

独立行政法人農林漁業信用基金就業規則

平成 15 年 10 月 1 日独信基(101)平成 15 年第 15 号 制定
最終改正 令和 7 年 3 月 31 日独信基 210 令和 6 年度第 296 号

第 1 章 総 則

(目的)

第 1 条 この規則は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条の規定に基づき、独立行政法人農林漁業信用基金（以下「信用基金」という。）の職員の服務基準及びその労働条件等の就業に関する事項を定め、もって業務の円滑な運営に資することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規則において「職員」とは、信用基金に期間の定めのない契約に基づき雇用され、職務の内容及び勤務地のいずれにも制約なく信用基金の業務に従事する者であって、理事長が職員として任命したものをいう。

2 この規則は、特に断りのない範囲で、第 52 条の 2 第 1 項の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。）にも準用する。

3 非常勤職員の服務基準及び労働条件は、独立行政法人農林漁業信用基金非常勤職員就業規則による。

4 この規則において「所属上長」とは、職制上当該職員を指揮監督する権限を有する者であって、総括調整役、参事、部長、室長、考査役、課長及び特定スタッフ職の職にあるものをいう。

(法令との関係)

第 3 条 職員の服務及び労働条件に関し、労働基準法その他法令にこの規則で定められていない事項があるときは、それによる。

第 2 章 服 務

第 1 節 規 律

(服務の心得)

第 4 条 職員は、信用基金の公共的使命を自覚するとともに、法令及び信用基金の諸規則を遵守し、誠実にその職務を遂行しなければならない。

(信用の保持)

第5条 職員は、信用基金の信用を傷つけ、名誉をき損し、又は利益を害するような行為をしてはならない。

(職員の倫理)

第6条 職員は、職員の倫理について、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金倫理規程を遵守することにより、職務に係る倫理原則及び倫理の保持に努めなければならない。

(金銭收受等の禁止)

第7条 職員は、職務に関して、直接と間接とを問わず、不正又は不当に金銭その他の利益を收受し、要求し、收受を約し、その他これらに類する行為をし、又はこれらに関与してはならない。

(個人情報及び機密の保持)

第8条 職員は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金個人情報等取扱規程及び独立行政法人農林漁業信用基金特定個人情報取扱規程を遵守するとともに、その職務に関して知得した個人情報及び機密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

(兼職の禁止)

第9条 職員は、理事長の許可なくして他の業務に従事し、又は他の会社等の役員若しくは職員となることができない。

(職場秩序の維持)

第10条 職員は、始業及び終業の時刻を厳守するとともに、勤務時間中は、みだりに職場を離れ、又は就業を怠り、若しくは放歌、雑談その他喧騒にわたる行為をしてはならない。

2 職員は、前項に掲げるもののほか、他の職員の業務を妨げ、又は職場の秩序を乱すような言動をしてはならない。

(施設管理)

第11条 職員は、事務所その他信用基金の施設内において、理事長の許可なくして演説、集会、貼紙、掲示、放送、ビラの配布その他これらに類する行為をしてはならない。

2 職員は、事務所その他信用基金の施設内に有害又は危険のおそれがあると認められる物品を携行してはならない。

3 職員は、事務所その他信用基金の施設内において、警備上又は取締上必要な指示に従わなければならない。

(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の禁止)

第 12 条 職員は、次の各号に定める職場環境を害する言動等をしてはならない。

(1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

他の職員（非常勤職員を含む。以下この条において同じ。）の妊娠、出産等及びこれらに関する制度等の利用並びに育児、介護に関する制度等の利用に関する言動により、他の職員の職場環境を害するような言動（以下「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」という。）

(2) セクシュアルハラスメント

性的言動により、他の職員に不利益や不快感を与えたり、職場環境を害するような言動（以下「セクシュアルハラスメント」という。）

(3) パワーハラスメント

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるもの（以下「パワーハラスメント」という。）

(4) その他のハラスメント

前各号に準じる行為又はそのおそれがある行為（以下「その他のハラスメント」という。）

2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びその他のハラスメントの防止等については、第 10 条（職場秩序の維持）及び第 65 条（懲戒）に定めるもののほか、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、セクシュアル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による。

(政治活動の禁止)

第 13 条 職員は、信用基金の事務所内において、選挙運動その他の政治活動をしてはならない。

(財産物品の保守)

第 14 条 職員は、信用基金の財産又は物品の愛護節用に努め、いやしくも不当にこれらを棄却し、き損し、亡失し、又は業務以外の目的に使用してはならない。

(証人等を命ぜられたときの申告)

第 15 条 職員は、職務に関し、国会、裁判所その他の官公署から証人等として出頭を命ぜ

られたときは、あらかじめ理事長に審問事項又は鑑定事項を申し出なければならない。

(文書及び図簿の閲覧及び持出)

第 16 条 職員は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金情報公開規程によるもののほか、文書及び図簿を部外者に謄写若しくは閲覧せしめ、若しくは事務所外へ持ち出さしめ、又は持ち出す場合には、所属上長を経由して理事長の許可を受けなければならない。

(外勤)

第 17 条 理事長は、業務上必要あるときは、職員に外勤を命ずることがある。外勤に際しては、あらかじめ、所定の手続きを経なければならない。

(出張)

第 18 条 理事長は、業務上必要あるときは、職員に出張を命ずることがある。出張に際しては、あらかじめ、所定の手続きを経なければならない。

2 出張を命ぜられた職員（以下「出張員」という。）は、その所在の予定を明らかにしておかなければならない。

3 出張員は、予定の期間内に用務が終わらないため、出張期間の延長を要すると認める場合には、その事由を所属上長に具申して指揮を受けなければならない。

4 出張員は、出張期間中、病気その他の事故によって、執務することができない場合には、第 37 条に定める手続きをとらなければならない。

5 出張員は、当該出張終了後、遅滞なく書面をもって、その概要を所属上長に報告しなければならない。

(緊急出動)

第 19 条 職員は、火事その他の事故により、事務所その他信用基金の施設に危険が生じた場合又は生ずるおそれがある場合には、直ちに出勤し、応急の措置をとらなければならない。

第 2 節 在宅勤務

(在宅勤務)

第 19 条の 2 職員は、所属上長が認める場合は、職員の自宅等において、情報通信機器を利用した在宅勤務を行うことができる。

2 前項の規定に基づく情報通信機器を利用した在宅勤務に関する事項については、この規則に定めるもののほか、テレワーク実施要領による。

3 前 2 項に定めるもののほか、災害その他避けることができない事由により理事長

が必要と認める場合に限り、情報通信機器を利用することなく、職員の自宅等において業務を行うことができる。当該在宅勤務を実際に行おうとする職員は、事前に所属上長の許可を得るものとする。

- 4 第1項及び前項の在宅勤務を実施するにあたっては、この規則中、「職場」とあるのは、第41条の2を除き、「職員の自宅等」と読み替えるものとする。

第3節 組合活動

(勤務時間中の組合活動)

第20条 労働組合に加入する職員は、次に掲げる場合を除くほか、勤務時間中に組合活動をしてはならない。

- (1) 交渉委員又は説明員として団体交渉を行う場合
- (2) 労働協約により設置された委員会の委員として、当該委員会の業務を行い、又はこれに参加する場合

(施設等の利用)

第21条 職員は、あらかじめ理事長の許可を受けた場合を除くほか、事務所その他信用基金の施設又は物品を組合活動のために使用してはならない。

- 2 前項の許可を受けて使用する場合の使用料については、別に定めるところによる。

第3章 勤 務

第1節 勤務時間、休憩、休息及び休日

(1週間の勤務時間)

第22条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり37時間30分とする。

(勤務時間の割り振り)

第22条の2 理事長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間30分の勤務時間を休憩時間を含め、次のとおり割り振るものとする。

- I種 午前8時から午後4時30分まで
- II種 午前8時30分から午後5時まで
- III種 午前9時から午後5時30分まで
- IV種 午前9時15分から午後5時45分まで
- V種 午前9時30分から午後6時まで

- 2 理事長は、前項の規定にかかわらず、第52条の2第1項に規定する再雇用短時間勤務

職員については、1週間ごとの期間において、同条第2項の規定により定める1週間の勤務時間を、1日につき7時間30分を超えない範囲で割り振り、1日の勤務時間とすることができる。

- 3 理事長は、第1項の規定にかかわらず、独立行政法人農林漁業信用基金職員育児休業規程（以下「育児休業規程」という。）第13条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）については1週間ごとの期間において、1日につき7時間30分を超えない範囲で、当該育児短時間勤務の内容に従って割り振ることができる。
- 4 前3項の規定にかかわらず、次条第2項の規定により、45分間の休憩時間とした場合の勤務時間の終業時刻は、勤務時間の種ごとの終業時刻又は前2項の規定により割り振られた勤務時間による終業時刻から15分間早い時刻とする。
- 5 育児又は介護のため一定要件を満たした職員から請求があった場合においては、第1項の規定にかかわらず、早出遅出勤務（始業及び終業の時刻を、職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割り振りによる勤務をいう。）の措置を講じることとする。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 6 前項に定める要件及び請求の手続等は、理事長が別に定める。

（休憩時間）

第23条 職員の休憩時間は、次のとおりとする。

A区分 午前11時45分から午後0時45分まで

B区分 正午から午後1時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長が業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、休憩時間を45分間とする。この場合の休憩の開始・終了時刻については、個別に定める。
- 3 前2項の規定にかかわらず、業務等の都合により、休憩時間の時刻を変更することがある。
- 4 第1項及び第2項に定める休憩時間の区分に係る請求手続き等は、理事長が別に定める。

（勤務1時間の端数処理）

第23条の2 1か月における時間外勤務、休日勤務及び午後10時から午前5時までの間における勤務（以下「深夜勤務」という。）の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる。

（休日）

第 24 条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
 - (2) 祝日法による休日 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) 年末年始の休日 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日（前各号に掲げる日を除く。）
 - (4) その他特に理事長が指定した日
- 2 理事長は、業務上の都合により、前項の休日を他の日と振り替えることができるものとする。
- 3 理事長は、育児短時間勤務職員については、必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、これらの日に加えて月曜日から金曜日までの 5 日間において休日を設けることができるものとする。

（出張等の場合の勤務）

第 25 条 出張その他これに準ずる勤務において前 5 条の勤務時間により難いときは、特に命ぜられた場合を除くほか、前 5 条の規定の趣旨に準じ、命ぜられた業務に従事することを要する。

第 2 節 時間外勤務及び休日勤務

（時間外勤務及び休日勤務）

- 第 26 条 理事長は、業務上必要があるときは、第 22 条から第 24 条までの規定にかかわらず、時間外勤務又は休日勤務をさせることがある。ただし、育児短時間勤務職員については、業務の運営に著しい支障が生ずると理事長が認める場合に限るものとする。
- 2 信用基金における時間外勤務とは、所定労働時間外の勤務をいう。ただし、他の規程等に別段の定めがある場合を除く。
 - 3 職員に休日である勤務日に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、原則として当該休日に代わる日（「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日（休日を除く。）を指定するものとする。
 - 4 第 1 項の規定により時間外勤務をさせる場合において、第 23 条第 2 項の規定により休憩時間が 45 分間と定められた職員については、終業時刻から 15 分間の休憩時間を与えるものとする。
 - 5 第 1 項の規定により休日勤務をさせる場合には、その 1 日の勤務時間が 6 時間を超えるときは 45 分間、8 時間を超えるときは 1 時間の休憩を勤務時間の途中に与えるものとする。
 - 6 育児又は介護のための一定の要件を満たした職員から請求があった場合においては、

第1項の規定にかかわらず、時間外勤務、深夜勤務をさせることはできない。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

7 前項に定める要件及び請求の手續等は、理事長が別に定める。

第27条 削除

第28条 削除

第29条 削除

(非常災害時等の勤務)

第30条 災害その他避けることのできない事由によって必要があるときは、本章の規定にかかわらず、勤務時間を延長し、若しくは短縮し、又は休日に勤務させることがある。

第3節 出勤及び欠勤等

(出勤退出の手續)

第31条 職員は、出勤退出のときは、定められた場所にある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。

(遅参、早退、欠勤等の手續)

第32条 職員は、遅参し、早退し、欠勤し、又は業務以外の事由により職場を離れようとする場合には、あらかじめその事由及び時間を所属上長を経由して理事長に届け出なければならない。ただし、あらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後速やかに届け出なければならない。

第4節 休 暇

(年次休暇)

第33条 職員（育児短時間勤務職員を除く。以下この条において同じ。）の年次休暇は、20日間とする。ただし、採用された年の年次休暇の日数は次のとおりとする。

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

2 職員のうち、理事長の要請に応じ、引き続いて国、行政執行法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人をいう。）、地方公共団体（退職手当に関する条例において、職員が理事長の要請に応じ引き続いて当該地方公

共団体に使用される者となった場合に、職員としての勤続期間を当該地方公共団体に使用される者としての勤続期間に通算することと定めている地方公共団体に限る。)若しくは国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の2第1項に規定する公庫等に使用される者(以下「国家公務員等」という。)が、その身分を保有したまま引き続いて職員となった場合の年次休暇の日数については、職員となった年に限り、前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休暇の日数とする。

- 3 前項の年次休暇のうち、その年に受けなかった日数は、20日(1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数)を限度として翌年に限りこれを繰り越すことができる。
- 4 育児短時間勤務職員の年次休暇の日数等については、その者の勤務時間等を考慮し、理事長が別に定める。
- 5 前項の年次休暇のうち、その年に受けなかった日数は、その者の勤務時間等を考慮し、理事長が別に定める日数を限度として翌年に限りこれを繰り越すことができる。
- 6 年次休暇は、1日又は1時間を単位として受けることができる。
- 7 信用基金が職員代表(職員の過半数を代表する者)との協定により年次休暇を計画的に付与することとした場合においては、その協定の定めるところにより同休暇を付与するものとする。
- 8 職員は、その保有する年次休暇のうち前項の労使協定に係わる部分については、その協定の定めるところにより取得しなければならない。
- 9 第7項において、対象とならないとした職員であって、年間10日以上年次休暇が付与され、かつ、年次休暇取得日数が5日に満たない職員については、年次休暇取得日数を5日から控除した日数について、信用基金が時季を指定して取得させるものとする。この場合、信用基金はあらかじめ職員の意見を聴くものとする。

(母性の健康管理のための休暇)

- 第33条の2 妊娠中の女子職員が、母子健康法(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師から指示を受け、保健指導又は健康診査を受ける場合は、必要な時間を確保することができる。
- 2 妊娠中の女子職員で、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は、1日1時間以内を限度として始業時間及び終業時間を繰り下げ又は繰り上げることができる。
 - 3 妊娠中の女子職員で、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は、適宜休息し、又は捕食するための必要な時間を確保することができる。
 - 4 前3項の休暇は、その全期間について給与の全額を支給する。

(産前・産後休暇)

第 33 条の 3 女子職員が出産する場合は、出産予定日の前 6 週間（多胎妊娠の場合にあつては、14 週間）、産後 8 週間（産後 6 週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）及び出産当日については、休暇の承認を受けることができる。

2 前項の休暇は、その全期間について給与の全額を支給する。

（子の看護等休暇）

第 33 条の 4 小学校第 3 学年修了までの子（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。次条において同じ。）の子を含む。）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その子の世話又は予防接種や健康診断を受けさせるために必要な世話、感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話、当該子の入園（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は、一の年において 5 日（養育する小学校第 3 学年修了までの子が 2 人以上の場合にあつては、10 日）の範囲内の期間において、休暇の承認を受けることができる。

2 前項の休暇は、その全期間について給与の全額を支給する。

（介護休暇）

第 33 条の 5 配偶者等（配偶者、父母、子、配偶者の父母その他理事長が別に定める者をいう。）で負傷、疾病又は老齢により 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もの（以下「要介護者」という。）の介護その他の理事長が別に定める世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年において 5 日（要介護者が 2 人以上の場合にあつては、10 日）の範囲内の期間において、休暇の承認を受けることができる。

2 前項の休暇は、その全期間について給与の全額を支給する。

（公民としての権利の行使又は義務の履行のための休暇）

第 33 条の 6 公民としての権利の行使又は義務の履行のため必要な場合は、必要と認められる期間において、休暇の承認を受けることができる。

2 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は、必要と認められる期間において、休暇の承認を受けることができる。

3 前 2 項の休暇は、その全期間について給与の全額を支給する。

（特別休暇）

第 34 条 職員は、次の各号の一に該当するときは、各号に定める日数又は時間の範囲内で特別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から1月以内の連続する5日間
- (2) 子が結婚する場合 当日
- (3) 父母、配偶者又は子が死亡した場合 連続する7日間
- (4) 祖父母、孫、兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡した場合 連続する5日間
- (5) 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場合 連続する3日間
- (6) 父母、配偶者及び子の祭祀 当日
- (6-2) 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 一の年において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精の場合にあっては、10日）
- (7) 職員の妻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
- (8) 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合 1日2回で1回につき30分
- (9) 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以後1年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上の子（小学校就学前）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場合 当該期間内において5日の範囲内の期間
- (10) 夏季休暇 3日間
- (11) 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
- (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) 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
- (14) 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
- (15) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が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
- (16) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで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 一の年において5日の範囲内の期間

- (17) 理事長の指示に基づく事務の全部又は一部の停止 指示された期間
 - (18) 理事長が必要と認めたレクリエーション行事への参加 必要な期間
 - (19) 前各号の場合のほか、理事長が必要と認めたとき 必要な期間
- 2 前項第3号から第5号までの場合において旅行を要するときは、その往復所要日数を加算することができる。
- 3 第1項第6号の2、第7号及び第9号に規定する休暇（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 1日を単位とする特定休暇は、一回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。
- 5 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、7時間30分をもって1日とする。ただし、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務職員にあっては、その勤務時間の時間数をもって1日とする。
- 6 特別休暇は、その全期間について給与の全額を支給する。

（病気休暇）

第35条 病気休暇の期間は、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病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の理事長が定める日（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) 業務上負傷し、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。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
 - (2) 信用基金の産業医が休暇（日単位のものを除く。）等の方法により勤務に制限を加える必要を認めた場合
- 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（当該期間における休日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）の特定病気休暇を使用した職員（この項の規定により特定病気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規程第23条第1項に規定する育児時間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、一回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数

(第4項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気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「特定負傷等の日」という。)の前日までの期間における特定病気休暇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、当該特定負傷等に係る特定病気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休暇の期間における特定病気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1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特定病気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、特定病気休暇を使用した日とみなす。

(生理休暇)

- 第35条の2 生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合には、1日又は請求があつた時間における就労を免除する。1回の請求期間は4日間を限度とする。
- 2 前項の措置による不就労時間に対する部分は、同月内の請求2回までを有給とし、2回を超える部分については無給とする。

(介護休業)

- 第36条 職員は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金介護休業等規程により、要介護者の介護をするため、所属上長が、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間(以下「指定期間」という。)内において勤務しないことが相当であると認められる場合に、介護休業を受けることができる。

- 2 介護休業の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。
- 3 介護休業は、その全期間について無給とする。

(介護時間)

- 第36条の2 職員は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金介護休暇等規程により、要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当と認められる場合に、介護時間の承認を受けることができる。
- 2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

(休暇の手続き)

- 第37条 職員は、この節の規定により休暇をとろうとする場合には、あらかじめ所属上長を経由して理事長に申し出てその承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事情があつて、あらかじめ申し出て承認を受けることができなかつたときは、事後速やかに申し出て承認を受けなければならない。
- 2 理事長は、年次休暇の申出に対し、業務に支障があると認めた場合には、休暇を受ける時期を変更させることができる。
 - 3 理事長は、特別休暇、介護休暇、介護時間、病気休暇及び生理休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。
 - 4 職員は、引き続き8日以上病気休暇を受けようとするときは、病状及び欠勤見込日数を記載した医師の診断書を所属上長に提出するものとする。この場合において、病気休暇が2月以上にわたるときは、2月ごとに診断書を更新して提出するものとする。

第5節 育児休業等及び自己啓発等休業

(育児休業等)

- 第38条 職員は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金職員育児休業規程により育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務及び育児時間を行うことができる。

(自己啓発等休業)

- 第38条の2 職員（再雇用職員及び育児短時間勤務職員を除く。）は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金職員自己啓発等休業規程により自己啓発等休業をすることができる。

第4章 給与及び旅費

(給与)

第39条 職員の給与については、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当等)

第40条 職員（再雇用職員を除く。以下本条において同じ。）が退職したときは、退職手当を支給する。

- 2 懲戒解雇された者又は懲戒解雇に相当する背信行為を行った者には退職手当の全部又は一部を支給しない。
- 3 職員が退職した後、その在職期間中に懲戒解雇又は懲戒解雇に相当する背信行為があったことが明らかとなったときは、退職手当の返還を求めることができる。
- 4 第1項から前項までの退職手当の支給、支給制限及び返還は、独立行政法人農林漁業信用基金職員退職手当規程による。
- 5 職員の企業型確定拠出年金に関する事項は、独立行政法人農林漁業信用基金職員確定拠出年金規程による。

(旅費)

第41条 職員の旅費については、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金旅費規程の定めるところによる。

第5章 長期職場離脱及び自宅待機

(長期職場離脱の指示)

第41条の2 理事長は、職員に対し、長期職場離脱を命ずることができる。

- 2 前項の命令は、職場離脱日を指定して行う。
- 3 職員は、第1項の命令を受けたときは、職務を離脱しなければならない。
- 4 長期職場離脱命令による職場離脱日の給与については、独立行政法人農林漁業信用基金職員給与規程の定めるところによる。

(自宅待機)

第41条の3 理事長は、職員に対し、その始期を指定して自宅待機を命ずることができる。

- 2 自宅待機の解除は、理事長が指示する。
- 3 自宅待機命令による待機日の給与については、独立行政法人農林漁業信用基金職員給

与規程の定めるところによる。

第6章 保健衛生

(安全衛生及び健康管理)

第42条 職員は、常に、安全衛生に留意し、職場の整備を行い、災害の防止及び健康の保持に努めるとともに、保健衛生上必要な措置を命ぜられたときは、その指示に従い、これに協力しなければならない。

(健康診断)

第43条 職員は、採用時に行われる健康診断及び毎年定期に行われる健康診断又は必要に応じて行われる臨時の健康診断を受けなければならない。

2 前項の健康診断の結果に基づき必要があると認められるときは、当該職員に対し出勤の停止、勤務時間の短縮、職務の転換、治療その他職員の健康保持に必要な措置を命ずることができる。

3 職員が請求した場合には、その者が人間ドック・2次健診等で理事長が定めるものを受けするため勤務しないことを承認することができる。なお、承認した場合には特別休暇として取り扱う。

4 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。

(ストレスチェック)

第43条の2 職員は、毎年定期に行われる労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査を受けるよう努めるものとする。

(健康状態又は療養状況の確認)

第43条の3 理事長は心身に故障の疑いがあり職務を適正に執行することが困難となるおそれが認められる職員又は第53条各号の規定に基づき休職期間にある職員について、健康状態又は療養状況を確認する必要があると認められるときは、当該職員に対し、信用基金の指定する医療機関又は医師への受診を命ずることができるものとする。

(感染症予防の措置)

第44条 職員は、本人及びその同居の家族又は同居者が法定感染症にかかり、又はその疑いある場合、もしくは法定感染症相当の疑いがある場合は、直ちにそのことを所属上長を

經由して理事長に届け出なければならない。

- 2 前項の場合には、職員に、一定期間を限り、出勤を停止させることがある。
- 3 前項の規定による出勤停止期間は、特別休暇として取り扱う。

第7章 福利厚生

(福利厚生の原則)

第45条 理事長は、職員の福利厚生に留意し、施設及び事業の充実に努めるものとする。

第46条 (削除)

第47条 (削除)

第8章 災害補償

(災害補償)

第48条 信用基金は、職員の業務上の負傷、疾病又は死亡等に対し、労働基準法の定めるところにより補償する。

第9章 人 事

第1節 採 用

(採用)

第49条 職員の採用は、試験又は選考により、理事長が決定する。

第50条 新たに職員に採用された者は、次の各号に掲げる事項について理事長に届け出なければならない。

- (1) 現住所
- (2) 戸籍記載事項（本人の分に限り）
- (3) 学歴、職歴及び資格
- (4) 扶養親族に関する事項
- (5) 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）第2条第7項に規定する個人番号カード又は同法第7条第1項に規定する通知カード及び運転免許証その他の本人確認書類
- (6) その他人事管理上必要として指示された事項

(身上異動)

第 51 条 職員は、採用の際の届出事項に異動を生じた場合は、遅滞なく、理事長に届け出なければならない。

- 2 所属上長は、職員に死亡その他異常があったときは、速やかに理事長に報告するものとする。

(旧姓の使用)

第 51 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（以下この条において「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。

(人事異動)

第 51 条の 3 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に対して勤務する場所及び従事する業務の変更を命ずることができる。

- 2 理事長は、業務上必要がある場合には、職員を在職のまま他の組織での研修を命ずることができる。
- 3 職員は、正当な理由なく前 2 項の命令を拒むことができない。

(試用)

第 52 条 新たに採用された職員（再雇用職員を除く。）に対しては、6 月の試用期間を設け、その勤務成績等を考査する。ただし、理事長が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は、設けないことがある。

- 2 試用期間は、在職年数に算入する。

(定年退職者の再雇用)

第 52 条の 2 理事長は、第 57 条の規定により退職した者（以下「定年退職者」という。）が希望する場合には、1 年を超えない範囲で雇用期間を定め、常時勤務を要する職員（平成 26 年度以降の定年退職者に限る。）又は短時間勤務の職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）に採用する。

ただし、定年退職者が第 59 条第 1 項に規定する解雇事由（第 4 号を除く）に該当するときはこの限りではない。

- 2 再雇用短時間勤務職員の 1 週間の勤務時間については、休憩時間を除き、15 時間から 30 時間までの範囲内とする。

- 3 第1項の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、理事長が別に定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 4 再雇用職員の雇用期間については、その末日は、その者が70歳に達した日以降最初の3月31日以前でなければならない。

第2節 休 職

(休職)

第53条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、休職させる。

- (1) 許可を受けてもっぱら信用基金外の職務に従事するとき。
- (2) 第35条第1項に規定する病気休暇の期間を超えて、なお長期の療養を要するとき。
- (3) 刑事事件に関し起訴されたとき。
- (4) その他災害により所在不明となった場合等特別の事由があり、理事長が休職を相当と認めたとき。

(休職者の身分)

第53条の2 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(休職の期間)

第54条 職員（再雇用職員及び育児短時間勤務職員を除く。）の第53条の休職の期間は、次のとおりとする。

- (1) 第53条第1号の場合 信用基金外の職務の終了までの期間
 - (2) 第53条第2号の場合 3年以内で理事長が認めた期間
 - (3) 第53条第3号の場合 その事件が裁判所に係属する期間
 - (4) 第53条第4号の場合 理事長が認めた期間
- 2 再雇用職員及び育児短時間勤務職員の休職の期間は、当該雇用期間の範囲内において理事長が認めた期間とする。
 - 3 休職期間は、在職年数に算入する。

(復職)

第55条 休職期間が満了し、休職事由が消滅しているとき、又は休職期間中であっても休職事由が消滅したときは、復職させる。ただし、必要があると認めるときは、信用基金の指定する医師の意見を徴することができる。

(休職中の給与)

第56条 休職期間中の給与については、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金職員給

与規程による。

第3節 退職及び解雇

(定年退職)

第57条 職員(再雇用職員を除く。)は、年令満60歳に達したときは、60歳に達した日以後最初の3月31日に退職する。

(自己の都合による退職)

第58条 職員が自己の都合によって退職しようとするときは、退職を予定する30日前までに退職願を所属上長を経て理事長に提出しなければならない。

2 職員は、退職願を提出しても退職する日までは、従来職務に従事しなければならない。

(解雇)

第59条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

- (1) 精神又は身体に著しい障害があつて業務に堪えられないと認められるとき。
- (2) 職務遂行の能力又は能率が著しく劣り、かつ職務遂行に著しく支障があると認められるとき。
- (3) 禁固以上の刑に処せられたとき。
- (4) 試用期間中の勤務成績等からみて、職員として不適格と認められるとき。
- (5) 休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。

2 信用基金の組織の改廃又は予算の減少により廃職又は信用基金の業務上やむを得ないときには、職員を解雇することがある。

(解雇制限)

第60条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず労働基準法第81条の規定によって打切補償を支払う場合及び天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合においては、この限りではない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日
- (2) 産前産後の女性職員が第33条の3の規定による休暇期間及びその後30日間

2 前項ただし書き後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

(解雇予告及び解雇予告手当)

第 61 条 理事長は、第 59 条第 1 項の規定（同項第 3 号及び第 5 号を除く。）により職員を解雇する場合は、30 日までに予告しなければならない。ただし、解雇手当として平均賃金分を支払った日数だけ予告から解雇までの日数を 30 日から減ずることができる。

（職員の身分を失う場合）

第 62 条 職員が次の各号の一に該当するときは身分を失う。

- (1) 死亡したとき。
 - (2) 第 57 条の定年に達したとき。
 - (3) 第 52 条の 2 により採用された職員の雇用期間が終了したとき。
 - (4) 第 58 条により退職を願い出て理事長がこれを承認したとき。
 - (5) 第 59 条により解雇されたとき。
 - (6) 第 67 条により懲戒解雇されたとき。
 - (7) 2 週間以上にわたり、正当な理由なく無断欠勤し、連絡が取れないとき
- 2 職員が前項各号の一に該当し、その身分を失うに至ったときは、身分証明書、健康保険被保険者証、その他信用基金からの貸与品を直ちに返納しなければならない。

第 10 章 賞 罰

第 1 節 表 彰

（表彰）

第 63 条 理事長は、次の各号の一に該当する職員は表彰する。

- (1) 永年勤続し、成績が優良で、一般の模範となる者
- (2) 業務に精励し、信用基金の業績に特別の貢献をした者
- (3) 事務の改善を図り、信用基金の利益を著しく増進させた者
- (4) 国家的又は社会的な功績又は善行があつて信用基金の名誉となるような行為があつた者
- (5) その他前各号に準ずる特別の功労があり表彰に値すると認められた者

（表彰の決定）

第 64 条 前条の規定による表彰に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第 2 節 懲 戒

（懲戒）

第 65 条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、情状に応じて懲戒する。

- (1) 信用基金に関する法令及び信用基金の諸規則に違反したとき。
 - (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
 - (3) 職務の内外を問わず、信用基金の信用を傷つけ、又は信用基金に損失を及ぼすような行為のあったとき。
 - (4) 前各号の場合のほか、独立行政法人農林漁業信用基金職員の懲戒基準に定める不正な行為があったとき。
- 2 理事長は、再雇用職員が、定年退職者となった日までの在職期間又は第 52 条の 2 の規定による雇用期間中に前項各号のいずれかに該当していたことが判明した時は、その後の再雇用職員としての雇用期間中において懲戒することができるものとする。

(懲戒の決定)

第 66 条 前条の規定による懲戒は、懲戒委員会に諮って理事長が決定する。

- 2 懲戒委員会の構成等については、独立行政法人農林漁業信用基金懲戒委員会設置要領による。

(懲戒の種類及び方法)

第 67 条 懲戒の方法は、戒告、減給、停職及び懲戒解雇の 4 種類とする。

- 2 戒告は、その責任を確認し、その将来を戒めるものとする。
- 3 減給は、1 年以内の期間で月単位で示すものとし、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えない額を給与から減ずるものとする。ただし、総額が 1 月の給与の 10 分の 1 を超えないものとする。
- 4 停職の期間は、1 日以上 1 年以下とする。
- 5 懲戒解雇は、予告期間を設けない。
- 6 第 1 項の懲戒は、職員に文書を交付して行う。

(懲戒の軽減)

第 68 条 理事長は、第 65 条第 1 項各号のいずれかに該当した者に改しゅんの情が明らかに認められるときは、懲戒を軽減することができる。

(損害賠償)

第 69 条 理事長は、職員が故意又は重大な過失により信用基金に損害を及ぼしたときは、第 66 条により懲戒に処するほか、情状により損害の全部又は一部を損害賠償させることがある。

第 11 章 研 修

(研修)

第 70 条 理事長は、別に定める独立行政法人農林漁業信用基金研修規程により、職員に業務の効率的な運営を確保するために必要な知識を習得させ、及び資質の向上を図るため研修を行う。

第 12 章 苦情処理

(苦情処理の目的)

第 71 条 苦情処理は、信用基金と職員との間における苦情を、迅速かつ公正に処理し、職員が常に明るい気持で業務に従事できる環境を作るために行うものとする。

(苦情処理の範囲)

第 72 条 この章において、「苦情」とは、この就業規則その他これに付随する諸規則による解決、運用等に関する個人的異議及び日常の業務に付随して起こる個人的な不平不満をいう。

(苦情処理の手続き)

第 73 条 苦情の申告、処理等については、別に定めるところによる。

附 則

- 1 この規則は、平成 15 年 10 月 1 日から実施する。
- 2 解散前の農林漁業信用基金（以下「旧法人」という。）の職員であった者の平成 15 年の年次休暇については第 33 条の規定にかかわらず、旧法人における平成 15 年の期首の年次休暇の日数から平成 15 年 9 月 30 日までに使用した年次休暇の日数を減じた日数を年次休暇とする。

附 則

この規則の変更は、平成 16 年 12 月 6 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 17 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規則の変更は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 52 条の 2 の規定は、平成 18 年 4 月 1 日以降の定年退職者に適用する。

附 則

この規則の変更は、平成 18 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則の変更は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 ただし、第 22 条第 3 項、第 24 条第 2 項、第 26 条第 1 項ただし書き、第 33 条第 4 項及び第 38 条の規定は平成 19 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 21 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 23 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 27 年 12 月 8 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 28 年 3 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 2 月 23 日 独信基 602 平成 29 年度第 130 号）

この規則の変更は、平成 30 年 2 月 23 日から施行する。

附 則（平成 30 年 12 月 5 日 独信基 602 平成 30 年度第 100 号）

この規則の変更は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 31 年 3 月 18 日 独信基 602 平成 30 年度第 178 号）

この規則の変更は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規則の変更は、令和 3 年 1 月 14 日から施行する。
- 2 第 19 条の 2 に規定する在宅勤務に関しては、別に規程が制定施行されるまでの間、この規則及び独立行政法人農林漁業信用基金情報セキュリティ規程の規定を準用する。

附 則

この規則の変更は、令和 3 年 4 月 23 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、令和 4 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規則の変更は、令和 5 年 6 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規則の変更は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。
(経過措置)

2 令和6年4月1日から令和14年3月31日までの間における第52条の2第3項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「70歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和6年4月1日から令和8年3月31日まで	66歳
令和8年4月1日から令和10年3月31日まで	67歳
令和10年4月1日から令和12年3月31日まで	68歳
令和12年4月1日から令和14年3月31日まで	69歳

附 則

この規則の変更は、令和7年4月1日から施行する。