○独立行政法人国際協力機構有期雇用者就業規則

（令和4年9月21日規程(人)第12号）

改正　令和5年9月27日規程(人)第18号　令和6年4月1日規程(人)第12号
令和7年3月29日規程(人)第5号

(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条の規定及び独立行政法人国際協力機構職員就業規則（平成15年規程（人）第5号。以下「職員就業規則」という。）第2条第2項の規定に基づき、独立行政法人国際協力機構(以下「機構」という。)が期間を定めた労働契約を締結する次の各号に定める職制（以下総称して「有期雇用者」という。）の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(1)　期限付職員　職員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第26条の規定により理事長が職員として任命したものをいう。以下同じ。）のうち、機構との間で期限を定めた労働契約を締結した者。

(2)　削除

(3)　専門嘱託　機構の業務に係る特定の事項に従事させる目的で期間を定めた労働契約を締結した者。

(4)　企画調査員　企画調査員の派遣に関する要綱（平成20年細則（総）第38号）に基づき、主に在外事務所において機構の業務に係る特定の事項に従事させる目的で期間を定めた労働契約を締結した者（ただし、令和3年6月30日以前に契約を締結した者を除き、令和3年7月1日以降に契約を締結した企画調査員には、企画調査員の派遣に関する要綱第3条から第6条は適用しない。）。

(5)　特別嘱託　人員の養成及び確保業務実施要綱（平成16年規程（人材）第12号）第5条第2項に基づき、有能適格な人材を確保し、技術協力のための人員等として、業務の円滑かつ効率的運営に資する目的で期間を定めた労働契約を締結した者。

(6)　ジュニア専門員　人材養成事業実施要綱（平成20年細則（人材）第9号）第2条第1項第2号に基づく研修実施のために、期間を定めた労働契約を締結した者。

(7)　国内協力員　帰国後のJICA海外協力隊（国民参加協力事業実施要綱（平成16年規程（企）第9号。以下「国民参加協力事業実施要綱」という。）第2条第1号に定めるボランティア及び同条第2号に定める日系ボランティアをいう。）であって、国民参加協力事業実施要綱第8条に基づくJICA海外協力隊の協力体験の社会還元の環境整備の一環として日本社会での社会経験を積ませることにより人材育成を行うこと及び活動経験を機構の国内業務に活かすことを目的として、期間を定めた労働契約を締結した者。

2　この規則に定める事項のほか、有期雇用者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。

(適用)

第2条　この規則は、有期雇用者に適用する。ただし、外国において勤務する有期雇用者（以下「在外有期雇用者」という。）の就業に関する事項については、この規程に定めるもののほか、別に定めるところによる。

(職員就業規則の準用)

第3条　次の各号に掲げる事項については、各号に示す職員就業規則の規定を準用する。この場合において、職員就業規則の規定のうち「職員」とあるものは、「有期雇用者」と読み替えるものとする。

(1)　勤務心得(職員就業規則第4条から第8条まで)

(2)　勤務時間、休憩時間、時差出勤及び休日(職員就業規則第9条から第11条の2まで)
(3)　時間外勤務及び休日勤務(職員就業規則第12条から第20条まで)
(4)　出勤及び欠勤(職員就業規則第21条から第24条まで)
(5)　特別有給休暇（職員就業規則第28条、ただし同条第1項第12号中「1年度」とあるものは「一の契約期間」と読み替え、同条第1項第15号は除く。）
(6)　介護休暇（職員就業規則第29条の2、ただし同条第1項中「1年度」とあるものは「一の契約期間」と読み替える。）
(7)　生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置(職員就業規則第31条)
(8)　育児時間（職員就業規則第32条)
(9)　育児短時間勤務(職員就業規則第40条の2)
(10)　母性健康管理(職員就業規則第42条から第44条まで、及び第46条)
(11)　労働組合活動(職員就業規則第47条及び第48条)
(12)　提出書類(第55条、ただし第55条第1項第2号を除く。)
(13)　研修(職員就業規則第66条)
(14)　保健衛生の心得、感染症の届出及び病者の就業禁止等、健康診断、療養命令等、健康管理上の個人情報の取扱い(職員就業規則第67条から第70条の2まで)
(15)　災害補償(職員就業規則第71条から第75条まで)
(16)　表彰(職員就業規則第76条)
(17)　損害賠償(職員就業規則第78条、ただし、同条第1項中「前条」とあるものは「有期雇用者就業規則第33条」と読み替える。)

(職員就業規則運用細則の準用)

第4条　前条に基づき、職員就業規則の規定を準用する場合には、当該規定に関連する職員就業規則運用細則(平成15年細則(人)第23号。以下「運用細則」という。)の規定を準用する。この場合において、運用細則の規定のうち「職員」とあるものは「有期雇用者」、「職員就業規則第25条に定める年次有給休暇」とあるものは「第6条に定める年次有給休暇」、「職員就業規則第30条に定める病気休暇」とあるものは「第9条に定める病気休暇」とそれぞれ読み替えるものとする。

(職務の遂行)

第5条　有期雇用者は、機構及び委嘱された業務の性質を理解し、法令及び諸規則を遵守し、上司の指示に従って誠実にその職務に専念しなければならない。

2　上司は、有期雇用者の人格を尊重し、互いに協力してその職責を遂行しなければならない。

(年次有給休暇)

第6条　有期雇用者は、契約開始日（契約期間が1年を超える場合には、1年ごと）に、次の表に基づき、一の契約期間ごとに、契約期間に応じた日数の年次有給休暇が付与される。

契約期間	休暇日数
12箇月	16日
10箇月以上12箇月未満	14日
8箇月以上10箇月未満	12日
6箇月以上8箇月未満	11日
4箇月以上6箇月未満	7日
2箇月以上4箇月未満	4日

2箇月未満	2日

2　有期雇用者は、前項の規定により付与された年次有給休暇を取得する場合、あらかじめ所属長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届け出ることが困難な場合は、事後速やかに届け出なければならない。

3　前項の場合において、業務上特に必要があると認められるときは、年次有給休暇を取得する日を変更されることがある。

4　年次有給休暇の取得の最小単位は1時間とし、この最小単位のほか、半日単位で取得できるものとする。

5　第1項の規定により、一の契約期間において10日以上の年次有給休暇を付与された有期雇用者に対し、付与された日から1年以内に当該有期雇用者の有する年次有給休暇のうち5日について、機構は当該有期雇用者の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、時季を指定して取得させる。ただし、第2項により有期雇用者が年次有給休暇を取得した場合は、その取得した日数分を5日から控除するものとする。

6　第1項の年次有給休暇の未取得分は、契約が更新される場合、次の契約期間に限り繰り越すことができる。

(時間単位休暇の取扱い)

第7条　有期雇用者は、前条第1項の定めにより付与される年次有給休暇の日数のうち、年次有給休暇を付与された日から1年につき5日を上限として時間単位で取得できるものとする。

2　時間単位休暇を取得した場合の1日の休暇に相当する時間数を8時間と換算し、1時間につき年次有給休暇を0.125日取得したものとする。

3　前項の定めにかかわらず、第10条(介護休業等) のうち介護短時間勤務、第3条の規定に基づき準用される職員就業規則第32条(育児時間)又は職員就業規則第40条の2(育児短時間勤務)の適用を受ける有期雇用者が時間単位休暇を取得した場合、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める年次有給休暇取得したものとする。

(1)　1日あたりの勤務時間数が6時間を超え7時間以下の場合、1日の休暇に相当する時間数を7時間と換算し、1時間につき0.142日取得したものとする。

(2)　1日あたりの勤務時間数が5時間を超え6時間以下の場合、1日の休暇に相当する時間数を6時間と換算し、1時間につき0.166日取得したものとする。

4　前二項の規定は、第8条（看護等休暇）及び第3条の規定に基づき準用される職員就業規則第29条の2（介護休暇）を時間単位で取得した場合に準用する。

(看護等休暇)

第8条　小学校第3学年修了前の子を養育する有期雇用者は、次に掲げる当該子の世話等のために、一の契約期間（契約期間が1年を超える場合には、1年ごと）につき当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、看護等休暇を請求することができる。

(1)　負傷又は疾病の看護

(2)　予防接種又は健康診断を受けさせること

(3)　感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話

(4)　入園（入学）式、卒園式への参加

2　前項の看護等休暇は有給とし、請求の最小単位は1時間とする。

3　看護等休暇を請求しようとする者は、あらかじめ所属長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届け出ることが困難な場合は、事後速やかに届け出なければならない。

（病気休暇）
第9条　有期雇用者が同一の傷病のために引き続き勤務しない期間が相当程度長期にわたってもなお当該傷病が治癒しない場合、人事部長は、必要に応じて当該有期雇用者に病気休暇を付与することができる。
2　前項の病気休暇は無給とし、同一の傷病に対して180日を限度とする。ただし、使用した病気休暇の日数が180日に達した後においても、当初の傷病とは明らかに異なる傷病のために引き続き療養する必要がある場合、人事部長は、当該傷病に係る病気休暇を当初の病気休暇に加え180日を限度として付与することができる 。
3　前項の規定にかかわらず、基準日にそれぞれ病気休暇を付与されている期限付職員、専門嘱託又は企画調査員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある者には、当該基準日に係る賞与を支給する。
4　病気休暇の日数及び期間の計算については、休日を通算する。
（介護休業等）
第10条　有期雇用者は、申し出ることにより、負傷、疾病又は老齢及び身体上・精神上の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする次の者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合、介護休業又は介護のための短時間勤務(以下「介護休業等」という。)をすることができる。
(1)　配偶者
(2)　父母
(3)　子
(4)　配偶者の父母
(5)　祖父母、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子又は孫
2　前項にかかわらず、次の各号に定める有期雇用者は、特別の事情がある場合を除き、介護休業を申し出ることができない。なお、介護休業は、休業期間の終了後に復職することを前提とする。
(1)　申出の時点において継続した契約期間が6箇月に満たない有期雇用者
(2)　介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6箇月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかな有期雇用者
3　介護休業の期間は、第1項に規定する者ごとに、3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない期間内において必要と認められる期間とする。介護短時間勤務は第1項に規定する者ごとに、利用開始から3年の間で利用できる。ただし、1回の申請につき取得可能な期間は、開始日から年度末までの間で必要と認められる期間とし、1年を上限とする。
4　介護休業の単位は、1日とする。介護短時間勤務は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間の範囲内で、1時間を単位として利用するものとする。
5　介護休業及び介護短時間勤務により勤務しなかった日及び時間は給与及び手当を支給しないこととする。ただし、基準日にそれぞれ介護休業をしている期限付職員、専門嘱託又は企画調査員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある者の賞与を除く。
6　第1項に規定する介護休業等の申出及び承認については、運用細則第45条第1項、第2項、第4項及び第5項並びに第48条の規定を準用する。
（育児休業）

第11条　次の各号のいずれにも該当しない有期雇用者は、機構に申し出ることにより、子が1歳に達するまで、一子につき分割して2回まで育児休業をすることができる。なお、育児休業は、休業期間の終了後に復職することを前提とする。

(1)　育児休業開始の時点において継続した契約期間が6箇月に満たない有期雇用者

(2)　育児休業開始の時点において、子が1歳6箇月（本条第6項の場合にあっては2歳）に達する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかな有期雇用者

2　前項にかかわらず、当該子（双子以上の場合もこれを一子とみなす。）について、既に2回育児休業をしたことがある有期雇用者は、特別の事情がある場合を除き、再度の育児休業をすることはできない。

3　前項に定める特別の事情は、育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることを指すものとする。

4　配偶者が、当該有期雇用者と同じ日から又は当該有期雇用者より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合は、当該有期雇用者は、子が1歳2箇月に達するまでの間で、出生日以後の第3条第5号の規定により準用する職員就業規則第28条第1項第4号の特別有給休暇（以下「産前産後休暇」という。）期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間の合計が1年を超えない範囲内で、育児休業をすることができる。

5　次の各号のいずれにも該当する有期雇用者は、子が1歳6箇月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1 歳の誕生日に限るものとする。ただし、当該配偶者が育児休業、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。以下「育児・介護休業法」という。）その他の法令に基づく育児休業を子の 1 歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1)　有期雇用者又は当該配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること。

(2)　次のいずれかの事情があること。

イ　保育所入所を希望しているが入所できないこと。

ロ　配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難であること。

(3)　子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと。

6　次の各号のいずれにも該当する有期雇用者は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6箇月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、当該配偶者が育児・介護休業法その他の法令に基づく育児休業を子の 1歳6箇月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1)　有期雇用者又は当該配偶者が原則として子の1歳6箇月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること。

(2)　次のいずれかの事情があること。

イ　保育所入所を希望しているが入所できないこと。

ロ　配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6箇月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難であること。

(3)　子の1歳6箇月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと。

7　第5項にかかわらず、産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1 項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した有期雇用者は、子が1 歳6 箇月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

8　第6項にかかわらず、産前産後休暇、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第5項又は第6項に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了又は介護休業が始まったことにより本条第5項又は第6項に基づく育児休業(再度の休業を含む。)が終了し、終了事由である産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した有期雇用者は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

(育児休業の申出)

第12条　有期雇用者は、前条の規定による育児休業の申出(以下本条から第19条において「申出」という。)を、第17条第1項の手続に従って行うものとし、育児休業をする一の期間について、その期間の初日(以下「開始予定日」という。)及び末日（以下「終了予定日」という。)を明らかにしなければならない。

2　育児休業をしようとする有期雇用者は、開始予定日の1箇月前（前条第5項乃至第8項に基づく1歳及び1歳6箇月を超える休業の場合は、2週間前）までに機構に申し出なければならない。ただし、次の各号に定める事由が生じた場合にあっては、機構は、当該申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を開始予定日として指定することができる。

(1)　出産予定日前に申出に係る子が出生したこと。

(2)　申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3)　配偶者が負傷又は疾病により申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4)　配偶者が申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5)　申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。

(6)　申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

3　第1項にかかわらず、機構は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

4　機構は、第2項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

(育児休業期間の変更)

第13条　前条第1項の申出をした有期雇用者は、前条第2項各号に掲げる特別な事情がある場合に限り、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更を休業1回につき1回することができる。また、有期雇用者は、当該申出において終了予定日とした日の1箇月前の日までに機構に申し出ることにより、当該申出に係る終了予定日を、一の休業につき1回に限り、当該終了予定日とされた日より後の日に繰下げ変更することができる。ただし、第11条第5項乃至第8項による休業の場合には、第11条第1項による休業とは

別に、終了予定日とした日の2週間前までに機構に申し出ることにより、子が1歳から1歳6箇月に達するまで及び1歳6箇月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、終了予定日を繰下げ変更することができる。

(育児休業の終了等)

第14条　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1)　子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2)　育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日（第11条第4 項に基づく休業の場合を除く。）

第11条第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6箇月に達した日

第11条第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日

(3)　育児休業の申出をした有期雇用者について、産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4)　第11条第4項に基づく休業において、出生日以後の産前産後休暇期間と育児休業（出生時育児休業含む。）期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

(5)　労働契約が終了した場合

労働契約が終了した日

(育児休業の効果等)

第15条　育児休業をしている有期雇用者は、有期雇用者としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2　有期雇用者は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

3　育児休業期間中も契約期間は通算される。

(育児休業中の給与・手当の支給)

第16条　基準日にそれぞれ育児休業をしている期限付職員、専門嘱託又は企画調査員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある者には、当該基準日に係る賞与を支給する。

2　有期雇用者が育児休業により勤務しなかった日は給与及び手当を支給しないこととする。ただし、前項の規定による賞与を除く。

(育児休業の申出の手続及び申出の回数制限)

第17条　第11条の育児休業の申出は、育児休業申出書により行うものとする。

2　育児休業中の有期雇用者が契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により更新にかかる再度の申出を行うものとする。ただし、更新にかかる再度の申出は、第11条に規定する一子につき2回を上限とする育児休業の申出回数に含めない。

3　第11条、第13条及び本条第1項の規定に基づく、育児休業をする一の期間の当初の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

(1)　第11条第1項に基づく休業をした者が本条第2項後段又は第13条に規定する期間の変更の申出をしようとする場合

(2)　第11条第3項に定める特別の事情がある場合

4　第11条第5項又は第7項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

(1)　第11条第5項又は第7項に基づく休業をした者が第2項後段の申出をしようとする場合
(2)　産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第11条第5項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5　第11条第6項又は第8項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
(1)　第11条第6項又は第8項に基づく休業をした者が第2項後段の申出をしようとする場合
(2)　産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第11条第6項又は第8項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

6　機構は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認められたときは、当該申出をした有期雇用者に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業申出の撤回等)

第18条　育児休業の申出をした有期雇用者は、当該申出に係る開始予定日とされた日の前日までは、当該申出を撤回することができる。

2　前項の規定により休業の申出の撤回をした有期雇用者は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。 第11条第5項及び第6項に基づく休業の申出を撤回した者は、次に定める特別の事情がある場合を除き、第11条の規定にかかわらず、再度申出をすることができない。
(1)　配偶者が死亡したこと。
(2)　配偶者が負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
(3)　婚姻の解消その他の事情により配偶者が休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
(4)　申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
(5)　申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

3　育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により休業を申し出た有期雇用者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該有期雇用者は、原則として当該事由が発生した日に、機構にその旨を通知しなければならない。

(育児休業期間の変更等の手続)

第19条　育児休業期間の変更及び申出の撤回の手続については、第17条第1項の規定を準用する。

(子が死亡した場合等の届出)

第20条　育児休業をしている有期雇用者は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を機構に届け出なければならない。
(1)　育児休業に係る子が死亡した場合
(2)　育児休業に係る子が有期雇用者の子でなくなった場合
(3)　育児休業に係る子を養育しなくなった場合

2　機構は、前項の届出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした有期雇用者に対して、証明書類の提出を求めることができ

る。

(出生時育児休業)

第21条　次の各号のいずれにも該当しない有期雇用者は、機構に申し出ることにより、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8週間以内の子と同居し、養育する場合、4週間（28日）を限度として、出生時育児休業を取得することができる。なお、出生時育児休業は、休業期間の終了後に復職することを前提とする。

(1)　産後休暇を取得する有期雇用者

(2)　出生時育児休業開始の時点において継続した契約期間が6箇月に満たない有期雇用者

(3)　子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6箇月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかな有期雇用者

2　前項にかかわらず、当該子（双子以上の場合もこれを一子とみなす。）について、既に出生時育児休業を合計2回（ただし、第22条第1項なお書きに基づき、労働契約の更新するに当たり再度の申出をする場合は含まない。）取得した有期雇用者又は出生時育児休業の通算した取得期間が4週（28日）に達している有期雇用者は、再度の出生時育児休業を申し出ることができない。

(出生時育児休業の申出)

第22条　有期雇用者は、前条第1項の規定による申出(以下この条において「申出」という。)にあたっては、その期間中は出生時育児休業をすることとする。出生時育児休業を申し出る有期雇用者は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日　(以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の１箇月前までに、その期間の初日及び末日(以下「出生時育児休業終了予定日」という。)を明らかにしなければならない。なお、出生時育児休業中の有期雇用者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、更新にかかる再度の申出を行うものとする。ただし、更新にかかる再度の申出は、第3項に規定する2回分の出生時育児休業の申出に含めないものとする。

2　前項の規定にかかわらず、次の各号に定める事由が生じた場合にあっては、機構は、当該申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を開始予定日として指定することができる。

(1)　出産予定日前に申出に係る子が出生したこと。

(2)　申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3)　配偶者が負傷又は疾病により申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4)　配偶者が申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5)　申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。

(6)　申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

3　第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合、機構は後の申出を拒むことができる。

4　機構は、第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

（出生時育児休業期間の変更）

第23条　出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として申出書に記載された期間とする。

2　前項にかかわらず、機構は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

3　有期雇用者は、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。ただし、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更は、前条第2項各号に掲げる特別な事情がある場合に限る。

（出生時育児休業申出の撤回等）

第24条　出生時育児休業の申出をした有期雇用者は、当該申出に係る開始予定日とされた日の前日までは、当該申出を撤回することができる。

2　休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

3　出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育児休業の申出をした有期雇用者が、休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該有期雇用者は、原則として当該事由が発生した日に、機構にその旨を通知しなければならない

（出生時育児休業の終了等）

第25条　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1)　子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
　当該事由が発生した日

(2)　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した日

(3)　子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合
　子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

(4)　出生時育児休業を申し出た有期雇用者について、産前産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
　産前産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

（準用）

第26条　次の各号に掲げる事項については、第15条、第16条、第17条、第19条及び第20条の規定を準用する。その場合において、準用する規定のうち「育児休業」とあるものは、「出生時育児休業」と読み替えるものとする。

(1)　出生時育児休業の効果等（第15条）

(2)　出生時育児休業中の給与・手当の支給（第16条）

(3)　申出の手続（第17条第1項）

(4)　出生時育児休業期間の変更等の手続（第19条）

(5)　子が死亡した場合等の届出（第20条）

2　この節に定める事項のほか、有期雇用者の育児休業及び出生時育児休業に関する事項については、育児・介護休業法その他の法令に定めるところによる。

(妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置)

第27条　妊産婦である女子有期雇用者から、職員就業規則第43条第2項に定める医師等による指導に基づき次の措置に関する申出があった場合には、人事部長はこれを承認することができる。

(1)　業務負担の軽減

(2)　勤務時間の短縮

(3)　休業

2　前項第2号に基づき短縮した勤務時間については有給とする。

3　第1項第3号に定める休業については、やむを得ないと認められる必要最低限の期間につき第9条に定める病気休暇（申請によっては第6条に定める年次有給休暇）として取り扱うものとする。

(出張)

第28条　有期雇用者は、機構の業務のため、出張を命ぜられることがある。

2　前項の規定により出張を命ぜられた者には、別に定めるところにより旅費を支給する。この場合において、旅費の支給は人事部長が別に定める。

3　第1項の出張を命ぜられた有期雇用者が帰任したときは、速やかに所属長に復命しなければならない。

(給与・手当)

第29条　有期雇用者の給与及び手当は、別に定めるところにより支給する。

(試用期間等)

第30条　新たに契約された有期雇用者については、最初の契約日から6箇月の試用期間を設けるものとする。ただし、当該有期雇用者の能力、経験等により試用期間を設けないことがある。

2　試用期間中の有期雇用者は、機構の有期雇用者としてふさわしくないと認められるときは、契約を解除されることがある。

3　第1項の試用期間は、契約期間に通算する。

4　有期雇用者が傷病等やむを得ない理由により試用期間の全部又は一部を勤務できない場合は、勤務しなかった期間、試用期間を延長することがある。

(休職)

第31条　有期雇用者が次の各号の一に該当するときは、休職を命ぜられることがある。

(1)　刑事事件に関し起訴されたとき。

(2)　前号のほか、特別の事由があるとき。

2　前項の規定による休職の期間は、最長3箇月とし、契約期間を超えない範囲内でその都度定める。

(復職)

第32条　前条の規定により休職を命ぜられた有期雇用者について、その休職の事由が消滅したときは、復職を命ずるものとする。

2　前項の規定による復職後10日に満たないで再び同一事由により欠勤を始めたときは、復職を取り消し、休職が継続されるものとする。

3　3箇月を超えてなお、休職の事由が解消しないときは、有期雇用者との契約を解除する。休職期間中に契約期間が満了したときは、第34条による契約の更新は行わない。

(懲戒等)
第33条　有期雇用者が次の各号の一に該当するときは、懲戒することができる。
(1)　法令その他機構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)　機構の信用を傷つけるような行為があったとき。
(4)　機構の業務の遂行及び運営を阻害するような行為があったとき。
(5)　機構に損失を及ぼすような行為があったとき。
(6)　経歴を偽り、その他不正な手段によって契約されたとき。
2　前項の懲戒は、懲戒事由の軽重に従い、情状により次により行う。
(1)　戒告　始末書を徴し、将来を戒める。
(2)　減給　給与及び手当を減額し、将来を戒める。
(3)　停職　1年以内の期間において出勤を停止し、将来を戒める。その間の給与及び手当は原則として支給せず、情状により一部を支給できるものとする。
(4)　諭旨免職　契約解除を願い出るよう勧告する。この場合において、勧告した日から１週間以内に契約解除を願い出ないときは、免職とする。
(5)　免職　予告しないで契約を解除する。
3　前項第2号に掲げる減給は、労働基準法第91条に定める制限の範囲内で行う。
4　懲戒を行うに至らないものは、厳重注意又は訓告する。
5　前4項の規定の適用にあたっては、運用細則第109条から第113条の規定を準用する。この場合において、運用細則の規定のうち「職員」とあるものは「有期雇用者」と読み替え、また「職員就業規則第77条」とあるものは「有期雇用者就業規則第33条」と読み替えるものとする。
(契約の更新)
第34条　機構は、次の基準に基づき契約の更新が必要と判断し、有期雇用者が契約の更新に合意した場合に限り、契約を更新できる。ただし、更新の回数は、契約において上限を定めることとする。
(1)　契約満了時の業務量
(2)　有期雇用者の勤務状況、態度
(3)　有期雇用者の能力
(4)　従事している業務の進捗状況
(5)　その他個別の有期雇用契約で合意した事由
(契約期間)
第35条　契約の期間は個別に契約書に定める。
(契約の解除)
第36条　機構は、次の各号の一に該当するに至ったと認めるときは、契約期間中といえども契約を解除することがある。
(1)　有期雇用者の心身の状況が職務に耐えないと機構が認めた場合
(2)　有期雇用者の勤務状況、職務遂行能力が著しく不良で有期雇用者として不適格と機構が認めた場合
(3)　有期雇用者の無届欠勤が年間通算1箇月に及ぶ場合
(4)　有期雇用者として適格性がないと機構が認めた場合
(5)　機構の業務上、やむを得ない事由が発生した場合
(6)　在外有期雇用者として契約した者が、傷病等の有期雇用者の事情、現地治安状況、在外事務所等の閉鎖・縮小その他の事由により、在外事務所等での勤務が困難となった場合
(7)　前各号に準じるやむを得ない事由が生じた場合

2　有期雇用者が、次の各号の一に該当するときは、契約を解除することとする。
(1)　有期雇用者が契約の解除を願い出て承認を得た場合
(2)　第35条の規定により個別の契約書にて定めた契約期間を満了した場合
(3)　第9条に定める病気休暇が180日に達してもなお、当該傷病が治癒せず職務に就けないとき。ただし、同項ただし書により、当初の傷病とは明らかに異なる傷病のために引き続き療養する必要があるため、当初の病気休暇に加えて病気休暇を付与された場合においては、付与された病気休暇の期間の最後の日に達してもなお、当該傷病が治癒せず職務に就けないとき。
(4)　死亡した場合

(有期雇用者の希望による契約の解除)

第37条　有期雇用者が自己の都合により契約を解除しようとするときは、契約解除しようとする日の30日前に人事部長に願い出なければならない。ただし、やむを得ない事由があるときはこの限りではない。

2　有期雇用者は、契約解除を願い出た後においても、契約解除について承認があるまでは従前のとおり勤務しなければならない。ただし、契約解除を願い出た日から30日を経過した後にあっては、この限りではない。

(人事部長への委任事項)

第38条　この規則に定めるもののほか、有期雇用者就業規則の運用について必要な様式その他の手続は、人事部長が別に定める。

附　則

1　この規程は、令和4年10月1日から施行する。

2　独立行政法人国際協力機構期限付職員就業規則（平成20年規程（人）第13号）及び独立行政法人国際協力機構専門嘱託等就業規則（平成21年規程（人）第6号）は廃止する。

3　規程第2条、第3条、第6条、第9条、第10条から第25条まで及び第27条から第29条までの規定にかかわらず、この規程の施行日の前日から引き続き国内協力員である者の各条の適用については、青年海外協力隊事務局長が別に定める従前の例による。

4　規程第3条第5号の規定により準用する職員就業規則第28条第1項第4号に定める本人が分娩するときの特別有給休暇の国内協力員への適用については、令和4年10月1日以降に産前休暇を新たに開始する国内協力員に適用し、令和4年9月30日以前に産前休暇を開始した国内協力員の当該産前休暇及び当該出産に関して令和4年10月1日以降に請求する産後休暇については、青年海外協力隊事務局長が別に定める従前の例による。

5　規程第9条の再任用職員への適用については、令和4年10月1日以降に第9条第1項に定める病気休暇を新たに開始する再任用職員に適用し、令和4年9月30日以前に病気休暇を開始した再任用職員の病気休暇は、職員就業規則及び職員就業規則運用細則による。

附　則(令和5年9月27日規程(人)第18号)

この規程は、令和5年10月1日から施行する。

附　則(令和6年4月1日規程(人)第12号)

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附　則(令和7年3月29日規程(人)第5号)

この規程は、令和7年4月1日から施行する。ただし、令和4年9月30日以前に最初の契約を開始した者が12箇月に満たない契約期間で契約更新する場合に付与される年次有給休暇の日数については、第6条第1項の規定に基づき付与される日数に、更新回数と同数の日数を加えた日数とする。