

独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則

平成16年4月1日

16規程第11号

改正 平成17年 3月31日17規程第17号
平成17年10月27日17規程第37号
平成18年 3月22日18規程第 4号
平成18年11月27日18規程第12号
平成19年 3月30日19規程第10号
平成20年 3月21日20規程第 5号
平成20年12月25日20規程第12号
平成21年 3月18日21規程第 2号
平成21年 6月11日21規程第 7号
平成21年11月30日21規程第18号
平成22年 3月30日22規程第 1号
平成22年 6月28日22規程第 5号
平成22年11月30日22規程第16号
平成24年 3月29日24規程第 6号
平成24年 7月20日24規程第23号
平成26年 3月20日26規程第 4号
平成26年 3月20日26規程第 6号
平成26年12月 9日26規程第25号
平成26年12月26日26規程第26号
平成27年 6月29日27規程第12号
平成27年 7月28日27規程第15号
平成28年 3月14日28規程第 1号
平成28年 3月30日28規程第 5号
平成28年 6月24日28規程第16号
平成28年12月14日28規程第22号
平成29年 2月20日29規程第 3号
平成30年 1月11日30規程第 1号
平成30年 3月28日30規程第10号
平成30年10月11日30規程第21号
平成31年 2月20日31規程第 3号
令和 元年 6月19日規程第 2号
令和 元年 6月27日規程第 6号
令和 元年 8月27日規程第 9号
令和 元年12月17日規程第11号
令和 2年 2月25日規程第 4号

令和 2年10月28日規程第11号
令和 3年 4月27日規程第13号
令和 5年 8月21日規程第 8号
令和 6年 1月29日規程第19号

(目的及び効力)

第1条 この規則は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員就業規則（平成16年規程第2号。以下「職員就業規則」という。）)第2条第2項の規定に基づき、期間を限って雇用される嘱託（以下「有期嘱託」という。））、期間を限らず雇用される嘱託（以下「無期嘱託」という。））及び修学職員（以下「嘱託等」という。））の就業に関する事項を定めるものとする。

2 嘱託等の就業に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。））その他の法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(嘱託等の区分)

第2条 嘱託等は、その勤務形態により次の各号のとおりに区分する。

- (1) 常勤嘱託等（1週の勤務時間が38時間45分（無期嘱託にあつては37時間30分）のもの）
- (2) 非常勤嘱託等（1週の勤務時間が38時間45分未満（無期嘱託にあつては37時間30分未満）のもの）

(職員就業規則の準用)

第3条 次の各号に掲げる事項については、職員就業規則の規定を嘱託等に準用する。

- (1) 採用（第3条、第4条第1号及び第5条（第2項第3号を除く。））
- (2) 休職（第9条（第1項第4号を除く。））、第10条及び第11条第1項。ただし、修学職員には準用しない。）
- (3) 復職（第12条。ただし、修学職員には準用しない。）
- (4) 退職（第13条第1項から第4項まで（有期嘱託及び無期嘱託にあつては第1項第3号を、修学職員にあつては同号及び同項第4号を除く。））
- (5) 解雇（第14条から第18条まで）
- (6) 服務心得、遵守事項（第19条第1項及び第2項、第20条から第24条まで、第25条第1項及び第2項、第27条並びに第28条）
- (7) 始業、終業、遅刻、早退、欠勤（第29条から第32条まで）
- (8) 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務（第33条の2）
- (9) 休憩時間（第34条）
- (10) 所定の場所以外での勤務（第35条）
- (11) 勤務時間の変更（第39条）
- (12) 年次有給休暇の届出（第41条）
- (13) 特別有給休暇の届出（第43条）

- (14) 育児休業及び育児時間(第45条)
- (15) 介護休暇及び介護時間(第46条)
- (16) 母性健康管理(第47条から第50条まで)
- (17) 出張(第51条及び第52条)
- (18) 教育研修(第56条)
- (19) 安全衛生(第57条)
- (20) 感染症の届出等(第58条第1項)
- (21) 健康診断(第59条第1項から第3項まで)
- (22) 災害補償(第60条)
- (23) 表彰(第61条)
- (24) 懲戒(第62条)
- (25) 各システムの使用の例外(第63条の2)

- 2 誓約書の記載事項に関する前項第1号において準用する職員就業規則第5条第2項第6号の規定の適用については、同号中「退職金の返納、損害賠償」とあるのは、「損害賠償」とする。

(雇用期間)

第4条 有期嘱託及び修学職員の雇用期間は、雇用した日から雇用した日の属する年度の末日までの範囲内とする。

- 2 理事長は、特別の事情により有期嘱託及び修学職員をその契約期間満了後も引き続き業務に従事させる必要が生じた場合には、前項に規定する期間の範囲内において、その契約期間を更新することができる。

(無期嘱託への転換)

第4条の2 有期嘱託及び修学職員のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、無期労働契約での雇用に転換することができる。

- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6箇月以上ある有期嘱託及び修学職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

- 3 第1項によるもののほか、独立行政法人医薬品医療機器総合機構採用委員会設置運営要領(平成16年16要領第3号)に基づき設置される独立行政法人医薬品医療機器総合機構採用委員会で認められた者は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、無期労働契約での雇用に転換することができる。

- 4 有期嘱託が第1項又は前項の規定により無期労働契約での雇用に転換した後は、この規則で無期嘱託について定める労働条件を適用する。

- 5 有期嘱託又は無期嘱託のうち、別に定める要件を満たした場合には、別に定める方法により職員就業規則が適用される職員に転換することができる。

(異動)

第4条の3 理事長は、業務上の必要性に応じ、無期嘱託に対し配置換又は兼務を命ずることができる。

2 無期嘱託は、正当な理由がない限り、前項の命令を拒むことはできない。

(定年)

第4条の4 無期嘱託の定年は満年齢65歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日が到来したときに同日を退職日とし、無期嘱託としての身分を失う。

(所定労働時間及び勤務時間)

第5条 所定労働時間は、毎月1日を起算とする1か月単位の変形労働時間制とし、1か月を平均して1週間38時間45分以内とする。

2 嘱託等(無期嘱託を除く。)の勤務時間は、午前9時から午後5時45分(第3条第1項において準用する職員就業規則第34条第2項の適用を受ける者(以下「休憩時間短縮嘱託等」という。))にあつては、午後5時30分)までと午前9時30分から午後6時15分(休憩時間短縮嘱託等にあつては、午後6時)までの2区分とし、理事長が個別に指定する。ただし、午前9時30分から午後6時15分(休憩時間短縮嘱託等にあつては、午後6時)までを勤務時間とする嘱託等の勤務時間は、7月及び8月に限り、本人からの事前の届け出を受けて理事長又はその委任を受けた者が認める場合は、午前9時から午後5時45分(休憩時間短縮嘱託等にあつては、午後5時30分)までとすることができる。

3 無期嘱託の勤務時間は、午前9時から午後6時15分(休憩時間短縮嘱託等にあつては、午後6時)までの間とし、理事長が個別に指定する。

4 理事長又はその委任を受けた者は、業務上必要があると認めるときは、前項の勤務時間を変更することができる。

(フレックスタイム制)

第5条の2 労働者の過半数を代表する者との書面による協定のうえ、同協定の定めに従って実施するフレックスタイム制を適用することとした常勤嘱託等(以下「フレックスタイム制適用嘱託等」という。)の始業及び終業の時刻については、前条第2項及び第3条第1項において準用する職員就業規則第33条の2の規定を適用せず、当該常勤嘱託等の自主的決定に委ねるものとする。ただし、常勤嘱託等の自主的決定に委ねる時間帯は、午前8時から午前10時まで(第3条第1項において準用する職員就業規則第34条第2項各号に掲げる常勤嘱託等(以下「育児又は介護を行う常勤嘱託等」という。))にあつては、午前7時から午前11時まで)及び午後4時から午後7時まで(育児又は介護を行う常勤嘱託等にあつては午後3時から午後7時まで、休憩時間短縮嘱託等にあつては午後2時45分から午後7時まで)の間(以下「フレキシブルタイム」という。)とする。

- 2 フレックスタイム制適用嘱託等は、午前10時から午後4時まで（育児又は介護を行う常勤嘱託等にあつては午前11時から午後3時まで、休憩時間短縮嘱託等にあつては午前11時から午後2時45分まで）の間（休憩時間を除く。以下「コアタイム」という。）については、必ず出勤のうえ所定の業務に従事しなければならない。
- 3 前2項の規定にかかわらず、理事長又はその委任を受けた者は、業務上必要があると認めるときは、フレックスタイム制適用嘱託等からの申出に基づき、コアタイム及びフレキシブルタイムを変更することができる。
- 4 フレックスタイム制適用嘱託等に係る第3条第1項において準用する職員就業規則第30条及び第31条の規定は、コアタイム（前項の規定によりコアタイムが変更されたフレックスタイム制適用嘱託等にあつては、当該変更後のコアタイム）に限り、これを適用する。
- 5 フレックスタイム制適用嘱託等に係る清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が前条第1項に規定する所定労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいう。以下同じ。）は、月の初日から末日までとする。
- 6 各清算期間における所定総労働時間は、1日当たり7時間45分（無期嘱託にあつては、7時間30分）に、当該清算期間における所定労働日数を乗じて得た時間とする。
- 7 フレックスタイム制適用嘱託等の標準となる1日の労働時間は、次のとおりとする。
 - (1) 有期嘱託及び修学職員
 - イ ロに掲げる者以外の者 午前9時から午後5時45分までの7時間45分
 - ロ 休憩時間短縮嘱託等 午前9時から午後5時30分までの7時間45分
 - (2) 無期嘱託
 - イ ロに掲げる者以外の者 午前9時から午後5時30分までの7時間30分
 - ロ 休憩時間短縮嘱託等 午前9時から午後5時15分までの7時間30分
- 8 業務上特に必要があつて第1項の協定で定める場合には、始業又は終業の時刻を常勤嘱託等の自主的決定に委ねないことがある。
- 9 フレックスタイム制の適用を受けた常勤嘱託等が自己の労働時間の管理をできない場合その他当該常勤嘱託等に対してフレックスタイム制を適用することが機構の業務の遂行に支障を生じさせると認める場合には、理事長又はその委任を受けた者は、当該常勤嘱託等に対するフレックスタイム制の適用を取り消すことができる。
- 10 前各項に定めるもののほか、フレックスタイム制の適用に関し必要な事項は、第1項の協定で定める。

（休日）

第6条 嘱託等の休日は、次の各号に掲げる日とする。

- (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31日までの期間並びに1月2日及び3日)
 - (4) その他特に理事長が指定する日
- 2 非常勤嘱託等の休日は、前項に定めるもののほか、理事長が個別に指定する。

(時間外勤務及び休日勤務)

第7条 理事長又はその委任を受けた者は、業務上特に必要があると認めるときは、嘱託等に対して第5条に規定する勤務時間外に、又は前条に規定する休日に勤務させることがある。ただし、勤務時間外又は休日に勤務させる者は別に定める。

2 前項の規定に基づき、嘱託等が第5条に規定する勤務時間を超えて勤務したとき又は前条に規定する休日に勤務したときは、別に定めるところにより、超過勤務手当を支給する。

3 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある嘱託等（嘱託等の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして理事長が定める者に該当する場合における当該嘱託等を除く。）又は要介護者の介護を行う嘱託等が請求したときは、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務をいう。）又は1月について24時間若しくは1年について150時間を超えて、第5条又は第3条第1項第8号において準用する職員就業規則第33条の2に規定する勤務時間を超えて勤務をさせないものとする。

4 前項に関する取扱いについては、別に定める育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する実施細則の規定による。

5 理事長は、妊娠中の女性嘱託等及び産後1年を経過しない女性嘱託等が請求した場合には、第5条又は第3条第1項第8号において準用する職員就業規則第33条の2に規定する勤務時間を超え、又は第6条に規定する休日に勤務をさせないものとする。

(超勤代替休暇)

第7条の2 理事長又はその委任を受けた者は、前条第1項の規定により命ぜられてした勤務が1箇月について60時間を超えた嘱託等及びフレックスタイム制適用嘱託等で所定総労働時間を超えた時間が60時間を超えた常勤嘱託等に対して、当該60時間を超えた月（以下「60時間超過月」という。）の超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき休暇（労基法第37条第3項に規定する休暇をいう。以下「超勤代替休暇」という。）を指定することができる。

2 超勤代替休暇を指定することのできる期間は、60時間超過月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間とする。

3 第1項に規定する指定は、次の各号により得た時間数を合計した時間数の範囲内で、勤務時間の始め又は終わりにおいて、4時間又は当該指定に係る嘱託等の所定労働時間（第8条に規定する年次有給休暇の時間に連続して超勤代替休暇を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間数と当該超勤代替休暇の時間数を合計した時間数が4時間又は当該指定に係る嘱託等の所定労働時間となる時間。）を単位として行うものとする。

(1) 60時間超過月の60時間を超えて勤務した全時間（以下「60時間超過時間」という。）のうち、第6条に規定する休日以外の日における勤務に係る時間数に100分の25を乗じて得た時間数

(2) 60時間超過時間のうち、第6条に規定する休日における勤務に係る時間数に100分の15を乗じて得た時間数

- 4 超勤代替休暇に勤務しなかった嘱託等に対しては、その超勤代替休暇に代えられた超過勤務手当の支給は要しない。
- 5 理事長又はその委任を受けた者は、嘱託等があらかじめ超勤代替休暇の指定を希望しない旨申し出た場合には、超勤代替休暇を指定しないものとする。

(休日の振替)

- 第7条の3 理事長又はその委任を受けた者は、第7条第1項の規定により、第6条の休日に勤務することを命ずる場合には、あらかじめ勤務日を休日に変更して、その勤務することを命ずる日に振り替えることができる。
- 2 前項の規定による振替は、勤務することを命じた休日の属する月の勤務日を休日に指定するとともに、勤務することを命じた休日又は休日に振り替えられる勤務日の何れか早い日の属する週の前週までに明示しなければならない。

(年次有給休暇)

第8条 常勤嘱託等の年次有給休暇は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 常勤嘱託等は、毎年4月1日から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、年度の途中において新たに雇用され、又は雇用が終了する者の年次有給休暇の日数は、雇用期間に応じて次の表に定める日数とする。

雇用 期間	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
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) 前号の日数については、労基法第39条第1項及び第2項の規定に基づく年次有給休暇が繰り上げられているものとする。
- (3) 年次有給休暇の請求があった場合は、前号の年次有給休暇から先に請求があったものとして取り扱うこととする。なお、第3項に定める繰り越された年次有給休暇を有する者から年次有給休暇の請求があった場合は、当該休暇が先に請求されたものとする。
- 2 非常勤嘱託等は、労基法第39条第1項及び第3項の規定に基づく年次有給休暇を受けることができる。
- 3 第4条の2の規定により、無期労働契約での雇用への転換を行った無期嘱託及び修学職員の年次有給休暇については、有期嘱託及び修学職員として有期労働契約を締結していたときの年次有給休暇に残日数がある場合はそれを引き継ぐものとする。
- 4 前3項の年次有給休暇は、20日を限度として次の1年間に繰り越すことができる。この場合において、1日未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てるものとする。
- 5 年次有給休暇は、1日又は時間を単位として請求することができる。
- 6 1時間を単位として受けた年次有給休暇を日に換算する場合は、7時間45分（無期嘱託及び非常勤嘱託等にあつては、当該無期嘱託又は非常勤嘱託等の1日当たりの所定労働時間）をもって1日とする。

- 7 理事長又はその委任を受けた者は、嘱託等の年次有給休暇の取得促進を図るため必要があると認めたときは、第1項から第3項までの規定により年次有給休暇を10日以上付与した嘱託等に対して、当該年次有給休暇の日数のうち、5日の範囲内の日数に限り、時季を定めることにより与えることがある。
- 8 前項の規定により年次有給休暇を与える場合は、あらかじめ、同項の規定により当該年次有給休暇を与えることを当該嘱託等に明らかにした上で、その時季について当該嘱託等の意見を聴くものとする。
- 9 第7項の規定により年次有給休暇を与える場合は、理事長と労働者の過半数を代表する者との書面による協定で定めるところにより与えるものとする。

(特別休暇)

第9条 常勤嘱託等は、職員就業規則第42条に規定する特別有給休暇を受けることができる。ただし、雇用期間が短期となる者は個別に決定する。

- 2 非常勤嘱託等は、次に掲げる有給又は無給の特別休暇を受けることができる。

(1) 有給の特別休暇は次のとおりとする。

イ 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、非常勤嘱託等が勤務しないことが相当であると認められるとき
7日の範囲内の期間

- ① 非常勤嘱託等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該非常勤嘱託等がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
- ② 非常勤嘱託等及び当該非常勤嘱託等と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該非常勤嘱託等以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

ロ 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間

ハ 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、非常勤嘱託等が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

ニ 非常勤嘱託等が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務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

ホ 非常勤嘱託等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

ヘ 非常勤嘱託等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 必要と認められる期間

ト 非常勤嘱託等が結婚する場合で、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 結婚の日の1

月前の日から当該結婚の日後6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

チ 非常勤嘱託等の子が結婚する場合で、結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 連続する2日の範囲内の期間

リ 非常勤嘱託等の兄弟姉妹が結婚する場合で、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 1日の範囲内の期間

ヌ 非常勤嘱託等の親族（職員就業規則別表の左欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、非常勤嘱託等が葬儀、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 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

ル 非常勤嘱託等が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間

ヲ 前各号に掲げる場合のほか、特別の理由により非常勤嘱託等が休暇を申し出て理事長の許可を受けた場合 理事長が認定する期間

(2) 無給の特別休暇は、次のとおりとする。

イ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産する予定である女性の非常勤嘱託等が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

ロ 女性の非常勤嘱託等が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性の非常勤嘱託等が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）

ハ 生後1年に達しない子を育てる非常勤嘱託等が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性の非常勤嘱託等にあっては、その子の当該非常勤嘱託等以外の親が当該非常勤嘱託等がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日に2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

ニ 非常勤嘱託等が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 非常勤嘱託等の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間における3日の範囲内の期間

ホ 非常勤嘱託等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ある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する非常勤嘱託等が、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

ヘ 中学校就学の始期に達するまでの子（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。第12条の4第2項において同じ。)の子又は民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により非常勤嘱託等が当該非常勤嘱託等との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該非常勤嘱託等が現に監護する者、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として理事長が定める者を含む。以下この号において同じ。)を養育する非常勤嘱託等が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとしてその子の世話を行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。)において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

ト 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤嘱託が、その子の看護(学校保健安全法施行規則(昭和33年文部省令第18号)第18条に規定する感染症にかかったその子の世話に限り、同規則第19条に規定する出席停止の期間中のものを含む。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 子1人につき一の年度において原則として連続する10日の範囲内の期間

チ 職員就業規則第46条1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下この号において「要介護者」という。)の介護を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度(月1日から翌年の3月31日までをいう。)において5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

3 前項第2号ニからチまでの休暇(以下この条において「特定休暇」という。)の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

4 前条第6項の規定は、特定休暇について準用する。

(生理日の勤務が著しく困難な女性の嘱託等に対する措置)

第10条 女性の嘱託等で生理日の勤務が著しく困難な者の請求があつた場合は、その者に対して無給の休暇を与える。ただし、常勤嘱託等については、連続する2日以内を有給とする。

2 前項の休暇を受けようとする者は、勤務管理システムにより理事長に届け出るものとする。

(給与の種類)

第11条 嘱託等の給与の種類は、基本給、扶養手当、地域手当、通勤手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当及び賞与とする。ただし、扶養手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当及び賞与が支給される者は、別に定める。

(基本給)

第12条 基本給は、勤務時間等の勤務形態により月額又は日額とし、その額は業務内容及びその者が有する知識、職務経歴等を勘案して別に定める俸給表に基づき個別に決定する。

(昇給又は降給)

第12条の2 理事長は、評価審査委員会（独立行政法人医薬品医療機器総合機構人事評価規程（平成19年規程第7号）第9条の2第1項の規定に基づき設置される評価審査委員会をいう。以下同じ。）で決定された業務評価等による評語及び勤務日数に基づき、別に定めるところにより、無期嘱託の基本給について、昇給又は降給させることができる。

- 2 前項の場合において、無期嘱託の基本給の号俸が別に定める俸給表における最上位の号俸を超える場合は、昇給しない。
- 3 第1項に規定する昇給及び降給は毎年4月1日に行う。ただし、理事長が必要と認める場合は、理事長が定める日に昇給させることができる。
- 4 昇給の実施及び昇給額は、機構の財政状況等を勘案し、評価審査委員会において決定するものとする。

(昇格又は降格)

第12条の3 理事長は、評価審査委員会で決定された業務評価等による評語に基づき、別に定めるところにより、無期嘱託について昇格又は降格させることができる。

(扶養手当)

第12条の4 扶養手当は、扶養親族のある無期嘱託（常勤嘱託等に限る。次項において同じ。）に対して支給する。

- 2 前項の扶養親族とは、次のいずれかに該当する者であつて、他に生計の途がなく、主としてその無期嘱託の扶養を受けているものをいう。
 - (1) 配偶者
 - (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
 - (3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
 - (4) 満60歳以上の父母及び祖父母
 - (5) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
 - (6) 著しい障害の状態にある者
- 3 扶養手当の月額、前項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族については1人につき7,900円とし、同項第2号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については1人につき12,200円とする。
- 4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下この項において「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、6,100円

に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

(地域手当)

第12条の5 地域手当は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）に規定する国家公務員に係る地域手当の規定を準用して支給する。

(通勤手当)

第13条 常勤嘱託等の通勤手当は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程（平成16年規程第4号。以下「給与規程」という。）第14条の規定を準用して支給する。ただし、月の途中から勤務を開始する場合は、当該月の通勤手当は往復運賃に実出勤日数を乗じた額により支給する。

2 非常勤嘱託等の通勤手当は、往復運賃に実出勤日数を乗じた額により支給する。

(単身赴任手当)

第13条の2 単身赴任手当は、給与規程第15条（第3項を除く。）の規定を準用して支給する。

(住居手当)

第14条 住居手当は、給与規程第16条の規定を準用して支給する。

(初任給調整手当)

第14条の2 初任給調整手当は、給与規程第17条の規定を準用して支給する。

(超過勤務手当)

第15条 超過勤務手当は、給与規程第19条及び第20条の規定を準用して支給する。

(賞与)

第16条 賞与は、6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在籍する常勤嘱託等に対して支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は解雇された常勤嘱託等についても、同様とする。ただし、常勤嘱託等が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号の基準日に係る賞与（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた賞与）は、支給しない。

(1) 常勤嘱託等が第3条第1項第24号において準用する職員就業規則第62条第1項第3号の規定により停職にされている場合

(2) 常勤嘱託等が基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に第3条第1項第24号において準用する職員就業規則第62条第1項第4号の規定により懲戒解雇にされた場合

- (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した常勤嘱託等（前号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられた場合
- (4) 第5項において準用する給与規程第26条第1項の規定により賞与の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合
- 2 賞与の額は、賞与基礎額（基本給月額及び地域手当の合計額をいう。）に別に定める賞与係数（給与規程第25条第2項に規定する賞与係数を勘案して、別に理事長が定める係数をいう。）及び賞与の支給対象期間（基準日以内6箇月間をいう。）内の勤務日数に基づく別に定める期間率を乗じて得た額とする。
- 3 前項の賞与基礎額を算出する基本給月額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は解雇された常勤嘱託等にあつては、退職し、又は解雇された日現在）において常勤嘱託等が受けるべき基本給月額とする。
- 4 賞与の支給対象期間内に、次の各号に掲げる期間がある場合は、別に定める方法により、当該支給対象期間から当該期間を除算する。
- (1) 第3条第1項第2号において準用する職員就業規則第9条第1項の規定に基づき休職を命じられた期間
- (2) 第3条第1項第7号において準用する職員就業規則第31条第1項に規定する欠勤をした期間
- (3) 第3条第1項第14号において準用する職員就業規則第45条の規定に基づき育児休業又は育児時間の承認を受けて勤務しなかった期間
- (4) 第3条第1項第15号において準用する職員就業規則第46条の規定に基づき介護休暇又は介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間
- (5) 第3条第1項第24号において準用する職員就業規則第62条第1項第3号の規定に基づき停職にされていた期間
- (6) フレックスタイム制適用嘱託等の各清算期間における総労働時間が、当該清算期間において所定総労働時間に不足した期間
- 5 賞与については、給与規程第26条の規定を準用する。この場合において、同条中「就業規則第9条第1項第3号」とあるのは、「第3条第1項第2号において準用する職員就業規則第9条第1項第3号」と読み替えるものとする。

（給与の減額）

第17条 基本給が月額である嘱託等の給与について、定められた勤務時間を勤務しないときは給与規程第18条の規定を、フレックスタイム制適用嘱託等の清算期間における総労働時間が所定総労働時間に不足するときは給与規程第18条の2の規定を、それぞれ準用する。

なお、この場合において、各準用条文中、「第24条第1項」とあるのは、「独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則第17条の2」と読み替えるものとする。

- 2 基本給が日額である嘱託等の給与については、独立行政法人医薬品医療機器総合機構事務補助員就業規則第13条の規定を準用する。

なお、この場合において、同条中、「基本給」とあるのは、「独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則第12条により支給するとした日額」と読み替えるものとする。

(勤務1時間当たりの給与の額)

第17条の2 前条に規定する勤務1時間当たりの給与の額は、基本給の額を所定の勤務時間で除して得た額とする。

(欠勤者の給与)

第17条の3 第3条第1項第7号において準用する職員就業規則第31条第1項の規定に基づく欠勤の届出を行い承認を受けた場合には、給与として、欠勤の承認を受けた期間中の基本給、扶養手当（支給を受ける嘱託等に限る。）、地域手当及び住居手当（支給を受ける嘱託等に限る。）の全額を支給する。ただし、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところに従い、休業補償給付又は長期傷病補償給付を受ける場合には、給与の額からそれらの補償の額を控除した残額を支給する。

(休職者の給与等)

第17条の4 第3条第1項第2号において準用する職員就業規則第9条第1項（第5号に係る部分を除く。）の規定に基づき休職を命じられた期間中の給与は、支給しない。
2 第3条第1項第2号において準用する職員就業規則第9条第1項（第5号に係る部分に限る。）の規定に基づき休職を命じられた期間中の給与は、その都度理事長が定める。

(退職手当)

第18条 退職又は解雇に際して退職手当は支給しない

(給与の支給日)

第19条 基本給が月額で支給される者の基本給、扶養手当、地域手当、通勤手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当及び賞与は、給与規程第9条の規定を準用して支給する。
2 基本給が日額で支給される者の基本給及び通勤手当は、毎月の末日を締切り日とし、その月の額を翌月の20日に支給する。ただし、20日が休日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い休日でない日に支給するものとする。

(期間の計算)

第20条 第3条の規定により準用する職員就業規則第9条、第10条、第13条、第14条、第15条、第16条、第31条及び第62条並びに第9条及び第10条において、一定日数、月数又は年数で示されているものについては、その日数、月数又は年数に休日を含むものとする。

(端数計算)

第 20 条の 2 第 17 条の 2 に規定する勤務 1 時間当たりの給与の額及び第 15 条の規定により勤務 1 時間につき支給する超過勤務手当の額を算定する場合において、その額に 50 銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50 銭以上 1 円未満の端数を生じたときは、これを 1 円に切り上げるものとする。

(育児休業者等の給与)

第 20 条の 3 育児休業をしている者の当該育児休業期間中の給与は、支給しない。

2 基準日に育児休業をしている嘱託等のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間がある嘱託等には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る賞与を支給する。

3 育児休業をした嘱託等が業務に復帰した場合におけるその者の基本給については、部内の他の嘱託等との均衡上必要と認められる範囲内において、必要な調整を行うことができる。

4 嘱託等が第 3 条第 1 項第 15 号において準用する職員就業規則第 45 条の規定による育児時間の承認を受けて勤務時間の一部について勤務しない場合には、その勤務しない 1 時間につき、第 17 条の 2 に規定する勤務 1 時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

(介護休暇者等の給与)

第 20 条の 4 第 3 条第 1 項第 15 号において準用する職員就業規則第 46 条の規定に基づき、介護休暇の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない 1 時間につき、第 17 条の 2 に規定する勤務 1 時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

2 第 3 条第 1 項第 15 号において準用する職員就業規則第 46 条の規定による介護時間の承認を受けて勤務時間の一部について勤務しない場合には、その勤務しない 1 時間につき、第 17 条の 2 に規定する勤務 1 時間当たりの給与の額を減額して給与を支給する。

(フレックスタイム制適用嘱託等に係る勤務時間数の算定)

第 20 条の 5 フレックスタイム制適用嘱託等に係る勤務時間数の算定については、給与規程第 21 条（第 1 号及び第 4 号に係る部分に限る。）の規定を準用する。この場合において、同条中「第 18 条の 2 又は前条」とあるのは、「第 17 条において準用する給与規程第 18 条の 2 又は第 15 条において準用する給与規程第 20 条」と読み替えるものとする。

(端数の処理)

第 20 条の 6 第 20 条の 2 の規定に基づき算出する額を除き、この規程により算出した金額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(この規程により難い場合の措置)

第 21 条 特別の事情によりこの規程によることが著しく不適當である場合の取扱いは、理事長の定めるところによる。

(実施規定)

第22条 この規則の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 独立行政法人医薬品医療機器総合機構（以下「機構」という。）成立の際において、現に医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構（以下「旧機構」という。）の嘱託等としての身分を有し、引き続き機構の嘱託等となった者については、旧機構の嘱託等であった期間を機構の嘱託等であったものとみなして、この規則の規定を適用する。

3 平成24年8月1日から平成26年3月31日までの間、第11条に規定する基本給、地域手当、超過勤務手当、期末手当及び勤勉手当の支給並びに第17条に規定する1時間当たりの給与の額の算出については、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（平成24年法律第2号）第9条の規定に準じるものとする。

4 令和4年3月31日までの間、独立行政法人医薬品医療機器総合機構におけるテレワーク勤務に関する規程（令和3年4月27日規程第12号）第3条第4項の規定に基づき理事長等からテレワーク勤務を命じられた者が月に一回以上テレワーク勤務を行った場合は、第11条に定める給与のほか、テレワーク勤務に要する費用として月額1,000円の手当を支給する。

5 前項の場合において、第15条の適用については同条中「超過勤務手当」とあるのは「超過勤務手当及び附則第4項に基づき支給される手当」と、「支給する。」とあるのは「支給する。この場合において必要な読み替えは別に定める。」と、第19条の適用については同条第1項中「超過勤務手当」とあるのは「超過勤務手当、附則第4項に基づき支給される手当」と、「支給する。」とあるのは「支給する。この場合において必要な読み替えは別に定める。」と、同条第2項中「及び通勤手当」とあるのは、「並びに通勤手当及び附則第4項に基づき支給される手当」と読み替えるものとする。

附 則（平成17年3月31日17規程第17号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年10月27日17規程第37号）

この規則は、平成17年11月1日から施行する。

附 則（平成18年3月22日18規程第4号）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18年11月27日18規程第12号）

この規則は、平成18年12月1日から施行する。ただし、改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則第3条第1号において準用する独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員就業規則第5条第1項第2号の規定は、この規則の施行の際現に嘱託等の身分を有している者について適用する。

附 則（平成19年3月30日19規程第10号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月21日20規程第5号）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。ただし、平成20年3月31日において独立行政法人医薬品医療機器総合機構に在籍していた嘱託等に係るものについては、平成20年6月2日から施行する。

附 則（平成20年12月25日20規程第12号）

この規則は、平成21年1月1日から施行する。ただし、改正後の第9条第2項第1号ニの規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成21年3月18日21規程第2号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年6月11日21規程第7号）

- 1 この規則は、平成21年6月11日から施行する。
- 2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第16条第2項の適用については、同項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、「100分の70」とあるのは「100分の65」とする。

附 則（平成21年11月30日21規程第18号）

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平成22年3月30日22規程第1号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月28日22規程第5号）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成22年11月30日22規程第16号）

- 1 この規則は、平成22年12月1日から施行する。
- 2 平成22年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第16条第2項の適用については、同項中「100分の137.5」とあるのは「100分の135」と、「100分の62.5」とあるのは「100分の60」とする。

附 則（平成２４年３月２９日２４規程第６号）
この規則は、平成２４年４月１日から施行する。

附 則（平成２４年７月２０日２４規程第２３号）
この規程は、平成２４年８月１日から施行する。

附 則（平成２６年３月２０日２６規程第４号）
この規程は、平成２６年３月２０日から施行する。

附 則（平成２６年３月２０日２６規程第６号）
この規程は、平成２６年４月１日から施行する。

- 附 則（平成２６年１２月９日２６規程第２５号）（抄）
- 1 この規則は、平成２６年１２月１０日から施行し、平成２６年１２月１日から適用する。
 - 2 平成２６年１２月に支給する勤勉手当に関する独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則第１６条第２項の適用については、同項中「１００分の７０」とあるのは「１００分の７７．５」とする。

附 則（平成２６年１２月２６日２６規程第２６号）
この規程は、平成２７年１月１日から施行する。

附 則（平成２７年６月２９日２７規程第１２号）
この規程は、平成２７年７月１日から施行する。

附 則（平成２７年７月２８日２７規程第１５号）
この規程は、平成２７年７月２８日から施行する。

- 附 則（平成２８年３月１４日２８規程第１号）
- 1 この規程中、第１条、第２条及び第５条から第７条までは平成２８年３月１５日から施行し、平成２７年４月１日から適用し、第３条及び第４条は平成２８年４月１日から施行する。
 - 2 独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程第９条第２項の適用については、平成２７年６月支給の特別手当に関しては、同項中「１００分の１５０」とあるのは「１００分の１４７．５」とし、平成２７年１２月支給の特別手当に関しては、同項中「１００分の１６５」とあるのは「１００分の１６７．５」とする。
 - 3 独立行政法人医薬品医療機器総合機構継続雇用職員就業規則第１５条第２項の規定の適用については、平成２７年６月支給の勤勉手当に関しては、同項中「１００分の３７．

５」とあるのは「１００分の３５」と、平成２７年１２月支給の勤勉手当に関しては、同項中「１００分の３７．５」とあるのは「１００分の４０」とする。

- ４ 独立行政法人医薬品医療機器総合機構任期付職員就業規則第１条第１項第１号に規定する任期付職員の年俸については、同就業規則第８条第１項の規程にかかわらず平成２８年３月３１日までの間は、次に掲げる号俸に基づく年俸を適用する。

号俸	年俸
１	５，５８８，４６０円
２	６，４４１，６６０円
３	７，３２３，３００円
４	８，４６０，９００円
５	９，８４０，２４０円
６	１１，２３３，８００円

- ５ 独立行政法人医薬品医療機器総合機構任期付職員就業規則第１条第１項第２号に規定する任期付職員の年俸については、同就業規則第８条第２項の規程にかかわらず、平成２８年３月３１日までの間は次に掲げる号俸に基づく年俸を適用する。

号俸	年俸
１	４，６４９，９４０円
２	５，１６１，８６０円
３	５，５６０，０２０円

附 則（平成２８年３月３０日２８規程第５号）
（施行期日）

第１条 この規程は、平成２８年４月１日から施行する。

（無期事務補助員の定年の特例措置）

第２条 平成２８年４月１日より前から継続して雇用されている有期事務補助員で満年齢６０歳に達した日以降における最初の４月１日以降に無期労働契約への雇用に転換した者については、第２条の規定による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構事務補助員就業規則第２条第１項第４号において準用する職員就業規則第１３条第４項の規定にかかわらず、定年を満年齢６５歳とする。

（平成２８年度の事務補助員の給与に係る特例）

第３条 平成２８年度の事務補助員の給与については、第２条の規定による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構事務補助員就業規則第８条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

- ２ 平成２８年度の事務補助員の期末手当及び勤勉手当については、勤務期間等に応じ、一般職の職員の給与に関する法律（昭和２５年法律第９５号。次条において「一般職給与法」という。）に規定する国家公務員に係る期末手当及び勤勉手当の規定を準用して支給する。ただし、期間率については、職員給与規程（平成１６年規程第４号）第２５条第２項の規定を準用する。

- 3 前項の場合において、平成28年6月の期末手当の額は期末手当基礎額（基本給に21を乗じて得た額をいう。）に100分の122.5を、平成28年12月の期末手当の額は期末手当基礎額に100分の137.5を、勤勉手当の額は勤勉手当基礎額（基本給に21を乗じて得た額をいう。）に100分の75を乗じて得た額とする。

（無期嘱託の定年の特例）

第4条 平成28年4月1日より前から継続して雇用されている有期嘱託で満年齢65歳に達した日以降における最初の4月1日以降に無期労働契約への雇用に転換した者については、第3条の規定による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則第4条の4の規定にかかわらず、定年を満年齢70歳とする。

（平成28年度の嘱託等の給与に係る特例）

第5条 平成28年度の嘱託等の給与については、第3条の規定による改正後の独立行政法人医薬品医療機器総合機構嘱託等就業規則第11条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

- 2 平成28年度の嘱託等の期末手当及び勤勉手当については、勤務期間等に応じ、一般職給与法に規定する国家公務員に係る期末手当及び勤勉手当の規定を準用して支給する。ただし、期間率については、職員給与規程第25条第2項の規定を準用する。
- 3 前項の場合において、平成28年6月の期末手当の額は期末手当基礎額に100分の122.5を、平成28年12月の期末手当の額は期末手当基礎額に100分の137.5を、勤勉手当の額は勤勉手当基礎額に100分の75を乗じて得た額とする。

附 則（平成28年6月24日28規程第16号）

この規程は、平成28年7月1日から施行する。

附 則（平成28年12月14日28規程第22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2月20日29規程第3号）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年1月11日30規程第1号）抄

（施行期日等）

第1条 この規程は、平成30年2月1日から施行する。

2から4まで 略

（平成29年度における嘱託等の初任給調整手当の特例）

第3条 平成29年度における嘱託等（嘱託等就業規則第1条に規定する嘱託等をいう。）の初任給調整手当については、嘱託等就業規則第14条の2の規定において準用する新職員給与規程第17条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平成30年3月28日30規程第10号）抄

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年10月11日30規程第21号）
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（平成31年 2月20日31規程第 3号）
（施行期日）
第1条 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

（経過措置）
第2条 第1条の規定による改正後の職員就業規則第40条第9項から第11項まで、第2条の規定による改正後の任期付職員就業規則第6条第6項から第8項まで、第3条の規定による改正後の継続雇用職員就業規則第9条第6項から第8項まで、第4条の規定による改正後の特任職員就業規則第8条第7項から第9項まで、第5条の規定による改正後の嘱託等就業規則第8条第7項から第9項まで及び第6条の規定による改正後の事務補助員就業規則第4条第5項から第7項まで（これらの規定を継続雇用事務補助員就業規則第4条第2項において準用する場合を含む。）の規定は、平成31年4月1日以後に付与される年次有給休暇について適用する。

附 則（令和元年6月19日規程第2号）
この規程は、令和元年7月1日から施行する。

附 則（令和元年6月27日規程第6号）
この規程は、令和元年7月1日から施行する。

附 則（令和元年8月27日規程第9号）
この規程は、令和元年9月1日から施行する。

附 則（令和元年12月17日規程第11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2月25日規程第4号）
この規程は、令和2年3月1日から施行する。

附 則（令和2年10月28日規程第11号）
この規程は、令和2年11月1日から施行する。

附 則（令和3年4月27日規程第13号）
この規程は、令和3年5月1日から施行する。

附 則（令和５年８月２１日規程第８号）
この規程は、令和５年９月１日から施行する。

附 則（令和６年１月２９日規程第１９号）
この規程は、令和６年２月１日から施行する。