

○独立行政法人航海訓練所陸上就業規則

〔平成13年4月1日〕  
訓練所規程第8号

**最終改正** 平成27年8月18日訓練所規程第21号

目次

- 第1章 総則（第1条・第2条）
  - 第2章 服務（第3条－第12条）
  - 第3章 勤務
    - 第1節 勤務時間、休日等（第13条－第22条）
    - 第2節 出勤、退勤等（第23条・第24条）
    - 第3節 休暇等（第25条－第38条）
    - 第4節 出張（第39条）
  - 第4章 人事
    - 第1節 任用（第40条－第44条）
    - 第2節 休職、解雇等（第45条－第54条）
  - 第5章 派遣（第55条）
  - 第6章 給与（第56条）
  - 第7章 退職手当（第57条）
  - 第8章 賞罰
    - 第1節 表彰（第58条）
    - 第2節 懲戒（第59条－第63条）
  - 第9章 勤務成績の評定（第64条）
  - 第10章 研修（第65条）
  - 第11章 安全衛生（第66条－第69条）
  - 第12章 宿舍（第70条）
  - 第13章 共済組合（第71条）
  - 第14章 災害補償（第72条）
  - 第15章 倫理（第73条）
  - 第16章 旅費（第74条）
- 附則

**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条第1項の規定に基づき独立行

政法人航海訓練所（以下「航海訓練所」という。）の職員の就業に関する事項を定め、もって職場の秩序の維持を図り、業務の円滑な運営に資することを目的とする。

2 この規則に定める事項のほか、職員の就業に関する事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

（職員の定義）

**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。以下「通則法」という。）第26条に基づき、独立行政法人航海訓練所法（平成11年法律第213号）第6条第1項に規定する理事長（以下「理事長」という。）に任命された者のうち次の各号に掲げる者以外の者をいう。

一 練習船に勤務する者（交通艇に勤務する者及び船員法（昭和22年法律第100号）第2条第2項に規定する予備船員を含む。以下「船員」という。）

二 常勤を要しない者

2 非常勤職員の就業については、別に定める。

## 第2章 服務

（服務の基準）

**第3条** 職員は、航海訓練所が担う業務の重要性を認識するとともに、職務上の責務を自覚し、常に業務の正常な運営を確保するため、職場の秩序を維持し、全力を挙げて職務に専念しなければならない。

（法令及び上司の命令に従う義務）

**第4条** 職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、航海訓練所の規程等（以下「法令等」という。）に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

（信用失墜行為の禁止）

**第5条** 職員は、その職の信用を傷つけ、又は航海訓練所の不名誉となるような行為をしてはならない。

（利得行為の禁止）

**第6条** 職員は、職務に関して、自己又は他人のために利益を図ってはならず、又はみだりに金銭物品の寄贈、供応その他の利益を受けてはならない。

（秘密を守る義務）

**第7条** 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

2 職員は、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発表するには、理事長の許可を受けなければならない。

3 前各項の規定は、退職又は解雇された後も同様とする。

（職務専念の義務）

**第8条** 職員は、職務を行うに際しては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、航海訓練所がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

2 職員は、理事長の承認を得た場合を除いては、他の職務又は業務を兼ねてはならない。

3 理事長は、地震、火災、水害その他重大な災害により必要と認めるときは、職員に対し、前2項の規定にかかわらず本職以外の業務に従事させることができる。

(執務場所の秩序維持)

**第9条** 職員は、職場における秩序を維持し、又は事故の発生を予防するため、職務上関係のない者をみだりに職場に立ち入らしめてはならない。

2 職員は、航海訓練所の施設等内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これらに類する行為をしようとするときは、あらかじめ理事長の許可を受けなければならない。

(ハラスメントの禁止)

**第10条** 職員は、次の事項を守らなければならない。

一 ハラスメントを行ってはならない。

二 航海訓練所に勤務する全ての者並びに実習生等が行うハラスメントを看過してはならない。

三 ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 前項に関する事項は、独立行政法人航海訓練所ハラスメント防止等に関する規程（平成27年訓練所規程第17号）に定める。

(組合活動)

**第11条** 職員は、勤務時間中に組合活動をしてはならない。ただし、次の各号の一に該当する場合において、組合活動のための勤務しない日又は時間について、あらかじめその都度、理事長の承認を受けたときは、この限りでない。

一 労使協議会に労働組合の代表として参加する場合

二 その他労働協約で定められた事項を行う場合

三 労働組合の規約上の議決機関にその構成員として出席する場合

四 組合の業務に従事する場合

(政治的行為の届出等)

**第12条** 職員は、国会議員、地方公共団体の長又は地方公共団体の議会の議員その他公選による公職の選挙に立候補したとき及び当選の告知後は直ちに理事長に届け出なければならない。

2 職員は、国務大臣、国会議員、地方公共団体の長又は地方公共団体の議員となるときは、退職しなければならない。

### 第3章 勤務

#### 第1節 勤務時間、休日等

(勤務時間)

**第13条** 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分とする。

2 職員が、業務又は執務の都合等で通常の勤務場所を離れて勤務する場合において、勤務時間を算定することが困難であるときは、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。

(始業時刻、終業時刻及び休憩時間)

**第14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 午前8時30分
- 二 終業時刻 午後5時15分
- 三 休憩時間 正午から午後1時までの1時間

2 理事長は、前項の規定にかかわらず、交通事情その他業務上必要があるときは、始業時刻、終業時刻及び休憩時間帯を変更することができる。

(裁量労働制による勤務)

**第15条** 裁量労働制を採用する場合、労働基準法第38条の3により労使協定を締結しなければならない。

2 裁量労働制により勤務した場合は、労使協定で定める時間を勤務したものとみなす。

(休日)

**第16条** 職員の休日は、次の各号に掲げる日とする。

- 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。次号において「祝日法」という。）に規定する休日
- 三 12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）
- 四 その他理事長が特に指定する日

2 理事長は、前項の規定にかかわらず、業務上必要があるときは、あらかじめ休日を他の日と振り替えることができる。

(時間外及び休日勤務)

**第17条** 理事長は、業務上必要がある場合には、所定の勤務時間を超え、又は休日に勤務を命ずることができる。この場合において、勤務時間外又は休日における勤務は、あらかじめ理事長が職員代表と締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た書面による協定に定める範囲内とする。

2 理事長は、災害その他避けることのできない事由のため緊急の必要がある場合には、前項の制限を超えて、勤務時間外又は休日に勤務を命じることができる。

**第18条** 削除

(休日の振替)

**第19条** 理事長は、休日に勤務を命ずる場合には、あらかじめ当該休日をその属する1週間（日曜日から土曜日までとする。以下同じ。）の期間内における所定の勤務日に振り替えることができる。

2 前項に規定する休日の振替が困難な場合には、勤務を命ずる必要がある休日を起算日とする4週間前の日から当該休日を起算日とする8週間後の日までの期間内における所定の勤務日を指定するものとする。

**第20条** 削除

(早出遅出勤務)

**第21条** 理事長は、職員が育児又は介護を行うために請求した場合には、業務に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る始業時刻及び終業時刻を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振りによる勤務（以下「早出遅出勤務」という。）をさせるものとする。

2 早出遅出勤務に関する事項については、別に定めるところによる。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

**第22条** 理事長は、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）が請求した場合には、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務又は正規の勤務時間以外の時間に勤務をさせてはならない。

2 前項の請求をしようとする女性職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に届け出なければならない。

## 第2節 出勤、退勤等

(出勤)

**第23条** 職員は、出勤したときは、出勤簿に押印しなければならない。

2 職員は、外勤するときは、あらかじめ外勤簿に所定の事項を記入し、外勤命令を受けなければならない。

(遅刻等)

**第24条** 職員は、遅刻、早退、欠勤又は勤務時間中に外出する場合には、あらかじめ事由を付して理事長に届け出なければならない。ただし、緊急やむを得ない事由により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、その事由を付して届け出なければならない。

## 第3節 休暇等

(有給休暇)

**第25条** 職員の有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

**第26条** 職員の年次休暇は、一の年（1月1日から12月31日までの期間をいう。以下同じ。）ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日

二 次号に掲げる職員以外の職員であって当該年の中途において新たに職員となり、又は任期が満了することにより退職することとなる職員 その者の当該年における在職期間に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数（以下この条において「基本日数」という。）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日

7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年末満の期間	20日

三 出向職員の年次休暇は、出向元での付与日数とする。

- 2 年次休暇は、一の年における年次休暇の20日を超えない範囲内の残日数（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、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められる場合は、1時間を単位とすることができる。なお、1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日とする。

（年次休暇の手続き）

**第27条** 職員は、年次休暇を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に所定の事項を記入し、理事長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求しなければならない。

- 2 理事長は、前項の請求があった場合には、年次休暇を与えなければならない。ただし、年次休暇を与えることが業務の運営に支障がある場合においては、他の時期にこれを変更して与えることができる。

（病気休暇）

**第28条** 職員は、負傷又は疾病のために療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、病気休暇を受けることができる。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及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の週休日、休日、代休日、年次休暇又は特別休暇を使用した日（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。

- 一 生理日の就業が著しく困難な場合
- 二 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第7条第2項及び同条第3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
- 三 第67条第3項の規定により措置を受けた場合

- 2 前項ただし書き、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（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として、連続する8日以上（当該期間における週休日、休日及び代休日以外の日（以下「要勤務日数」という。）の日数が3日以下である場合にあっては、その日数を考慮して当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）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独立行政法人航海訓練所育児休業、介護休業等に関する規程第19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、

生理日の就業が著しく困難な場合における病気休暇により勤務しない時間、第35条、第36条第2項又は第37条の規定により勤務しない時間、第30条第1項第8号に掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間及び介護休暇により勤務しない時間（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項ただし書き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項ただし書き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 療養期間中の週休日、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項ただし書き及び第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。
  - 6 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し、病気休暇の単位は、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。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。
  - 7 理事長は、次に掲げる特定病気休暇を承認するに当たっては、医師の診断書の提出を求めるものとする。この場合において、診断書が提出されないとき、その他特に必要があると認めるときは、理事長が指定する医師の診断を求めることができる。
    - （1）連続する8日以上（当該期間における要勤務日数の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日数が4日以上である期間）の特定病気休暇
    - （2）請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日（要勤務日に特定病気休暇を使用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定病気休暇
- （生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置）

**第29条** 生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求した場合には、理事長は、その者を生理日に勤務させてはならない。

2 前項の休暇は、病気休暇とし、前条第2項並びに第31条第1項及び第2項本文の規定を準用する。

(特別休暇)

**第30条** 職員は、次の各号に掲げる特別の事由により、勤務しないことが相当である場合には、それぞれに定める期間で特別休暇を受けることができる。

一 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

二 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

三 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（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。以下同じ。）、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

四 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

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的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行われる支援活動

ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上的障害、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

五 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月を経過する日までにおける連続する5日の範囲内の期間

六 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職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

七 女性職員が出産した場合 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職員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。）

八 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（男性職員にあっては、それぞれ30分から配偶者が



取得している時間を差し引いた時間)

- 九 職員の妻（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。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添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 職員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週間を経過する日までににおける2日の範囲内の期間
- 十 職員の妻が出産する場合で、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産後8週間の期間において、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（職員の妻の子を含む。）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
- 十一 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、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、若しくは予防接種又は健康診断を受けさせるためにその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 十二 職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母、その他理事長が認めた者で負傷、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者（以下この号において「要介護者」という。）を介護又は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場合 一の年において5日（要介護者が二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 十三 職員の親族（次の表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

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の	

兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

十四 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

十五 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 一の年の7月から9月までの期間内における休日及び振替休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間

十六 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

十七 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

十八 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

十九 その他理事長が特に必要と認めた場合 必要と認められる期間

2 特別休暇は、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。

（病気休暇及び特別休暇の手続）

**第31条** 職員は、病気休暇及び特別休暇（前条第1項第6号、第7号及び第11号の休暇を除く。）を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に所定の事項を記入し、理事長に請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求しなければならない。

2 理事長は、前項の請求があった場合において、その事由に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができる場合、この限りでない。

3 前条第1項第6号及び第11号の請求は、あらかじめ休暇簿に所定の事項を記入して理事長に対して行わなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求しなければならない。

4 前条第1項第7号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに理事長に届け出るものとする。

5 理事長は、病気休暇及び特別休暇について、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。

（育児休業及び介護休業等）

**第32条** 職員の育児休業及び介護休業等については、独立行政法人航海訓練所職員育児休業、介護休業等に関する規程（平成17年訓練所規程第29号）で定める。

（職員の健康の保持増進のための総合的な健康診査）

**第33条** 理事長は、職員が請求した場合には、その者が総合的な健康診査で、理事長が計画し、実施するものを受けるため職務専念義務を免除することができる。ただし、業務の運営に支障があり、

他の時期においても当該目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

2 前項の職務専念義務の免除を受けようとする職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求し、承認を受けなければならない。

3 第1項の規定により職務専念義務を免除される時間は、原則として1日の範囲内で理事長が必要と認める時間とする。

(能率増進のための行事への参加)

**第34条** 理事長は、レクリエーションその他の能率増進のために行う行事に参加するため、職員が請求した場合には、一の年度につき16時間の範囲内に限り、職務専念義務を免除することができる。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

2 前項の職務専念義務の免除を受けようとする職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求し、承認を受けなければならない。

(妊産婦である女性職員の保健指導及び健康診査)

**第35条** 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるため職務専念義務を免除しなければならない。

2 前項の職務専念義務が免除される時間は、次の各号に掲げるところにより、1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

一 妊娠満23週までは、4週間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数）

二 妊娠満24週から満35週までは、2週間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数）

三 妊娠満36週から出産までは、1週間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数）

四 出産後1年までは、その間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数）

3 第1項の職務専念義務の免除を受けようとする女性職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求し、承認を受けなければならない。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

**第36条** 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

2 理事長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、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るときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間について、

職務専念義務を免除することができる。

3 第1項の請求をしようとする女性職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに請求し、承認を受けなければならない。

4 第2項の職務専念義務の免除を受けようとする女性職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求し、承認を受けなければならない。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

**第37条** 理事長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、その者が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るときは、正規の勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間について、職務専念義務を免除しなければならない。

2 前項の職務専念義務の免除を受けようとする女性職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求し、承認を受けなければならない。

(研究集会への参加)

**第38条** 理事長は、研究職員（職員のうち研究をその職務の全部又は一部とする者をいう。）が、科学技術（人文科学のみに係るものを除く。）に関する研究集会への参加を申し出たときは、その参加が、研究に関する航海訓練所と航海訓練所以外の者との間の交流の促進に特に資するものであり、かつ、当該研究職員の職務に密接な関連があると認められる場合には、航海訓練所の研究業務の運営に支障がない限り、その参加について、職務専念義務を免除することができる。

2 前項の職務専念義務の免除を受けようとする研究職員は、あらかじめ所定の様式により理事長に請求し、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかに、その事由を付して請求し、承認を受けなければならない。

#### **第4節 出張**

(出張)

**第39条** 職員は、業務上必要があるときは、出張を命ぜられることがある。

### **第4章 人事**

#### **第1節 任用**

(任用の基準)

**第40条** 職員の任用は、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて行われる。

(採用の方法)

**第41条** 職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、これにより難しい場合は、競争試験以外の能力の実証に基づく試験の方法によることができる。

(任期付職員の採用)

**第41条の2** 理事長は、次の各号に掲げる業務に従事させる場合には、前条に定めるもののほか、選考により、3年を超えない範囲内で任期を定め、職員を採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として理事長が認める業務に従事させる場合

2 理事長は、前項の規定により採用された職員（以下「任期付職員」という。）の任期が3年に満たない場合にあっては、当該任期付職員の勤務成績その他の事情を考慮して理事長が特に必要と認めるときは、当該任期付職員の同意を得て、採用した日から3年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

3 理事長は、任期付職員の雇用契約を更新しない場合には、当該任期付職員の雇用契約期間が満了する日の30日前までにその旨を通知するものとする。

4 任期付職員の就業及び給与等に関しては、特段の定めがない限り、常勤職員の例による。

(出向及び転任等)

**第42条** 職員は、業務上必要があるときは、出向、転任、配置換又は担当する職務の変更を命ぜられることがある。

(試用期間)

**第43条** 職員の採用については、採用の日から6箇月の試用期間を設けるものとする。ただし、理事長の要請に応じ、一般職に属する国家公務員、特別職に属する国家公務員、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち別に定める法人に使用される者（以下「一般職国家公務員等」という。）から引き続き独立行政法人航海訓練所の職員となった者については、この限りでない。

2 職員は、前項の試用期間中においてふさわしくないと認められる場合は、第49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44条** 新たに職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

一 誓約書

二 履歴書

三 卒業証明書

四 健康診断書（3月以内のもので、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条

に規定する項目を含んでいるもの)

- 五 住民票記載事項証明書
  - 六 俸給決定上必要な書類（前歴証明書を含む。）
  - 七 免許等資格に関する証明書
  - 八 写真（3月以内のもの）
  - 九 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
- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。

## 第2節 休職、解雇等

（休職）

**第45条** 職員（任期を定めて採用された職員及び試用期間中の職員を除く。）が、次の各号の一に該当する場合は、当該職員を休職にすることができる。

- 一 業務上の事由または通勤途上の災害による負傷または疾病による勤務しない期間が1年を超える場合
- 二 私傷病による勤務しない期間が継続して90日を超える場合
- 三 刑事事件に関し起訴された場合
- 四 学校、研究所、病院その他理事長の指定する公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事する場合又は理事長が指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合（国際機関等に派遣される場合（以下「派遣」という。）は除く。）
- 五 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 六 労働組合の役員として専ら組合の業務に従事する場合であつて、理事長の許可（以下「専従許可」という。）を受けたとき。
- 七 前各号のほか、特別な事情により休職させることが適当と理事長が認めた場合  
（休職の期間）

**第46条** 前条第2号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き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。

2 前条第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4号及び第5号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き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。

（復職）

**第47条** 理事長は、休職期間中であっても、第45条各号に掲げる休職の事由が消滅したときにお

いては、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、休職は、当然終了したものとし、すみやかにその職員を復職させなければならない。

(解雇)

**第48条** 職員が、次の各号の一に該当する場合には、解雇させることができる。

- 一 勤務実績が不良で、かつ、改善の見込みがない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 職員として必要な適格性を欠く場合
- 四 組織の改廃又は予算の減少により廃職を生じた場合
- 五 試用期間中の職員が第43条第2項に該当する場合

(解雇制限)

**第49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なおらないときは、この限りでない。

- 一 職務上負傷し、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日間
- 二 産前産後の女性職員が労働基準法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

**第50条** 第48条の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか又は予告に代えて労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署の認定を受けた場合及び次のいずれかに該当する職員を解雇する場合は、この限りでない。

- 一 2ヶ月以内の期間を定めて雇用する職員（その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- 二 試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）

2 前項の解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数について短縮することができる。

(退職)

**第51条** 職員が、次の各号の一に該当する場合には、退職するものとする。

- 一 定年に達した場合
- 二 第45条第2号の規定に該当して休職された場合において、第46条第1項の休職期間を経過してもなお故障が消滅しない場合
- 三 辞職を願い出て理事長に承認された場合
- 四 死亡した場合

(定年退職)

**第52条** 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

2 前項の定年は、年齢60年とする。

(辞職の手續)

**第53条** 職員が辞職しようとするときは、辞職を予定する日の30日前までに書面をもって理事長に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 職員は、辞職を申し出た後においても、理事長の承認があるまでは、引き続き勤務しなければならない。

(定年退職者等の継続雇用)

**第54条** 第51条第1号の規定により退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずる者の継続雇用については、独立行政法人航海訓練所継続雇用に関する規程（平成20年訓練所規程第23号）で定める。

## **第5章 派遣**

（派遣）

**第55条** 職員は、国際協力等の目的で、わが国が加盟している国際機関及び外国政府の機関等に派遣を命ぜられることがある。

## **第6章 給与**

（給与）

**第56条** 職員の給与については、独立行政法人航海訓練所職員給与規程（平成13年訓練所規程第3号）で定める。

## **第7章 退職手当**

（退職手当）

**第57条** 職員の退職手当については、独立行政法人航海訓練所職員退職手当支給規程（平成17年訓練所規程第31号）で定める。

## **第8章 賞罰**

### **第1節 表彰**

（表彰）

**第58条** 職員の表彰については、独立行政法人航海訓練所表彰規程（平成13年訓練所規程第12号）で定める。

### **第2節 懲戒**

（懲戒処分）

**第59条** 職員が、次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として、懲戒解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 法令等に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 その他前各号に準ずる不都合な行為のあった場合

（懲戒の種類及び内容）

**第60条** 懲戒の種類及び内容は、次の各号の定めるところによる。

- 一 戒告 その責任を確認し、将来を戒めるもの。
- 二 減給 1年以下の期間、1回の額が労働基準法第12条に規定する平均賃金の2分の1を限度として、若しくはその総額が一給与支払期間の給与総額の10分の1以内の額を上限とし



て給与から減ずるもの。

三 出勤停止 90日を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。

四 降格 人事処遇上の等級あるいは役職等の地位を下げる。

五 諭旨退職 退職願の提出を勧告する。勧告した日の翌日から1週間以内に退職願を提出しない場合は、懲戒解雇する。

六 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

2 懲戒に関し必要な事項は、独立行政法人航海訓練所懲戒規程（平成17年訓練所規程第32号）の定めるところによる。

（懲戒権者）

**第61条** 懲戒処分は、理事長が行う。

（訓告等）

**第62条** 理事長は、職員の過失にして、これが懲戒処分を行うに至らない軽微なときは、その過失の程度に応じ、当該職員が再び過失を繰り返さないように監督上の具体的措置として、訓告、嚴重注意又は注意の処分を行うことができる。

（損害賠償）

**第63条** 職員が故意又は重大な過失により、航海訓練所に損害を及ぼしたときは、第62条の規定により懲戒処分をするほか、当該職員に対して損害の賠償を求めるものとする。

## 第9章 勤務成績の評定

（勤務成績の評定）

**第64条** 職員の執務については、別に定めるところにより定期的に勤務成績の評定を行う。

## 第10章 研修

（研修）

**第65条** 理事長は、職員に対し現在就いている職又は将来就くことが予想される職の職務と責任の遂行に必要な知識、技術等を修得させ、その他その遂行に必要な職員の能力、資質等を向上させるために、必要な研修を行い、又は必要な研修を受講させることがある。

## 第11章 安全衛生

（安全衛生）

**第66条** 職員の健康増進と安全衛生については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の定めるところによるほか、独立行政法人航海訓練所職員安全衛生に関する達（平成13年訓練所達第20号）の定めるところによる。

（健康診断）

**第67条** 職員は、毎年定期又は臨時に実施する健康診断を受けなければならない。

2 理事長は、前項の健康診断を受けた職員に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

- 3 理事長は、第1項の健康診断の結果に基づいて、必要があると認められる場合には、勤務場所の変更、職務の転換、勤務時間の短縮その他職員の健康保持上適切な措置を講じなければならない。
- 4 理事長は、職員が第33条の健康診査を受ける場合において、第1項の健康診断の検査の項目について当該健康診査の結果を利用することができるものと認めるときは、その結果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。

(就業制限)

**第68条** 理事長は、次の各号の一に該当する職員については、その就業を禁止しなければならない。ただし、第1号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

- 一 伝染病疾患の患者又は伝染病疾患の病原体の保有者で、他の職員に感染のおそれが高いと認められるもの
  - 二 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
  - 三 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病等が著しく憎悪するおそれのあるものにかかった者
  - 四 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者
- 2 理事長は、前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ産業医その他専門の医師の意見を聴かなければならない。

(伝染性の疾病の届出)

**第69条** 職員は、本人、本人の同居者又は近隣の者が前条第1項第1号に掲げる疾病にかかり、又はその疑いがある場合には、直ちにその旨を理事長に届け出て、その指示を受けなければならない。

- 2 前項の場合には、その職員に一定期間を限り療養又は就業禁止を命ずることができる。

## 第12章 宿舍

(宿舍)

**第70条** 職員の宿舍については、国家公務員宿舍法（昭和24年法律第117号）の定めるところによる。

## 第13章 共済組合

(共済組合)

**第71条** 職員の共済組合については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）の定めるところによる。

## 第14章 災害補償

(災害補償)

**第72条** 職員が業務上の事由又は通勤途上の災害により負傷し、疾病にかかり、障害を残し若しくは死亡した場合の災害補償については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

## 第15章 倫理

(倫理)

**第73条** 職員の倫理については、独立行政法人航海訓練所職員倫理規程（平成17年訓練所規程第33号）で定める。

## 第16章 旅費

(旅費)

**第74条** 職員の旅費については、独立行政法人航海訓練所旅費規程（平成13年訓練所規程第13号）で定める。

## 附 則

(施行期日)

**第1条** この規程は、平成13年4月1日から施行する。

(経過措置)

**第2条** 平成14年3月31日までの間に、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する女性職員又は日常生活を営むのに支障がある家族を介護する女性職員（以下「特定勤務者」という。）が、正規の勤務時間以外の時間において、勤務する時間を短いものとするを理事長に請求した場合は、正規の勤務時間以外の時間において、4週間について36時間、1年について150時間を超えて勤務を命じてはならない。ただし、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者については、この限りでない。

2 前項の請求をしようとする特定勤務者は、あらかじめ所定の様式に必要な事項を記入し、理事長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により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。

**第3条** 航海訓練所の成立の日において給与法の適用を受ける職員である者（以下「給与法適用職員」という。）から引き続き職員となったもの（以下「引継船員」という。）の給与法適用職員としての引き続きた勤務期間は、職員としての勤務期間とみなす。

2 引継職員が、職員となった日の前日までの間に給与法適用職員として病気休暇、特別休暇及び休職を受けた期間がある場合は、その期間は、職員として受けた期間とみなす。

3 引継職員が、職員となった日の前日までの間に給与法適用職員として人事院規則17-2（職員団体のための職員の行為）第6条第1項の短期従事の許可を受けた日数がある場合は、その日数は、職員として受けた日数とみなす。

**附 則**（平成14年4月1日訓練所規程第3号）

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

**附 則**（平成17年4月1日訓練所規程第3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日訓練所規程第27号）

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

**附 則**（平成21年1月20日訓練所規程第25号）

この規程は、平成21年1月20日から施行する。

**附 則**（平成21年3月30日訓練所規程第33号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

**附 則**（平成22年6月28日訓練所規程第3号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

**附 則**（平成23年2月22日訓練所規程第10号）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

**附 則**（平成27年4月1日訓練所規程第18号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

**附 則**（平成27年8月18日訓練所規程第21号）

この規程は、平成27年8月21日から施行する。