

地方独立行政法人広島市立病院機構就業規則

平成26年4月1日

規程第16号

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）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、地方独立行政法人広島市立病院機構（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関する必要な事項を定めるものとする。

(適用範囲)

第2条 この規則で「職員」とは、法人に雇用される職員で、次に掲げる者を除き、法人に勤務する者（公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）に基づき広島市から派遣される職員（以下「派遣職員」という。）を含む。）をいう。

- (1) 期間の定めがある雇用契約による嘱託職員
- (2) 臨時職員、パート職員
- (3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が定める者

2 派遣職員の就業に関する事項については、法人と広島市が締結する職員の派遣に関する協定書により定められた事項を除き、この規則を適用する。

3 第1項の規定にかかわらず、期間の定めのない雇用契約による嘱託職員に関する次の各号に掲げる規定の取扱いについては、別に定める。

- (1) 第2章 人事（第5条から第27条）
- (2) 第4章 勤務時間、休日及び休暇等（第38条から第39条）
- (3) 第5章 給与及び退職手当（第40条から第41条）
- (4) 第12章 福利厚生（第56条から第57条）
- (5) 第13章 災害補償（第58条）

4 第1項各号に掲げる者の就業に関する事項については、別に定める。

(法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令等の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 法人及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人 事

第1節 採 用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- (2) 法人又は広島市において懲戒解雇又は懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者
- (3) 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者
- (4) 平成11年改正前の民法の規定による準禁治産者の宣告を受けている者（心身耗弱を原因とするもの以外）

(採用時の提出書類)

第6条 職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が認めた場合は、提出書類の一部を省略することができる。

- (1) 宣誓書
 - (2) 住所、通勤、扶養親族等に関する書類及び証明書類
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類
- 2 職員は、前項の提出書類の記載事項等に変更が生じたときは、その都度速やかに届け出なければならない。

(労働条件提示)

第7条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 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、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関する事項

- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（試用期間）

第8条 職員として新たに採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特に必要があると認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 前項の試用期間は、理事長が必要と認めた場合は、1年に至るまで延長することができる。
- 3 理事長は、試用期間中の職員について、試用期間中又は試用期間満了時に正式採用することが不相当と認めたときは、採用を取り消し、解雇することができる。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

（勤務評価）

第9条 職員の勤務成績については、評価を行う。

（昇任）

第10条 職員の昇任は、選考により行う。

（降任）

第11条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任させることができる。

- (1) 勤務成績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

第3節 配置及び異動

（職員の配置）

第12条 職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

（異動）

第13条 職員に対し、業務上の必要がある場合には、配置換、兼務、出向等（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

- 2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第4節 休職及び復職

(休職)

第14条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、職員を休職させることができる。

- (1) 業務（出向職員の出向先の機関の業務を含む。以下同じ。）によらない負傷又は疾病のため、引き続き90日を超えて勤務しないとき。
- (2) 精神障害に係る疾病のため、引き続き180日を超えて勤務しないとき。
- (3) 結核性疾患及び原子爆弾の放射能による疾病のため、引き続き1年を超えて勤務しないとき。
- (4) 刑事事件に関し起訴されたとき。
- (5) 病院、学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連すると認められる学術に関する事項の調査、研究等に従事するとき。
- (6) 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とき。
- (7) 法人の職員として在籍のまま出向を命じられたとき。
- (8) 理事長の許可を得て、労働組合（以下「組合」という。）の役員として専ら組合業務に従事するとき。
- (9) 前各号に定めるもののほか、理事長が必要と認めるとき。

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第15条 前条第1項の休職の期間（同項第4号、第7号、第8号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で理事長が定める。

- 2 前条第1項第1号から第3号に掲げる事由による休職の期間が3年に満たない場合においては、休職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。
- 3 前条第1項第4号に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
- 4 前条第1項第5号に掲げる事由による休職の期間は、理事長が特に必要があると認めるときは、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。
- 5 前条第1項第7号に該当する場合における休職の期間は、出向期間とする。
- 6 前条第1項第8号に該当する場合における休職（以下「専従休職」という。）の期間は1年間とする。ただし、特別な事情があると理事長が認める場合は別に定めることができる。専従休職の期間は、職員としての在職期間（旧広島市病院事業局職員としての在職期間を含む）を通じて7年を超えることができないものと

する。

(休職中の身分及び給与)

第16条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、別段の定めのある場合のほか、その休職の期間中いかなる給与も支給されない。

(休職の手続)

第17条 職員を休職させる場合は、その旨を記載した書面を交付して行うものとする。

2 第14条第1号から第3号の事由に該当するものとして職員を休職させる場合においては、医師を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

(復職)

第18条 休職中の職員であって、第15条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したときは、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、速やかにその職員を復職させるものとする。ただし、第14条第1項第1号から第3号に掲げる事由による休職については、理事長が指定する医師の診断書等により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

第5節 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職するものとし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき。
 - (2) 第21条に定める定年に達したとき。
 - (3) 休職期間が満了した後も、その休職事由がなお消滅しないとき。
 - (4) 死亡したとき。
 - (5) 公職選挙法(昭和25年法律第100号)第3条に規定する公職となったとき(長期にわたり職務遂行が困難となる場合に限る。)
 - (6) 職員から連絡がなく、法人が当該職員の所在を知らない状態が30日を経過したとき。ただし、第14条第1項第6号に該当する場合を除く。
- 2 退職を願い出た職員が第44条に定める各号のいずれかに該当し、懲戒処分の手続き中である場合は、前項第1号の規定にかかわらず、当該退職を認めないことがある。

(自己都合退職)

第20条 職員は、自己の都合により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30日前までに、文書をもって理事長に願い出なければならない。

2 理事長は、前項の願い出があった場合、特に支障がない限り、これを承認するものとする。

3 前2項の規定により退職を願い出てこれを承認された者は、勤務しないことの承認を得た場合を除き、退職の日まで従前の業務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

(定年退職)

第21条 職員の定年は、次に掲げるとおりとする。この場合、定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職するものとする。

(1) 医師及び歯科医師 満65歳

(2) 医師以外 満60歳

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、必要と認めるときは、職員の定年については、別に定めることができる。

(再雇用)

第22条 前条第1項第2号の規定により退職した者で、再雇用を希望するものについて、第23条第1項に規定する事由(以下「解雇事由」という。)に該当する場合を除き、再雇用する。

2 前項の再雇用の期間は4月1日から翌年の3月31日までの1年以内とする。翌年度以降は、解雇事由に該当する場合を除き、満65歳に達した日以降における最初の3月31日までを限度に1年ごとの再雇用を行う。

3 前2項に定めるもののほか、再雇用に関し必要な就業に関する事項は、別に定める。

(解雇)

第23条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員を解雇することができる。

(1) 心身の障害のため職務の遂行に堪えないとき。

(2) 勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき。

(3) 第5条第2項各号(第2号を除く)のいずれかに該当するに至ったとき。

- (4) 前3号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠くとき。
 - (5) 傷い疾病を除き、私事のため1か月以上引き続き執務しないとき。
 - (6) 事業活動の縮小その他やむを得ない業務上又は経営上の都合によるとき。
 - (7) 第44条に定める懲戒事由に該当するとき。
 - (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。
- 2 理事長は、前項第4号の規定にかかわらず、第5条第2項第1号に該当するに至った職員のうち、禁錮以上の刑に処せられ、当該刑の執行を猶予されたものについては、その事故が業務中又は通勤中において過失により生じたものであり、かつ、その情状を考慮する必要を特に認めたときに限り、解雇しないことができる。

(解雇制限)

第24条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間にあっては、解雇しない。

- (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。ただし、療養開始後3年を経過した日において地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)に基づく傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、この限りでない。
 - (2) 産前産後の女性が、労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間
- 2 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で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第25条 職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 2 前項の予告の日数は、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。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく即時に解雇できるものとする。
 - (1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇する場合
 - (2) 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
 - (3) 第44条第4号に定める懲戒解雇をする場合等、職員の責任に帰す場合にお

いて、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けた場合

(退職後の責務)

第26条 職員は、退職し、又は解雇された場合は、身分証明書及び法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第27条 理事長は、退職し、又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 職務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 退職証明書には、前項各号の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 服 務

(誠実義務)

第28条 職員は、法人の目的が市民の健康の維持及び増進に寄与するにあることを常に念頭に置くとともに、業務の公共性を自覚し、その職務の遂行にあたっては、自己の本分を守り、上司の命令に服し、この規則、関係規程及び法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を行わなければならない。

2 職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務に専念する義務)

第29条 職員は、この規則、関係規程又は法令に特別の定めがある場合を除くほか、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、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。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、あらかじめ、理事長の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 勤務時間内に研修を受ける場合
- (2) 勤務時間内に法人が行う定期健康診断等厚生に関する計画の実施に参加する場合

- (3) 職務に関連のある会議等に出席する場合
- (4) 前各号に規定する場合を除くほか、理事長が定める場合

(勤務時間中の組合活動の禁止)

第30条 職員は、別に定める場合を除き、勤務時間中に職員の組合のため、その業務を行い、又は活動してはならない。

- 2 職員は、第14条第8号の規程に該当するものとして理事長が休職を許可した場合は、その休職期間は、組合の役員としてもつばら組合業務に従事することができる。

(信用失墜行為等の禁止)

第31条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(守秘義務)

第32条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けた場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定は、その職を退いた後も、同様とする。

(倫理)

第33条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 職員の倫理に関し必要な事項は、別に定める。

(兼業)

第34条 職員が兼業（職員が事業を営み、その職以外の職を兼ね、又は職務以外の事業若しくは業務に従事することをいう。以下同じ。）を行う場合は、理事長の許可を得なければならない。

- 2 職員の兼業に関し必要な事項は、別に定める。

(ハラスメントの防止等)

第35条 職員は、ハラスメントの防止等に努めなければならない。

(出勤)

第36条 職員は、定刻までに出勤し、自ら出勤簿に押印し、又は出勤登録（勤怠管理システム（電子情報処理組織を使用して人事及び給与に関する事務を行うための情報処理のシステムで、本部事務局経営管理課長が管理するものをいう。）により出勤の登録をすることをいう。以下同じ。）をしなければならない。

2 業務の都合により出勤簿に押印し、又は出勤登録をすることができないときは、所属長に届け出なければならない。

3 出勤簿への押印又は出勤登録がなくて、その事由が明らかでないものは無届欠勤とみなす。

(本務以外の勤務)

第37条 職員は、必要がある場合は、上司の命により他の内部組織の業務を補佐しなければならない。

2 職員は、火災、水害その他の災害又は緊急事態の発生にあたっては、上司の命により、その被害の予防又は防止の作業に従事しなければならない。

3 職員は、別に定めるところに従い、日直及び宿直の勤務に服さなければならない。ただし、理事長は、当該職員が就業規則第39条に規定する育児短時間勤務をすることとなった職員である場合にあっては、業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として理事長が定めるときに限り、日直及び宿直の勤務をすることを命ずることができる。

第4章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間等)

第38条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、別に定める。

(育児休業等)

第39条 職員のうち3歳に満たない子の養育を必要とする者は、理事長に申し出て育児休業をすることができる。

2 職員のうち小学校就学の始期に達するまでの子の養育を必要とする者は、理事長に申し出て育児短時間勤務又は育児部分休業をすることができる。

3 職員のうち大学等課程の履修又は国際貢献活動を行う者は、理事長に申し出て、自己啓発等休業を取得することができる。

4 職員のうち外国での勤務その他の理事長が定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者に同行する者は、理事長に申し出て、配偶者同行休業を取得することができる。

- 5 育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、自己啓発等休業及び配偶者同行休業については、別に定める。

第5章 給与及び退職手当

(給与)

- 第40条 職員の給与は、別に定める。

(退職手当)

- 第41条 職員の退職手当は、別に定める。

第6章 研修

(研修)

- 第42条 理事長は、職務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員に研修を命ずることができる。
- 2 職員は、研修に参加することを命じられた場合には、研修を受けなければならない。
- 3 前項の研修期間は、勤務とみなす。
- 4 職員は、業務に支障のない限り、理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる。

第7章 表彰

(表彰の事由)

- 第43条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、他の職員の模範とするに足りると認められるときは、別に定めるところにより表彰する。
- (1) 職務上の功績が特に顕著である者
- (2) 職務上、有効な発明考案をし、又はその方法の改善、能率の増進、成績の向上等に功績のあった者
- (3) 重大な事故を未然に防止した者
- (4) 災害又は緊急事態の発生にあたり、有効適切な措置をとった者
- (5) 特に有害若しくは危険な業務又は特に辛勞の多い業務に従事し、多年精励した者
- (6) その他理事長が特に表彰の必要を認めた者
- 2 表彰は、表彰状を授与して行う。その他、必要な事項については別に定める。

第8章 懲戒等

(懲戒の事由)

第44条 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒に処することができる。

- (1) この規則又は法人が別に定める諸規程によって遵守すべき事項に違反したとき。
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき。
- (4) 法律違反又は法人の職員としてふさわしくない非行があったとき。
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
- (6) 重大な経歴詐称を行ったとき。
- (7) 前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき。

(懲戒の種類)

第45条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、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日分の半額を超えず、総額が1賃金支払期における給与の総額の10分の1を超えない額を上限として給与を減ずる。
 - (3) 停職 1日以上6か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。
 - (4) 懲戒解雇 予告期間を置かず、また解雇予告手当を支払わないで即時解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けないときは、解雇予告手当を支払って即時に解雇する。
- 2 戒告、減給、停職又は懲戒処分としての解雇の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(訓告等)

第46条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、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。

(懲戒の手続等)

第47条 懲戒の手続等に関し必要な事項は、別に定める。

(損害賠償)

第48条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第45条の懲戒処分又は第46条の訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全衛生

(安全衛生)

第49条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、職員の安全、衛生及び健康確保（以下「安全衛生等」という。）のために必要な措置を講じるものとする。

- 2 危害の防止並びに安全教育及び消防並びに避難訓練にあたるため、安全管理者を置く。
- 3 職員の健康を管理し、その健康の保持増進を図り、疾病を予防するため、衛生管理者を置く。
- 4 職員は、安全衛生等について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全衛生等に関する措置に協力しなければならない。
- 5 前3項に定めるもののほか、職員の安全衛生等に関し必要な事項は、別に定める。

(病者の就業制限)

第50条 感染症の疾病又は勤務のために病状が悪化するおそれのある疾病にかかった者については、理事長は就業を制限することができる。

(健康診断)

第51条 職員は、毎年少なくとも1回以上健康診断を受けなければならない。

(健康要保護者)

第52条 次の各号の一に該当する職員は、健康要保護者として、就業制限その他保健衛生上必要な措置を講ずるものとする。

- (1) 病気にかかり又は身体が弱く一定の保護を必要とする者
- (2) 妊娠中又は出産後1年3月以内の女性職員
- (3) その他必要と認める者

第10章 出張

(出張)

第53条 職務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることがある。

2 出張を終えたときは、速やかに復命書を提出しなければならない。ただし、簡易な事項は、口頭で復命することができる。

(旅費)

第54条 前条の出張に係る旅費の額、支給条件及び支給方法等に関し必要な事項は、別に定める。

第11章 被服

(被服)

第55条 職員には、別に定めるところにより被服を貸与する。

第12章 福利厚生

(共済等)

第56条 職員の共済は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の定めるところによる。

(互助会)

第57条 職員は、広島市職員互助会に加入する。

第13章 災害補償

(業務上の災害等)

第58条 職員が業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）及び通勤による災害における補償については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）、及びこれらに係る法人の諸規程の定めるところによる。

第14章 雑則

(規則の解釈等)

第59条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事会の議を経て、理事長が決定するものとする。

附 則

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の職員となった者で、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、現に地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項

及び職員の分限に関する条例（昭和26年8月11日広島市条例第16号）第2条の適用を受け、休職を発令されているもの（当該発令の終期が施行日の前日とされている者を除く。）については、施行日以後も、当該発令の期間において、この規則の適用を受けているものとみなす。

3 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の職員となった者で、法人設立の日の前日において地方公営企業等の労働関係に関する法律第6条の規定により労働組合の業務に専ら従事するための許可を受けているものについては、当該許可の期間は第14条第8項の規定により休職しているものとみなす。

4 広島市を定年退職後に法人に雇用された職員については次のとおり取り扱う。

(1) 雇用期間については、4月1日からその翌年の3月31日までの1年以内とし、翌年度以降は、雇用期間の勤務成績が良好である場合には、最長65歳に達する日の属する年度の末日まで1年ごとに雇用を行う。

(2) 第14条第1項第2号の規定の適用については、同項中「180日」とあるのは、「90日」とする。

(3) 第14条第1項第3号の規定の適用については、同項中「1年」とあるのは、「90日」とする。

附 則（平成27年9月16日規程第18号）

この規則は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成28年6月30日規程第18号）

この規則は、平成28年7月1日から施行する。

附 則（平成30年3月30日規程第14号）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月31日規程第4号）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年2月8日規程第3号）

この規則は、令和3年2月8日から施行する。