

国立大学法人茨城大学有期雇用職員就業規則

〔平成16年 4月 1日〕
規則第 11 号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人茨城大学就業規則（平成16年規則第8号。以下「就業規則」という。）第3条の規定に基づき、国立大学法人茨城大学（以下「大学」という。）が期間を定めて雇用する者のうち、1週間の所定労働時間が職員に準ずる者（以下「有期雇用職員」という。）の就業に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 有期雇用職員の就業については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、国立大学法人法（平成15年法律第112号）及び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。

- 2 産学官連携研究員、科学技術振興研究員及び科学研究費補助金研究支援者の雇用及び賃金については別に定める「国立大学法人茨城大学産学官連携研究員の雇用及び賃金に関する規程」、「国立大学法人茨城大学科学技術振興研究員の雇用及び賃金に関する規程」及び「国立大学法人茨城大学科学研究費補助金研究支援者の雇用及び賃金に関する規程」による。

第2章 採用等

(採用)

第3条 有期雇用職員は、公募し、選考により採用する。

(契約期間)

第4条 有期雇用職員の契約期間は、1事業年（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）内とする。ただし、学長が業務上必要があると認める場合は、契約の更新を行うことがある。

- 2 前項の規定にかかわらず満60歳（知的財産マネージャー、研究員のうち、学長が特に必要があると認めた場合には満65歳）に達した事業年度の末日以降は、契約を更新しない。
- 3 学長は、1年を超え契約を更新している者について契約を更新しない場合は、30日前までに予告する。
- 4 学長は、1年を超え契約を更新している者について契約を更新しない場合に、有期雇用職員がその理由の証明書を請求したときは交付する。

(労働条件通知書)

第5条 有期雇用職員の労働条件通知書に関しては、就業規則の規定を準用する。

(継続雇用者)

第6条 第4条第2項の規定に該当する者のうち、契約期間が3年を超え、引き続き継続雇用を希望する者については、就業規則第79条の2の規定に基づく労使協定の基準を準用し、継続雇用者として満65歳に達する事業年度の末日まで契約期間を更新することができる。

2 前項の規定に基づく、契約の更新にあたり有期雇用職員が希望する場合には、国立大学法人茨城大学パートタイム職員就業規則（平成16年規程第12号）第6条に基づくパートタイム職員の継続雇用者として契約を更新することができる。

（採用決定者の提出書類）

第7条 新たに採用される有期雇用職員は、次の各号に掲げる書類を学長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 健康診断書
- (3) 住民票記載事項等の証明書
- (4) その他大学において特に必要と定める書類

2 有期雇用職員は、前項に定める提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに届け出なければならない。

第3章 勤務の原則

（遵守義務等）

第8条 有期雇用職員の遵守義務等に関しては、就業規則の規定を準用する。

（均等待遇）

第9条 有期雇用職員の均等待遇に関しては、就業規則の規定を準用する。

（旧姓の使用）

第10条 有期雇用職員の旧姓の使用に関しては、就業規則の規定を準用する。

（研修）

第11条 有期雇用職員の研修に関しては、就業規則の規定を準用する。

（倫理）

第12条 有期雇用職員の倫理に関しては、就業規則の規定を準用する。

（ハラスメントの防止）

第13条 有期雇用職員のセクシュアル・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメントの防止に関しては、就業規則の規定を準用する。

（就業の禁止）

第14条 有期雇用職員の就業の禁止に関しては、就業規則の規定を準用する。

2 学長は、有期雇用職員が就業を禁止されている期間中の賃金は支払わない。

（大学の財産又は物品の保持）

第15条 有期雇用職員の大学の財産又は物品の保持に関しては、就業規則の規定を準用する。

（損害賠償）

第16条 有期雇用職員の損害賠償に関しては、就業規則の規定を準用する。

（内部告発者の保護）

第17条 有期雇用職員の内部告発者の保護に関しては、就業規則の規定を準用する。

第4章 労働時間、休憩及び休日

（所定労働時間）

第18条 有期雇用職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間について40時間、1日につき8時間とする。

(始業及び終業の時刻並びに休憩時間)

第19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。ただし、業務上必要のある場合は、これを変更することができる。

- (1) 始業時刻 午前 8時30分
- (2) 終業時刻 午後 5時30分
- (3) 休憩時間 午後 0時00分から午後 1時

2 休憩時間は、一斉に与える。

3 前項の規定にかかわらず、労基法第34条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、一部の有期雇用職員について第1項第3号に定める休憩時間を変更することがある。

(勤務状況の記録)

第20条 有期雇用職員の勤務状況の記録に関しては、就業規則の規定を準用する。

(休日)

第21条 有期雇用職員の休日に関しては、就業規則の規定を準用する。

(時間外労働及び休日労働)

第22条 有期雇用職員の時間外労働及び休日労働に関しては、就業規則の規定を準用する。

(非常災害時の特例)

第23条 有期雇用職員の非常災害時の特例に関しては、就業規則の規定を準用する。

(休日振替)

第24条 有期雇用職員の休日振替に関しては、就業規則の規定を準用する。

(代休)

第24条の2 有期雇用職員の代休に関しては、就業規則の規定を準用する。

(時間外労働の休憩時間)

第25条 有期雇用職員の時間外労働の休憩時間に関しては、就業規則の規定を準用する。

(割増賃金)

第26条 有期雇用職員の割増賃金に関しては、就業規則の規定を準用する。

(みなし労働時間)

第27条 有期雇用職員の事業場内のみなし労働時間に関しては、就業規則の規定を準用する。

(欠勤)

第28条 有期雇用職員の欠勤に関しては、就業規則の規定を準用する。

第5章 年次有給休暇

(年次有給休暇)

第29条 有期雇用職員は、年次有給休暇を取得することができる。

2 年次有給休暇は、1事業年における休暇とする。

3 年次有給休暇は、次表のとおり付与するものとする。ただし、事業年の途中で契約が終了する有期雇用職員の年次有給休暇については、労働条件通知書に記載された日数とする。

(採用初年度)		採用日及び付与日数											
週所定労働日数	1年間の所定労働日数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

5日	217日以上	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日	4日	3日	3日	2日	1日
4日	169～216日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	2日	1日	1日
3日	121～168日	5日	5日	5日	5日	5日	5日	3日	2日	2日	1日	1日	0日
2日	73～120日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	2日	1日	1日	1日	1日	0日
1日	48～72日	1日	1日	1日	1日	1日	1日	1日	0日	0日	0日	0日	0日

(翌年度以降)		採用年度からの継続勤務年数及び付与日数					
週所定労働日数	1年間の所定労働日数	採用年度からの継続勤務年数及び付与日数					
		1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
5日	217日以上	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

4 前項に規定する継続勤務年数の算定に当たり、契約を更新した有期雇用職員は採用の年度から継続勤務したものとみなして年数を通算する。

5 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

（付与単位）

第30条 年次有給休暇の付与は、1日を単位とする。ただし、有期雇用職員が請求したときは、1時間を単位とすることができる。

2 1時間を単位として与えられた年次有給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。

（手続）

第31条 有期雇用職員は、年次有給休暇を請求する場合には、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ請求することができなかつた場合には、事後速やかにその理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

2 年次有給休暇は、有期雇用職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、学長が有期雇用職員の請求した時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認めた場合は、他の時季に与える。

（計画年休制度）

第31条の2 有期雇用職員は、計画年休制度の労使協定において年次有給休暇を取得する時季に関する定めをしたときは、その定めにより年次有給休暇を取得しなければならない。

（賃金補償）

第32条 大学は、有期雇用職員が年次有給休暇を取得した場合、労基法第39条第6項に基づく所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金を支払う。

第6章 特別休暇等

（特別休暇）

第33条 有期雇用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きは、必要な期間の特別休暇を取得することができる。

2 学長は、有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に規定するところにより、特別休暇を与える。

- (1) 有期雇用職員が証人、鑑定人、参考人として国会、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るときは、必要と認められる期間
- (2) 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は、必要と認められる期間
- (3) 地震、水害、火災その他の災害時において、有期雇用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るときは、必要と認められる期間
- (4) 有期雇用職員が業務上の負傷又は疾病並びに通勤災害のため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は、必要と認められる期間
- (5) 有期雇用職員が負傷又は疾病のため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（前号に掲げる場合を除く。）は、1事業年において10日の範囲内の期間
- (6) 有期雇用職員の親族が死亡した場合で、有期雇用職員が葬儀、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は、次の表に掲げる親族に応じ、それぞれに定める連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、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（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。）	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（有期雇用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（有期雇用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（有期雇用職員と生計を一にしていた場合にあつては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（有期雇用職員と生計を一にしていた場合にあつては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（有期雇用職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（有期雇用職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
おじ又はおばの配偶者	1日

- (7) 有期雇用職員が夏季において、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は、7月から9月までの期間におけ

る休日及び代休日を除いて原則として連続する 3日の範囲内の期間
(年次有給休暇及び特別休暇以外の休暇)

第 33 条の 2 有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に規定するところにより、年次有給休暇及び特別休暇以外の休暇を取得することができる。

- (1) 有期雇用職員が骨髄移植のための骨髄液の提供者として、その登録を実施する者に対して登録の申し出を行い、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ともない必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないときは、必要な期間
- (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性有期雇用職員が申し出た場合は、出産の日までの申し出た期間
- (3) 女性有期雇用職員が出産した場合は、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有期雇用職員が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つく期間を除く。）
- (4) 生後 1年に達しない子を育てる有期雇用職員が、その子の保育のために必要と認める授乳等を行う場合は、1日 2回それぞれ30分以内の期間（その子の当該有期雇用職員以外の親が同じ日にこの号の休暇を取得する場合は、二人の合計が 1日当たり 60分以内の期間とする。）
- (5) 女性有期雇用職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ない場合には、必要な期間
- (6) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する有期雇用職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1事業年において 5日の範囲内の期間

(手続)

第 34 条 有期雇用職員は、第33条第 1項及び前条に規定する休暇を取得する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ届け出ることができなかつた場合には、事後速やかに、その理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

- 2 有期雇用職員は、第33条第 2項に規定する特別休暇の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の休暇簿を提出し、承認を受けなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ請求することができなかつた場合には、事後速やかに、その理由を付して所定の休暇簿を提出し、承認を受けなければならない。
- 3 有期雇用職員は、前 2項の場合において、学長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。
- 4 学長は、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、第33条第 1項の規定に基づき有期雇用職員が申し出た特別休暇の期間を、変更することができる。

(付与単位)

第 35 条 第33条及び第33条の 2に規定する休暇は、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。

- 2 前項に規定する時間を日に換算する場合は、8時間をもって 1日とする。

(育児休業等)

第35条の2 育児のために休業することを希望する有期雇用職員であつて、1歳(1歳6月に達するまでの育児休業ができる者にあつては、1歳6月)に満たない子と同居し、養育する者は、育児休業をすることができる。

2 1歳(1歳6月に達するまでの育児休業ができる場合にあつては、1歳6月)に満たない子を養育する有期雇用職員で育児休業をしない者及び1歳(1歳6月に達するまでの延長ができる場合にあつては、1歳6月)以上3歳に満たない子を養育する有期雇用職員は、育児部分休業を取得することができる。

3 育児休業及び育児部分休業に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学有期雇用職員等育児・介護休業等規程」(平成16年規則第47号。以下、「有期雇用職員等育児・介護休業等規程」という。)による。

(介護休業等)

第35条の3 要介護状態にある者を介護する有期雇用職員は、介護休業及び介護部分休業(以下「介護休業等」という。)をすることができる。

2 介護休業等に関し必要な事項は、別に定める「有期雇用職員等育児・介護休業等規程」による。

(賃金補償)

第36条 大学は、有期雇用職員が第33条に規定する特別休暇を取得した場合は、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金を支払う。ただし、同条第2項第4号に規定する期間における賃金の支払いは、療養後最初の3日間に限る。

第8章 人事

(評価)

第37条 有期雇用職員の評価に関しては、就業規則の規定を準用する。

第7章 安全衛生

(安全衛生)

第38条 有期雇用職員的安全衛生に関しては、就業規則の規定を準用する。

第8章 災害補償

(災害補償)

第39条 有期雇用職員災害補償に関しては、就業規則の規定を準用する。

第9章 賃金等

(賃金)

第40条 有期雇用職員賃金は、日額制とし、契約により定める。

2 賃金の計算期間は、支払月の前月の初日から末日までとする。

3 賃金の支払日は、毎月17日とする。ただし、支払日が日曜日に当たるときはその前々日、土曜日に当たるときはその前日、休日に当たるときはその翌日とする。

(退職金)

第41条 有期雇用職員が、職員に定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超えて勤務した場合は、契約期間終了時に、日額を算出する基礎となる基本給月額に0.6を乗じて得た額の退職金を支払う。

2 前項の規定にかかわらず、第6条に規定する継続雇用者については、退職金は支払わない。

(旅費)

第42条 業務上旅行する有期雇用職員に対して支払う旅費は、職員に準じて支払う。

(賃金等の支払及び控除)

第43条 有期雇用職員に対して支払う賃金、旅費、賞与及びすべての手当は、通貨により直接有期雇用職員に全額を支払う。ただし、労使協定及び個々の有期雇用職員の同意があるときは、当該有期雇用職員の指定する本人名義の口座へ振り込むことにより支払う。

2 法令等に基づき有期雇用職員の賃金から控除すべき金額があるときは、当該有期雇用職員に支払うべき金額から控除すべき金額を控除して支払う。

(期末手当)

第44条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する有期雇用職員に支払う。これらの基準日前1月以内に退職し、若しくは第56条の規定に基づいて解雇され、又は死亡した有期雇用職員(第3項に定める有期雇用職員を除く。)についても同様とする。

2 期末手当の額は、日額を算出する基礎となる基本給月額及びこれに対する地域手当(国立大学法人茨城大学教職員賃金規程(平成16年規程第14号)第28条に規定する地域手当をいう。以下同じ。)の月額の合計額を基礎として、6月に支払う場合においては100分の140(第6条に規定する継続雇用者にあつては、100分の75)、12月に支払う場合においては100分の160(第6条に規定する継続雇用者にあつては、100分の85)を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

在職期間	割合
6月	100分の100
5月以上 6月未満	100分の80
3月以上 5月未満	100分の60
3月未満	100分の30

3 第35条の2第1項の規定により育児休業をしている有期雇用職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がない有期雇用職員には、期末手当は支払わない。

4 前3項の規定にかかわらず、期末手当を不支払又は一時差止とすることが適当と認められる事由のある有期雇用職員については、これを不支払又は一時差止とする。

(勤勉手当)

第45条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する有期雇用職員に対し、基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支払う。基準日前1月以内に退職し若しくは第56条の規定に基づいて解雇され、又は死亡した有期雇用職員(前条第3項に定める有期雇用職員を除く。)についても同様とする。

2 勤勉手当の額は、日額を算出する基礎となる基本給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を基礎とし、6月に支払う場合においては100分の72(第6条に規定する継続雇用者にあつては、100分の35)、12月に支払う場合においては100分の72(第6条に規定する継続雇用者にあつては、100分の40)を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて次の表に定める割合及び勤務成績に応じて別に定める割合を乗じて得た額とする。

勤 務 期 間	割 合
6箇月	100分の100
5箇月15日以上 6箇月 未満	100分の 95
5箇月 以上 5箇月15日未満	100分の 90
4箇月15日以上 5箇月 未満	100分の 80
4箇月 以上 4箇月15日未満	100分の 70
3箇月15日以上 4箇月 未満	100分の 60
3箇月 以上 3箇月15日未満	100分の 50
2箇月15日以上 3箇月 未満	100分の 40
2箇月 以上 2箇月15日未満	100分の 30
1箇月15日以上 2箇月 未満	100分の 20
1箇月 以上 1箇月15日未満	100分の 15
15日以上 1箇月 未満	100分の 10
15日未満	100分の 5
零	0

3 前条第 3項及び第 4項の規定は、勤勉手当の支払いに準用する。

(住居手当)

第 4 6 条 有期雇用職員の住居手当は、職員に準じて支払う。

2 前項の規定にかかわらず、第 6条に規定する継続雇用者については、住居手当は支払わない。

(通勤手当)

第 4 7 条 有期雇用職員の通勤手当は、職員に準じて支払う。

第 1 0 章 表彰及び懲戒

(表彰)

第 4 8 条 有期雇用職員の表彰に関しては、就業規則の規定を準用する。

(懲戒の事由)

第 4 9 条 有期雇用職員の懲戒の事由に関しては、就業規則の規定を準用する。

(懲戒処分)

第 5 0 条 前条に基づく懲戒処分は、次の各号のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 即時解雇とする。
- (2) 減給 賃金を減じる。ただし、1回の額は所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の1日分の半額、又総額は当該期間中における賃金の総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 戒告 始末書を提出させて職務に対する意欲の更正と注意の喚起を促す。

(懲戒処分の手続)

第 5 1 条 有期雇用職員の懲戒処分の手続に関しては、就業規則の規定を準用する。

(懲戒処分の特例)

第 5 2 条 有期雇用職員の懲戒処分の特例に関しては、就業規則の規定を準用する。

(懲戒処分内容の公示)

第 5 3 条 有期雇用職員の懲戒処分内容の公示に関しては、就業規則の規定を準用する。

(懲戒処分内容に対する異議)

第54条 有期雇用職員の懲戒処分内容に対する異議に関しては、就業規則の規定を準用する。

第11章 退職

(退職)

第55条 有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とする。

- (1) 契約期間が満了したとき。
- (2) 本人が辞職を申し出て認められたとき。
- (3) 第50条及び第56条の規定に基づいて解雇されたとき。
- (4) 本人が死亡したとき。

第12章 解雇

(解雇)

第56条 有期雇用職員の解雇に関しては、就業規則の規定を準用する。

第13章 福利厚生

(社会保険等)

第57条 学長は、有期雇用職員が健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び雇用保険法（昭和49年法律第115号）の規定により、被保険者に該当するときは、遅滞なく必要な手続きを経るものとする。

(有期雇用職員のレクリエーション)

第58条 有期雇用職員のレクリエーションに関しては、就業規則の規定を準用する。

第14章 出張

(出張)

第59条 有期雇用職員の出張に関しては、就業規則の規定を準用する。

(私有車の業務上使用)

第59条の2 有期雇用職員の私有車の業務上使用に関しては、就業規則の規定を準用する。

第15章 過半数代表者の選出

(過半数代表者の選出)

第60条 有期雇用職員の過半数代表者の選出に関しては、就業規則の規定を準用する。

第16章 苦情処理制度

(苦情処理制度)

第61条 有期雇用職員の苦情処理制度に関しては、就業規則の規定を準用する。

附 則

- 1 この規則は、平成16年 4月 1日から施行する。
- 2 この規則の施行日前に、人事院規則 15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の適用を受けていた非常勤職員のうち、引き続き本学成立の日の有期雇用職員となった場合の第29条に規定する年次有給休暇については、その残日数を引き継ぐものとする。

附 則

この規則は、平成16年 8月 4日から施行し、平成16年 4月 1日から適用する。

附 則

この規則は、平成17年 3月31日から施行し、平成16年 4月 1日から適用する。ただし、

改正後の国立大学法人茨城大学有期雇用職員就業規則第33条の2第6号、第35条の2及び第35条の3の規定は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年3月29日から施行し、平成17年4月1日から適用する。ただし、改正後の国立大学法人茨城大学有期雇用職員就業規則第24条の2及び第29条の規定は平成18年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成19年3月28日から施行し、平成18年4月1日から適用する。ただし、改正後の第33条の2第1項第6号の規定は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第6条第1項の規定にかかわらず、満60歳に達した事業年度の末日が次の表の左欄に掲げる場合には、「満65歳に達する年度の末日まで」とあるのを、区分に応じそれぞれ同表の右欄に読み替えて適用するものとする。

事業年度末日	継続雇用期間
平成19年 3月31日	満63歳に達する年度の末日まで
平成20年 3月31日	満64歳に達する年度の末日まで
平成21年 3月31日	

附 則

この規則は、平成19年10月31日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。