

○独立行政法人国民生活センター就業規程

平成 15 年 10 月 1 日 規程第 3 号
最終改正 令和 5 年 3 月 22 日 規程第 17 号

第 1 章 総 則

(目的)

第 1 条 この規程は、独立行政法人国民生活センター(以下「センター」という。)の職員の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲等)

第 2 条 職員の就業に関しては、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)その他の法令の定めるところによるほか、この規程の定めるところによる。

2 この規程において職員とは、独立行政法人通則法(平成 14 年法律第 98 号)第 26 条の規定により理事長がセンターの職員として任命した者をいう。

3 センターに雇用された者で職員以外の者の就業に関しては、理事長が別に定めるところによる。

(服務)

第 3 条 職員は、法令及びこの規程その他センターの諸規程を守り、上司の指示に従い、誠実に自己の職務に精励し、互いに協力してセンターの目的の完遂に努めなければならない。

(禁止行為)

第 4 条 職員は次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) センターの名誉を毀損し又は利益を害すること。
- (2) 職務上知り得た秘密を漏らすこと。
- (3) 理事長の許可なく他の事業又は業務に従事すること。
- (4) 職務上必要がある場合のほか、みだりにセンターの名称又は自己の職名を使用すること。
- (5) センターの秩序又は職場規律をみだすこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第 4 条の 2 職員は、職務上の地位や人間関係などの職場(職員が通常就業している場所以外の業務を遂行する場所を含む。)内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の職員(他の事業主が雇用する労働者等及び

求職者を含む。以下、第4条の5まで同じ。)の就業環境等を害するようなことをしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第4条の3 職員は、性的言動により他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境等を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第4条の4 職員は、妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員の就業環境等を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第4条の5 職員は、前3条に規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境等を害するようなことをしてはならない。

(公益通報者の保護)

第4条の6 センターは、職員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

(承認を要する行為)

第5条 職員は、業務に関して新聞、雑誌等に寄稿し、又は講演等をしようとするときは、理事長の承認を受けなければならない。

(人事上の届出義務)

第6条 職員は、次の場合には、すみやかに理事長に届け出なければならない。

- (1) 現住所の変更
- (2) 改姓又は改名
- (3) 扶養家族の異動
- (4) 結婚
- (5) 履歴の変更
- (6) 特に資格を持つ場合にはその資格得喪
- (7) その他人事管理上必要と認められる事項

第2章 勤務

(勤務時間及び休憩時間)

第7条 職員の勤務時間は、1日7時間45分、1週間について38時間45分とし、始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。ただし、職員は、午前8時30分から午後5時15分まで、又は午前9時から午後5時45分までの勤務時間を選択することができる。

- (1) 始業時刻 午前9時30分
 - (2) 終業時刻 午後6時15分
 - (3) 休憩時間 正午から午後1時まで
- 2 理事長は業務上必要その他やむを得ない事情があるときは、労働基準法第34条第2項の書面による協定により、前項の規定にかかわらず、前項に定める始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間を変更することができる。
- 3 第1項に定める1週間は土曜日から起算する連続した7日間をいう。

(育児短時間勤務)

- 第7条の2 3歳未満の子を養育する職員は、申し出ることにより、前条の規定にかかわらず、1日の勤務時間を6時間とすることができる。
- 2 3歳以上で小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、前条の規定にかかわらず、1日の勤務時間を7時間とすることができる。
- 3 前2項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(介護短時間勤務)

- 第7条の3 要介護状態にある家族を介護する職員であって、介護休業を取得していない職員が申し出たときは、第7条の規定に関わらず、勤務時間を1日6時間とすることができる。
- 2 前項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする職員は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始する日の2週間前までに、別に定める様式により理事長に申し出なければならない。

(休日)

- 第8条 休日は、次のとおりとする。
- (1) 日曜日及び土曜日
 - (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
 - (3) 年末年始（12月29日から同月31日までの日並びに1月2日及び同月3日）
 - (4) その他理事長が特に指定する日
- 2 理事長は、業務の都合により必要と認めるときは、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることができる。この場合において、振り替えられた休日の勤務は、平日どおりとし、休日勤務の規定は、これを適用しない。
- 3 休日のうち、労働基準法（昭和22年4月7日法律49号）第35条第1項に定める法定休日は日曜日とする。

(年次有給休暇)

第9条 職員は、毎年度20日の年次有給休暇（以下「年次休暇」という。）を受けることができる。

2 年度の中途において採用された職員がその年度に受けることができる年次休暇の日数は、次のとおりとする。

採用月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休暇日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

3 職員が年次休暇を受けようとするときは、あらかじめ所定の手続により理事長の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事情により承認を受けることができなかった場合には、すみやかにその事由を付して理事長に届け出なければならない。

4 職員は前項の場合において、センターの業務上の特別の必要があるときには、年次休暇を受ける時季の変更を命じられることがある。

5 センターは、年次休暇が10日以上与えられた職員に対しては、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次休暇日数のうち5日について、職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、予め時季を指定して取得させる。ただし、職員が第3項又は第4項の規定による年次休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

6 年次休暇については、その年に受けなかった日数は、翌年度に限り繰り越して受けることができる。

7 年次休暇を取得する単位は、1日又は半日（始業時刻から正午まで（午前休）又は午後1時から終業時刻まで（午後休））とする。ただし、労働基準法第39条第4項の書面による協定により、1年について5日間の範囲内で、1時間単位で年次休暇を取得することができる。

8 1時間単位で年次休暇を取得する場合の、1日の年次休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

(1) 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者 6時間

(2) 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者 7時間

(3) 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者 8時間

9 第7項の半日単位及び第8項の時間単位の計算方法については、半日及び時間単位で取得できる他の休暇についても特段の定めがない限り適用する。

(失効年休の積立)

第9条の2 前条第6項により翌年度に繰り越された年次休暇のうち、当該年度末までに未使用のために失効する年次休暇（以下「失効年休」という）については、20日を限度に積立して、次年度以降に受けることができる。ただし、既に失効年休を積立している場合は、積立されている日数と新たに積立しようとする日数の合計が20日を超えない範囲で積立できる。

- 2 前項において積立された失効年休は、次の各号に掲げる事由の場合に限り受けることができる。
 - (1) 私傷病により欠勤する場合
 - (2) 第10条第1項第7号に規定する特別休暇を使い切った後、同条の規定に準じて欠勤する場合
 - (3) 配偶者、父母、子及び配偶者の父母並びに祖父母、孫及び兄弟姉妹で負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害又は老齢により日常生活を営むのに支障がある者を介護等する場合
 - (4) 第10条第1項第14号に規定する特別休暇に連続して欠勤する場合
- 3 積立された失効年休を受けようとする職員は、あらかじめその期日を定め、別に定める手続きにより願い出なければならない。
- 4 第1項に定める失効年休の積立単位及び使用単位は、半日とする。ただし、第2項第4号に定める失効年休の使用単位については、1日とする。
- 5 失効年休は有給とし、第2項第1号、第2号及び第3号に定める失効年休を連続して取得できる日数は3日までとする。ただし、第2項第4号に定める失効年休を取得できる日数は2日までとし、第10条第1項第14号に規定する特別休暇と合わせて連続して3日を超えて取得できるものとする。
- 6 失効年休の取得において、取得用途を証明する資料の提出は要しない。

(特別休暇)

第10条 職員が次の各号の一に該当するときは、特別休暇を受けることができる。

- (1) 本人が結婚するとき 5日以内
- (2) 父母又は子が結婚するとき 2日以内
- (3) 兄弟姉妹が結婚するとき 1日
- (4) 本人が出産するとき 出産予定前6週間（ただし、多胎妊娠14週間）及び出産後8週間
- (5) 配偶者（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が出産するとき 3日以内
- (6) 生後1年に達しない新生児に授乳しなければならないとき 1日2回、1回30分
- (7) 小学校就学の始期に達するまでの子、特別養子縁組の監護期間中の子及び養子縁組里親に委託されている子を看護するとき又は予防接種及び健康診断を受けさせるとき 1の年度において1時間単位で5日以内（その子が2人以上の場合は10日以内）
- (8) 配偶者、父母、子及び配偶者の父母並びに祖父母、孫及び兄弟姉妹で負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者を介護等するとき 1の年度において1時間単位で5日以内（要介護者が2人以上の場合は10日以内）
- (9) 配偶者が死亡したとき 10日以内
- (10) 父母又は子が死亡したとき
葬祭を主宰する者の場合 7日以内

- 葬祭を主宰する者でない場合 4日以内
- (11) 祖父母、兄弟姉妹、孫又は配偶者の父母が死亡したとき
葬祭を主宰する者の場合 4日以内
葬祭を主宰する者でない場合 3日以内
- (12) 前2号に該当しない3親等内の血族、又は姻族が死亡したとき
葬祭を主宰する者の場合 3日以内
葬祭を主宰する者でない場合 1日
- (13) 災害、交通機関の事故等の不可抗力の発生、公民権の行使その他特別の事由があると理事長が認めたとき 必要な日数又は時間（交通機関の事故等の不可抗力の発生の場合は、必要な日数又は1分単位の時間）
- (14) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき
1の年度の7月から9月までの期間内における、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日以内
- (15) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき
1の年度において5日以内
- イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
- ロ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって人事院が定めるものにおける活動
- ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
- (16) 労働基準法第37条第4項に規定する時間内に勤務した場合、次に掲げる区分に応じて取得できるものとする。
- イ. 午後10時から翌日の午前0時になる前に退勤した場合はその翌日の始業時刻から正午までの時間
- ロ. 午前0時以降に退勤した場合はその当日
- (17) 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度において5日以内の必要な日数又は時間
- 2 前項第1号から第3号、第5号及び第9号から第12号の場合において、遠隔の地に旅行を必要とするときは、前項の規定による特別休暇として認める日数に当該旅行のための実際に要する往復の所要日数を加算した日数の特別休暇を受けることができる。

- 3 職員は、前2項の特別休暇を受けようとするときは、やむを得ない場合を除き、あらかじめ、所定の手続により、その事由及び期間並びに居住地を離れ海外に渡航する場合においては行先を理事長に届け出なければならない。
- 4 第1項第15号の規定の実施に関する必要な事項については、別に定める。

(生理休暇)

- 第11条 女子職員は、生理日の勤務が著しく困難なときは生理休暇（有給）を受けることができる。
- 2 前項の休暇を受けようとするときは、所定の手続により、理事長に届け出なければならない。

(介護休業)

- 第12条 職員は、配偶者、父母、子、配偶者の父母及び次に掲げる者で負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合においては、介護休業を受けることができる。
- (1) 祖父母、兄弟姉妹及び孫
 - (2) 職員と同居しており、職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で別に定めるもの
- 2 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算6月までの範囲内で3回を上限として介護休業を取得することができる。
 - 3 前2項に規定するもののほか、介護休業に関する必要な事項については、別に定める。

(出勤及び退勤の記録)

- 第13条 職員は、出勤及び退勤のときは、ICカードによる登録等センターの定めるところにより、自ら出勤及び退勤の時刻を記録しなければならない。

(執務場所)

- 第14条 職員は、事務所内の定められた場所において執務しなければならない。ただし、あらかじめ理事長の承認を受けて、所定の場所以外において執務をすることができる。

(欠勤の届出)

- 第15条 職員は、負傷又は疾病のための療養その他やむを得ない事由により欠勤、遅刻又は早退しようとするときは、事由を付して、あらかじめ理事長に届け出なければならない。
- 2 職員は、前項の場合において、あらかじめ届け出ることが困難なときは、出勤後すみやかにその事由を明らかにして、前項の届出をしなければならない。
 - 3 職員は、第1項の欠勤のうち負傷又は疾病のための療養による欠勤（以下「傷病による欠勤」という）が引き続き4日に達するときは、第1項の届出に医師の診断書

を添付しなければならない。

- 4 傷病による欠勤の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における傷病による欠勤の期間（以下「除外日」という。）は、次に掲げる場合における欠勤を除いて連続して90日を超えることはできない。
 - (1) 第11条に定める生理休暇を受けた場合
 - (2) 業務上負傷し、若しくは疾病にかかった場合、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
- 5 前項ただし書の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における休日及び代休日以外の日の日数が少ない場合として別に定める場合にあっては、その日数を考慮して定める期間）を傷病により欠勤した職員が、傷病による欠勤の期間の末日の翌日から勤務した日の日数（第23条第2項及び同第7条の2に規定する育児時間および育児短時間勤務により勤務しない時間（以下「育児時間等」という。）がある場合にあっては、勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間の全てを勤務した日の日数）が20日に達する日までの間に、再度の傷病により欠勤したときは、当該再度の傷病による欠勤の期間を直前の傷病による欠勤の期間に通算する。
- 6 使用した傷病による欠勤が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した傷病による欠勤の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における傷病による欠勤に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第4項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る傷病による欠勤を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における傷病による欠勤の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 7 使用した傷病による欠勤の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から勤務した日の日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した傷病による欠勤の期間に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要があるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第4項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る傷病による欠勤を承認することができる。この場合において、傷病による欠勤の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 8 療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第4項ただし書及び第5項から前項までの規定の適用については、傷病により欠勤した日とみなす。

（時間外勤務等）

第16条 センターは、業務上の必要があるときは、第7条、第7条の2及び第7条の3に規定する勤務時間以外の時間又は第8条に規定する休日に勤務を命ずることができる。

- 2 センターは、休日又は勤務を要しない日に勤務を行った職員には、代休日を与えることができる。

- 3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えた労働又は午後 10 時から午前 5 時までの間の労働をさせないこととする。
- 4 要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えた労働又は午後 10 時から午前 5 時までの間の労働をさせないこととする。

(出張命令)

第 17 条 職員は、センターの業務上の必要により出張を命じられることがある。

第 3 章 給 与

(給与)

第 18 条 職員の給与は、別に定める規程により支給する。

第 4 章 任 免

(任免)

第 19 条 職員は、理事長が任免する。

(採用等)

- 第 20 条 新たに職員を採用するときは、原則として採用試験を行い、6 月を試用期間とする。
- 2 試用期間中の職員は、センターの職員として不相当であると認められたときは、第 27 条の規定にかかわらず、解雇されることがある。
 - 3 第 1 項の規定にかかわらず、センターの調査、研究及び商品の試験等専門性の高い業務に従事させる場合は、選考により、任期を定めて職員を採用することができる。任期を定めて採用された者の任期は、3 年を越えない範囲で別に定める。
 - 4 前項の規定（任期付職員）に基づき採用するときは、6 月を試用期間とし、試用期間中、センターの職員として不相当であると認められたときは、第 27 条の規定にかかわらず、解雇されることがある。

(労働条件の明示)

第 20 条の 2 センターは、職員を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及び本規程を交付して労働条件を明示するものとする。

(提出書類)

第 21 条 新たに職員に採用された者は、次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票
- (3) 誓約書
- (4) その他理事長が人事管理上必要と認めた書類

(休職)

第22条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずることができる。

- (1) 結核性疾病によって引き続き1年以上欠勤するとき。
 - (2) 業務上の傷病によって引き続き1年以上欠勤するとき。
 - (3) その他傷病によって引き続き6月以上欠勤するとき。
 - (4) 刑事事件に関して起訴されたとき。
 - (5) 特別の事由により休職を命ずることが適当と認められたとき。
- 2 前項第1号から第3号までに規定する欠勤の期間は、暦にしたがって計算するものとし、欠勤が引き続き1月を超えた後出勤した職員が、出勤日数10日に満たない間に同一事由により再び欠勤を始めたときは、その出勤した日の前後の欠勤期間を通算するものとする。

(育児休業等)

第23条 職員は、育児休業、出生時育児休業及び育児時間の申出をし、休業することができる。

- 2 前項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(配偶者同行休業)

第23条の2 職員は、海外での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在する配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするため、3年を超えない範囲で休業(「配偶者同行休業」という。)することができる。

- 2 前項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(休職期間)

第24条 第22条第1項第1号の休職期間は、3年とし、同条同項第3号の休職期間は、2年とする。ただし、理事長が必要と認めたときは、その期間を1年を超えない範囲内において延長することができる。

- 2 第22条第1項第4号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。
- 3 第22条第1項第2号及び第5号の休職期間は、そのつど理事長が定める。

(復職)

第25条 前条第1項から第3項までに規定するそれぞれの休職期間満了前に休職の事由が消滅したときは、理事長は、所定の手続を経て、当該職員に対して復職を命ずるものとする。なお、第22条第1号から第3号までに規定するそれぞれの休職期間満了前に休職の事由が消滅したときは、センターの指定する医師の診断書又は事由消滅に関する証明書を添付し、書面で復職を願い出なければならない。

- 2 傷病のため第22条第1項第1号から第3号までの規定により休職していた職員が、復職後20日に満たない期間内において同一事由により再び欠勤をしたときは、復職を取り消すものとする。

(診断書提出義務)

第26条 傷病のため休職中の職員は、原則2月ごとに医師の診断書を理事長に提出し

なければならない。ただし、診断書を提出できない特段の理由がある場合は、この限りでない。

(解雇)

第 27 条 職員が次の各号の一に該当するときは、理事長は当該職員を解雇することができる。

- (1) 職員としての能力又は適性を著しく欠くと認められるとき。
- (2) 届出をしないで年間通算 3 月以上欠勤したとき。
- (3) 心身に著しい障害があるために業務に耐えられないと認められるとき。
- (4) その他やむを得ない業務上の都合があるとき。

(退職願)

第 28 条 職員が退職を希望するときは、退職しようとする日の 2 週間前までに、その旨を理事長に願い出なければならない。

(定年)

第 29 条 職員の定年は、65 歳とする。ただし、第 20 条第 3 項に定める任期を定めて採用された者についてはこの限りでない。

(退職)

第 30 条 職員が次の各号の一に該当するときは、退職するものとし、当該各号に定める日を退職の日とする。

- (1) 第 28 条の規定により退職を願い出て承認されたとき。 退職承認の発令の日
- (2) 死亡したとき。 死亡した日
- (3) 第 24 条に規定する休職期間が満了の時に休職の事由が消滅していないとき。 休職期間が満了した日
- (4) 前条の規定により定年に達したとき。 定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日
- (5) 第 20 条第 3 項に規定する職員の任期が満了したとき。 任期が満了した日

(継続雇用)

第 30 条の 2 前条第 4 号の規定による定年退職者であり、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第 3 項に基づきなお効力を有することとされている改正前の高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、1 年を超えない範囲内で任期を定め、1 年を超えない範囲内で更新し 65 歳に達した日以後における最初の 3 月 31 日まで継続雇用する。ただし、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢に達

した日以後における最初の3月31日まで継続雇用する。

(1) 勤務に精勤する意欲がある者

(2) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないと認められる者

2 定年退職日以前に退職した者のうち前項各号を考慮して理事長が特に認めた次の各号のいずれかを満たす者については、1年を超えない範囲内で任期を定め、1年を超えない範囲内で更新し65歳に達した日以後における最初の3月31日まで継続雇用する。ただし、その者が60歳に達した日以後における最初の3月31日に達していないときは、この限りでない。

(1) 25年以上勤続して退職した者であって当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にあるもの

(2) 前号に該当する者として継続雇用をされたことがある者（前号に掲げる者を除く。）

3 第1項及び第2項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

<表> 基準適用年齢表

期間	適用年齢
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から令和4年3月31日まで	63歳
令和4年4月1日から令和7年3月31日まで	64歳

4 前項に規定するもののほか、継続雇用に関する事項は、別に定める。

(退職手当)

第31条 センターは、退職者に対して、別に定めるところにより退職手当を支給する。

2 職員が第40条第4号の規定により免職されたときは、退職金を支給しない。また、すでに退職金を支給しているときは、当該退職金を返還させるものとする。

第5章 安全及び衛生

(災害防止)

第32条 職員は、安全及び衛生に留意し、常に事務所内を整理整頓して災害防止に努めなければならない。また、センターが実施する保健衛生上必要と認められる措置に協力しなければならない。

(伝染病の届出等)

第33条 職員は、自己又は同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかったときは、ただちに、その旨を理事長に届け出て、その指示を受けなければならない。

2 理事長は、職員が前項の規定に該当する場合には、当該伝染病に係る職員に一定期

間出勤の停止を命ずることがある。

- 3 理事長は、職員の同居者又は近隣の者が伝染病にかかったことにより当該職員が前項の出勤の停止命令を受けて欠勤したときは、これを出勤として取り扱うものとする。

(健康診断)

第 34 条 職員は、センターが毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

- 2 理事長は、前項の健康診断の結果により必要があると認められるときその他保健衛生上必要があると認められるときは、その職員に療養を命じ、又はその他の保健上必要な措置をとることがある。

第 6 章 災害補償

(療養費の負担等)

第 35 条 センターは、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、当該職員に対し労働基準法第 75 条の規定により必要な療養を行い、又は必要な療養費を負担する。

(障害補償)

第 36 条 センターは、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、負傷又は疾病がいた後なお身体に障害が存するときは、労働基準法第 77 条の規定により、その障害の程度に応じ、災害補償を行う。ただし、同法第 78 条の規定に該当するときは、この限りでない。

(遺族補償及び葬祭料)

第 37 条 センターは、職員が業務上死亡したときは労働基準法第 79 条の規定により遺族又は当該職員の死亡当時その収入によって生計を維持した者に対し遺族補償を行い、同法第 80 条の規定により、葬祭を行う者に対し葬祭料を支払う。

(保険給付との関係)

第 38 条 センターは、本章の規定により補償を受けるべき職員が、同一の事由について、労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)の定めるところによって本章の災害補償に相当する保険給付を受ける場合には、労働基準法第 84 条第 1 項の規定により、その価額の限度において、本章の規定による補償を行わない。

第 7 章 表彰及び懲戒

(表彰)

第 39 条 センターは、職員に一般職員の模範として推奨するにたる行為のあったとき、又は業務上特に顕著な功労のあったときは、これを表彰する。

- 2 前項の表彰は、次の各号の一又は二以上により行う。

- (1) 賞状の授与

(2) 賞品の授与

(3) 賞金の授与

(懲戒処分)

第 40 条 センターは、職員が法令又はこの規程その他センターの諸規定に違反し、又は職務上の義務の履行を怠ったときは、その軽重に従い、次の各号の一又は二以上の懲戒を行う。

(1) けん責（始末書を徴して将来を戒める。）

(2) 減給（労働基準法第 91 条に定める制限の範囲内で減給する。）

(3) 停職（3 月以内とし、その間給与の 3 分の 2 は支給しない。）

(4) 免職（労働基準法第 20 条第 3 項に規定する手続を経て、予告及び予告に代わる平均賃金の支払いなしに解雇する。）

(損害賠償)

第 41 条 職員が故意又は重大な過失によりセンターに損害を及ぼしたときは、前条の規定による懲戒処分を行うほか、情状によりその損害の全部又は一部を賠償させることがある。

附 則

1 この規程は、平成 15 年 10 月 1 日から施行する。

2 センターの設立の際、国民生活センター（以下「旧センター」という。）の職員として在職していた者であって、引き続きセンターの職員となったものは、旧センターの職員としての在職した期間はセンターの職員として在職したものとしてみなして、この規程を適用する。

附 則（平成 16 年 9 月 22 日 規程第 14 号）

この規程は、平成 16 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（平成 18 年 1 月 19 日 規程第 4 号）

この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 18 年 3 月 31 日規程第 9 号）

1 この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

2 次の表の左欄に掲げる期間における第 30 条の 2 の規定の適用については、同条中「65 歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じたそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日まで	64 歳

附 則（平成 19 年 5 月 14 日 規程第 1 号）

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 20 年 3 月 31 日 規程第 6 号）

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 3 月 31 日規程第 5 号）

この規程は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 22 年 9 月 27 日規程第 4 号）

この規程は、平成 22 年 9 月 27 日から施行し、平成 22 年 6 月 30 日から適用する。

附 則（平成 23 年 3 月 31 日規程第 14 号）

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 23 年 5 月 31 日規程第 3 号）

この規程は、平成 23 年 6 月 1 日から施行する。

附 則（平成 24 年 5 月 30 日規程第 1 号）

この規程は、平成 24 年 5 月 31 日から施行する。

附 則（平成 24 年 6 月 29 日 規程第 4 号）

この規程は、平成 24 年 7 月 1 日から施行する。ただし、第 10 条第 1 項第 15 号の規定は、平成 24 年 8 月 1 日から施行する。

附 則（平成 25 年 3 月 29 日規程第 9 号）

この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 25 年 11 月 29 日 規程第 8 号）

この規程は、平成 25 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 5 月 20 日 規程第 1 号）

この規程は、平成 26 年 6 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 10 月 22 日 規程第 2 号）

この規程は、平成 26 年 11 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年 3 月 31 日 規程第 12 号）

この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 7 日 規程第 9 号）

（施行期日）

この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 12 月 28 日 規程第 4 号）

（施行期日）

この規程は、第 9 条の 2 第 1 項以外については平成 29 年 1 月 1 日から施行し、第 9 条の 2 第 1 項については、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 31 年 3 月 28 日達第 9 号）

（施行期日）

この規程は、第 10 条第 1 項第 16 号については、平成 31 年 3 月 28 日から施行し、平成 30 年 10 月 1 日から適用する。第 10 条第 1 項第 16 号以外については、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 1 月 14 日規程第 5 号）

（施行期日）

この規程は、令和 2 年 1 月 14 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 16 日規程第 11 号）

（施行期日）

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 5 年 3 月 22 日規程第 17 号）

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第29条の規定の適用については、同条中「65歳」とあるのは、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年3月31日まで	60歳
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳