

独立行政法人中小企業基盤整備機構就業規則

平成16年7月1日
規程16第8号

改正 規程17第5号
改正 規程18第17号
改正 規程18第41号
改正 規程18第65号
改正 規程19第43号
改正 規程20第10号
改正 規程21第9号
改正 規程21第20号
改正 規程21第40号
改正 規程22第49号
改正 規程25第63号
改正 規程26第18号
改正 規程27第46号
改正 規程28第29号
改正 規程30第41号
改正 規程令1第35号
改正 規程令4第11号
改正 規程令5第6号
改正 規程令5第14号
改正 規程令6第45号
改正 規程令7第23号

目 次

第1章 総則

第2章 勤務

第1節 勤務心得

第2節 勤務時間、休憩及び休日

第3節 時間外勤務及び休日勤務

第4節 出勤、退出及び欠勤

第5節 有給休暇

第6節 介護休業

第7節 育児休業等

第8節 出張

第9節 配置換及び出向

第3章 給与

第4章 任免

第1節 採用

第2節 休職、退職及び解雇

第5章 表彰及び懲戒

第6章 保健衛生

第7章 災害補償

第8章 研修

第9章 雑則

附 則（規程16第8号）

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下「機構」という。）の職員の就業に関する事項を規定する。

- 2 この規則に規定する事項のほか、職員の就業に関する事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他関係法令の定めるところによる。
- 3 業務統括管理職員、事業推進管理職員及び専門職員の就業に関する事項については、別に定める。
- 4 研修専門員及び実務研修生の就業に関する事項については、別に定める。
- 5 任期付職員の就業に関する事項については、別に定める。
- 6 非常勤嘱託職員及び臨時職員の就業に関する事項については、別に定める。

(職員の定義)

第2条 この規則において「職員」とは、第27条の規定により採用された者をいう。

- 2 職員のうち、任期付職員から引き続き機構の職員に採用され、特定の職務に従事する者を「職務特定職員」という。

第2章 勤務

第1節 勤務心得

(職務の遂行)

第3条 職員は、この規則を遵守し、機構の使命を自覚するとともに誠実に自己の職務に精励しなければならない。

- 2 職員は、公正を旨とし、法令及び諸規程を遵守するとともに、相互に人格を尊重し、上司の命令に従い、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
- 3 監督的地位にある職員は、所属する職員を常に指導統率するとともに、率先して職務を遂行しなければならない。
- 4 職員は、出張及び転勤その他人事上の異動を命ぜられたときは、これに従わなければならない。

(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。

- 一 機構の名誉をき損し、信用を傷つけ、又は利益を害すること。
- 二 職務上知り得た秘密及び個人情報等を正当な理由なく漏らし、又は盗用すること。
- 三 機構の許可を得ないで他の業務に従事すること。
- 四 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をすること。
- 五 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させること。
- 六 女性が妊娠したこと、出産したことその他妊娠又は出産に関する事由であって雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）第2条の3に定めるものに関する言動により当該女性の勤務環境を害すること。
- 七 労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する育児休業、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施行規則（平成3年労働省令第25号）第76条に定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の勤務環境を害すること。
- 八 機構の業務に関連して、不当な給付を収受すること。
- 九 業務上必要がある場合のほか、みだりに機構の名称又は自己の職名を使用すること。
- 十 前各号のほか、機構の秩序又は職場規律を乱す行為をすること。

(承認行為)

第5条 職員は、業務に関して新聞、雑誌等に寄稿し、又は出版し、若しくは講演等をしようとするときは、あらかじめ機構の承認を受けなければならない。

(身上異動の届出)

第6条 職員は、次に掲げる事項に異動があった場合は、速やかに機構に届け出るものとする。

- 一 氏名

- 二 住所
 - 三 家族に関する事項
 - 四 履歴及び資格
 - 五 その他人事管理上必要として指示された事項
- 2 所属長は、所属職員が死亡した場合は、その年月日及び原因を速やかに機構に届け出るものとする。

第2節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第7条 職員の勤務時間は、1日について7時間45分、1週間について38時間45分とする。

(始業時刻、終業時刻及び休憩時間)

第8条 職員の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

- 一 始業時刻 9時00分
 - 二 終業時刻 17時45分
 - 三 休憩時間 12時00分から13時00分まで
- 2 機構は、前項の規定にかかわらず、職員が申し出た場合は、業務の運営に支障がない場合に限り、当該職員について始業・終業時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。
- 3 機構は、第1項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により、始業・終業時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。
- 4 機構は、第1項の規定にかかわらず、小学校第4学年を修了するまでの子（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）第2条第1号に規定する子をいう。第12条、第19条第1項第9号及び第22条において同じ。）のある職員が当該子を養育するため又は第21条第1項に定める要介護者のある職員が当該要介護者を介護するため申し出た場合は、業務の運営に支障がある場合を除き、機構の定めるところにより、当該職員について始業・終業時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げるものとする。
- 5 機構は、第1項の規定にかかわらず、職員が大学、大学院又はこれらに準ずる教育機関であって機構が認めたものに通学するため申し出た場合は、当該職員について始業・終業時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

(休日)

- 第9条 休日は、次のとおりとし、第1号のうち日曜日を労働基準法第35条第1項にいう休日とする。
- 一 日曜日及び土曜日
 - 二 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
 - 三 年末年始 12月29日から翌年の1月3日までの日（前2号に掲げる日を除く。）
 - 四 前各号のほか、特に機構が指定する日
- 2 機構は、業務の都合により前項の休日を他の日と振り替えることができる。振り替えられた休日における勤務は、通常の勤務とし、この章第3節にいう休日勤務の規定は、これを適用しない。

第3節 時間外勤務及び休日勤務

(時間外勤務及び休日勤務)

第10条 職員は、労働基準法第36条に定めるところに従い、機構が機構の労働組合又は職員の代表者との間に締結した協定の範囲内において、第7条の勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）又は前条第1項の休日における勤務（以下「休日勤務」という。）を命ぜられることがある。

(災害時の勤務)

第11条 職員は、災害その他やむを得ない理由があるときは、労働基準法第33条の定めるところにより、勤務時間の延長、時間外勤務又は休日勤務を命ぜられることがある。

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務及び深夜勤務の免除)

第12条 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第21条に規定する要介護者を介護する職員が当該子を養育するため又は当該要介護者を介護するために機構に申し出た場合には、1月について24時間、1年について150時間を超えての時間外勤務をさせてはならない。ただし、業務の

正常な運営を妨げるときは、この限りではない。

- 2 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第21条に規定する要介護者を介護する職員（常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族又は当該要介護者を介護することができる当該要介護者の同居の家族その他の別に定める者がいる場合における当該職員を除く。）が当該子を養育するため又は当該要介護者を介護するために機構に申し出た場合には、22時から翌日5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務させてはならない。ただし、業務の正常な運営を妨げるときは、この限りではない。
- 3 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第21条に規定する要介護者を介護する職員が当該子を養育するため又は要介護者を介護するために機構に申し出た場合には、第10条、第11条及び第1項の規定にかかわらず、時間外勤務をさせてはならない。ただし、業務の正常な運営を妨げるときは、この限りではない。

（妊産婦の勤務時間の延長、時間外勤務等の免除）

第13条 妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦」という。）が機構に申し出た場合には、第10条、第11条及び前条の規定にかかわらず勤務時間の延長、時間外勤務、深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）又は休日勤務をさせてはならない。

第4節 出勤、退出及び欠勤

（出勤及び退出）

第14条 職員は、出勤したとき又は退出するときは、就業管理システム等の所定の打刻方法により出勤時刻又は退出時刻を所定の出勤簿に記録し、機構に届け出なければならない。

（勤務場所）

第14条の2 職員は、所定の勤務場所において勤務しなければならない。ただし、所定の手続きにより、事前に許可を得て、所定の勤務場所外において勤務することができる。この場合の手続きについては、別に定める。

（遅刻及び早退等）

- 第15条 職員が私用のため始業時刻までに出勤せず、又は終業時刻前に退出し、あるいは勤務時間中に職務を離れるときは、速やかに機構に届け出なければならない。
- 2 災害、交通事故その他不可抗力により始業時刻までに出勤できなかった場合であって、機構に届け出たときは、始業時刻までに出勤していたものとして取り扱う。

（欠勤）

- 第16条 職員は、負傷又は疾病その他やむを得ない事由（業務上又は通勤途上の負傷又は疾病を除く。）により欠勤しようとするときは、あらかじめ機構に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届け出ることが困難な場合は、事後速やかに届け出なければならない。
- 2 前項の届出を怠った者については、無断欠勤として取り扱うものとする。

（病気欠勤）

- 第17条 職員は、前条に定める欠勤事由のうち負傷又は疾病（業務上又は通勤途上の負傷又は疾病を除く。）により欠勤するときは、医師の診断書等を添付し、機構に届け出なければならない。
- 2 前項の届出があった場合は、結核性疾病を除く負傷又は疾病（以下「普通傷病」という。）にあつては6月、結核性疾病にあつては1年の範囲内で、病気欠勤として取り扱うことができる。
 - 3 職員は、病気欠勤中は療養に専念しなければならない。

第5節 有給休暇

（年次有給休暇）

第18条 職員は、1暦年20日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、職員が採用され、又は第30条若しくは第31条による休職から復職した場合（機構が特に認めた場合を除く。）の年の年次有給休暇は、その採用又は復職の月に応じて次のとおりとする。なお、年次有給休暇の付与については、採用の事情等を考慮して別に定めることができるものとする。

採用又は 復職の月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
休暇日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

- 2 前項に規定する年次有給休暇を受けようとする職員は、前日までに機構に届け出るものとする。ただし、機構は、業務の都合によりやむを得ない場合には、その時季又は期間を変更させることができる。
- 3 第1項の年次有給休暇のうち、その年に受けなかった日数は、翌年に限りこれを繰り越すことができる。
- 4 職員は、第16条第1項又は前条の規定に基づく欠勤であって、機構に届け出たときは、年次有給休暇に振り替えることができる。
- 5 職員は、第1項で付与された年次有給休暇（10日未満を除く。）のうち、少なくとも5日については、付与日から1年を経過するまでの間に自ら取得するよう努めるものとする。
- 6 第1項により年次有給休暇が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、当該職員の年次有給休暇日数のうち5日について、所属長が当該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ものとする。ただし、当該職員が第2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（時間単位の年次有給休暇を除く。次項において同じ。）を5日から控除するものとする。
- 7 前項の規定にかかわらず、第1項の規定により、年の中途において採用又は復職した職員で、最初に10日以上年次有給休暇を付与された日（以下「第一基準日」という。）から、当該第一基準日から1年以内の特定の日（以下「第二基準日」という。）に新たに10日以上年次有給休暇を付与されたときは、履行期間（第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいう。）の月数を12で除した数に5を乗じた日数（その日数に1日未満の端数があるときは、1日に切り上げた日数。以下この項において同じ。）について、当該履行期間中に、所属長が当該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ものとする。ただし、当該職員が第2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12で除した数に5を乗じた日数から控除するものとする。

（失効年次有給休暇）

- 第18条の2 前条第3項により翌年に繰り越された年次有給休暇のうち、当該年末までに未使用のために失効する年次有給休暇（以下「失効年休」という。）については、10日を限度に積立して、翌年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10日を超えない範囲で積立できる。なお、失効年次有給休暇の積立については、採用の事情等を考慮して別に定めることができるものとする。
- 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。
 - 一 私傷病
 - 二 第21条に規定する要介護者の介護
 - 三 小学校第4学年修了前の子の養育
 - 3 職員が積立された失効年休を受けようとするときは、機構に届け出なければならない。

（特別有給休暇）

- 第19条 職員は、次の各号に定める場合には、それぞれ各号に定める期間の範囲内で、第18条に規定する年次有給休暇以外の有給休暇（以下「特別有給休暇」という。）を受けることができる。
- 一 本人が結婚するとき。 5日以内
 - 二 父母又は子が結婚するとき。 2日以内
 - 三 本人又は配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）の兄弟姉妹が結婚するとき。 1日以内
 - 四 父母、配偶者又は子が死亡したとき。 10日以内
 - 五 祖父母、孫、兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡したとき。 3日以内
 - 六 前2号に該当しない3親等以内の親族が死亡したとき。 2日以内
 - 七 配偶者が出産するとき。 3日以内（当該出産に係る子以外に小学校就学の始期に達するまでの子がいる場合であって、その養育のため必要となる場合には5日以内）
 - 八 生後満1歳に達しない生児を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行

うとき。 1日2回それぞれ30分以内(男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの特別有給休暇を使用しようとする日におけるこの特別有給休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第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2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回毎の時間を差し引いた時間を超えない時間とする。)

九 小学校第3学年を修了するまでの子を養育する職員が、子の看護等(負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話をを行うこと又は子に予防接種若しくは健康診断を受けさせること又は感染症に伴う学級閉鎖等又は入園(入学)式若しくは卒園式への参加をいう。)のため勤務しないことが相当であると認められるとき。 1暦年で5日(子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内で必要と認める日数、時間

十 第21条に規定する要介護者の世話(介護、通院等の付添い、介護サービスを受けさせるために必要な手続の代行その他の必要な世話をいう。)を行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められるとき。 1暦年で5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内で必要と認める日数、時間

十一 本人が機構の行う健康診断の受診のため一時在勤事務所を離れるとき。 必要時間

十二 本人が人間ドックを受診するとき。 2日の範囲内で必要と認める時間

十三 本人が別に定めるボランティア活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。 1暦年で5日以内

十四 業務上又は通勤による傷病により出勤ができないとき。 1年の範囲内で必要と認める日数、時間

十五 災害、交通事故その他本人の責に帰することができない事由により出勤ができないとき。 必要日数、時間

十六 公民としての権利の行使又は義務の履行のため必要なとき。 必要日数、時間

十七 本人が骨髄移植のため、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、入院等をするとき。 必要日数、時間

十八 裁判員(裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。)として裁判所に出頭するとき。 必要日数、時間

十九 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とき。 1暦年で5日(体外受精又は顕微授精に係る通院等である場合にあっては、10日)の範囲内で必要と認める日数、時間

二十 その他特別の事由により特に休暇を申し出て機構の承認を受けたとき。 承認された日数、時間

2 前項第1号から第7号まで及び第16号に掲げる場合において旅行を必要とするときは、それぞれ特別有給休暇として認められる日数に往復の所要日数を加算する。

3 第1項第1号、第2号、第4号、第5号及び第6号に規定する特別有給休暇(前項の規定の適用を受ける場合を含む。)を受けることができる日数は、休日を含む連続の暦日とする。

4 職員が第1項に定める特別有給休暇を受けようとするときは、機構に届け出なければならない。

(女性職員に対する措置)

第20条 女性職員は、前条に規定する特別有給休暇のほか、次の各号に掲げる場合には、それぞれ当該各号に定める期間の範囲で特別有給休暇を受けることができる。

一 妊産婦である女性職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条の規定による保健指導又は同法第13条の規定による健康診査を受けるため通院するとき。 必要日数、時間

二 妊産婦である女性職員に対し、医師又は助産婦から前号の保健指導又は健康診査に基づく指導があったとき。 必要時間

三 妊娠中の女性職員で、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康保持に重大な支障を与えると認められるとき。母子手帳交付後、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じ1時間30分以内

四 女性職員が出産するとき。 その出産の予定日以前8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)目に当たる日からその出産の翌日以後8週間

五 生後満1歳に達しない生児を育てる女性職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行うとき。 前条第1項第8号の規定に加えて1日2回それぞれ30分以内

- 2 女性職員は、前項に定める特別有給休暇のほか生理日の就業が著しく困難な場合は、休暇を受けることができる。その場合連続する2暦日以内に限り特別有給休暇とする。
- 3 女性職員が前2項に定める休暇を受けようとするときは、機構に届け出なければならない。

第6節 介護休業

(介護休業)

- 第21条 職員は、配偶者、父母、子、その他別に定める者で、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日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）を介護するときは、機構に申し出ることにより、要介護者1人につき3回を超えず、かつ、通算して186日を超えない範囲内で当該申出に基づき機構が指定する期間内において、介護休業を受けることができる。
- 2 前項に規定する介護休業に関する必要事項については、別に定める。

第7節 育児休業等

(育児休業等)

- 第22条 職員は、次の各号に掲げる場合には、機構に申し出ることにより、それぞれ育児休業をすることができる。
- 一 本人が3歳に満たない子と同居し、養育するとき。
 - 二 本人が子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内の子と同居し、養育するとき。
- 2 小学校第4学年を修了するまでの子を養育する職員は、機構に申し出ることにより、当該子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる。
 - 3 前2項に規定する育児休業等に関する必要事項については、別に定める。

第8節 出張

(出張)

- 第23条 職員は、出張を命ぜられることがある。
- 2 出張に関する手続及び出張旅費の支給については、別に定める。

第9節 配置換及び出向

(配置換)

- 第24条 職員は、機構の業務のため必要がある場合には、配置換を命ぜられることがある。
- 2 配置換を命ぜられた職員は、速やかに事務の引継を終え、新しい業務に従事しなければならない。
 - 3 転勤を命ぜられた職員（配置換により住居を移転することとなる職員。以下「赴任者」という。）は、転勤を命ぜられた日から10日以内に新しい業務に従事しなければならない。
 - 4 赴任者は、特別の理由により、前項の定める期間内に新しい業務に従事できないときは、理由、期日を定めて機構に赴任延期を願い出てその許可を受けなければならない。

(出向)

- 第25条 職員は、機構の業務のため必要がある場合は、官公庁、その他関係機関に出向を命ぜられることがある。

第3章 給与

(給与)

- 第26条 職員の給与については、別に定める。

第4章 任免

第1節 採用

(採用)

第27条 機構は、試験又は選考により適格と認めた者を職員として採用する。

(試用期間)

第28条 新たに職員として採用した者については、採用の日から6月間は試用期間とし、その間良好な成績で勤務したときは、本採用とする。ただし、機構が特に必要と認めた者については、試用期間を設けないことができる。

2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は、解雇する。

(採用者の提出書類)

第29条 第27条の規定により新たに職員として採用された者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書
- 二 誓約書
- 三 家族に関する事項
- 四 その他人事管理上必要なものとして指示された事項に関する書類

第2節 休職、退職及び解雇

(病欠欠勤に引き続いた休職)

第30条 職員が第17条に定める普通傷病による病欠欠勤が6月を超えた場合又は結核性疾患による病欠欠勤が1年を超えた場合は、普通傷病にあつては2年6月、結核性疾患にあつては3年の期間の範囲内で休職を命ずるものとする。ただし、特別の理由があるときは、その期間を延長することができる。

2 職員は、前項の休職中は療養に専念しなければならない。

(その他の休職)

第31条 前条の場合のほか、職員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずるものとする。

- 一 自己の都合により欠勤が引き続き3月以上に及んだとき。
- 二 刑事事件に関し起訴されたとき。
- 三 業務上又は通勤による傷病により特別有給休暇が引き続き1年以上に及んだとき。
- 四 その他特別の理由により機構が特に必要と認めたとき。

2 前項各号に該当する場合の休職期間は、次のとおりとする。

- 一 前項第1号、第3号又は第4号に該当するときは、機構がその都度定めるものとする。
- 二 前項第2号に該当するときは、その事件が裁判所に係属する間とする。

3 職員は、第1項第3号の休職中は療養に専念しなければならない。

(復職)

第32条 休職期間中においても、休職理由が消滅したときは復職を命ずる。

2 復職後出勤日数が20日に満たないで、同一理由により再び欠勤を始めたときは、復職を取り消すものとする。

3 第30条又は第31条第1項第3号の規定により休職している職員に復職を命ずるときは、必ず指定医師の精密検査による診断等に基づき、通常の職務を遂行できる程度に回復したことを機構が判断する。

4 復職を命ずるときは、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、休職前の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、配置換えを命ずることがある。

(定年退職等)

第33条 職員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する事業年度の末日をもって定年退職とする。ただし、本人が希望し、次条第1号、第2号及び第4号に定める退職事由又は第36条第1項に該当する解雇事由に該当しない者については、満60歳に達する日の事業年度の末日以降をもって退職し、満65歳に達した日の属する事業年度の末日まで再雇用する。

2 再雇用は1事業年度単位の契約とする。

3 再雇用における以下に定める期間については、各区分に応じ、各事業年度の末日におけるそれぞれに掲げる年齢以上の者に対して、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の

安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第2項に基づく労使協定の定める基準に該当する者を対象とする。

平成28年3月31日まで 満61歳

平成28年4月1日から平成31年3月31日まで 満62歳

平成31年4月1日から令和4年3月31日まで 満63歳

令和4年4月1日から令和7年3月31日まで 満64歳

（一般退職）

第34条 職員が次の各号の一に該当したときは、当該各号に掲げる日をもって退職とする。

- 一 本人が死亡したとき。 死亡の日
- 二 退職を願い出て承認されたとき。 承認の日
- 三 役員に就任したとき。 就任の前日
- 四 休職期間が満了し、復職しなかったとき。 満了の日

（退職願）

第35条 職員は、前条第2号の退職（第39条第2項第6号の退職を除く。）を希望するときは、退職希望日の30日前までに機構に願い出なければならない。

- 2 職員は、退職を願い出たのち、退職について承認があるまでは、従前のとおり勤務しなければならない。

（解雇）

第36条 職員が次の各号の一に該当したときは、解雇することができる。

- 一 身体又は精神の障害により勤務に耐えられないと認められるとき。
 - 二 無断欠勤が年間通算3月以上であるとき。
 - 三 機構の業務上やむを得ない都合によるとき。
 - 四 職員としての能力を著しく欠くとき。
 - 五 禁錮以上の刑に処せられたとき。
- 2 前項の規定により職員を解雇する場合には、少なくとも30日前までに本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、第39条に定める懲戒解雇をする場合はこの限りでない。

（退職手当）

第37条 職員が退職し、又は解雇されたときの退職手当の支給については、別に定める。

第5章 表彰及び懲戒

（表彰）

第38条 職員の表彰については、別に定める。

（懲戒）

第39条 職員が次の各号の一に該当したときは、懲戒する。

- 一 この規則又はこの規則に基づいて定められる諸規程に違反した場合
 - 二 重要な経歴を偽りその他不正な手段を用いて雇い入れられた場合
 - 三 自己の職分を誠実に遂行しない場合
 - 四 正当な理由なく、機構の業務上の指示又は命令に従わなかった場合
 - 五 正当な理由なく、又は連絡し得る状態にあるにもかかわらず、無断で引き続き2週間以上欠勤した場合
 - 六 機構の金品を不正に持ち出し、又は持ち出そうとした場合
 - 七 故意又は重大な過失により機構の施設、備品、文書、金品等を破壊し、隠匿し、又は紛失し、機構に著しい損害を与えた場合
 - 八 懲戒を受けたにもかかわらず、悔悟の見込がない場合
 - 九 刑事事件に関し有罪判決を受けた場合
 - 十 その他前各号に準ずる行為を行った場合
- 2 職員が前項各号の一に該当した場合は、その軽重に従い次の各号を適用する。ただし、情状酌量に

より懲戒を免ずることがある。

- 一 戒告 始末書を徴して職員の責任を確認し、その将来を戒める。
- 二 減給 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。
- 三 昇給停止 1年以内昇給を停止する。
- 四 停職 3月以内とし、その間の給与を支給しない。
- 五 降給降格 24号俸以内の範囲において降給し降格する。
- 六 諭旨退職 退職願を提出するよう勧告する。この場合において1週間以内に退職しないときは、次号の懲戒解雇とする。
- 七 懲戒解雇 予告しないで解雇する。

(損害賠償)

第40条 職員が故意又は重大な過失により機構に損害を与えたときは、損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 職員は、前条第2項各号の懲戒を受けたことにより損害の賠償を免れない。

第6章 保健衛生

(協力義務)

第41条 機構は、職員の保健衛生のため積極的な措置を講ずるものとし、職員は、保健衛生のため必要と認められる措置を命ぜられた場合は、機構の指導に従い、これに協力し、自己の衛生管理に努めなければならない。

(感染症の届出等)

第42条 職員は、法定又は届出を要する感染症（以下「感染症」という。）、その他就業が不適当と認められる病気にかかったときは、出勤してはならない。

2 職員は、同居者又は近隣の者が感染症にかかり又はその疑いがあるときは、直ちにその旨を機構に申し出て、その指示を受けなければならない。

3 前項の場合は、職員に一定期間を限り出勤停止を命ずることがある。この場合において、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43条 職員は、機構が毎年定期的に又は随時に行う健康診断を受けなければならない。

2 機構は、前項の健康診断の結果その他の事実により必要と認められた場合は、勤務時間の制限、配置換え、治療、精密検査の受診、その他職員の保健衛生に必要な措置を命ずることがある。

第7章 災害補償

(療養補償)

第44条 機構は、職員の業務上の負傷又は疾病については、労働基準法に定めるところにより、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45条 前条の負傷又は疾病が治った場合において、なお身体に障害が存するときは、機構は、その障害の程度に応じて、労働基準法に定める障害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第46条 職員が業務上死亡したときは、機構は、労働基準法に定めるところにより、遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持していた者に対し、遺族補償を行う。

2 前項の場合には、機構は、葬祭を行う者に対し、労働基準法に定める葬祭料を支払う。

(保険給付との関係)

第47条 この章で定める補償を受けるべき者が、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）により、この章に定める補償に相当する保険給付を受ける場合においては、その額の限度において、本章の規定による補償を行わない。

第8章 研修

(研修)

第48条 職員は、知識を高め、技術を錬磨するため、機構又は機構以外で行う研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 前項の研修時間は勤務時間とみなす。

第9章 雑則

(手続)

第49条 この規則に定めるもののほか、本規則の実施に関し必要な手続等は別に定めることができる。

附 則 (規程16第8号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成16年7月1日から施行する。

(在職期間に関する経過措置)

第2条 中小企業総合事業団（以下「事業団」という。）、地域振興整備公団（以下「公団」という。）又は産業基盤整備基金（以下「基金」という。）の解散の時にそれぞれの職員であった者であって、機構設立の時に引き続き機構の職員となった者の在職期間については、その者の事業団、公団又は基金の職員としての在職期間を機構の職員としての在職期間とみなすものとする。

(定年退職日に関する経過措置)

第3条 公団の解散の時に公団の職員であった者であって、機構設立の時に引き続き機構の職員となった者については、第33条の規定にかかわらず、平成21年3月31日までの間、定年に達した日以降における最初の3月31日をもって定年退職とする。

2 機構の第二期中期計画期間における第33条の経過措置については、経済産業大臣から指示される機構が達成すべき業務運営等に関する目標等を勘案して定めるものとする。

附 則 (規程17第5号)

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

2 改正後の独立行政法人中小企業基盤整備機構就業規則第8条第3項及び第4項の規定は平成17年7月1日以降の始業・終業時刻及び休憩時間の繰り上げ又は繰り下げの申出から、第19条第1項第9号の規定は平成17年7月1日以降の看護休暇の申出から適用する。

附 則 (規程18第17号)

1 この規則は、平成18年4月3日から施行し、同年4月1日から適用する。

2 改正後の独立行政法人中小企業基盤整備機構就業規則第33条第2項の規定中「65歳まで」とあるのは、平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間は「62歳まで」と、平成19年4月1日から平成22年3月31日までの間は「63歳まで」と、平成22年4月1日から平成25年3月31日までの間は「64歳まで」と、それぞれ読み替えて適用する。

附 則 (規程18第41号)

1 この規則は、平成18年7月28日から施行する。

2 改正後の就業規則第1条第3項中「業務統括管理職員及び」並びに同条第4項中「及び実務研修生」の部分は平成18年4月1日から、第8条第1項第1号中「本部経営安定再生部共済相談課の職員及び関東支部の職員のうち関東支部庁舎1階に勤務する職員」の部分は平成18年7月1日から適用する。

附 則 (規程18第65号)

この規則は、平成18年11月6日から施行する。

附 則 (規程19第43号)

この規則は、平成20年2月12日から施行する。

附 則 (規程20第10号)

この規則は、平成20年6月27日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則（規程21第9号）

この規則は、平成21年8月1日から施行する。

附 則（規程21第20号）

この規則は、平成21年9月25日から施行し、平成21年9月1日から適用する。

附 則（規程21第40号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（規程22第49号）

この規則は、平成23年3月1日から施行し、平成23年1月1日から適用する。

附 則（規程25第63号）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（規程26第18号）

この規則は、平成26年11月1日から施行する。

附 則（規程27第46号）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（規程28第29号）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（規程30第41号）

- 1 この規則は、平成31年3月1日から施行する。ただし、平成29年の年次有給休暇のうち、平成30年に繰り越され、同年末までに未使用のために失効した年次有給休暇（以下「平成30年失効年休」という。）については、10日を限度に積立して、平成31年3月1日以降に受けることができるものとする。
- 2 前項ただし書の規定により積立された平成30年失効年休は、第18条の2第2項及び第3項の規定を適用する。

附 則（規程令1第35号）

この規則は、令和2年1月1日から施行する。

附 則（規程令4第11号）

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（規程令5第6号）

この規則は、令和5年7月7日から施行し、同年6月1日から適用する。

附 則（規程令5第14号）

- 1 この規則は、令和6年1月1日から施行する。ただし、第33条第1項に係る規定は令和6年3月31日から適用する。
- 2 改正後の独立行政法人中小企業基盤整備機構就業規則第33条第1項の規定中「65歳と」とあるのは、令和6年3月31日から令和7年3月31日までの間は「61歳と」と、令和7年4月1日から令和9年3月31日までの間は「62歳と」と、令和9年4月1日から令和11年3月31日までの間は「63歳と」と、令和11年4月1日から令和13年3月31日までの間は「64歳と」と、それぞれ読み替えて適用する。

附 則（規程令6第45号）

- 1 この規則は、令和7年4月1日から施行する。
- 2 この規則の改正後に新たに第19条第1項第九号の規定に基づく特別有給休暇を受ける者の、令和7年における同号の適用については、同号中「1暦年」とあるのは、「9か月」と読み替えるものとする。

附 則（規程令7第23号）

- 1 この規則は、令和8年1月1日から施行する。

- 2 令和13年3月31日までの間、改正附則（規程5第14号）2の規定により読み替えて適用する独立行政法人中小企業基盤整備機構就業規則（以下「就業規則」という。）第33条第1項に規定する定年年齢以上で職務特定職員を採用できるものとする（ただし、採用された日の属する事業年度の末日に満65歳を超える者を除く。）。
- 3 前項の規定により、職務特定職員に採用された者のうち、次の各号に掲げる者の雇用期間は、改正附則（規程令5第14号）2の規定により読み替えて適用する就業規則第33条第1項の規定にかかわらず、当該各号のとおりとする。
 - 一 令和8年1月1日から令和9年3月31日において満62歳以上に到達する者 採用されてから3事業年度目の末日又は満65歳に達した日の属する事業年度の末日のいずれか早い日まで
 - 二 令和9年4月1日から令和10年3月31日までの間に採用された者で令和10年3月31日において満62歳以上に到達する者 採用されてから4事業年度目の末日又は満65歳に達した日の属する事業年度の末日のいずれか早い日まで
 - 三 令和10年4月1日から令和11年3月31日までの間に採用された者で令和11年3月31日において満63歳以上に到達する者 満65歳に達した日の属する事業年度の末日まで
 - 四 令和11年4月1日から令和12年3月31日までの間に採用された者で令和12年3月31日において満64歳以上に到達する者 満65歳に達した日の属する事業年度の末日まで
 - 五 令和12年4月1日から令和13年3月31日までの間に採用された者で令和13年3月31日において満64歳以上に到達する者 満65歳に達した日の属する事業年度の末日まで