

独立行政法人海技教育機構陸上就業規則

平成28年4月1日
海技教育機構規程第23号

最終改正 令和7年3月26日海技教育機構規程第18号

目次

第1章	総則（第1条－第3条）
第2章	服務（第4条－第16条）
第3章	勤務時間、休憩及び休日
第1節	勤務時間、休日等（第17条－第25条）
第2節	出勤、退勤等（第26条・第27条）
第3節	休暇等（第28条－40条）
第4章	人事
第1節	採用（第41条－第45条）
第2節	異動（第46条－第48条）
第3節	昇任及び降任（第49条・第50条）
第4節	休職及び復職（第51条－第54条）
第5節	解雇及び退職（第55条－第62条）
第5章	出張、研修、派遣等（第63条－第65条）
第6章	給与（第66条）
第7章	退職手当（第67条）
第8章	賞罰
第1節	表彰（第68条）
第2節	懲戒等（第69条－第74条）
第9章	勤務成績の評価（第75条）
第10章	安全衛生（第76条－第81条）
第11章	宿舍（第82条）
第12章	共済組合（第83条）
第13章	災害補償（第84条）
第14章	旅費（第85条）
第15章	在宅勤務等（第86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。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき独立行政法人海技教育機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の就業に関して必要な事項を定め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、労基法その他の法

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、独立行政法人海技教育機構法（平成11年法律第214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。

(1) 船員法の適用を受ける船舶に勤務する者（海技大学校に属する練習船に勤務する者を除く。）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（以下「船員」という。）。

(2) 常時勤務を要しない者

2 非常勤職員の就業については、別に定める。

(権限の委任)

第3条 理事長は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

第2章 服務

(服務規律)

第4条 職員は、機構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5条 職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、機構の規程等（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6条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は機構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7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8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。

(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、機構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。

(兼業)

第10条 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。

- 2 職員の兼業に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構兼業規程（平成28年規程第30号）で定める。

（倫理の保持）

- 第11条 職員は、独立行政法人海技教育機構役職員倫理規程（平成18年規程第24号）を遵守し、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

（ハラスメントの禁止）

- 第12条 職員は、人権侵害及びハラスメントをいかなる形においても行ってはならない。また、常にこれらの防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの禁止に関する必要な事項は、独立行政法人海技教育機構ハラスメント防止等に関する規程（平成28年規程第28号）で定める。

（組合活動）

- 第13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、次の各号のいずれか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。

- (1) 労使協議会に労働組合の代表として参加する場合
- (2) その他労働協約で定められた事項を行う場合
- (3) 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
- (4) 組合の業務に従事する場合

（政治的行為の届出等）

- 第14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。

（機構の財産等の保守）

- 第15条 職員は、機構の財産又は物品の愛護節用に勤め、いやしくも不当にこれを廃棄し、毀損し、亡失し、又は使用に供してはならない。

（職員証明書の携帯）

- 第16条 職員は、所定の職員証明書を携帯しなければならない。

第3章 勤務時間、休憩及び休日

第1節 勤務時間、休日等

（勤務時間）

- 第17条 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。

- 2 職員の所定勤務日は、月曜日から金曜日までとし、1日当たり7時間45分とする。ただし、必要に応じ、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制及び1年単位の変形労働時間制を採用し、1週間の勤務時間は平均して38時間45分とし、月曜日から金曜日の勤務日のほか、土曜日を3時間55分以内の勤務日とすることができる。

- 3 調理職員については4週間ごとの期間につき第1項の勤務時間となるよう勤務時間を

割り振るものとする。

- 4 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18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。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 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。

(フレックスタイム制)

第19条 第17条及び第18条の規定にかかわらず、フレックスタイム制に関する労使協定を締結したときは、その対象者については、フレックスタイム制によることができるものとする。

- 2 フレックスタイム制を適用する職員は、自らの勤務時間について、前項の協定に定める範囲内で、始業及び終業の時刻を決定できるものとする。

- 3 休憩時間は、原則として、前条第1項第3号に準ずるものとする。

(休日)

第20条 職員の休日は、次の各号に掲げる日とする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 第17条第2項ただし書きの職員の休日は、日曜日及び52週につき1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるよう土曜日相当日を設けるものとする。
- (3) 第17条第3項の職員については4週間ごとの期間につき8日の休日を割り振るものとする。
- (4) 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
- (5) 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。）
- (6) 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21条 理事長は、業務上必要がある場合には、所定勤務時間を超え、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。

(休日の振替)

第22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勤務日を指定するものとする。

(宿日直勤務)

第23条 理事長は、所定勤務時間以外の時間、休日に宿日直勤務を命ずることができる。

- 2 宿日直勤務に関し必要な事項は、別に定める。

(早出遅出勤務)

第24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早出遅出勤務（始業時刻及び終業時刻を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をいう。以下同じ。）をさせるものとする。

- 2 前項の早出遅出勤務に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構育児休業、介護休業に関する規程（平成28年規程第98号、以下「育児休業、介護休業規程」という。）で定める。

第24条の2 理事長は、前条に規定する場合のほか、早出遅出勤務をさせる職員については、始業時刻及び終業時刻を別に定めることができるものとする。

(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25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所定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26条 職員は、出勤したときは、勤怠管理システムに打刻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27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28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29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。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日

(2) 次号から第5号に掲げる職員以外の職員であつて、当該年の中途において新たに職員となる職員 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

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

(3) 出向職員の年次休暇は、出向元での付与日数とする。

(4) 国、独立行政法人、地方公共団体等の職員（以下この条において「国等の職員」という。）であつた者で、当該年のはじめの日において引き続き新たに職員となった者 国等の職員が、引き続き国等の職員として在職したとみなした場合に繰り越すことが可能な日数に、20日を加算した日数

(5) 国等の職員であつた者で、当該年の中途において引き続き新たに職員となった者 職員となった日の前日における当該職員の年次有給休暇の残日数

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日又は半日とする。ただし、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第4項の規定による年次休暇については、毎年5日の範囲内に限り、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、8時間をもって1日とする。

4 半日単位の年次休暇は、午前半休及び午後半休とし、休憩時間の開始前を午前半休、休憩時間の終了後を午後半休とし、日に換算する場合には、2回をもって1日とする。

（年次休暇の手続き）

第30条 職員は、年次休暇を受けようとする場合には、あらかじめ勤怠管理システムに所定の事項を入力し、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。

(年次休暇の時季指定)

第30条の2 第29条第1項の規定による年次休暇が10日以上与えられた職員に対しては、前条の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次休暇日数のうち5日について、理事長が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。なお、職員が前条の規定により年次休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。ただし、前条の規定により取得した年次休暇の日数が5日を超える場合は、時季を指定して取得させることを要しない。

(病気休暇)

第31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。

(1) 生理日の就業が著しく困難な場合

(2) 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

(3) 第78条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（当該期間における休日以外の日の日数が少ない場合として、連続する8日以上（当該期間における休日以外の日（以下「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあつては、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海技教育機構育児休業、介護休業等に関する規程第20条第1項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、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38条、第39条第2項又は第40条の規定により勤務しない時間、第33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「育児短時間勤務等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児短時間勤務等以外の勤務時間）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、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日又は1時間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の日数が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32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36条第1項及び第2項本文の規定を準用する。
(特別休暇)
- 第33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。
- (1) 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

- (2) 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

- (3) 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

- (4) 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

- (5) 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

- (6) 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

- (7) 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。）

- (8) 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）

- (9) 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おける2日の範囲内の期間

- (10) 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）前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間において、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

(11) 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。以下この号において「小学校第三学年修了前の子」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、若しくは感染症に伴う学級閉鎖等のためにその子の世話をを行うこと、若しくはその子の行事参加（入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典）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第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(12) 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

(13) 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

(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

(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 一の年の6月から10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5日の範囲内の期間

(16) 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

(17) 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

(18) 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

(19) 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に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間

(20) 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日又は1時間を単位として取り扱う。

3 1時間を単位とする休暇を承認した場合には、8時間をもって1日とする。

(病気休暇及び特別休暇の手続)

第34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、あらかじめ勤怠管理システムに所定の事項を入力し、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ものと認められる場合は、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、あらかじめ勤怠管理システムに所定の事項を入力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35条 職員のうち必要のある者は、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)に基づく育児休業、介護休業、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働の短縮措置等(以下「育児休業及び介護休業等」という。)の適用を受けることができる。

2 前項に関し必要な事項は、育児休業、介護休業等に関する規程で定める。

(職員の健康の保持増進のための総合的な健康診査)

第36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勤務しないことを承認することができる。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 前項の勤務しないことの承認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項の規定により勤務しないことを承認することができる時間は、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。

(特定保健指導)

第36条の2 理事長は、高齢者の医療の確保に関する法律(昭和五十七年法律第八十号)第十八条第一項に規定する特定健康診査の結果により健康の保持に努める必要がある職員(特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準(平成十九年厚生労働省令第百五十七号)第4条第1項に定める者に該当する職員)が請求した場合には、その者が同法第二十四条の規定による特定保健指導を受けるため勤務しないことを承認することができる。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 前項の勤務しないことの承認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。

(能率増進のための行事への参加)

第37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15時間30分の範囲内に限り、勤務しないことを承認することができる。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 前項の勤務しないことの承認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38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勤務しないことを承認しなければならない。

2 前項の勤務しないことの承認をされる時間は、次の各号に掲げるところにより、1回に

つき 1 日の所定勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

- (1) 妊娠満 2 3 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）
- (2) 妊娠満 2 4 週から満 3 5 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）
- (3) 妊娠満 3 6 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）
- (4) 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 項の勤務しないことの承認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 3 9 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、勤務しないことを承認することができる。

- 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 項の勤務しないことの承認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 4 0 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、始業時刻直後又は終業時刻直前において、1 日につき 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、勤務しないことを承認しなければならない。

- 2 前項の勤務しないことの承認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。

第 4 章 人事

第 1 節 採用

（採用）

第 4 1 条 職員の採用は、競争試験又は選考により理事長が行う。ただし、任命権者の要請

に基づく人事交流により国、他の独立行政法人及び地方公共団体等から採用された者若しくは試験採用によりがたい場合はこの限りではない。

- 2 その他職員の任免に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構職員任免規程（平成28年規程第25号）で定める。

（任期付職員の採用）

第42条 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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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。（労働条件の明示）

第43条 理事長は、新たに職員として採用する者に対して、採用時の給与額、就業場所、従事する業務、所定勤務時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書を交付して労働条件を明示する。

（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速やかに提出しなければならない。

- (1) 宣誓書
- (2) 履歴書
- (3) 卒業証明書
- (4) 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）
- (5) 住民票記載事項証明書
- (6) 俸給決定上必要な書類（前歴証明書を含む。）
- (7) 免許等資格に関する証明書
- (8) 写真（3月以内のもの）
- (9) 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 前項の提出書類の記載内容に変更があったときは、職員は、所定の書式により、その都度速やかに届け出なければならない。

- 3 第1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。

(試用期間)

第45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、国、地方公共団体、他の独立行政法人及びその他その業務が機構の事務若しくは事案と密接な関連を有する法人等から引き続き独立行政法人海技教育機構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56条の規定にかかわらず解雇されることがある。

第2節 異動

(配置換等)

第46条 職員は、業務上の必要により、配置換又は担当する職務の変更その他人事上の異動（以下この条において「配置換等」という。）を命ぜられることがある。

- 2 前項の配置換等を命ぜられた者は、正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

(出向)

第47条 職員は、業務上の必要により、出向を命ぜられることがある。

- 2 職員の出向に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構出向規程（平成28年規程第26号）で定める。

(赴任)

第48条 赴任の命令を受けた職員は、指定された日に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると認めたときは、この限りではない。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第49条 職員の昇任は、勤務成績及びその他の能力の評価に基づいて選考により理事長が行う。

(降任)

第50条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、降任させることができる。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (2) 心身故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えない場合
- (3) その他その職務に必要な適性を欠く場合

- 2 職員は、前項に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任されることはない。

第4節 休職及び復職

(休職)

第51条 理事長は、職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を休職にすることができる。

- (1) 業務上の事由又は通勤途上の災害による負傷又は疾病による勤務しない期間が1年を超える場合
 - (2) 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
 - (3) 前号による休職から復職後6月以内に、同一と認められる傷病又は同一の傷病に起因すると認められる傷病により再度休養を要する場合
 - (4) 刑事事件に関し起訴された場合
 - (5) 水難、火災その他の災害等により、生死不明又は所在不明となった場合
 - (6) 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（単なる知識の習得又は資格の取得を目的とする場合は該当しない）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。）
 - (7) 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って、理事長の許可（以下「専従許可」という。）を受けたとき。
 - (8) 科学技術に関する共同研究及び受託研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、第6号に掲げる施設又は理事長が当該研究に関し認める施設において従事する場合
 - (9) 研究成果活用企業の役員（監査役を除く。）、顧問又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要性があり、機構の職務に従事することができない場合
 - (10) 前各号に該当する場合のほか、特別な事情により理事長が休職を相当と認めた場合
- 2 任期を定めて採用された職員及び試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。
- 3 休職中の職員は、職員としての身分を保有するが、機構の職務に従事しない。
- 4 休職中の職員の休職期間中の給与については、独立行政法人海技教育機構職員給与規程（平成28年規程第41号。以下「職員給与規程」という。）に定めるところによる。（休職期間）
- 第52条 前条第1項第2号及び第3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、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1項第4号の規定による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
- 3 前条第1項第5号の規定による休職の期間は、必要に応じて3年を超えない範囲内において、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。
- 4 前条第1項第6号の規定による休職の期間は、必要に応じて3年を超えない範囲内において、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。ただし、当該休職の期間が引き続き3年に達する際、理事長が必要と認めるときは、2年を超えない

い範囲内において、これを更新することができる。

5 前条第1項第7号の規定による休職の期間は、必要に応じて5年を超えない範囲内において、理事長が定める。

6 前条第1項第8号の規定による休職の期間は、5年を超えない範囲内において、理事長が定める。この休職の期間が5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5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。ただし、当該休職の期間が引き続き5年に達する際、理事長がやむをえない理由があると認めるときは、これを更新することができる。

7 前条第1項第9号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、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。ただし、当該休職の期間が引き続き3年に達する際、理事長が必要と認めるときは、2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。

8 職員の勤続年数の算定における休職期間の取り扱いは、個別に定めるものとする。
(休職の手続等)

第53条 理事長は、職員をその意に反して休職にさせるときは、休職事由を記載した説明書を当該職員に交付する。ただし、第51条第1項第1号から第3号に定める規定による休職（以下「病気休職」という。）については、当該説明書を交付しないことができる。

2 理事長は、職員を病気休職にする場合及び病気休職の期間の更新を行う場合は、原則として医師の診断結果に基づき行うものとする。この場合において、理事長は、当該職員に、指定する医師の診断を受けさせることができる。

(復職)

第54条 理事長は、第51条第1項各号に掲げる休職の事由が消滅した場合において、当該職員が退職し、懲戒解雇され、又は他の事由により休職にされない限り、当該職員を速やかに復職させるものとする。

2 病気休職にされた職員の復職は、原則として医師の診断結果に基づき行うものとする。この場合において、理事長は、当該職員に、指定する医師の診断を受けさせることができる。

第5節 解雇及び退職

(解雇の事由)

第55条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、職員を解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良で、かつ、改善の見込みがない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 職員として必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合による場合
- (5) 試用期間中の職員が第45条第2項に該当する場合
- (6) その他前各号に準ずる事由がある場合

(解雇制限)

第56条 前条の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、労基法第81条の規定による打切補償を行う場合（第2号に該当する場合を除く。）、又は天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

(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日間

(2) 産前産後の女性職員が労基法第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57条 理事長は、職員を解雇しようとする場合は、次に掲げる場合を除き、少なくとも30日前に本人にその予告（以下「解雇予告」という。）をし、又は30日分以上の平均賃金（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。（以下「平均賃金」という。）を支払わなければならない。

(1) 天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合

(2) 職員の責めに帰すべき事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）に基づいて解雇する場合

(3) 試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合

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。

(退職事由)

第58条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 定年に達した場合

(2) 本人から辞職の申し出があり、理事長から承認された場合

(3) 第51条第1項（第1号を除く。）に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅せず、復職できない場合

(4) 死亡した場合

(定年)

第59条 職員の定年年齢は、満60歳とする。

2 定年による退職日は、定年年齢に達した日以後の最初の3月31日に退職する。

3 理事長は、第1項の規定にかかわらず、必要と認める場合については、別に定める。

4 理事長は、当該年度内に定年となる職員に対し、毎年7月1日（日曜日の場合は7月2日、土曜日の場合は7月3日）に定年年齢、定年日及び定年退職日の通知をする。

(辞職の手続)

第60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61条 第58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関し必要な事項は、独立行政法

人海技教育機構継続雇用に関する規程（平成２８年規程第２７号）で定める。

（退職証明書）

第６２条 理事長は、職員から労基法第２２条に定める退職証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。

第５章 出張、研修、派遣等

（出張）

第６３条 理事長は、業務上必要がある場合は、出張を命ずることができる。

（研修）

第６４条 理事長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員に研修に参加することを命ずることができる。

（派遣）

第６５条 理事長は、国際協力等の目的で、職員を国際機関及び外国政府の機関等に派遣を命ずることができる。

第６章 給与

（給与）

第６６条 職員の給与に関し必要な事項は、職員給与規程で定める。

第７章 退職手当

（退職手当）

第６７条 職員の退職手当に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構職員退職手当支給規程（平成２８年規程第４２号）で定める。

第８章 賞罰

第１節 表彰

（表彰）

第６８条 職員の表彰に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構表彰規程（平成１８年規程第２０号）で定める。

第２節 懲戒等

（懲戒処分）

第６９条 理事長は、職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、その者に対し懲戒処分を行う。

- (1) 法令等に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 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７０条 懲戒の種類及び内容は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合、労働基準監督署長の解

雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を限度として、また、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。
- (5) 戒告 文書によりその責任を確認し、将来を戒めるもの。

(懲戒手続)

第71条 懲戒手続に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構懲戒規程(平成28年規程第29号)で定める。

(懲戒の事由)

第72条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状に応じ、戒告、減給、出勤停止とすることができる。

- (1) 正当な理由なく、しばしば遅刻、早退をした場合
- (2) 正当な理由なく、無断欠勤し、出勤の督促に応じなかった場合
- (3) 正当な理由なく、みだりに職場を離脱し、業務に支障を来した場合
- (4) 職務怠慢により、機構に災害又は事故を引き起こし、損害を与えた場合
- (5) 故意又は重大な過失により、機構の施設、備品及び機器等を破壊したり、帳票類又はデータ等の資料を紛失若しくは破壊した場合
- (6) 正当な理由なく業務命令に反し、業務に支障を来した場合
- (7) 機構の秘密を他に漏らし、機構に損害を与えた場合
- (8) 許可なく兼業を行い、職務に支障を来した場合
- (9) 素行不良で機構の風紀秩序を乱した場合
- (10) 機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (11) 重ねて訓告又は嚴重注意を受けたにもかかわらず、なお改悛の情が明らかでない場合
- (12) この規則及び諸規則等によって遵守すべき事項に違反した場合
- (13) その他前各号に準ずる行為があった場合

2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とすることができる。ただし、平素の勤務態度その他情状によっては、出勤停止、諭旨退職とすることがある。

- (1) 正当な理由なく、長期にわたり無断欠勤した場合
- (2) 職務怠慢により、機構に災害又は事故を引き起こし、重大な損害を与えた場合
- (3) 機構の物品を許可なく他に流用し、又は機構の金品を着服した場合
- (4) 機構の秘密を他に漏らし、機構に重大な損害を与えた場合
- (5) 重大な経歴詐称をした場合
- (6) 他人の発明、著作及び論文等を剽窃した場合
- (7) 許可なく兼業を行い、職務に重大な支障を来した場合
- (8) 刑事事件に関与し、有罪判決を受けた場合

(9) 重ねて戒告、減給、出勤停止の懲戒処分を受けたにもかかわらず、なお改悛の情が明らかでない場合

(10) この規則及び諸規則等によって遵守すべき事項に違反し、その程度が著しい場合

(11) その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があった場合

(訓告等)

第73条 理事長は、前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

2 訓告等に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構職員の訓告等に関する達（平成22年達第4号）で定める。

(損害賠償)

第74条 職員が故意又は重大な過失によって機構に損害を与えた場合は、当該職員に対して相当の処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第9章 勤務成績の評価

(勤務成績の評価)

第75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価を行う。

2 勤務成績の評定に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構人事評価規程（平成29年規程第9号）で定める。

第10章 安全衛生

(安全衛生及び健康管理)

第76条 理事長は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じる。

(安全衛生に関する遵守事項)

第77条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、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、独立行政法人海技教育機構安全衛生管理規程（平成18年規程第41号）の定めるところにより、理事長が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(非常災害時の措置)

第78条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(健康診断)

第79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36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80条 理事長は、次の各号のいずれか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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 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81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11章 宿舍

(宿舍)

第82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12章 共済組合

(共済組合)

第83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13章 災害補償

(災害補償)

第84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14章 旅費

(旅費)

第85条 職員の旅費に関し必要な事項は、独立行政法人海技教育機構旅費規程（平成28

年規程第43号)で定める。

第15章 在宅勤務等

(在宅勤務等)

第86条 職員の在宅勤務等については、この規則に定めるもののほか、別に定める。

附 則

(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。

(海技大学校練習船「海技丸」に乗り組む職員に関する特例)

第2条 船員法(昭和22年法律第100号)第97条第1項の規定に基づき、この規則に定める事項の他、別に定めるとおりとする。

附 則(平成29年海技教育機構規程第5号)

この規程は、平成29年7月1日から施行する。

附 則(平成29年海技教育機構規程第10号)

この規程は、平成29年10月1日から適用する。

附 則(平成30年海技教育機構規程第8号)

この規程は、平成30年7月25日から施行する。

附 則(平成31年海技教育機構規程第31号)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和2年海技教育機構規程第13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年海技教育機構規程第10号)

この規程は、令和2年10月26日から施行する。

附 則(令和2年海技教育機構規程第18号)

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則(令和3年海技教育機構規程第17号)

この規程は、令和3年12月14日から施行する。

附 則(令和3年海技教育機構規程第22号)

この規程は、令和4年1月1日から施行する。

附 則(令和4年海技教育機構規程第17号)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則(令和4年海技教育機構規程第25号)

この規程は、令和5年1月1日から施行する。

附 則(令和5年海技教育機構規程第14号)

この規程は、令和5年10月1日から施行する。

附 則(令和5年海技教育機構規程第47号)

この規程は、令和6年1月1日から施行する。

附 則(令和6年海技教育機構規程第18号)

この規程は、令和7年4月1日から施行する。