

独立行政法人国立文化財機構アソシエイトフェローの就業に関する規則

平成20年7月11日

国立文化財機構規程第76号

第1章 総則

(目的及び効力)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、独立行政法人国立文化財機構（以下「機構」という。）に勤務するアソシエイトフェロー（以下「フェロー」（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により期間の定めのない雇用となった者を含む。）という。）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 フェローの就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、独立行政法人通則法、独立行政法人国立文化財機構法及びその他の法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則においてフェローとは、期間を定めた労働契約により1週間の所定の勤務時間が35時間で雇用するものをいい、かつ専門的事項の調査研究を行う業務、又はそれに準じた高度な専門的事項の知識と経験等を必要とする業務に就く者をいう。

(区分)

第3条 フェローは、次に掲げる職種を設ける。

(1) 研究職（研究業務を行う者）

(ア) 修士以上の学位取得者で、研究員に相当する職務を行う者

(イ) 上記(ア)と同等以上の研究能力を有すると認められる者で、研究員に相当する職務を行う者

(2) 専門職（その他専門的業務を行う者）

(ア) 学士以上の学位取得者で高度な専門的知識と経験を有すると認められる者

(イ) 上記(ア)に準じた高度な専門的知識と経験を有すると認められる者

(契約期間)

第4条 フェローの契約期間については、採用した日から3年を超えない範囲内で定める。

2 契約期間は、予算の状況、勤務実績の評価及び従事している業務継続の必要性等により更新することがある。ただし、更新は、採用した日から通算して原則5年を超えないものとする。

3 フェローは、年齢が満60歳に達した日以後における最初の3月31日を越えて、労働契約を締結又は更新することはできない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 フェローの採用は、選考による。

- 2 フェローの採用は、予算の確保に基づき行わなければならない。
- 3 選考は、原則公募とし、公募期間は2週間以上とする。
- 4 公募は、次の各号に定める事項を入れて行う。公募の詳細は各施設において定める。
 - (1) 職種及び採用予定人員
 - (2) 採用時の勤務場所
 - (3) 職務内容
 - (4) 応募資格
 - (5) 提出書類
 - (6) 選考方法
 - (7) 採用予定者の決定及び通知方法
 - (8) 採用予定日
 - (9) 勤務条件及び給与
 - (10) 応募手続き
 - (11) その他必要な事項
- 5 選考は、各施設において選考委員会を設置して行う。選考委員会の委員長は、施設の長とし、その他の委員は、施設の長が指名する。選考委員会に関する事項は、各施設において定める。
- 6 採用候補者の選考は、次の各号の一に該当する者のうちから行う。その他の条件は各施設において定める。
 - (1) 機構の行う業務に関連のある修士以上の学位を有する者
 - (2) 研究等の業績又は専門的な知識及び経験が前号の者に準ずると認められる者
- 7 選考のための提出書類は次のとおりとし、提出された書類に不備又は虚偽がある場合は、受理しないことがある。
 - (1) 履歴書
 - (2) その他必要があると認められる書類で、選考委員会がその都度決定するもの（修士課程以上の修了証明書、成績証明書、研究業績一覧、主要論文等の全文及び要旨、推薦書等）
- 8 選考は、当該選考ごとに次の審査及び試験を2段階に分けて行う。実施する審査及び試験は、選考委員会がその都度決定する。
 - (1) 書類審査 提出された書類から候補者を絞り込む。
 - (2) 筆記試験 採用分野に関するもの（論文等）及び語学等（語学については必要と認められる場合に限る。）
 - (3) 実技試験 採用分野に関するもの（必要と認められる場合に限る。）
 - (4) 口述試験 専門知識及び人物についての面接

9 各施設において第1項から第8項までの定めによらないで選考を実施しようとする場合は、理事長に事前に協議しなければならない。

(赴任)

第6条 フェローが採用された場合は、ただち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きは、採用の日から1週間以内に赴任するものとする。

(労働条件の明示)

第7条 フェローの採用に際しては、採用される者に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 契約期間及び契約更新に関する事項
- (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定の労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項
- (6) 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
- (7) 昇給の有無
- (8) 退職手当の有無
- (9) 賞与の有無

(試用期間)

第8条 フェローとして採用された者に対し、3か月間の試用期間を設ける。ただし、機構が特に認めたときは、試用期間を延長し、又は短縮することがある。

2 試用期間中のフェローは、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づいて機構に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇することができ、また、試用期間満了時に本採用を拒否することがある。ただし、採用後14日を超えるフェローにあっては、第20条の規定による。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第9条 フェローに採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。

- (1) 住民票記載事項証明書等
 - (2) その他機構が必要と認める書類
- 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 評価

(勤務評定)

第10条 機構は、フェローの勤務成績について、評価を実施する。

第3節 配置換等

(配置換等)

第11条 フェローに対し、業務上の必要に基づき、配置換及び兼務を命じることがある。

2 フェローは、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

(在宅勤務)

第11条の2 次の各号に掲げる事由に該当するフェローが、一定期間、通常の勤務場所を離れて当該フェローの自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務その他の都合上必要と認められる場合には、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることがある。ただし、第4号の事由に該当するフェローに対しては、本人の希望によらず、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることができる。また、第3号の事由（妊娠の場合を除く。）に該当するフェローに在宅勤務を命じる場合には、あらかじめ、産業医又は事業場の長が指定する医師の意見を聴くものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育していること。

(2) 独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程第10条第1項に規定する要介護状態にある家族（同条第2項に定める対象家族をいう。）の介護又は世話をしていること。

(3) 障害、負傷、疾病又は妊娠により通勤が困難であると認められること。

(4) 地震、水害、火災その他の災害、交通機関の事故又は感染症の予防等により出勤することが困難であると認められること。

(5) その他在宅勤務を行うことにより、業務の生産性、効率性の向上等が見込まれること。

2 在宅勤務により発生する水道光熱費、電話の通話料、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他の経費については、原則として在宅勤務を行うフェローの負担とする。

3 第1項の在宅勤務を命じられたフェローが、同項各号の事由に該当しないこととなったとき、又は業務その他の都合上適当でないことを認めるときは、在宅勤務の取りやめを命じるものとする。

第4節 休職及び復職

(休職)

第12条 フェローが次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

(1) 病気休職 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

(2) 起訴休職 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

(3) 災害休職 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

(4) その他休職 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合

2 試用期間中のフェローについては、前項の規定を適用しない。

3 前項第1号の病気休職は、原則として医師の診断の結果に基づいて行うものとする。この場合において、必要があると認めるときは、産業医又は理事長が指定する医師の診断を受診することを命じることがある。

4 前項の規定は、次条第1項第1号後段の規定により休職期間を更新する場合に準用する。

(休職の期間)

第13条 休職の期間は、次のとおりとする。

(1) 前条第1項第1号の規定による休職期間 休養を要する程度に応じ、1年を超えない範囲内で理事長が定めた期間。ただし、1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2号の規定による休職期間 その事件が裁判所に係属する間。

(3) 前条第1項第3号の規定による休職期間 必要に応じ、1年を超えない範囲内で理事長が定めた期間。ただし、1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4号の規定による休職期間 1年を超えない範囲内において理事長が定めた期間。ただし、1年を超えない範囲内においてこれを更新することを妨げない。

2 病気休職の期間は、同一の休職事由に該当する状態が存する限り、その原因である疾病の種類が異なった場合であっても1年を超えることはできない。この場合において、復職後1か月以内に同一の事由により休養を要する状態となったときは、当該休養する期間は復職前の休職期間に通算するものとする。

(休職の効果)

第14条 休職者は、フェローとしての身分を保有するが、職務には従事しない。

2 休職者は、その休職の期間中、何等の給与も支給しない。

3 (削除)

(休職の手続き)

第15条 フェローを休職にする場合は、その事由を記載した文書を交付する。ただし、フェローから当該休職について同意書の提出があった場合は、この限りでない。

2 前項の文書の交付を行う際に、これを受けるべきフェローの所在を知ることができない場合においては、民法(明治29年法律第89号)第98条第2項に定める方法によって公示することにより行う。この場合には、民法第98条第3項の規定により、公示された日から2週間を経過した日に当該文書の交付があったものとみなす。

(休職中の責務)

第16条 休職中のフェローは、職務に従事しないほかは、この規則、関連諸規程及び労働契約の定めに従わなければならない。

(復職)

第17条 休職期間中その事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、復職させるものとする。

2 休職期間が満了したときは、休職事由がなお存する場合のほかは当該フェローを復職させる。

3 第12条第3項の規定は、前2項の規定により復職させる場合に準用する。

4 復職させる場合、業務の都合により休職以前と異なる職務に就かせることがある。

第5節 退職

(自己都合退職)

第18条 フェローが退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の原則30日前までに文書をもって願い出なければならない。

2 前項の願い出があった場合、業務上特に支障のない限り、これを承認するものとする。

(その他の退職)

第19条 フェローは、前条に定めるもののほか、次の各号の一に該当するときは、退職する。

- (1) 契約期間が満了したとき（引き続き契約を更新する場合を除く。）
- (2) 機構の役員に就任するとき
- (3) 公選による公職の候補者となったとき
- (4) 死亡したとき

第6節 解雇

(解雇)

第20条 フェローが次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しく不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 第12条第1項第1号から第4号の休職をした者が第14条第3項に定める休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が存在する場合
- (4) 第8条第2項に該当する場合
- (5) 当該労働契約締結時に明示した業務内容を遂行するための能力が著しく劣り、今後もその改善が見込まれない場合
- (6) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

2 フェローが次の各号の一に該当する場合は、解雇する。

- (1) 禁錮以上の刑(執行猶予が付された場合を除く)に処せられた場合
- (2) 第39条第5号の規定により諭旨解雇をする場合
- (3) 第39条第6号の規定により懲戒解雇をする場合

3 前2項の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払うものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

4 前項の規定は、試用期間中のフェロー（14日を超えて引き続き雇用された者を除く）を解雇する場合又は所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、適用しない。

(解雇理由の証明)

第21条 前条の解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、フェローが当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。ただし、解雇の予告がされた日以後に当該解雇以外の事由により退職した場合は、この限りでない。

(解雇制限)

第22条 第20条第1項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、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合又は労基法第19条第2項の規定により所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、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日間
- (2) 独立行政法人国立文化財機構アソシエイトフェローの勤務時間・休暇等に関する細則（以下「フェロー勤務時間休暇等細則」という。）第23条第1項第7号及び第8号に定める産前産後の休業期間及びその後30日間

第7節 退職後の責務

(借用物品の返還)

第23条 フェローが退職し又は解雇された場合は、機構から借用している物品を14日以内に返還しなければならない。

(退職時の証明)

第24条 フェローが退職する場合又は退職した後において、勤務期間、業務の種類、地位、給与又は退職の事由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書には、本人が請求しない事項は記入しない。

第3章 給与

(給与)

第25条 フェローの給与の支給基準及び給与の支払いに関する事項は、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第26条 フェローは、機構の業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

- 2 フェローは、忠実に職務を遂行し、機構の利益と相反する行為を行ってはならない。

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第27条 フェローは、法令、この規則及び機構の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 フェローは、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善をめざし、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司は、その指揮命令下にあるフェローの人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第28条 フェローは、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 機構の名誉若しくは信用を失墜させ、又は機構職員全体の名誉を毀損すること

(2) 機構の秩序及び規律を乱すこと

(秘密の遵守)

第29条 フェローは、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 フェローが法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するには、許可を受けなければならない。

(文書の配布及び集会等)

第30条 フェローは、機構の敷地又は施設内（以下「機構内」という。）で文書又は図画を配布しようとする場合には、あらかじめ届け出なければならない。

2 フェローは、機構内で、次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。

(1) 機構の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの

(2) 第28条各号に該当するおそれのあるもの

(3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの

(4) 公の秩序に違反するおそれのあるもの

(5) その他、機構の業務に支障をきたすおそれのあるもの

3 フェローは、機構内で文書又は図画を掲示する場合には、許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合においても、前項に該当する文書又は図画を掲示してはならない。

4 フェローは許可なく、機構内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(ハラスメントの防止等)

第31条 ハラスメントの防止等に関する措置は、独立行政法人国立文化財機構におけるハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(兼業)

第32条 フェローが兼業を行おうとする場合は、独立行政法人国立文化財機構職員兼業規程により許可を得なければならない。

(倫理)

第33条 フェローは、独立行政法人国立文化財機構職員倫理規程により、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

第5章 勤務時間、休憩、休日及び休暇等

(勤務時間及び休憩、休日及び休暇等)

第34条 フェローの勤務時間、休憩時間及び休暇等に関しては、フェロー勤務時間休暇等細則の定めるところによる。

第6章 育児休業等及び介護休業等

(育児休業等及び介護休業等)

第35条 フェローの育児休業等及び介護休業等に関しては、独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程の定めるところによる。

第7章 研修

(研修)

第36条 フェローの業務に必要なときは、研修を受けることを命ずることがある。

- 2 フェローは、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。
- 3 フェローは、研修の実施に当たる機関等が定める研修の効果的実施のために必要と認められる規律その他の定めに従わなければならない。
- 4 フェローに対する研修は、独立行政法人国立文化財機構研究職員研修規程を準用し命ずることがある。

第8章 表彰

(表彰)

第37条 フェローが次の各号の一に該当する場合には、表彰することができる。

- (1) 機構の名誉となり、又はフェローの模範となる善行を行った場合
 - (2) その他理事長が必要と認める場合
- 2 フェローの表彰に関する手続きに関しては、独立行政法人国立文化財機構職員表彰規程の定めるところによる。

第9章 懲戒等

(懲戒の事由)

第38条 フェローが第26条から第33条の規定に違反した場合、又は次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で機構の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) 監督不行き届きのため、重大な事態が生じ、そのため部下が懲戒された場合
- (9) 職務上知り得た機構の秘密事項（顧客データ等を含む）を第三者に漏らし、または漏らそうとした場合
- (10) 機構の所有物（顧客データ等を含む）を私用に供し、または盗んだ場合
- (11) その他この規則及び機構の諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は、前各号に準ずる不都合な行為があった場合

2 フェローの懲戒の手続きに関しては、独立行政法人国立文化財機構職員懲戒規程の定めるところによる。

(懲戒)

第39条 懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 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を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 出勤停止 7日以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 停職 2月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(訓告等)

第40条 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。

(損害賠償)

第41条 フェローが故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

2 前項の規定は、第39条の懲戒と重複することを妨げない。

第10章 安全及び衛生

(安全及び衛生)

第42条 フェローの安全及び保健衛生に関しては、独立行政法人国立文化財機構安全衛生管理規程を準用する。

第11章 出張等

(出張)

第43条 業務上必要がある場合は、フェローに出張を命ずることができる。

2 出張を命じられたフェローが出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

(旅費)

第44条 前条に定める出張又は第6条に定める赴任に要する旅費に関しては、独立行政法人国立文化財機構旅費規程の定めるところによる。

第12章 災害補償

(災害補償)

第45条 フェローの業務上の災害及び通勤による災害の補償に関しては、労基法、労災法及び独立行政法人国立文化財機構法定外災害補償規程の定めるところによる。

第13章 (削除)

第46条 (削除)

第14章 職務発明等

(職務発明)

第47条 フェローが職務上発明を行い、機構がその職務発明に係る権利を承継した場合には、独立行政法人国立文化財機構発明及び商標取扱規程に基づき補償金を支給する。

(権利の帰属)

第48条 フェローが職務上行った発明、考案にかかわる特許権、実用新案権等の実施権は、必要な審査を行った上で機構に帰属させるものとする。

2 前項の規定により機構に帰属した権利を、その全部又は一部について他に譲渡し又は行使させる場

合は、本人の意思を尊重する。

第15章 雑則

(社会保険等)

第49条 フェローの厚生年金保険、国家公務員共済組合法による短期給付及び雇用保険等の加入に関しては、関係法令の定めるところによる。この場合において、法令にいう「事業所」とは、当該フェローの所属する独立行政法人国立文化財機構本部及び独立行政法人国立文化財機構組織規程第3条に掲げる施設とする。

(雇用保険)

第50条 フェローの雇用保険に関しては、雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところによる。

(雑則)

第51条 この規則の実施について必要な事項は、別に定める。

第16章 期間の定めのない雇用への転換

(期間の定めのない雇用への転換)

第52条 この規程により雇用される期間その他機構における期間の定めのある雇用の期間を通算した期間が5年を超える者が、現に締結している契約期間が満了する日の30日前までに所定の様式により、期間の定めのない雇用への転換を申し出たときは、労働契約法その他の法令の定めるところにより、当該契約期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用となる。

2 前項の規定により期間の定めのない雇用となった者については、第4条及び第19条第1号の規定は適用しない。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日)

第53条 前条の規定により期間の定めのない雇用となった者の定年は、満60歳とし、退職の日は、定年に達した日以後の最初の3月31日とする。

(期間の定めのない雇用となった者の労働条件)

第54条 期間の定めのない雇用となった者の労働条件は、原則、前条に規定する定年退職を除き、期間の定めのない雇用となった日の前日に締結していた労働条件及び適用を受けていた就業規則によるものとする。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職後の再雇用)

第55条 期間の定めのない雇用となった者が、第53条の規定による定年退職の日の3ヶ月前までに所定の様式により再雇用を申し出たときは、当該退職した日の翌日から満65歳に達する日以後の最初の3月31日までの間、1年を超えない範囲内の期間（3月31日までの期間に限る。）を定めて

採用し、更新することができる。

附 則

この規則は、平成20年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年3月4日に改正し、平成23年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成25年10月31日に改正し、平成26年4月1日から施行する。

(退職手当に関する経過措置)

2 この規則の施行日の前日から引き続いて、雇用される（契約の更新を含む。）フェローについての退職手当の支給については、改正前の規定により支給することができる。

附 則

この規則は、平成27年3月20日に改正し、平成27年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成27年9月18日に改正し、平成27年10月1日から施行する。

(経過措置)

2 平成25年4月1日の前日から引き続いて雇用する者については、第11条第2項の規定にかかわらず、当該雇用が継続する間、改正前の規定により契約の更新をすることができる。

3 改正後の第16章の規定は、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある雇用について適用し、平成25年4月1日前の日が初日である期間の定めのある雇用の契約期間は、第52条第1項に規定する通算した雇用の期間には、算入しない。

附 則

この規則は、平成27年12月18日に改正し、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年6月13日に改正し、平成30年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年3月24日に改正し、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3月26日に改正し、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年9月30日に改正し、令和4年10月1日から施行する。