

○国立大学法人宮崎大学再雇用職員就業規則

〔平成 18 年 3 月 30 日〕
制 定

改正 平成 19 年 3 月 30 日 平成 20 年 3 月 31 日
平成 23 年 3 月 30 日 平成 25 年 3 月 28 日
平成 27 年 3 月 26 日 平成 27 年 7 月 23 日
平成 28 年 3 月 25 日 令和 2 年 3 月 26 日
令和 4 年 3 月 25 日 令和 5 年 11 月 29 日
令和 6 年 2 月 22 日

第 1 章 総 則

(目的)

第 1 条 この就業規則（以下「本規則」という。）は、国立大学法人宮崎大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第 2 条第 3 項の規定に基づき、国立大学法人宮崎大学（以下「本法人」という。）に再雇用（第 2 条第 4 項に定める再雇用に準ずる採用を含む。以下同じ。）されて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。

(定義等)

第 2 条 本規則において「再雇用職員」とは、常時本法人に勤務する教育職員（国立大学法人宮崎大学基本規則第 15 条に規定する学部附属の学校の教育職員に限る。以下同じ。）、事務職員、技術職員、技能・労務職員、教務職員、看護職員及び医療職員のうち、職員就業規則第 21 条第 1 項の規定により再雇用された職員、第 4 項に規定する国立大学法人宮崎大学再雇用職員規程（以下「再雇用職員規程」という。）に定める者及び本規則の規定により再雇用の期間を更新された職員をいう。

2 本規則において「諸規則」とは、国立大学法人宮崎大学学内規則等の基準に関する規程及び国立大学法人宮崎大学学内規則等の基準に関する規程実施細則に基づき定められた規則等をいう。

3 再雇用する職員及び再雇用の期間を更新する職員の範囲並びに採用手続き等については、再雇用職員規程に定める。

4 第 1 条の「再雇用に準ずる採用」とは、他の国立大学法人等に常時勤務している者で、再雇用職員規程に定める者の採用とする。

(権限の委任)

第 3 条 学長は、本規則に規定する権限の一部を学長が指定する者に委任することができる。

(法令との関係)

第 4 条 本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。）、その他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。

(遵守遂行)

第 5 条 本法人及び再雇用職員は、それぞれの立場で法令及び諸規則を遵守し、その職務を誠実に遂行しなければならない。

(採用)

第 5 条の 2 再雇用職員は各職種における最下位の職位に雇用するものとする。ただし、業務上の必要がある場合は、上位の職位に雇用することができるものとする。

第 2 章 採用・退職等

第 1 節 採 用

(雇用期間)

第 6 条 再雇用職員の雇用期間は、採用の日の属する事業会計年度の末日までの範囲内において定める。

2 前項による雇用期間は、再雇用された職員が年齢 65 年に達した日以後における最初の 3 月 31

日以前でなければならない。

(雇用期間の更新)

第7条 前条の雇用期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。

2 前項による雇用期間は、再雇用職員が年齢65年に達した日以後における最初の3月31日以前でなければならない。

(労働条件の明示)

第8条 学長は再雇用職員の採用に際し、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) 就業の場所及び従事する業務に関する事項並びに就業の場所及び従事する業務の変更の範囲
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇並びに交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第9条 再雇用職員に採用された者は、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。

ただし、既に本法人に提出した書類は省略することができる。

- (1) 入職誓約書
 - (2) 履歴書
 - (3) 資格に関する証明書
 - (4) 住民票記載事項の証明書
 - (5) 扶養親族等に関する書類
 - (6) その他学長が必要と認める書類
- 2 再雇用職員は、前項に規定する書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに、学長に届け出なければならない。

(試用期間)

第10条 再雇用職員には、試用期間を設けないものとする。

第2節 昇任及び降任

(昇任)

第10条の2 職員の昇任については、その職員の勤務実績等に基づいて行う。

2 昇任した再雇用職員のうち学長が必要と認める者は、職員給与規程の適用を受ける職員との均衡を考慮して、その者の職務に応じた級に昇格させることができる。

(降任)

第10条の3 再雇用職員が次のいずれかに該当するときには、降任することができる。

- (1) 勤務実績が良くない場合
 - (2) 本規則の定めるところによる懲戒処分を受けた場合
 - (3) 負傷又は疾病により勤務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (4) 前各号に掲げるもののほか、職務に対する必要な適格性を欠く場合
 - (5) その他、本人の希望又は同意がある場合
- 2 前項第1号から第4号の措置(以下「降任」という。)について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員採用・退職規程を準用する。この場合において、それぞれ「職員就業規則第11条」又は「有期契約職員就業規則第11条」とあるのは、「再雇用職員就業規則第10条の3第1項」と読み替えるものとする。
- 3 再雇用職員が降任された場合は、原則として下位の級に降格させるものとする。

第3節 異動

(異動等)

第11条 学長は、業務上の必要により再雇用職員に異動(配置転換、出向)を命じ、又は担当業務以外の業務を行わせることがある。

2 前項に規定する異動等(移籍出向の場合を除く。)を命ぜられた再雇用職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

- 3 再雇用職員の出向について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員出向規程を準用する。
- 4 再雇用職員が前条第1項各号のいずれかに該当するときには、短時間勤務の再雇用職員とすることができる。

(赴任)

- 第12条 赴任の命令を受けた再雇用職員は、発令の日から、次に掲げる期間内に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により、定められた期間内に新任地に赴任できない場合は、新任地の上司の承認を得なければならない。
- (1) 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
 - (2) 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

第4節 退職及び解雇

(退職)

- 第13条 再雇用職員は、次のいずれかに該当するときは退職とし、再雇用職員としての身分を失う。
- (1) 退職を願い出て学長から承認された場合、又は文書による願い出の提出後30日を経過した場合
 - (2) 年齢65年に達した日以後における最初の3月31日を経過した場合、又は職員就業規則令和6年4月1日施行附則第2項による定年年齢に達した日以降における最初の3月31日を経過した場合
 - (3) 雇用期間が満了し、雇用期間を更新されない場合
 - (4) 本法人の専任の役員に就任した場合
 - (5) 死亡した場合
 - (6) 30日を超えて生死不明又は所在不明となり、主たる生計を共にする家族が同意した場合
- 2 前項第3号の場合において、学長は、1年を超えて勤務するに至った再雇用職員の雇用期間の更新をしない場合は、少なくとも30日前までに、雇用期間が満了し更新しない旨を当該再雇用職員に通知するものとする。ただし、年齢65年に達したことにより雇用期間の更新をしない場合を除く。

(自己都合による退職手続)

- 第14条 再雇用職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に文書をもって願い出なければならない。
- 2 再雇用職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、従前の職務に従事しなければならない。

(解雇)

- 第15条 学長は、再雇用職員が次のいずれかに該当するときには、解雇することができる。
- (1) 禁固以上の刑に処せられた場合
 - (2) 勤務実績が著しく不良の場合
 - (3) 負傷又は疾病により業務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (4) 前各号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
 - (5) 組織の改廃等により、再雇用職員の減員が必要となった場合
 - (6) 天災事変その他やむを得ない事情により、本法人の事業継続が不可能となった場合
 - (7) 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
- 2 再雇用職員の解雇について必要な事項は、「国立大学法人宮崎大学職員採用・退職規程」（以下「職員採用・退職規程」という。）を準用する。この場合において、職員採用・退職規程第19条に、「職員就業規則第22条第2号」とあるのは、「国立大学法人宮崎大学再雇用職員就業規則（以下「再雇用職員就業規則」という。）第15条第1項第2号」と、「職員就業規則第22条第3号」とあるのは、「再雇用職員就業規則第15条第1項第3号」と、「職員就業規則第22条第4号」とあるのは、「再雇用職員就業規則第15条第1項第4号」と、「職員就業規則第22条第5号」とあるのは、「再雇用職員就業規則第15条第1項第5号」と読み替えて適用するものとする。

(解雇制限)

- 第16条 本規則の規定にかかわらず、次のいずれか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ず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合（打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。）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) 産前産後の女性再雇用職員が、国立大学法人宮崎大学に勤務する職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「労働時間・休暇等規程」という。）第 24 条別表 6 第 6 号、7 号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 17 条 第 15 条の規定により再雇用職員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の 30 日分の解雇予告手当を支払う。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために、事業の継続が不可能となった場合、又は、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合であって、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。

（退職時等の責務）

- 第 18 条 退職した者又は解雇された者は、職務上知ることができた秘密を他に漏らしてはならない。
- 2 退職する者又は解雇される者は、本法人からの貸与物等を返還するとともに、本法人に債務がある場合には、退職の日又は解雇の日までに完済しなければならない。
 - 3 再就職した者（国立大学法人宮崎大学における役職員の退職管理に関する規程第 4 条第 1 項第 1 号に規定する再就職者をいう。）は、職員又は役員に同項各号に規定する要求又は依頼をしてはならない。

（退職時等の証明）

- 第 19 条 労基法第 22 条に定める退職等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。
- 2 雇用期間を更新しなかった理由について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。

第 3 章 給 与

（給与）

- 第 20 条 再雇用職員の俸給はその職位を考慮して定めるものとし、再雇用職員の給与について必要な事項は、再雇用職員規程に定める。
- 2 前項の場合において、再雇用職員は各職種における最下位の職位に雇用し、再雇用職員の俸給はその職位を考慮して定めるものとする。

第 4 章 評 価

（勤務実績の評価）

- 第 21 条 学長は、定期的に再雇用職員の勤務実績の評価を行い、その評価の結果に応じた措置を講ずるものとする。
- 2 再雇用職員の評価について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学事務職員等人事評価実施規程を準用する。この場合において、「職員就業規則第 2 条第 1 項」とあるのは、「再雇用職員就業規則第 2 条第 1 項」と読み替えるものとする。

第 5 章 服 務

（誠実義務）

第 22 条 再雇用職員は、職務上の責務を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、上司の指示に従い、本法人の秩序の維持に努めなければならない。

（職務専念義務）

第 23 条 再雇用職員は、本規則又は関係法令の定める場合を除いては、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、本法人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。

（職務専念義務免除期間）

第 24 条 再雇用職員は、次に掲げる期間は、職務専念義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間

- (2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）第 12 条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間
 - (3) 均等法第 13 条の規定に基づき、通勤緩和、休憩及び休業により勤務しないことを承認された期間
 - (4) 勤務期間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間
 - (5) 勤務期間内のレクリエーションへの参加を承認された期間
- 2 職務専念義務免除の承認手続きその他必要な事項は、労働時間・休暇等規程を準用する。

（遵守事項）

第 25 条 再雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 正当な理由なく欠勤するなど勤務を怠らないこと。
- (2) 職場の内外を問わず、本法人の名誉又は信用を傷つけないこと。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- (4) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的に利用しないこと。
- (5) 本法人の敷地及び施設内（以下「学内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- (6) 学内で、教育、研究等に多大な影響を及ぼすおそれのある政治的活動、宗教活動、放送、宣伝、集会又は文書画の配付・回覧・掲示その他これに準ずる行為を行わないこと。
- (7) 許可なく、学内で営利を目的として金品の貸借又は物品の売買を行わないこと。

（倫理）

第 26 条 再雇用職員の職務に係る倫理については、国立大学法人宮崎大学職員倫理規程を準用する。

（ハラスメントの防止等）

第 27 条 再雇用職員は、いかなるハラスメント及び人権侵害も行ってはならず、常にこれらの防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、国立大学法人宮崎大学ハラスメント等の防止・対策に関する指針に基づき、国立大学法人宮崎大学ハラスメント等の防止・対策に関する規程を準用する。

（入構禁止又は学外退去）

第 28 条 学長は、再雇用職員が次のいずれかに該当するときは、学内への入構を禁止し、又は学外へ退去させることがある。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はその恐れのある場合
 - (2) 火器、凶器等の危険物を所持している場合
 - (3) 衛生上有害と認められる場合
 - (4) 口蹄疫の発生国から帰国しダウンタイムの期間内にある場合
 - (5) その他、前各号のほか就業に不都合と認められる場合
- 2 前項第 1 号から第 3 号若しくは第 5 号の規定により入構を禁止され、又は学外へ退去させられ勤務しなかった場合は、欠勤として取り扱うものとし、給与は支払わない。

（兼業の制限）

第 29 条 再雇用職員は、許可を受けた場合でなければ、本務以外の業務に従事してはならない。

- 2 再雇用職員の兼業について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員兼業規程を準用する。

第 6 章 労働時間、休日及び休暇等

（労働時間等）

第 30 条 再雇用職員の労働時間、休日及び休暇等について必要な事項は、再雇用職員規程に定める。

（在宅勤務）

第 30 条の 2 再雇用職員は、学長の許可を受けた場合、在宅勤務を行うことができる。

- 2 前項に規定するもののほか、学長は、業務上必要がある場合には、再雇用職員に在宅勤務を命ずることがある。
- 3 再雇用職員の在宅勤務について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員の在宅勤務の実施に

関する規程に定める。

(育児休業等)

第31条 再雇用職員は、3歳に満たない子を養育するため必要があるときは、学長に申し出ることにより育児休業をすることができる。

2 育児休業をすることができる再雇用職員の範囲その他必要な事項については、国立大学法人宮崎大学職員の育児休業等に関する規程を準用する。

(介護休業等)

第32条 再雇用職員のうち必要がある者は、学長に申し出ることにより介護休業をすることができる。

2 介護休業をすることができる再雇用職員の範囲その他必要な事項については、国立大学法人宮崎大学職員の介護休業等に関する規程を準用する。

第7章 研 修

(研修)

第33条 再雇用職員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育職員は、授業に支障のない限り、学長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 前二項のほか、研修について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学の職員研修に関する規程を準用する。

第8章 賞 罰

(表彰)

第34条 学長は、再雇用職員が、次のいずれかに該当するときは、表彰する。

(1) 業務遂行上、職員の模範として推奨すべき行為があった場合

(2) 業務上、特に顕著な功績があった場合

(3) その他表彰に値する場合

2 前項に掲げるもののほか、再雇用職員の表彰について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員表彰規程を準用する。

(懲戒)

第35条 学長は、再雇用職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒処分を行うことができる。

(1) 承認を受けずに遅刻、早退、欠勤する等勤務を怠った場合

(2) 故意又は重大な過失により本法人に損害を与えた場合

(3) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合

(4) 重大な経歴詐称をした場合

(5) 法令、本規則その他本法人の定める諸規則に違反した場合

(6) 前各号に準ずる行為があった場合

2 再雇用職員の懲戒について必要な事項は、「国立大学法人宮崎大学職員懲戒等規程」を準用する。この場合において、「職員就業規則若しくは有期契約職員就業規則の各第42条」とあるのは、「再雇用職員就業規則第35条」と、「職員就業規則若しくは有期契約職員就業規則各第43条」とあるのは、「再雇用職員就業規則第35条」と読み替えるものとする。

3 再雇用職員の定年退職となった日までの引き続く職員としての在職期間中の行為が、職員としての在職期間中の職員就業規則第42条の懲戒の事由に該当したときは、これに対して懲戒に処することができる。

(懲戒の種類)

第36条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

(1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。

(2) 減給 始末書を提出させるほか、給与を一部減額する。ただし、減給額は1事案について平均賃金の1日分の半額、数事案に及ぶ場合も総額は1給与支払期間の給与総額の10分の1を超えないものとする。

(3) 停職 始末書を提出させるほか、12月間を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。

- (4) 降任 始末書を提出させるほか、現在就いている職位より下位の職位へ就ける。
- (5) 諭旨解雇 退職を勧告し、これに応じない場合は、懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第 20 条に規定する手当を支給しない。

(訓告等)

第 37 条 前条に関わる懲戒処分のない者についても、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又はその者に注意を喚起する文書等により行う。

(損害賠償)

第 38 条 再雇用職員が故意又は重大な過失によって本法人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ことがある。

第 9 章 安全衛生

(安全及び衛生管理)

第 39 条 本法人における再雇用職員の安全及び衛生管理について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員安全衛生管理規程を準用する。

(就業禁止)

第 39 条の 2 学長は、再雇用職員が次のいずれかに該当するときは、その出勤を禁止することができる。

- (1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある場合
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある場合
- (3) 前 2 号に準ずる場合

2 学長は、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。

(妊産婦職員の保護)

第 40 条 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない再雇用職員（以下「妊産婦職員」という。）が請求した場合は、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務をさせてはならない。

2 妊産婦職員の勤務制限について必要な事項は、労働時間・休暇等規程を準用する。

第 10 章 知的財産

(知的財産等)

第 41 条 再雇用職員が、本法人において業務として行った発明その他に対する知的財産等の取扱いについては、職員就業規則第 48 条の規定を準用する。

第 11 章 出張

(出張)

第 42 条 再雇用職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張が終了したときは、速やかに、上司に報告書を提出しなければならない。

(旅費)

第 43 条 前条の出張に要する旅費について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員等旅費規程を準用する。

第 12 章 福利・厚生

(宿舍利用基準)

第 44 条 再雇用職員の宿舍利用については、国家公務員宿舍法（昭和 24 年法律第 117 号）及び国家公務員宿舍法施行令（昭和 33 年政令第 341 号）の定めるところによる。

2 本学が所管する宿舍について必要な事項は、国立大学法人宮崎大学職員宿舍規程に定める。

第 1 3 章 共済等

(共済等)

第 4 5 条 再雇用職員の共済又は社会保険については、国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）又は厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）及び健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）の定めるところによる。

第 1 4 章 災害補償

(業務上の災害補償)

第 4 6 条 再雇用職員が業務上の災害を被った場合の補償については、労基法及び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。）の定めるところによる。

(通勤途上の災害補償)

第 4 7 条 再雇用職員が通勤途上に災害を被った場合の給付等については、労災法の定めるところによる。

第 1 5 章 退職手当

(退職手当)

第 4 8 条 再雇用職員には退職手当は支給しない。

第 1 6 章 その他

(苦情処理)

第 4 9 条 労働条件等に関する再雇用職員の苦情を迅速かつ公正に処理するために、本法人に苦情処理制度を設ける。

2 苦情処理制度に関して必要な事項は、職員就業規則第 56 条の規定を準用する。

附 則

1 この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

2 平成 18 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日の間、次表の生年月日欄に該当する再雇用職員について、第 13 条第 2 項ただし書き、第 6 条第 2 項及び第 7 条第 2 項の適用において、「65 年」とあるのは、同表の生年月日欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の上限年齢欄に掲げる字句とする。

生 年 月 日	上限年齢
昭和 2 0 年 4 月 2 日～昭和 2 2 年 4 月 1 日	6 3 年
昭和 2 2 年 4 月 2 日～昭和 2 4 年 4 月 1 日	6 4 年

3 この規則の施行日前に職員就業規則第 18 条第 2 号の規定により定年退職した者には、第 2 条第 2 項の規定は適用しない。この場合、再雇用を希望する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するために、特に必要があると認めるときは、定年前等の勤務実績等に基づき、選考により 1 年を超えない範囲内で期間を定めて再雇用及び再雇用期間の更新をすることができるものとし、採用手続き等については再雇用職員規程の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 20 年 3 月 31 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 27 年 3 月 31 日に宮崎市立田野病院に勤務する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するために、特に必要があると認めるときは、平成 27 年 4 月 1 日に再雇用に準ずる採用をすることができるものとする。

附 則

この規則は、平成 27 年 7 月 23 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 3 月 25 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 5 年 11 月 29 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 6 年 2 月 22 日から施行する。ただし、第 8 条の規定は令和 6 年 4 月 1 日から施行する。