

○独立行政法人農業者年金基金就業規則

(平成15年10月1日制定)

改正	平成17年3月28日	平成24年3月30日	令和2年12月28日
	平成18年6月14日	平成25年3月28日	令和3年6月28日
	平成19年1月29日	平成27年12月28日	令和5年5月16日
	平成19年12月13日	平成28年2月26日	令和5年10月31日
	平成21年3月24日	平成28年8月3日	令和7年3月31日
	平成22年3月29日	平成31年3月29日	
	平成22年6月29日	令和2年3月31日	

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人農業者年金基金（以下「基金」という。）の職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

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

(定義)

第2条 この規則において職員とは、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第26条の規定により理事長が基金の職員として任命した者をいう。

(職員以外の者の就業)

第3条 基金に雇用される者で職員以外の者の就業に関しては、別に定める。

第2章 勤務

第1節 勤務心得

(職務の遂行)

第4条 職員は、基金の公共的使命を自覚し、公平誠実を旨として、その職務に専念しなければならない。

2 職員は、その職務を遂行するについて、法令及び基金の諸規程を守り、かつ、上司の指示命令に従い、その職責を全うしなければならない。

3 職員は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号。以下「番号法」という。）に基づき、基金による個人番号の提供の求め及び本人確認に協力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) 基金の名誉をき損し、又は利益を害すること。

- (2) 職務上知り得た秘密（番号法上の特定個人情報ファイルを含む。）を他に漏らすこと。
- (3) 理事長の許可を得ないで他の業務に就くこと。
- (4) 職務上必要のある場合のほか、みだりに基金の名称又は自己の職名を使用すること。
- (5) 性的な言動によって他の職員に不利益を与えたり、基金内の風紀を乱すこと。
- (6) 基金の秩序及び規律を乱すこと。

（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止等）

第5条の2 セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止等については、前条に定めるもののほか、別に定める独立行政法人農業者年金基金におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止等に関する規程（以下「ハラスメント防止規程」という。）による。

（相談及び苦情等への対応）

第5条の3 セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに関する相談・苦情等、職場環境等に関する日常的な相談・苦情等及び非常勤職員の雇用管理の改善等に関する相談・苦情等については、ハラスメント防止規程及び「独立行政法人農業者年金基金役職員等の相談体制の整備等について」に基づき、すべての職員は相談及び苦情等を申し出ることができる。

2 相談及び苦情等への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、基金は不利益な取扱いをしてはならない。

（証人等になる場合の措置）

第6条 職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表しようとする場合は、理事長の許可を受けなければならない。

（届出事項）

第7条 職員は、次に掲げる事項に異動があった場合は、速やかに総務部長に届け出なければならない。

- (1) 現住所
- (2) 氏名
- (3) 履歴及び資格に関する事項
- (4) 扶養親族に関する事項
- (5) その他人事管理上必要として指示された事項

2 職員が死亡した場合は、所属長は、その年月日及び原因を速やかに総務部長に届け出なければならない。

- 3 基金は、職員から提供を受けた番号法に基づく個人番号を次の各号に掲げる個人番号カード等で確認する。
- (1) 番号法に定める個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書（個人番号カード又は通知カードについては、提示に場合は原本を、送付の場合は写しを確認する。）
 - (2) 前号の通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書に記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして番号法に定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示させるものとする。）
- 4 職員は、個人番号が漏えいした等の事情により、自ら又は扶養家族の個人番号が変更された場合は、変更後の個人番号を遅滞なく基金に届け出なければならない。
- 5 第3項第1号で取得する個人番号の利用目的は次のとおりとする。
- (1) 給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務
 - (2) 住民税に関する届出事務
 - (3) 雇用保険の届出事務
 - (4) 健康保険・厚生年金保険の届出事務
 - (5) 国民年金の第3号被保険者の届出事務
 - (6) 労働者災害補償保険の請求事務
 - (7) 上記（1）から（6）までに関連する事務
- 6 基金は、健康保険関係の各種給付申請書、請求書及び労災保険関係の各種給付申請書について、職員に代わって提出先へ提出することができる。
- （旧姓の使用）
- 第7条の2** 職員は、理事長に申し出ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下この条において「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も、引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏（以下「旧姓」という。）を、文書等（旧姓を使用することにより法令等に抵触するおそれがなく職務遂行上支障のないものその他理事長が別に定めるものに限る。）に記載する氏名として使用することができる。
- 2 旧姓の使用に関する申出の手続き等は、理事長が別に定める。

第2節 勤務時間、休憩及び休日

（勤務時間）

第8条 職員の勤務時間は、1週間については38時間45分時間、1日については7時間45分とする。

（始業・終業の時刻及び休憩時間）

第9条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

勤務区分	始業時刻	終業時刻	休憩時間
第1種	午前8時	午後4時45分	正午から午後1時
第2種	午前8時30分	午後5時15分	正午から午後1時
第3種	午前9時	午後5時45分	正午から午後1時
第4種	午前9時30分	午後6時15分	正午から午後1時
第5種	午前10時	午後6時45分	正午から午後1時

2 前項の勤務区分は、1か月ごとに決定し、あらかじめ通知する。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、決定した勤務区分を変更することがある。

3 前項に規定するもののほか、勤務区分の決定に関し必要な事項は、別に定める。
(始業・終業の時刻及び休憩時間の変更)

第10条 前条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、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。

2 所属長は、次の各号に掲げる場合に該当する職員から請求があり、かつ業務の運営に支障がないと認められるときは、第9条第1項に規定する始業及び終業の時刻の範囲内において、1日ごとに当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）のある職員が、その子を養育する場合
- (2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員が、その子（配偶者の子を含む。）を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合
- (3) 要介護状態（独立行政法人農業者年金基金介護休業等に関する規程第2条第2号に規定するものをいう。以下同じ。）にある家族（同条第3号に規定する「対象家族」をいう。以下同じ。）の介護を行う職員が、その家族の介護その他の世話をする場合

3 所属長は、次の各号に掲げる場合に該当する職員から請求があり、かつ業務の運営に支障がないと認められるときは、前条に規定する休憩時間を、1日ごとに正午から午後0時45分にさせるものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）のある職員が、その子を養育する場合
- (2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員が、その子（配偶者の子を含む。）を養育する場合
- (3) 要介護状態にある家族の介護を行う職員が、その家族の介護その他の世話をする場合

4 職員は、前2項に係る請求をする場合は、あらかじめ、所属長を経て総務部長に

届け出て、その承認を受けなければならない。

(休日)

第11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）に規定する休日
- (3) 年末年始（12月29日、12月30日、12月31日、1月2日及び1月3日）
- (4) 前各号のほか特に理事長が指定する日

2 休日は、基金の業務の都合により、理事長の定める他の日と振り替えることができる。振り替えられた休日の勤務は、正規の勤務として取り扱う。

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12条 所属長は、業務上特に必要がある場合は、職員に対して第8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できる。この場合においては、次の各号に掲げる事項を条件としなければならない。

- (1) 満18歳未満の職員については、時間外勤務及び休日勤務をさせないこと。
- (2) 妊娠中の女性職員及び小学校就学前の子を養育する職員から請求があったときは、時間外勤務、休日勤務をさせないこと。
- (3) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育又は要介護状態にある家族の介護を行う職員から請求があったときは、制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて時間外勤務をさせないこと。
- (4) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育又は要介護状態にある家族の介護を行う職員から請求があったときは、午後10時から午前5時までの間においては勤務させないこと。

2 基金は、災害その他避けることのできない理由によって時間外勤務の必要を認める場合には、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において職員を勤務時間外又は休日に勤務させることができる。

3 職員が第8条に規定する勤務時間を超えて勤務した場合は、独立行政法人農業者年金基金職員給与規程（以下「給与規程」という。）に定めるところにより超過勤務手当を支給する。

(超勤代休時間)

第12条の2 所属長は、時間外又は休日に勤務をさせた場合であって、給与規程第16条第1項第3号の規定により超過勤務手当を支給すべき職員に対しては、当該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時間（以下「超勤代休時間」という。）として、次条で定める期間内に勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを

命ぜられる場合を除き、勤務することを要しない。

(超勤代休時間の指定)

第12条の3 超勤代休時間を指定することができる期間は、給与規程第16条第1項第3号で規定する60時間を超えて勤務した全時間（次項において「60時間超過月」という。）に係る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。

2 所属長は、超勤代休時間を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日に割り振られた勤務時間のうち、超勤代休時間の指定に代えようとする超過勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与規程第16条第1項第3号の規程の適用を受ける期間（以下「60時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

一 給与規程第16条第1項第3号に掲げる勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

二 正規の勤務時間が割り振られた日以外における勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

3 前項の場合において、その指定は、4時間又は7時間45分（年次休暇の時間に連続して超勤代休時間を指定する場合にあっては、当該年次休暇の時間の時間数と当該超勤代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間）を単位として行うものとする。

4 所属長は、前条第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について超勤代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。

5 所属長は、職員があらかじめ超勤代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、超勤代休時間を指定しないものとする。

6 所属長は、前条に規定する措置が60時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して超勤代休時間を指定するよう努めるものとする。

第13条 削除

第4節 出勤、退出及び欠勤

(出勤)

第14条 職員は、出勤退出のときは、タイムレコーダーにより出勤退出時刻を記録しなければならない。

2 タイムレコーダーは、総務課において保管する。

(遅刻、早退等)

第15条 職員は、始業時間後に出勤し、又は終業時間前に退出しようとする場合及び

勤務時間中に一時職務を離れる場合にあつては、第17条又は次節に定めるところにより、あらかじめ、所属長を経て総務部長に届け出てその承認を受けなければならない。やむを得ない事情により遅刻し、あらかじめ、承認を受けることができなかったときは、事後速やかに届け出なければならない。

(所定の場所以外での勤務)

第16条 職員は、基金の業務のため、所定の勤務場所以外の場所で勤務する必要がある場合は、あらかじめ、所属長を経て総務部長に届け出て、その承認を受けなければならない。

(欠勤)

第17条 職員は、第20条、第22条及び第23条の2に規定する事由以外の事由により欠勤しようとする場合は、あらかじめ、その理由及び期間を明示して所属長を経て総務部長に届け出なければならない。あらかじめ届け出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 第15条又は本条に規定する届出を怠った職員の遅刻、早退又は欠勤については、無断欠勤として取り扱う。

第18条 削除

第19条 削除

第5節 有給休暇

(年次有給休暇)

第20条 職員は、毎年1月1日から12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。

2 年の途中において採用された職員のその年における年次有給休暇の日数については、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(復職)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日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

3 国家公務員等から引き続き職員となった者の年次有給休暇の日数については、職員となった年に限り、前2項の規定にかかわらず、当該職員が引き続いて国家公務員等であった場合における年次有給休暇の日数とする。

4 年次有給休暇については、その年に受けなかった日数は、20日を上限として翌年に限り繰り越して受けることができる。

5 基金は、第1項から第3項までの規定により10日以上年次有給休暇を受けることができることとなった職員のうち、当該年次有給休暇を受けることができること

となった日（以下「年休付与日」という。）から6月を経過しても5日以上の間年次有給休暇（1日を単位とするものに限る。）を受けていない者に対し、5日から年休付与日以降に受けた年次有給休暇の日数（1日を単位とするものに限る。）を減じた日数について、期日を指定して年次有給休暇を受けさせることができる。

6 第1項の年次有給休暇は、1日又は1時間を単位として受けることができる。

（年次有給休暇の届出）

第21条 職員は、年次有給休暇を受けようとする場合は、あらかじめ、その期日及び期間を所属長を経て総務部長に届け出なければならない。

2 前項の場合において、基金の業務上必要があるときは、その期日又は期間を変更されることがある。

（特別有給休暇）

第22条 職員は、第20条に規定する年次有給休暇のほか、次の各号に掲げる特別有給休暇を受けることができる。

(1) 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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日の期間内における連続する5日の範囲内の期間

(2) 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子職員が申し出た場合 出産の日まで申し出た期間

(3) 女子職員が出産した場合 出産（妊娠満12週以後の分べんをいう。以下同じ。）の日の翌日から8週間を経過する日までの期間

(4) 職員の妻（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。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 2日の範囲内の期間

(5) 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) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇（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ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

(7) 妊娠中の女性職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指

- 導又は健康診査を受ける場合及び出産後１年以内の女性職員が医師又は助産婦から指示を受け、保健指導又は健康診査を受ける場合 必要と認められる期間
- (8) 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、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 １日１時間以内の期間
- (9) 妊娠中の女性職員で、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 適宜休息し、又は補食するために必要な時間
- (10) ９歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子（配偶者の子を含む。以降この号において「小学校第３学年修了前の子」という。）を養育する職員が、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして小学校第３学年修了前の子の世話若しくは施設等の学級閉鎖等に伴う小学校第３学年修了前の子の世話、又は小学校第３学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事（入園・入学式、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場合 当該子が１人の場合は１の年において５日の範囲内の期間、当該子が２人以上の場合は１の年において10日の範囲内の期間
- (11) 職員が要介護状態にある家族の介護その他の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該家族が１人の場合は１の年において５日の範囲内の期間、当該家族が２人以上の場合は１の年において10日の範囲内の期間
- (12) 職員が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）により、交通遮断又は隔離された場合 その期間
- (13) 職員の親族（別表第１の親族欄に掲げる親族に限る。）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 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
- (14) 職員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
- (15) 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場合 １の年の７月から９月までの期間内における休日を除き原則として連続する３日の範囲内の期間
- (16) 職員が地震、水害、火災その他の災害によりその現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該住居の復旧作業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 ７日の範囲内の期間
- (17) 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

(18) 職員が裁判員、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

(19) 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 必要と認められる期間

(20) 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の年において5日の範囲内の期間

ア 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

イ 身体障害者療護施設、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別に定めるものにおける活動

ウ ア及びイ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

(21) 職員が地震、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

(22) 職員が地震、水害、火災その他の災害時において、職員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場合 必要と認められる期間

(23) 職員が交通機関の事故その他不可抗力により遅刻したと認められるとき 必要と認められる期間

(24) 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の年において5日（当該通院等が体外受精や顕微授精を受ける場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(25) 前各号に掲げる場合のほか、その勤務しないことが相当又はやむを得ないと理事長が認めた場合 必要と認められる期間

2 特別有給休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。

（特別有給休暇の届出）

第23条 職員は、前条に規定する特別有給休暇を受ける場合は、その理由及び期間を明示して、あらかじめ、所属長を経て総務部長に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ承認を受けることができ

なかった場合は、事後速やかに届け出てその承認を受けなければならない。

(病気有給休暇)

第23条の2 病気有給休暇の期間は、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病気有給休暇（以下この条において「特定病気有給休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気有給休暇を使用した日その他理事長が定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

(1) 生理日の就業が著しく困難な場合

(2) 業務上の負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。）による負傷し、若しくは疾病にかかった場合

2 前項ただし書、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上の間（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として理事長が定める場合にあっては、その日数を考慮して理事長が定める期間）の特定病気有給休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気有給休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気有給休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児休業等に関する規程第2条第1項第2号に規定する育児短時間勤務の承認を受けて勤務しない時間その他の理事長が定める時間（以下この項において「育児時間等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の時間）のすべてを勤務した日数が20日に達する日までの間に、再度の特定病気有給休暇を使用したときは、当該再度の特定病気有給休暇の期間と直前の特定病気有給休暇の期間は連続しているものとみなす。

3 使用した特定病気有給休暇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、当該使用した特定病気有給休暇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「特定負傷の日」という。）の前日までの期間における特定病気有給休暇に係る負傷又は疾病の症状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1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、当該特定負傷等にかかる特定病気有給休暇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特定病気有給休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

4 使用した特定病気有給休暇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実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気有給休暇の期間における特定病気有給休暇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1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病にかかる特定病気有給休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気有給休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

- 5 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気有給休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書及び第2項から前項までの規定の適用については、特定病気有給休暇を使用した日とみなす。
- 6 職員は、第1項に規定する病気有給休暇を受ける場合は、その理由及び期間を明示して、あらかじめ、所属長を経て総務部長に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ承認を受けることができなかった場合は、事後すみやかに届け出てその承認を受けなければならない。
- 7 職員は、引き続き7日以上病気有給休暇を受けようとする場合は、症状及び欠勤見込み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。この場合において、病気有給休暇の期間が2月を超えるとときは、超えるごとに更新して提出しなければならない。
- 8 前項の規定にかかわらず、総務部長は病気有給休暇の承認にあたり必要な書類の提出を求めることができる。

(生理休暇)

第24条 女子職員で生理日の就業が著しく困難な者が請求したときは、その者に対して生理休暇を与える。

- 2 生理休暇を受けようとする者は、あらかじめ、所属長を経て総務部長に届け出るものとし、そのうち2日以内を病気有給休暇とする。

第6節 育児休業等

(育児休業等)

第25条 職員のうち必要のある者は、理事長に申し出て育児休業をし、又は育児短時間勤務をすることができる。

- 2 育児休業をし、又は育児短時間勤務をすることができる職員の範囲その他必要な事項は、独立行政法人農業者年金基金育児休業等に関する規程に定める。

第7節 介護休業等

(介護休業等)

第26条 職員のうち必要のある者は、理事長に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務をすることができる。

- 2 介護休業をし、又は介護短時間勤務をすることができる職員の範囲その他必要な

事項は、独立行政法人農業者年金基金介護休業等に関する規程に定める。

第8節 出張（出張の命令）

第27条 職員は、基金の業務のため、出張を命じられることがある。

- 2 出張を命じられた職員に対しては、独立行政法人農業者年金基金旅費規程に定めるところにより、旅費を支給する。

（出張の復命）

第28条 前条第1項の規定により出張を命じられた職員が帰任した場合は、速やかに出張を命じた者に復命しなければならない。

第3章 給与

（給与）

第29条 職員の給与は、給与規程に定めるところにより支給する。

第4章 任免

第1節 採用

（採用の方法）

第30条 職員の採用は、試験又は選考によるものとする。

- 2 前項により採用された者は、採用後6月以内の仮採用期間を経るものとする。

ただし、理事長が特に必要と認めた者については、仮採用期間を設けないことができる。

（提出書類）

第31条 職員として採用された者は、第7条第1項及び第3項の各号に掲げる事項、並びに身元保証に関する書類及び誓約書を速やかに理事長に提出しなければならない。

第2節 休職

（休職の理由）

第32条 職員が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずることがある。

- (1) 第23条の2第1項、第3項及び第4項に規定する病氣有給休暇の期間を超えて、なお、療養を要する場合
- (2) 削除
- (3) 刑事事件に関し起訴された場合
- (4) その他特別の理由がある場合

（休職の期間）

第33条 前条第1項各号の規定による休職の期間は次のとおりとする。

- (1) 前条第1項第1号の場合の期間 3年以内で理事長が認定した期間
- (2) 前条第1項第3号の場合の期間 その事件が裁判所に係属する期間
- (3) 前条第1項第4号の場合の期間 3年以内で理事長が認定する期間

- 2 前項第1号又は第3号の規定による休職の期間が3年に満たない場合、休職とな

った日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

(休職の効果)

第34条 休職を命じられた職員は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。

2 休職を命じられた職員の給与については、給与規程の定めるところによる。

(復職)

第35条 休職を命じられた職員であつて、その休職期間中に第32条第1項第1号に掲げる休職の理由が消滅した場合は、当該職員に復職を命ずるものとする。ただし、必要ありと認めるときは、基金の指定する医師の意見を徴することができる。

2 第32条第1項第3号又は第4号に掲げる理由により休職を命じられた職員の休職期間が満了したときは、復職を命ずることがある。

第3節 退職及び解雇

(退職の願い出)

第36条 職員が自己の都合により退職しようとするときは、書面をもって所属長及び総務部長を経て、理事長に願い出なければならない。

2 職員は、退職を願い出た後も、理事長の承認があるまでは、従前のとおり勤務しなければならない。

(退職)

第37条 職員が次の各号の一に該当する場合は、退職するものとする。

(1) 前条第1項の規定により退職を願い出て承認された場合

(2) 第30条第2項の規定による仮採用期間中における勤務成績が、基金の職員としてふさわしくないと認められた場合

(3) 任期を限って採用された場合において、その任期が満了した場合（任期が更新された場合を除く。）

(4) 休職期間が満了した場合（第35条第2項の規定により復職した場合を除く。）

(5) 死亡した場合（民法（明治29年法律第89号）により死亡とみなされた場合を含む。）

2 職員が年齢満60歳に達したときは、60歳に達した日以後における最初の3月31日をもって退職（以下「定年退職」という。）する。

(退職後の再雇用)

第37条の2 基金は、定年退職後も引き続き雇用されることを希望し、かつ、第38条及び第39条に規定する解雇事由に該当しない者を、1年を超えない範囲内で雇用期間を定め、非常勤継続雇用職員として再雇用する。

2 前項に規定する雇用期間又はこの項の規定により更新された雇用期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前2項の規定による雇用期間については、その末日は、その者が65歳に達する日

以後における最初の3月31日以前でなければならない。

(解雇)

第38条 職員が次の各号の一に該当する場合は、30日前の予告を経て解雇することができる。ただし、行政官庁の認定を受けた場合は、予告しないで解雇することができる。

- (1) 心身に著しい障害があるため、基金の業務に耐えられない場合
- (2) 職員としての適格性を欠く場合
- (3) 無断欠勤が年間通算30日以上に及ぶ場合
- (4) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

第39条 職員が次の各号の一に該当する場合は、行政官庁の認定を受け予告しないで解雇する。

- (1) 禁固以上の刑に処せられた場合
- (2) 懲戒解雇の処分が決定した場合
- (3) その他基金の業務上やむを得ない理由が生じた場合
(退職手当等)

第40条 職員が退職したとき、解雇されたとき、又は死亡したときにおける退職手当の支給については、独立行政法人農業者年金基金職員退職手当支給規程に定めるところによる。

2 職員の企業型確定拠出年金は、独立行政法人農業者年金基金職員確定拠出年金規程の定めるところによる。

(再就職の届出)

第40条の2 職員は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第50条の7第1項に規定する離職（第38条若しくは第50条第5号の規定により解雇され、又は第37条の規定により退職することにより職員の身分を失うことをいう。）した後に営利企業等（商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を除く。））の地位に就くことを約束したときには、独立行政法人通則法第50条の7第1項の規定により、速やかに、その旨を理事長に届け出なければならない。

2 前項の規定により届出をした職員は、当該届出の内容に変更があったときは、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

3 前2項の届出をした職員は、当該届出に係る約束が効力を失ったときは、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

第5章 保健衛生

(協力義務)

第41条 職員は、衛生委員会の指示に従い、保健衛生上必要と認められる措置につい

て協力しなければならない。

(感染症の申出等)

第42条 職員は、自己、同居人又は近隣者が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第18条に規定する就業制限を受ける感染症等（以下「感染症等」という。）に罹患し、又はその疑いがある場合は、直ちに所属長を経て総務部長に申し出てその指示を受けなければならない。この場合必要があるときは、出勤の停止を命ずることがある。

2 前項に定める場合のほか、職員の感染症等への罹患を防止するため理事長が特に必要と認める場合は、職員に出勤の停止を命ずることがある。

3 前2項の規定による出勤停止期間中（自己が感染症等に罹患した場合を除く。）は、出勤として取り扱う。

(健康診断)

第43条 職員は、基金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 職員が前項の健康診断の実施時期前の近接した時期に当該健康診断の検査の項目の全部又は一部について医師（歯科医師を含む。）の検査を受けている場合において、その検査が前項の規定に基づく健康診断における検査の基準に適合していると認めるときは、その検査をもって当該健康診断における検査に代えることができる。

3 第1項の規定による健康診断の結果に基づき、勤務時間の制限、業務の転換、治療その他職員の健康保持上必要な措置を命ずることがある。

4 前項の規定により、勤務時間の制限を命じられて勤務しなかった場合は、これを出勤として取り扱う。

(心理的な負担の程度を把握するための検査)

第43条の2 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10の規定に定める心理的な負担の程度を把握するための検査の実施については、独立行政法人農業者年金基金ストレスチェック制度実施規程の定めるところによる。

(職員の健康の保持増進のための総合的な健康診査)

第44条 職員が請求した場合には、その者が総合的な健康診査で理事長が定めるもの（以下「総合健診」という。）を受けるため勤務しないことを承認することができる。

2 前項の規定により勤務しないことを承認することができる時間は、1日の範囲内で理事長が必要と認める時間とする。ただし、特別の事情があると理事長が認める場合においては、理事長が必要と認める日数の範囲内で必要と認める時間とする。

3 職員が第43条の健康診断の実施時期に近接した時期に総合健診を受ける場合において、当該健康診断の検査の項目について当該総合健診の検査の結果を利用することができる認めるときは、その検査をもって当該健康診断における検査に

代えることができる。

- 4 前3項に定めるもののほか、総合健診の実施に関し必要な事項は、別に定める。

第6章 災害補償

(療養補償)

第45条 基金は、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、労働基準法の定めるところに従い、当該職員に対し、必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担する。

(障害補償)

第46条 基金は、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合において身体に障害が存するときは、当該職員に対し、その障害の程度に応じて、労働基準法の定めるところに従い、障害補償を行う。ただし、職員が重大な過失によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、かつ、行政官庁の認定を受けた場合においては、この限りでない。

(遺族補償及び葬祭料)

第47条 基金は、職員が業務上死亡した場合は、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た者に対し、労働基準法の定めるところに従い、遺族補償を行う。

- 2 前項の場合において、葬祭を行う者に対しては、労働基準法の定めるところに従い、葬祭料を支払う。

第7章 教育訓練

(研修)

第48条 職員は、理事長等から業務上必要な研修を受講することを命じられることがある。

- 2 前項の規定に基づき研修を受講した期間は、就業した期間として取り扱う。

第8章 表彰及び懲戒

(表彰)

第49条 職員が基金の業務に関し、特に功績があつて、他の模範とするに足りると認められるときは、別に定めるところにより、これを表彰する。

(懲戒)

第50条 職員がこの規則に違反し、又は職務上の義務の履行を怠った場合は、その軽重に従い、次の懲戒を行う。

- (1) 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。
- (2) 減給 減額すべき1回の額が平均給与の1日分の半額を超えないで、かつ、減額の総額が1給与支払期における給与総額の10分の1を超えない範囲内において給与を減ずる。
- (3) 昇給停止 (1年以内の昇給を停止する。)

(4) 停職（１日以上３月以内の出勤停止とし、その期間中の給与は支給しない。）

(5) 解雇

（損害賠償）

第51条 職員が故意又は重大な過失により基金に損害を与えた場合は、前条の規定による懲戒処分を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 前項の賠償額は、理事長が定める。

第9章 雑則

（期間の計算）

第52条 第22条、第23条の2、第30条、第32条、第33条及び第50条の規定中、一定日数、月数又は年数で示されているものについては、これらの条文中特に定めのある場合を除き、その日数、月数又は年数中に休日を含むものとする。

附 則

1 この規則は、平成15年10月１日から施行する。

2 独立行政法人農業者年金基金設立の際、解散した農業者年金基金（以下「旧法人」という。）の職員であった者で、引き続き独立行政法人農業者年金基金の職員となった者については、これらの者が引き続いて旧法人の職員であったならば受ける権利及び義務は継承する。

また、旧法人の職員であった期間を独立行政法人農業者年金基金の職員であったものとみなして、この規則の規定を適用する。

附 則

1 この規則は、平成17年４月１日から施行する。

2 この規則による改正後の第22条第１項第10号の規定による平成17年の特別有給休暇の期間は、同項の規定にかかわらず、５日から職員が平成17年１月から同年３月までの間に受けたこれに相当すると理事長が認める休暇の日数を減じた日数の範囲内の期間とする。

附 則

この規則は、平成18年７月１日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年２月１日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成20年１月１日から施行する。

2 改正前の第17条第１項に規定する傷病により欠勤した期間のうち、病気有給休暇に相当すると理事長が認める期間は、この規則による改正後の第23条の2の規定による病気有給休暇とみなし、同条に規定する期間に含めるものとする。

附 則

この規則は、平成21年４月１日から施行する。ただし、第22条第１項第15号中「証

人」を「裁判員、証人」に改める部分は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成25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いて、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である場合には、この規則による改正後の第37条の2は適用せず、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項に基づく書面による協定に定めるところによる。

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日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

附 則

この規則は、平成28年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年8月3日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年6月29日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年5月16日から施行する。

附 則

この規則は、令和 5 年10月31日から施行する。

附 則

この規則は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

別表第 1

親 族	日 数
配偶者	7 日以内
父母	7 日以内
子	5 日以内(葬祭を主宰する者 7 日以内)
祖父母	3 日以内(葬祭を主宰する者 7 日以内)
兄弟姉妹	3 日以内(葬祭を主宰する者 4 日以内)
配偶者の父母	3 日以内(葬祭を主宰する者 7 日以内)
孫	1 日 (葬祭を主宰する者 2 日以内)
おじ又はおば	1 日 (葬祭を主宰する者 7 日以内)
父母の配偶者	3 日以内(葬祭を主宰する者 7 日以内)
子の配偶者又は配偶者の子	1 日 (葬祭を主宰する者 5 日以内)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1 日 (葬祭を主宰する者 3 日以内)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1 日 (葬祭を主宰する者 3 日以内)
おじ又はおばの配偶者	1 日 (葬祭を主宰する者 2 日以内)