職員就業規則

平成16年４月１日

規程第２号

改正　平成17年４月１日規程第15号　平成18年３月31日規程第７号
平成18年９月１日規程第12号　平成20年５月27日規程第６号
平成21年４月17日規程第２号　平成22年４月30日規程第７号
平成28年３月30日規程第２号　平成28年12月22日規程第６号
平成29年３月30日規程第10号　平成29年９月29日規程第24号
平成31年３月20日規程第８号　令和２年３月31日規程第９号
令和２年12月４日規程第20号　令和４年６月30日規程第19号
令和４年９月21日規程第28号　令和５年５月８日規程第11号
令和５年７月31日規程第14号　令和６年３月６日規程第３号
令和６年12月２日規程第16号　令和７年１月14日規定第１号
令和７年４月30日規程第15号　令和７年７月28日規定第19号

職員就業規則を次のように定める。

目次

第１章　総則（第１条－第３条の２）
第２章　勤務
第１節　勤務心得（第４条・第５条）
第２節　勤務時間、休憩及び休日（第６条－第11条）
第３節　時間外勤務及び休日勤務等（第12条－第19条）
第４節　出勤及び欠勤（第20条－第23条）
第５節　休暇（第24条－第32条）
第６節　育児休業及び介護休業等（第33条－第38条の３）
第３章　給与（第39条）
第４章　任免及び転任等
第１節　採用（第40条・第41条）
第２節　休職（第42条－第44条）
第３節　降任、解雇及び退職（第45条－第49条）
第４節　転任等（第50条－第52条）
第５章　保健衛生（第53条－第57条）
第６章　災害補償（第58条・第59条）
第７章　表彰（第60条）
第８章　懲戒（第61条－第63条）
第９章　補則（第64条）
附則

第１章　総則

（目的）

第１条　この規程は、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「機構」という。）の職員の就業規則を定めることを目的とする。

２　この規程に定めのない事項は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）及びその他の関係法令等の定めるところによる。

（職員の定義）

第２条　この規程において職員とは、期間を定めて雇用する職員（嘱託就業規則第 38 条の２に定める期間の定めのない雇用契約での雇用に転換した者を含む。）並びに労働安全衛生総合研究所において研究業務、試験研究業務及び技能労務に従事する職員以外の職員をいう。

第３条及び第３条の２　削除

第２章　勤務

第１節　勤務心得

（職務の遂行）

第４条　職員は、法令及び機構の諸規程を遵守し、かつ、上司の職務上の命令に従い、誠実にその職務を遂行しなければならない。

（禁止行為）

第５条　職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

（１）機構の名誉をき損し、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）機構の許可を得ないで他の業務につくこと。

（４）職場の秩序又は規律をみだすこと。

第２節　勤務時間、休憩及び休日

（勤務時間）

第６条　職員の勤務時間は、１週間について 40 時間とする。

２　前項の規定にかかわらず、理事長又は組織規程（平成 16 年規程第１号）第 17 条に規定する施設の長（以下「管理者」という。）が業務のため必要と認めた職員の勤務時間は毎月１日を起算日とする１か月単位の変形労働時間制とし、１か月を平均し、１週間 40 時間以内とする。

（勤務時間の割り振り）

第７条　前条第１項に規定する勤務時間を適用される職員（以下「第６条第１項の職員」という。）の始業時刻及び終業時刻は、次のとおりとする。

始業時刻　午前８時 15 分

終業時刻　午後５時

２　前項の規定にかかわらず、管理者は、業務のため必要と認めたときは、前条第１項に規定する勤務時間の範囲内で始業及び終業の時刻を変更することができる。

第８条　第６条第２項に規定する勤務時間を適用される職員（以下「第６条第２項の職員」という。）の始業時刻及び終業時刻等については、管理者が別に定める。

（算定困難な勤務時間の取扱い）

第９条　出張その他これに準ずる勤務をする場合において、勤務時間を算定し難いときは、通常の勤務時間中勤務したものとみなす。

（休憩時間）

第 10 条　第６条第１項の職員の休憩時間は、次のとおりとする。

午後０時 15 分から午後１時まで

２　第６条第２項の職員については、勤務時間が６時間を超える場合においては 45 分、８時間を超える場合においては１時間の休憩を勤務時間の途中に与えるものとし、その開始時刻及び終了時刻については、管理者が別に定める。

３　前２項の規定にかかわらず、管理者は、業務のため必要と認めたときは、前２項の休憩時間の開始時刻及び終了時刻を変更することができる。ただし、休憩時間は、勤務時間の途中に与えなければならない。

（休日）

第 11 条　第６条第１項の職員の休日は、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）第３条に規定する休日

（３）12 月 29 日、12 月 30 日、12 月 31 日、１月２日及び１月３日

（４）７月１日（健康と福祉の事業創設記念日）

２　第６条第２項の職員の休日は、年間を通じて前項の休日と同数とし、管理者が別に定める。この場合において、４週間を通じて４日以上の休日を与えるものとする。

３　前２項の規定にかかわらず、管理者は、業務のため必要と認めたときは、前２項の休日を他の日と振り替えることができる。

４　振り替えられた休日の勤務は、通常の勤務とする。

第３節　時間外勤務及び休日勤務等

（時間外勤務等）

第 12 条　管理者は、業務のため必要と認めたときは、第６条の勤務時間を延長し、又は前条の休日に勤務させることができる。

（時間外勤務の休憩）

第 13 条　管理者は、前条の規定により職員に時間外勤務をさせる場合は、第 10 条第１項又は第２項の休憩時間を含め、労働基準法第 34 条第１項に定める休憩時間を与えなければならない。

（休日勤務の休憩）

第 14 条　管理者は、第 12 条の規定により休日勤務をさせる場合の休憩時間については、第 10 条の規定を準用する。

（宿直及び日直）

第 15 条　管理者は、別に定めるところにより、職員に宿直又は日直の勤務をさせることができる。

（年少者の労働時間及び休日）

第 16 条　管理者は、18 歳に満たない職員については、１日の勤務時間が８時間を超える時間外勤務をさせ、又は休日勤務をさせてはならない。ただし、時間外勤務について、１週間の勤務時間が 40 時間を超えない限り、１週間のうち１日の勤務時間を４時間以内に短縮する場合においては、他の日の勤務時間を 10 時間まで延長することができる。

（深夜業の禁止）

第 17 条　管理者は、18 歳に満たない職員を午後 10 時から午前５時までの間（以下「深夜」という。）において勤務させてはならない。

（緊急時の勤務）

第 18 条　管理者は、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要があると認めたときは、第 12

条から第 15 条までの規定に係わらず勤務時間を延長若しくは短縮し、又は休日に勤務をさせることができる。

（妊産婦の就業制限）

第 19 条　管理者は、本節の定めにかかわらず、妊娠中又は産後１年を経過していない女性職員が請求した場合を除き、時間外勤務、休日勤務、深夜業又は緊急時の勤務をさせることができない。

（勤務間インターバル等）

第 19 条の２　管理者は、別に定める医師ごとに勤務終了後、次の勤務開始までに一定時間以上の連続した休息時間（以下「勤務間インターバル」という。）を確保するものとする。

２　前項に掲げる勤務間インターバルを確保できなかった場合には、原則、当該勤務間インターバル中に労働した日の属する月の翌月末日までの間に、当該勤務間インターバル中の労働時間に相当する時間を休息時間（以下「代償休息」という。）として付与するものとする。

３　前２項の規定に係る勤務間インターバル及び代償休息の実施に関して必要な事項は、別に定める。

第４節　出勤及び欠勤

（出勤）

第 20 条　職員は、始業及び終業時に自らＩＣカード等を使用し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

（勤務場所）

第 21 条　職員は、管理者から特段の指示のあった場合を除き、所定の勤務場所で勤務しなければならない。

（遅参等）

第 22 条　職員は、病気その他やむを得ない事由により遅参するとき、勤務時間中に一時職務を離れるとき又は早退するときは、あらかじめ管理者の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のためあらかじめ承認を受けることができないときは、その旨を事後速やかに管理者に届け出て承認を受けなければならない。

（欠勤等の届出）

第 23 条　職員は、欠勤するときは、あらかじめ事由を付してその旨を届け出て、管理者の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のため、届出ができないときは、その旨を事後速やかに管理者に届け出て承認を受けなければならない。

２　職員は、傷病のため１週間以上にわたって欠勤するときは、症状及び欠勤見込日数を記載した医師の診断書を提出しなければならない。

３　職員が前２項の届出を怠ったとき又は届出が承認されなかったときは、無届欠勤として取り扱う。

第５節　休暇

（年次有給休暇）

第 24 条　職員は、毎年４月１日から翌年の３月 31 日までの間において 20 日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、採用された日の属する年度において職員が受けることができる年次有給休暇は、当該職員の採用月に応じて、それぞれ次のとおりとする。

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 日	18 日	17 日	15 日	13 日	12 日	10 日	８日	７日	５日	３日	２日

２　職員は、前項の年次有給休暇の日数のうち、労働基準法第 39 条第４項の規定による協定の定めるところにより、１年について５日の範囲内で、１時間を単位とした時間単位の年次有給休暇を取得することができる。

３　職員は、原則として管理者が事前に同意した場合に限り、半日（午前又は午後）を単位とした年次有給休暇を取得することができる。

４　第１項の年次有給休暇が 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有給休暇日数のうち５日について、管理者が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第１項又は第３項の規定による年次有給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。

（年次有給休暇の繰越し）

第 25 条　前条の年次有給休暇の権利の生じた年度において当該年次有給休暇の全部を取得しなかったときは、残余の年次有給休暇については、翌年度まで繰り越すことができる。

（年次有給休暇の届出）

第 26 条　職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、前日までに取得する日及び日数を管理者に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由のため前日までに届出ができないときは、事後速やかに届け出ることができる。

２　管理者は、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては他の時季にこれを与えることができる。

（産前産後の休暇）

第 27 条　管理者は、８週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女性職員が請求した場合は、休暇を与えなければならない。

２　管理者は、産後８週間を経過しない女性職員を就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過した女性職員が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

（公民権行使のための時間）

第 28 条　職員は、勤務時間中に選挙権その他公民としての権利を行使し、又は義務を履行するために必要な時間を請求することができる。

２　管理者は、業務のため必要と認めるときは、当該権利の行使又は義務の履行に支障がない限りにおいて、請求された時刻を変えさせることができる。

（特別休暇）

第 29 条　職員は、次の各号の一に該当するときは、第 24 条に定める年次有給休暇のほか、それぞれに掲げる日数又は時間数の特別休暇を受けることができる。

（１）本人が結婚したとき。　５日以内

（２）子が結婚したとき。　２日以内

（３）兄弟又は姉妹が結婚したとき。　１日

（４）父母（配偶者の父母を含む。）、配偶者又は子が死亡したとき。　７日以内

（５）祖父母、孫、兄弟又は姉妹が死亡したとき。　３日以内

（６）前２号に該当しない３親等以内の血族又は姻族が死亡したとき。　１日

（７）配偶者が分娩したとき。　３日以内

（8）夏季（6月から 10 月）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必要なとき。　5日以内

（9）災害、交通事故その他の不可抗力により出勤することができないとき。　必要時間

(10) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成 10 年法律第 114 号。第 54 条第１項において「感染症新法」という。）により隔離され、又は交通を遮断されたとき。　必要時間

(11) 前各号に掲げる場合のほか、理事長が必要と認めたとき。　必要日数又は必要時間

（特別休暇の届出）

第 30 条　職員は、前条の規定により、特別休暇を受けようとするときは、事由を付して管理者に届け出て承認を受けなければならない。

（育児時間）

第 31 条　管理者は、生後満１年に達しない生児を育てる女性職員が請求したときは、第 10 条に定める休憩時間のほか、１日２回各 30 分、その生児を育てるための時間を与えなければならない。

（セルフケア休暇）

第 32 条　管理者は、生理日の勤務が著しく困難な女性職員が休暇を請求したときは、休暇を与えなければならない。

（不妊治療休暇）

第 32 条の２　職員は、不妊治療に係る通院等のために、５日以内（当該通院等が別に定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10 日以内）の休暇を請求することができる。

２　職員は、１日単位に加え、半日を単位とした休暇を取得することができる。また、別に定めるところにより１時間を単位とした時間単位の休暇を取得することができる。

３　前２項の不妊治療休暇の実施に関して必要な事項は、別に定める。

第６節　育児休業及び介護休業等

（育児休業）

第 33 条　職員は、次項に規定する者を除き、１歳に達する日（以下「１歳到達日」という。）の属する年度の末日までの子を養育するため、理事長に申し出ることにより、育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）による育児休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

２　職員は、配偶者が子の１歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合においては、職員の１歳２か月に達するまでの子を養育するため、理事長に申し出ることにより、出生日以降の産前産後休暇期間、育児休業期間及び次条に規定する出生時育児休業期間の合計が１年を経過する日まで育児休業をすることができる。

３　職員は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合として別に定める場合には、理事長に申し出ることにより、その養育する子が１歳６か月に達する日まで、引き続き育児休業をすることができる。ただし、第１項に規定する職員においては、１歳到達日の属する年度の末日において１歳６か月に達していない子を養育する場合に限る。

４　職員は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合として別に定める場合には、理事長に申し出ることにより、その養育する子が２歳に達する日まで、引き続き育児休業をすることができる。

５　前４項の育児休業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（出生時育児休業）

第 33 条の２　職員は、その養育する子について、理事長に申し出ることにより、出生時育児休業（子の出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までの期間内に４週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

２　出生時育児休業をしている職員は、管理者に申し出ることにより出生時育児休業中の一部について勤務することができる。

３　その他出生時育児休業の実施に関して必要な事項は別に定める。

（育児短時間）

第 34 条　職員のうち、その３歳に満たない子を養育する者で育児休業をしない者が管理者に申し出ることにより、１日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児短時間」という。）ができる。

２　前項の育児短時間の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（育児期の柔軟な働き方を実現するための措置）

第 34 条の２　職員のうち、その３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が、管理者に申し出ることにより、次の各号のいずれか１つの措置を選択して利用することができる。

（１）始業・終業時刻の変更

（２）育児短時間

２　前項の措置の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（介護休業）

第 35 条　職員は、その要介護状態（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をいう。以下同じ。）にある対象家族を介護するため、理事長に申し出ることにより、介護休業（育児・介護休業法による介護休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

２　前項の介護休業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（介護短時間）

第 36 条　職員のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する者で介護休業をしない者が管理者に申し出ることにより、１日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護短時間」という。）ができる。

２　前項の介護短時間の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（所定外勤務の免除）

第 36 条の２　管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護状態にある対象家族を介護する職員が請求した場合においては、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超えて勤務させてはならない。

２　前項の所定外勤務の免除に関して必要な事項は、別に定める。

（時間外勤務の制限）

第 37 条　管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、又は要介護状態にある対象家族を介護する職員が請求した場合においては、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、１月について 24 時間、１年について 150 時間を超えて勤務時間を延長し勤務させてはならない。

２　前項の時間外勤務の制限に関して必要な事項は、別に定める。

（深夜業の制限）

第 38 条　管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、又は要介護状態にある対象家族を介護する職員が請求した場合においては、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業（深夜の一部又は全部において勤務させることをいう。以下同じ。）をさせてはならない。

２　前項の深夜業の制限の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（子の看護等休暇）

第 38 条の２　小学校第３学年修了までの子を養育する職員は、管理者に申し出ることにより、４月１日から翌年の３月 31 日までの間において５日（その養育する小学校第３学年修了までの子が２人以上の場合にあっては、10 日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、疾病の予防を図るために必要な当該子の世話、感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話又は当該子の行事への参加のための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。

２　前項の子の看護等休暇の実施に関して必要な事項は、別に定める。

（介護休暇）

第 38 条の３　要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う職員は、管理者に申し出ることにより、４月１日から翌年の３月 31 日までの間において５日（要介護状態にある対象家族が２人以上の場合にあっては、10 日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

２　前項の介護休暇の実施に関して必要な事項は、別に定める。

第３章　給与

（給与）

第 39 条　職員の給与については、別に定めるところによる。

第４章　任免及び転任等

第１節　採用

（試用期間等）

第 40 条　新たに職員を採用したときは、採用の日から６月の試用期間を設けるものとする。

２　職員は、前項の試用期間中において、職員としてふさわしくないと認められるときは、第 45 条の規定にかかわらず、解雇されることがある。

（提出書類）

第 41 条　新たに職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

（１）履歴書及び当該職種に不可欠な資格に関する書類

（２）誓約書

（３）扶養親族その他人事管理上必要な事項に関する書類

２　職員は、前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに管理者に届け出なければならない。

第２節　休職

（休職）

第 42 条　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）結核性疾患による欠勤の期間が、１年を超えるとき。

（２）前号に該当する場合を除き、傷病による欠勤の期間が６月を超えるとき。

（３）刑事事件に関し起訴されたとき。

（4）その他特別の事由があるとき。

2　前項第１号及び第２号に規定する欠勤の期間の計算に当たっては、休日を通算するものとし、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、前の欠勤の期間を通算するものとする。

（休職期間）

第 43 条　前条第１項第１号又は第２号の規定による休職の期間は、療養を要する程度に応じ２年以内の期間とする。ただし、休職の期間が２年に達した者について特別の事由があると認められるときは、１年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。

2　前条第１項第３号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

3　前条第１項第４号に規定する休職の期間は、その都度定める。

（休職期間満了前における休職事由の消滅）

第 44 条　前条第１項に規定する休職期間が満了する前に休職事由が消滅したときは、復職を命ずるものとする。

第３節　降任、解雇及び退職

（降任及び解雇）

第 45 条　職員は、次の各号の一に該当するときは、降任（職員を現に就いている役職より下位の役職に任命すること又は役職を解くことをいう。以下同じ。）され、又は解雇されることがある。

（1）勤務成績が著しくよくないとき。

（2）心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれにたえられないとき。

（3）第４条又は第５条に違反をした行為をしたとき。

（4）前３号に掲げる場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。

（5）業務量が減少し、又は経営上やむを得ない事由が生じたとき。

（希望退職）

第 46 条　職員は、退職しようとするときは、その２週間前までに管理者を経て理事長に願い出なければならない。

（退職事由等）

第 47 条　職員が次の各号の一に該当するときは退職とする。

（1）60 歳に達した日の属する年度の末日が到来したとき。ただし、理事長が特に指定する職にある者については、別に定める。

（2）第 43 条の規定による休職期間が満了し、復職しなかったとき。

（3）退職を願い出て承認されたとき。

（4）死亡したとき。

（退職後の責務）

第 48 条　退職した者又は解雇された者は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

（退職金）

第 49 条　職員が退職したとき又は解雇されたときは、別に定めるところにより、退職金を支給する。ただし、その解雇が第 62 条第１項第５号に定める解雇の場合においては、退職金を支給しない。

第４節　転任等

（転任等）

第 50 条　管理者は、業務のため必要と認めたときは、職員に対して転任（本部及び施設の間において勤務場所を異動することをいう。）、配置　転換、転職（俸給表の適用又は職種の区分を異にする職務に異動させることをいう。）又は出向を命ずることがある。

第 51 条　職員は、転任を命ぜられたときは、事務の引継ぎをし、転任の辞令を受けた日から起算して 10 日以内に着任しなければならない。ただし、やむを得ない事由のため赴任を延期するときは、あらかじめ管理者の承認を受けなければならない。

第 52 条　職員に転任又は出張を命じた場合に支給する旅費については、別に定めるところによる。

第５章　保健衛生

（就業の禁止）

第 53 条　管理者は、感染症その他の疾病で次の各号に定めるものにかかった職員については、あらかじめ専門の医師の意見を聴いた上、その就業を禁止するものとする。ただし、第１号に掲げる者について感染予防の措置をした場合は、この限りでない。

（１）まん延のおそれのある感染症にかかった者

（２）精神障害のために、現に自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼすおそれのある者

（３）心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

（４）前各号に準ずる疾病で理事長が定めるものにかかった者

２　前項の規定により就業を禁止させられた職員については、次条に定める場合の他は出勤したものとしては取り扱わない。

（感染症の届出等）

第 54 条　職員は、本人、同居者又は近隣の者が感染症新法第６条第２項、第３項及び第４項に定める感染症並びに理事長がこれらに相当すると認める感染症にかかったとき又はその疑いがあるときは、ただちにその旨を管理者に申し出て、その指示を受けなければならない。

２　前項の場合は、職員に一定期間を限り出勤を停止させることがある。この出勤停止期間は、出勤したものとして取り扱う。

（健康診断）

第 55 条　職員は、別に定めるところにより、毎年定期に又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

第 56 条　管理者は、前条の健康診断の結果に基づいて、勤務の場所又は職務の転換、勤務時間の短縮その他職員の健康保持上必要な措置を講じなければならない。

第 57 条　前２条に定めるもののほか、健康診断に必要な事項は、別に定める。

第６章　災害補償

（災害補償）

第 58 条　職員が業務上の事由又は通勤により負傷した場合、疾病にかかった場合、若しくは身体に障害が存する場合、又は死亡した場合における補償は、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）その他の法令の定めるところによる。

２　前項の場合において、業務上の事由又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった職員が欠勤したときは、出勤したものとして取り扱う。

第 59 条　職員又はその遺族が、労働者災害補償保険法に基づく保険給付の請求を行うときは、管理者はこれを助力する。

第７章　表彰

（表彰）

第 60 条　職員が職務上特に功労があって、他の模範とするに足ると認められるときは、これを表彰する。

２　表彰の実施に関し必要な事項は、別に定める。

第８章　懲戒

（懲戒）

第 61 条　職員が次の各号の一に該当するときは、情状に応じてこれを懲戒する。

（１）法令及び機構の諸規程に違反したとき。

（２）職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。

（３）機構の信用を傷つけるような行為があったとき。

（４）機構に損失を及ぼすような行為があったとき。

（５）重要な経歴を偽り、その他不正な手段によって採用されたとき。

２　懲戒は、懲戒委員会に諮った上行うものとする。

３　前項の懲戒委員会に関する事項は、別に定める。

（懲戒処分の種類）

第 62 条　懲戒処分は、次のとおりとする。

処分の種類	処分の内容
１　戒告	将来を戒める。
２　減給	情状により適宜給与を減額する。
３　３月以内の停職	当該期間中の給与は支給しない。
４　降任	下位の役職に任命し、又は役職を解き将来を戒める。
５　解雇	予告しないで解雇する。

２　減給は、労働基準法第 91 条に定める制限の範囲内で行うものとする。

（損害賠償）

第 63 条　職員が故意又は重大な過失により機構に損害を及ぼしたときは、前条の規定により懲戒処分をするほか情状により損害の一部又は全部を賠償させることがある。

第９章　補則

（適用除外）

第 64 条　第２章第２節及び第３節の規定は、守衛、運転手等監視又は断続勤務に従事する職員で、所轄行政官庁より労働基準法第 41 条第３号の許可を受けた者には、これを適用しない。

２　前項に規定する者の勤務時間、休憩及び休日並びに時間外勤務及び休日勤務については、別に定めるところによる。

附　則

１　この規程は、平成 16 年４月１日から施行する。

２　平成 16 年３月 31 日現在において労働福祉事業団（以下「事業団」という。）に在職する職員であって、同年４月１日に機構の職員となった者の在職期間の算定については、事業団の職員であった在職期間を含むものとする。

附　則（平成 17 年４月１日規程第 15 号）

この規程は、平成17年４月１日から施行する。

附　則（平成18年３月31日規程第７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９月１日規程第12号）

この規程は、平成18年９月１日から施行する。

附　則（平成20年５月27日規程第６号）

この規程は、平成20年６月１日から施行する。

附　則（平成21年４月17日規程第２号）

この規程は、平成21年５月１日から施行する。

附　則（平成22年４月30日規程第７号）

この規程は、平成22年６月１日から施行する。

附　則（平成28年３月30日規程第２号）

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22日規程第６号）

この規程は、平成29年１月１日から施行する。

附　則（平成29年３月30日規程第10号）

この規程は、平成29年４月１日から施行する。

附　則（平成29年９月29日規程第24号）

この規程は、平成29年10月１日から施行する。

附　則（平成31年３月20日規程第８号）

この規程は、平成31年４月１日から施行する。

附　則（令和２年３月31日規程第９号）

この規程は、令和２年４月１日から施行する。

附　則（令和２年12月４日規程第20号）

この規程は、令和３年１月１日から施行する。

附　則（令和４年６月30日規程第19号）

１　この規程は、令和４年７月１日から施行する。ただし、次に掲げる規定は、次号に定める日から施行する。

（１）第29条第８号の規定　令和５年４月１日から施行する。

附　則（令和４年９月 21 日規程第 28 号）

この規程は、令和４年 10 月１日から施行する。

附　則（令和５年５月８日規程第 11 号）

第１条　この規程は、令和５年６月１日から施行する。

附　則（令和５年７月 31 日規程第 14 号）

第１条　この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附　則（令和６年３月６日規程第３号）

第１条　この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附　則（令和６年 12 月２日規程第 16 号）

第１条　この規程は、令和７年１月１日から施行する。

附　則（令和７年１月 14 日規程第１号）

第１条　この規程は、令和７年４月１日から施行する。

附　則（令和７年４月 30 日規程第 15 号）

第１条　この規程は、令和７年６月１日から施行する。

附　則（令和７年７月 28 日規程第 19 号）

第１条　この規程は、令和７年 10 月１日から施行する。