず、月間勤務計画により通知した上で、第１９条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、第１項に定める日と異なる日を休日とすることがある。
５　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知して休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知して休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。			５　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知して休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。	４　機構は、業務の都合により、あらかじめ通知した上で、第１９条第１項に定める１週間の労働時間の範囲内において、所定休日を他の日に振り替えることがある。この場合においては、機構は前日までにその通知を行う。
（１年単位の変形労働時間制） 第23条　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、特定業務契約職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	（変形労働時間制） 第23条　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、特定業務契約職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法第３２条の４の規定に基づき、特定業務契約職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	（変形労働時間制） 第23条　機構は、労基法第32条の２の規定に基づき、アシスタント職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法32条の４の規定に基づき、アシスタント職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	（変形労働時間制） 第23条　機構は、労基法第32条の２の規定に基づき、アシスタント職員の全部又は一部について、就業規則又は労使協定の定めるところにより、１箇月単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法32条の４の規定に基づき、アシスタント職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	（１年単位の変形労働時間制） 第22条　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、アシスタント契約職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。	（１年単位の変形労働時間制） 第22条　機構は、労基法第32条の４の規定に基づき、アシスタント契約職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。 ２　機構は、労基法32条の４の規定に基づき、アシスタント契約職員の全部又は一部について、労使協定の定めるところにより、１年単位の変形労働時間制により勤務を命ずることがある。
（事業場外労働に対する労働時間のみなし） 第24条　特定業務契約職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	（事業場外労働に対する労働時間のみなし） 第24条　特定業務契約職員が出張その他事業場外において労働し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間勤務したものとみなす。 ２　前項の規定にかかわらず、所属長からの指示に基づき、所定労働時間を超えて勤務したことが明確な場合は、実働時間によるものとする。	（時間外又は休日における勤務） 第24条　機構は、業務上必要がある場合は、アシスタント職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。 ４　アシスタント職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	（時間外又は休日における勤務） 第24条　機構は、業務上必要がある場合は、アシスタント職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。 ４　アシスタント職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	（時間外又は休日における勤務） 第23条　機構は、業務上必要がある場合は、アシスタント契約職員に対し、第19条の所定労働時間を超えて、又は第21条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。 ４　アシスタント契約職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	（時間外又は休日における勤務） 第23条　機構は、業務上必要がある場合は、アシスタント契約職員に対し、第19条の所定労働時間を超えて、又は第21条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。 ４　アシスタント契約職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
（時間外・休日勤務に対する代休） 第25条　機構は、業務上必要がある場合は、特定業務契約職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。 ４　特定業務契約職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	（時間外・休日勤務に対する代休） 第25条　機構は、業務上必要がある場合は、特定業務契約職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命ずることがある。 ２　前項の勤務が、労基法第32条に規定する法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、労基法第36条第１項の規定するところにより、労使協定に定める範囲でこれを命ずるものとする。 ３　前２項の休日勤務は時間単位で命ずることがある。 ４　特定業務契約職員は、前３項の規定に基づき時間外又は休日における勤務を命じられた場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。	（時間外・休日勤務に対する代休） 第25条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行ったアシスタント職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	（時間外・休日勤務に対する代休） 第25条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行ったアシスタント職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	（時間外・休日勤務に対する代休） 第24条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行ったアシスタント契約職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。	（時間外・休日勤務に対する代休） 第24条　機構は、その命により時間外又は休日に勤務を行ったアシスタント契約職員に対し、必要に応じて、時間外又は休日勤務８時間ごとに１日の代休を与えることがある。 ２　代休は、時間外又は休日の勤務を行った月に付与するものとする。

特定業務契約職員就業規則／平成２２年１月１日	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
３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	３　時間外勤務について代休を付与する場合には、当月の時間外勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。
４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。	４　休日勤務について代休を付与する場合には、当月の休日勤務の時間数からその代休付与日数に所定労働時間を乗じた時間数を控除する。ただし、控除した時間数に係る休日割増分に相当する給与は翌月に支給する。
５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。	５　機構が代休を与える場合は、事前に通知する。
（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）	（災害時等の勤務）
第27条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、特定業務契約職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第27条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、特定業務契約職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第26条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第26条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第20条の所定労働時間を超えて、又は第22条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第25条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第19条の所定労働時間を超えて、又は第21条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。	第25条　機構は、災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第19条の所定労働時間を超えて、又は第21条の所定休日に勤務を命じることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、又は法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可又は事後の届出により、これを命ずるものとする。
（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）	（妊産婦である職員の時間外・休日勤務等の制限）
第28条　妊娠中又は産後１年を経過しない特定業務契約職員が請求した場合には、第25条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第28条　妊娠中又は産後１年を経過しない特定業務契約職員が請求した場合には、第25条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第27条　妊娠中又は産後１年を経過しないアシスタント職員が請求した場合には、第24条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第27条　妊娠中又は産後１年を経過しないアシスタント職員が請求した場合には、第24条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第26条　妊娠中又は産後１年を経過しないアシスタント契約職員が請求した場合には、第23条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。	第26条　妊娠中又は産後１年を経過しないアシスタント契約職員が請求した場合には、第23条第２項及び前条の規定にかかわらず、法定労働時間を超える勤務及び法定休日の勤務を命じない。午後10時から翌日午前５時までの勤務についても同様とする。
（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）	（育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限）
第29条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の特定業務契約職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第25条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員及びアシスタント契約職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「契約職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第29条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の特定業務契約職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第25条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員及びアシスタント契約職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「エルダー職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第28条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲のアシスタント職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第24条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員、アシスタント契約職員、特定業務職員及びアシスタント職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「エルダー職員等育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第28条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲のアシスタント職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第24条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員、アシスタント契約職員、特定業務職員及びアシスタント職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「エルダー職員等育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第27条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲のアシスタント契約職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第23条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員及びアシスタント契約職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「契約職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。	第27条　小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲のアシスタント契約職員が時間外勤務の短縮及び深夜労働時の制限を請求した場合は、第23条第２項の規定にかかわらず、日本年金機構エルダー職員、特定業務契約職員及びアシスタント契約職員育児・介護休業等に関する規程（規程第30号。以下「契約職員育児介護休業規程」という。）の定めるところによる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。
（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）	（育児時間）
第30条　機構は、１歳に満たない子を養育する特定業務契約職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第30条　機構は、１歳に満たない子を養育する特定業務契約職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第29条　機構は、１歳に満たない子を養育するアシスタント職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第29条　機構は、１歳に満たない子を養育するアシスタント職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第28条　機構は、１歳に満たない子を養育するアシスタント契約職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。	第28条　機構は、１歳に満たない子を養育するアシスタント契約職員が育児時間を請求した場合には、休憩時間のほか、１日について２回、１回について30分の育児時間を与える。
２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。	２　育児時間を取得した時間については、給与を支給しない。
（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）	（年次有給休暇）
第31条　年次有［給］休暇は、採用時から６ヵ月間継続勤務し所定労働日の８割以上出勤した者に対して10日を、その後１年間継続勤務するごとに当該１年間において所定労働日の８割以上出勤した者に次表のとおり継続勤務期間に応じた日数を付与する。	第31条　年次有［給］休暇は、採用時から６ヵ月間継続勤務し所定労働日の８割以上出勤した者に対して10日を、その後１年間継続勤務するごとに当該１年間において所定労働日の８割以上出勤した者に次表のとおり継続勤務期間に応じた日数を付与する。	第30条　機構は、４月１日から３月31日又は10月１日から９月30日までのいずれかを１休暇年度とし、前年度の所定労働日の８割以上出勤したアシスタント職員に、次表のとおり年次有給休暇を付与する。	第30条　機構は、４月１日から３月31日又は10月１日から９月30日までのいずれかを１休暇年度とし、前年度の所定労働日の８割以上出勤したアシスタント職員に、次表のとおり年次有給休暇を付与する。	第29条　年次有［給］休暇は、６ヵ月以上の労働契約を締結し、採用時から６ヵ月間継続勤務し所定労働日の８割以上出勤した者に対して10日を、その後１年間継続勤務するごとに当該１年間において所定労働日の８割以上出勤した者に次表のとおり継続勤務期間に応じた日数を付与する。	第29条　年次有［給］休暇は、６ヵ月以上の労働契約を締結し、採用時から６ヵ月間継続勤務し所定労働日の８割以上出勤した者に対して10日を、その後１年間継続勤務するごとに当該１年間において所定労働日の８割以上出勤した者に次表のとおり継続勤務期間に応じた日数を付与する。
（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）
２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定めるアシスタント契約職員については年間所定労働日数が216日以下）のアシスタント契約職員に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。	２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定めるアシスタント契約職員については年間所定労働日数が216日以下）のアシスタント契約職員に対しては、次表のとおり労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。
（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）	（表、略）
３　前２項においては、採用後はじめて迎える４月１日又は10月１日をもって６ヵ月間の継続勤務とみなす。	３　前２項においては、採用後はじめて迎える４月１日又は10月１日をもって６ヵ月間の継続勤務とみなす。	３　前２項において、アシスタント職員の勤続期間は、労働契約の期間の定めのある職員（以下「有期雇用職員」という。）としての勤続期間と通算する。また、休暇年度については、有期雇用職員としての取扱いを引き継ぐこととする。	３　前２項において、アシスタント職員の勤続期間は、労働契約の期間の定めのある職員（以下「有期雇用職員」という。）としての勤続期間と通算する。また、休暇年度については、有期雇用職員としての取扱いを引き継ぐこととする。	３　前２項においては、採用後はじめて迎える４月１日又は10月１日をもって６ヵ月間の継続勤務とみなす。	３　前２項においては、採用後はじめて迎える４月１日又は10月１日をもって６ヵ月間の継続勤務とみなす。
４　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日、半日又は労基法第３９条第４項の規定による労使協定で定める範囲内で１時間を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日、半日又は労基法第39条第４項の規定による労使協定で定める範囲内で１時間を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日、半日又は労基法第39条第４項の規定による労使協定で定める範囲内で１時間を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。	４　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とし、次の各号に定めるところによりこれを付与する。
（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。	（１）１日単位の年次有給休暇は、労働日を単位として付与する。
（２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。	（２）半日単位の年次有給休暇は、２回をもって１日単位の年次有給休暇として取り扱う。

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
（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。	（３）半日単位の年次有給休暇は、指定した勤務の始業時刻後４時間以内又は終業時刻前４時間以内のいずれかを単位として付与するものとし、勤務時間の途中には付与しない。
	（４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数（時間に満たない端数があるときは、これを切上げたものとする。）をもって１日とする。	（４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数（時間に満たない端数があるときは、これを切上げたものとする。）をもって１日とする。	（４）時間単位の年次有給休暇を日に換算する場合には、１日の所定労働時間数（時間に満たない端数があるときは、これを切上げたものとする。）をもって１日とする。		
	（５）時間単位の年次有給休暇は、４月１日から３月３１日又は１０月１日から９月３０日までの１休暇年度において５日（第２項に規定する継続して勤務した時間が６か月の場合の付与日数又は第７項ただし書きに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。	（５）時間単位の年次有給休暇は、１休暇年度において５日（第７項ただし書きに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。	（５）時間単位の年次有給休暇は、１休暇年度において５日（第７項ただし書きに規定する保有日数が５日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。		
５　年次有給休暇を取得しようとする職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとする職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとするアシスタント職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとするアシスタント職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとするアシスタント契約職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。	５　年次有給休暇を取得しようとするアシスタント契約職員は、所定の手続により、機構に事前申請を行わなければならない。ただし、申請のあった時季に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。
６　特定業務契約職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　特定業務契約職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　アシスタント職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　アシスタント職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　アシスタント契約職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。	６　アシスタント契約職員がやむを得ない理由により欠勤を事前に届け出ることができず、事後の申出を機構が承認したときは、当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、機構が承認しない欠勤については、この限りでない。
７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分（１日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）を含め、40日を限度とする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。また、有期雇用職員としての年次有給休暇の残日数のうち、付与期日から２年を経過していないものについては、これを繰り越すものとする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分を含め、40日を限度とする。また、有期雇用職員としての年次有給休暇の残日数のうち、付与期日から２年を経過していないものについては、これを繰り越すものとする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分（１日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）を含め、40日を限度とする。	７　年次有給休暇は、付与期日から２年間これを取得できるものとする。ただし、年次有給休暇の保有日数は、前年度からの繰り越し分（１日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）を含め、40日を限度とする。
８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第33条から第37条に定める休暇の期間 （３）第39条に定める育児・介護休業の期間 （４）第９条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第９条第１項第２号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第３号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第33条から第37条の２に定める休暇の期間 （３）第39条に定める育児・介護休業の期間 （４）第９条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第９条第１項第２号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第３号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第32条から第38条に定める休暇の期間 （３）第40条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第32条から第38条に定める休暇の期間 （３）第40条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第３号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第４号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第31条から第35条に定める休暇の期間 （３）第37条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第２号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第３号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間	８　年次有給休暇の付与順序は、繰り越された年次有給休暇から優先付与するものとする。 ９　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たり、次の各号の期間は出勤したものとみなす。 （１）本条に定める年次有給休暇を取得した期間 （２）第31条から第35条に定める休暇の期間 （３）第37条に定める育児・介護休業の期間 （４）第８条第１項第１号に定める休職の期間 （５）第８条第１項第２号に定める刑事事件が裁判所の判決で無罪となったときの休職期間、及び同条第１項第３号に定める職員制裁審査委員会の審査の結果が不問になったときの休職期間
10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。	10　年次有給休暇を取得した期間については、所定労働時間勤務した場合に通常支払われる給与を支給する。
（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）	（病気休暇）
第32条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第32条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	第31条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第31条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える。	第30条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える（ただし、６ヵ月以上の労働契約を締結している者又は６ヵ月以上の継続勤務している者に限る）。	第30条　機構は、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理由によるものと認められる場合には、医師の診断書に基づき病気休暇を与える（ただし、６ヵ月以上の労働契約を締結している者又は６ヵ月以上の継続勤務している者に限る）。
２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、10日を限度とする。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、10日を限度とする。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、90日を限度とする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、10日を限度とする。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。	２　病気休暇の期間は、機構が療養のため勤務しないことをやむを得ないと認める必要最小限の期間とし、10日を限度とする。ただし、労働契約の期間を超えないものとする。なお、病気休暇取得後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、再度病気休暇を取得するときは、当該傷病による病気休暇期間は通算する。
３　特定業務契約職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　特定業務契約職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　アシスタント職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　アシスタント職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　アシスタント契約職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。	３　アシスタント契約職員は、第１項の病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかったときは、その事由を付して事後に承認を求めることができる。
４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。	４　第１項の病気休暇が長期におよぶときは、医師に対して疾病の状況について機構が確認することがある。
５　機構は、病気休暇を取得した特定業務契約職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得した特定業務契約職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得したアシスタント職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得したアシスタント職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得したアシスタント契約職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。	５　機構は、病気休暇を取得したアシスタント契約職員に対して、必要に応じ、機構の指定する医師の診断を受けさせることがある。
６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	６　病気休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）	（生理休暇）
第33条　機構は、生理日の就業が著しく困難な特定業務契約職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第33条　機構は、生理日の就業が著しく困難な特定業務契約職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第32条　機構は、生理日の就業が著しく困難なアシスタント職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第32条　機構は、生理日の就業が著しく困難なアシスタント職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第31条　機構は、生理日の就業が著しく困難なアシスタント契約職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。	第31条　機構は、生理日の就業が著しく困難なアシスタント契約職員から請求があった場合は、必要な期間の休暇を与える。
２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　生理休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
（産前・産後休暇） 第34条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の特定業務契約職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第34条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の特定業務契約職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第33条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のアシスタント職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第33条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のアシスタント職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第32条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のアシスタント契約職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。	（産前・産後休暇） 第32条　機構は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のアシスタント契約職員から請求があった場合は、請求があった期間の休暇を与える。

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　機構は、出産した特定業務契約職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した特定業務契約職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。	２　機構は、出産した特定業務契約職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過した特定業務契約職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。	２　機構は、出産したアシスタント職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過したアシスタント職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。	２　機構は、出産したアシスタント職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過したアシスタント職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。	２　機構は、出産したアシスタント契約職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過したアシスタント契約職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。	２　機構は、出産したアシスタント契約職員には、産後８週間を経過する日までの休暇を与える。ただし、産後６週間を経過したアシスタント契約職員から請求があった場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。
３　特定業務契約職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。	３　特定業務契約職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。	３　アシスタント職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。	３　アシスタント職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。	３　アシスタント契約職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。	３　アシスタント契約職員が第１項の産前休暇を請求する場合には、出産予定日を証明する書類を添付しなければならない。
４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	４　産前・産後休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
（母性健康管理）	（母性健康管理）	（母性健康管理）	（母性健康管理）	（母性健康管理）	（母性健康管理）
第35条　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務契約職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。	第35条　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務契約職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。	第34条　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。	第34条　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。	第33条　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント契約職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。	第33条　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント契約職員から、所定労働時間内に母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があった場合は、次の範囲で休暇を与える。
（１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回	（１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回	（１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回	（１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回	（１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回	（１）産前の場合 妊娠23週まで　４週に１回 妊娠24週から35週まで　２週に１回 妊娠36週から出産まで　１週に１回
ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間	ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間	ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間	ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間	ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間	ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合には、その指示により必要な期間
（２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間	（２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間	（２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間	（２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間	（２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間	（２）産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な期間
２　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務契約職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。	２　妊娠中又は出産後１年を経過しない特定業務契約職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。	２　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。	２　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、前項の休暇のほか次の各号に定める措置を講ずる。	２　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント契約職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の各号に定める措置を講ずる。	２　妊娠中又は出産後１年を経過しないアシスタント契約職員から、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の各号に定める措置を講ずる。
（１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤	（１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤	（１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤	（１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤	（１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤	（１）通勤時の混雑を避けるよう指導された場合、原則として１時間の勤務時間の短縮、又は１時間以内の時差出勤
（２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加	（２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加	（２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加	（２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加	（２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加	（２）休憩時間について指導された場合、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加
（３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置	（３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置	（３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置	（３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置	（３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置	（３）妊娠中又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあると指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮又は休業等の措置
３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。	３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。	３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。	３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。	３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。	３　母性健康管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。
（子の看護休暇）	（子の看護休暇）	（子の看護休暇）	（子の看護休暇）	（子の看護休暇）	（子の看護休暇）
第36条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定業務契約職員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の看護のために、１休暇年度につき５日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。	第36条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定業務契約職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間を限度として（当該子が２人以上の場合は１０日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。	第35条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育するアシスタント職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間（当該子が２人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。	第35条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育するアシスタント職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の看護のために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、１休暇年度につき５日間（当該子が２人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。	第34条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育するアシスタント契約職員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の看護のために、１休暇年度につき５日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。	第34条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育するアシスタント契約職員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の看護のために、１休暇年度につき５日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。
２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第３６条の２　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をする特定業務契約勝因は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は１０日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次のものをいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であって特定業務契約職員が同居し、かつ、扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない	２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第36条　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をするアシスタント職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であってアシスタント職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第36条　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をするアシスタント職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であってアシスタント職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第36条　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をするアシスタント契約職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であってアシスタント職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	２　子の看護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。 （介護休暇） 第36条　要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院の付添い等）をするアシスタント契約職員は、１休暇年度につき５日間（当該家族が２人以上の場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。 ２　前項の要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。 （１）配偶者 （２）父母 （３）子 （４）配偶者の父母 （５）祖父母、兄弟姉妹又は孫であってアシスタント職員が同居し、かつ扶養している者 （６）上記以外の家族で機構の認めた者 ３　介護休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
（特別休暇）	（特別休暇）	（特別休暇）	（特別休暇）	（特別休暇）	（特別休暇）
第37条　次の各号に掲げる事由により特定業務契約職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。	第37条　次の各号に掲げる事由により特定業務契約職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。	第37条　次の各号に掲げる事由によりアシスタント職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。	第37条　次の各号に掲げる事由によりアシスタント職員が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。	第35条　次の各号に掲げる事由によりアシスタント契約職員（６ヵ月以上の労働契約を締結している者又は６ヵ月以上の継続勤務している者に限る。ただし、第７号に掲げる事由は除く。）が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。	第35条　次の各号に掲げる事由によりアシスタント契約職員（６ヵ月以上の労働契約を締結している者又は６ヵ月以上の継続勤務している者に限る。ただし、第７号に掲げる事由は除く。）が勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間の特別休暇を与える。
（１）特定業務契約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	（１）特定業務契約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	（１）アシスタント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	（１）アシスタント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	（１）アシスタント契約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	（１）アシスタント契約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
（２）特定業務契約職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	（２）特定業務契約職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	（２）アシスタント職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	（２）アシスタント職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	（２）アシスタント契約職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間	（２）アシスタント契約職員が証人、鑑定人、参考人、裁判員等として国会、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　必要と認められる期間

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
（３）特定業務契約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その必要と認められる期間	（３）特定業務契約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その必要と認められる期間	（３）アシスタント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その必要と認められる期間	（３）アシスタント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その必要と認められる期間	（３）アシスタント契約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　その必要と認められる期間	（３）アシスタント契約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　その必要と認められる期間
（４）特定業務契約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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	（４）特定業務契約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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	（４）アシスタント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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	（４）アシスタント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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	（４）アシスタント契約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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間	（４）アシスタント契約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　結婚の日から５日前から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの期間内における連続する５日の範囲内の期間
（５）特定業務契約職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）特定業務契約職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）アシスタント職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）アシスタント職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）アシスタント契約職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間	（５）アシスタント契約職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産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期間内における２日の範囲内の期間
（６）特定業務契約職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育する特定業務契約職員が、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	（６）特定業務契約職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育する特定業務契約職員が、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	（６）アシスタント職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育するアシスタント職員が、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	（６）アシスタント職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育するアシスタント職員が、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	（６）アシスタント契約職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育するアシスタント契約職員が、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	（６）アシスタント契約職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後８週間を経過する日までの期間において、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。）を養育するアシスタント契約職員が、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
（７）特定業務契約職員の親族が死亡した場合で、特定業務契約職員が葬儀、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次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日	（７）特定業務契約職員の親族が死亡した場合で、特定業務契約職員が葬儀、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次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日	（７）アシスタント職員の親族が死亡した場合で、アシスタント職員が葬儀、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次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日	（７）アシスタント職員の親族が死亡した場合で、アシスタント職員が葬儀、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次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日	（７）アシスタント契約職員の親族が死亡した場合で、アシスタント契約職員が葬儀、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日	（７）アシスタント契約職員の親族が死亡した場合で、アシスタント契約職員が葬儀、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　次の親族の種別に応じ、そこに掲げる連続する日数の範囲内の期間 イ　配偶者、父母　７日 ロ　子　５日 ハ　祖父母、配偶者の父母　３日 ニ　子の配偶者　１日
	（８）特定業務契約職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間	（８）アシスタント職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間	（８）アシスタント職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間		（８）アシスタント契約職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで機構が認め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、業務上支障がなく、その勤務しないことが相当であると認められるとき　１休暇年度において５日の範囲内の期間
２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。	２　前項の特別休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前の承認を得ることができなかった場合には、その事由を付して事後に承認を受けることができる。
３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。	３　機構は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。
４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50％の給与を支給する。	４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50％の給与を支給する。	４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50％の給与を支給する。	４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50％の給与を支給する。	４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50％の給与を支給する。	４　第１項第１号及び第２号の特別休暇を取得した期間については、50％の給与を支給する。
５　第１項第３号、第４号、第５号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号、第４号、第５号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号、第４号、第５号、第６号及び第８号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号、第４号、第５号、第６号及び第８号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号、第４号、第５号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。	５　第１項第３号、第４号、第５号及び第６号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給しない。
６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （ライフサポート休暇） 第３７条の２　機構は、４月１日に在職する特定業務契約職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を２日間付与する。 ２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める特定業務契約職員については、所定労働日数が216日以下）の特定業務職員に対しては、ライフサポート休暇を付与しない。 ３　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する２労働日を限度として取得できるものとする。 ４　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ５　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ６　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （ライフサポート休暇） 第38条　機構は、４月１日に在職するアシスタント職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を２日間付与する。 ２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定めるアシスタント職員については、所定労働日数が216日以下）のアシスタント職員に対しては、ライフサポート休暇を付与しない。 ３　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する２労働日を限度として取得できるものとする。 ４　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ５　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ６　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （ライフサポート休暇） 第38条　機構は、４月１日に在職するアシスタント職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を２日間付与する。 ２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定めるアシスタント職員については、所定労働日数が216日以下）のアシスタント職員に対しては、ライフサポート休暇を付与しない。 ３　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する２労働日を限度として取得できるものとする。 ４　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ５　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ６　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。	６　第１項第７号の特別休暇を取得した期間については、給与を支給する。 （ライフサポート休暇） 第３５条の２　機構は、４月１日に在職するアシスタント契約職員に対して、１休暇年度につきライフサポート休暇を２日間付与する。 ２　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が30時間未満であり、かつ所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定めるアシスタント契約職員については、所定労働日数が216日以下）のアシスタント契約職員に対しては、ライフサポート休暇を付与しない。 ３　ライフサポート休暇は、１休暇年度内において１回に限り取得することができる。ただし、ライフサポート休暇を取得した日から連続する２労働日を限度として取得できるものとする。 ４　ライフサポート休暇の単位は１日とする。 ５　第１項のライフサポート休暇を取得する場合は、あらかじめ機構の承認を得なければならない。 ６　ライフサポート休暇を取得した期間については、給与を支給する。
（その他の事項）	（その他の事項）	（その他の事項）	（その他の事項）	（その他の事項）	（その他の事項）
第38条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	第38条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	第39条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	第39条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	第36条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。	第36条　この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関し必要な事項について、日本年金機構職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する規程（規程第28号）の定めるところによる。
第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）	第５章　育児・介護休業等 （育児・介護休業等）

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
第39条　特定業務契約職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、契約職員育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　特定業務契約職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、契約職員育児介護休業規程の定めるところによる。	第39条　特定業務契約職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、エルダー職員育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　特定業務契約職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、エルダー職員育児介護休業規程の定めるところによる。	第40条　アシスタント職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　アシスタント職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。	第40条　アシスタント職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　アシスタント職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。	第37条　職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、契約職員育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、契約職員育児介護休業規程の定めるところによる。	第３７条　職員の育児休業及び育児のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。 ２　職員の介護休業及び介護のための短時間勤務等については、エルダー職員等育児介護休業規程の定めるところによる。
第６章　給与 （給与） 第40条　特定業務契約職員の給与については、特定業務契約職員給与規程の定めるところによる。	第６章　給与 （給与） 第40条　特定業務契約職員の給与については、特定業務契約職員給与規程の定めるところによる。 第６章の２　報奨金 （報奨金） 第４０条の２　特定業務職員の報奨金については、日本年金機構エルダー職員等報奨金規定（規定第６５号）の定めるところによる。	第６章　給与 （給与） 第41条　アシスタント職員の給与については、アシスタント契約職員等給与規程の定めるところによる。 第６章の２　報奨金 （報奨金） 第４１条の２　アシスタント職員の報奨金については、日本年金機構エルダー職員等報奨金規定（規定第６５号）の定めるところによる。	第６章　給与 （給与） 第41条　アシスタント職員の給与については、アシスタント契約職員等給与規程の定めるところによる。 第６章の２　報奨金 （報奨金） 第４１条の２　アシスタント職員の報奨金については、日本年金機構エルダー職員等報奨金規定（規定第６５号）の定めるところによる。	第６章　給与 （給与） 第38条　アシスタント契約職員の給与については、アシスタント契約職員給与規程の定めるところによる。 第６章の２　報奨金 （報奨金） 第３８条の２　アシスタント契約職員の報奨金については、日本年金機構エルダー職員等報奨金規定（規定第６５号）の定めるところによる。	第６章　給与 （給与） 第38条　アシスタント契約職員の給与については、アシスタント契約職員給与規程の定めるところによる。 第６章の２　報奨金 （報奨金） 第３８条の２　アシスタント契約職員の報奨金については、日本年金機構エルダー職員等報奨金規定（規定第６５号）の定めるところによる。
第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第41条　特定業務契約職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　特定業務契約職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　特定業務契約職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　特定業務契約職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第42条　機構又は特定業務契約職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第43条　特定業務契約職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。	第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第41条　特定業務契約職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　特定業務契約職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　特定業務契約職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　特定業務契約職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第42条　機構又は特定業務契約職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第43条　特定業務契約職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。	第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第42条　アシスタント職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　アシスタント職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　アシスタント職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　アシスタント職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第43条　機構又はアシスタント職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第44条　アシスタント職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。	第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第42条　アシスタント職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　アシスタント職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　アシスタント職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　アシスタント職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第43条　機構又はアシスタント職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第44条　アシスタント職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。	第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第39条　アシスタント契約職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　アシスタント契約職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　アシスタント契約職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　アシスタント契約職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第40条　機構又はアシスタント契約職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第41条　アシスタント契約職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。	第７章　安全衛生及び災害補償 （自己保健義務） 第39条　アシスタント契約職員は、日頃から自らの健康の維持・増進を図らなければならない。 ２　アシスタント契約職員は、機構が指定する医師又は歯科医師の健康診断を受診しなければならない。 ３　アシスタント契約職員は、自らが心身の異常又は著しい疲労等により勤務に支障を来たすと判断した場合には、速やかに医師の診断書を添付して機構に申し出るとともにその回復のための療養に努めなければならない。 ４　アシスタント契約職員は、第２項の健康診断の結果、機構が行う医師又は保健師による保健指導を受けたときは、その指導に誠実に従い、自己の健康の回復と保持増進に努めなければならない。 （安全衛生規程の遵守） 第40条　機構又はアシスタント契約職員は、日本年金機構安全衛生規程（規程第37号）を遵守し、機構における安全衛生の確保に努めなければならない。 （災害補償） 第41条　アシスタント契約職員が業務上若しくは通勤により負傷し、又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び日本年金機構職員労働者災害補償規程（規程第38号）の定めるところによる。
第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第44条　機構は、特定業務契約職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び特定業務契約職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第45条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。	第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第44条　機構は、特定業務契約職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及び特定業務契約職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第45条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。	第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第45条　機構は、アシスタント職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及びアシスタント職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第46条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。	第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第45条　機構は、アシスタント職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及びアシスタント職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第46条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。	第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第44条　機構は、アシスタント契約職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及びアシスタント契約職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第43条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。	第８章　表彰及び制裁 （表彰） 第44条　機構は、アシスタント契約職員が次のいずれかに該当するときは表彰する。 （１）業務上特に顕著な功績があった場合 （２）社会的に顕著な功績があり、機構及びアシスタント契約職員にとって特に名誉となる場合 （３）その他特に必要があると認められる場合 ２　表彰の取扱いについては、日本年金機構職員表彰規程（規程第39号）の定めるところによる。 （制裁） 第43条　機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、制裁を行う。 ２　制裁の取扱いについては、職員制裁規程の定めるところによる。
第９章　教育訓練 （教育訓練） 第46条　機構は、特定業務契約職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　特定業務契約職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。	第９章　教育訓練 （教育訓練） 第46条　機構は、特定業務契約職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　特定業務契約職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。	第９章　教育訓練 （教育訓練） 第47条　機構は、アシスタント職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　アシスタント職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。	第９章　教育訓練 （教育訓練） 第47条　機構は、アシスタント職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　アシスタント職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。	第９章　教育訓練 （教育訓練） 第44条　機構は、アシスタント契約職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　アシスタント契約職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。	第９章　教育訓練 （教育訓練） 第44条　機構は、アシスタント契約職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。 ２　アシスタント契約職員は、機構から教育訓練を受けるよう指示された場合には、特段の事由がない限りこれを拒むことができない。
第10章　雑則 （改廃） 第47条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第48条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成22年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第10章　雑則 （改廃） 第47条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成22年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第10章　雑則 （改廃） 第48条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第49条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成27年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第10章　雑則 （改廃） 第48条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第49条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成27年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第10章　雑則 （改廃） 第45条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第46条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成22年１月１日から施行する。 （期間の計算）	第10章　雑則 （改廃） 第45条　この規則の改廃については、理事長が決定する。 （規則の解釈等） 第46条　この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事長が決定する。 附則 （施行期日） 第１条　この規則は、平成22年１月１日から施行する。 （期間の計算）

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
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日に採用する特定業務契約職員の労働契約の期間については、第３条第１項の規定にかかわらず平成23年３月31日までの１年３ヵ月とすることができる。	第３条　平成22年１月１日に採用する特定業務契約職員の労働契約の期間については、第３条第１項の規定にかかわらず平成23年３月31日までの１年３ヵ月とすることができる。 ２　前項により労働契約の期間を１年３か月とした特定業務契約職員については、第３条第２項の規定にかかわらず、労働契約の期間を通算して５年３カ月を限度とすることができる
第４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６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。	第４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６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。
	アソシエイト職員

アシスタント職員就業規則	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。	第２条　期間の計算は、民法の定めるところによる。

出典：特定業務職員就業規則／平成２７年１月１日

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日に採用するアシスタント契約職員の労働契約の期間については、第３条第１項の規定にかかわらず平成23年３月31日までの１年３ヵ月とすることができる。	第３条　平成22年１月１日に採用するアシスタント契約職員の労働契約の期間については、第３条第１項の規定にかかわらず平成23年３月31日までの１年３ヵ月とすることができる。
第４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６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。	第４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６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。

出典：特定業務契約職員就業規則／平成２２年１月１日