

公立大学法人奈良県立医科大学職員就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条―第4条）
- 第2章 任免
 - 第1節 採用（第5条―第11条）
 - 第2節 評定（第12条）
 - 第3節 昇任（第13条）
 - 第4節 異動（第14条）
 - 第5節 休職（第15条―第17条）
 - 第6節 退職（第18条―第21条）
 - 第7節 降任及び解雇（第22条―第27条）
- 第3章 給与（第28条）
- 第4章 服務（第29条―第34条）
- 第5章 勤務時間、休日、休暇等（第35条―第39条）
- 第6章 研修（第40条）
- 第7章 賞罰（第41条―第45条）
- 第8章 安全及び衛生（第46条）
- 第9章 出張（第47条・第48条）
- 第10章 福利・厚生（第49条）
- 第11章 災害補償（第50条・第51条）
- 第12章 退職手当（第52条）
- 第13章 職務発明等（第53条）
- 第14章 公益通報者の保護（第54条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、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、公立大学法人奈良県立医科大学（以下「法人」という。）に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。

2 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労働基準法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「地独法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

（適用範囲）

第2条 この規則は、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 前項の規定にかかわらず、契約専門職員、嘱託職員、医員及び臨床研修医、時間雇用職員及び教室職員並びに任期を付して雇用する職員（教員を除く。）、第21条の規定により再任用された職員及び非常勤職員の就業に関する事項については、別に定める。

（職員の定義）

第3条 第2条第1項に定める「職員」とは、教員及び一般職員をいう。

2 前項に定める「一般職員」とは、事務職員、技術職員、教務職員、技能員及び保安員をいう。

（規則の遵守）

第4条 法人及び職員は、誠意を持ってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 任免

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 前項の採用については、公立大学法人奈良県立医科大学職員採用規程（平成19年4月1日）の定めるところによる。

(労働条件の明示)

第6条 職員の採用に際しては、採用をしようとする職員に対して、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付する。

- (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、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(採用時提出書類)

第7条 職員に採用された者は、次の各号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、法人が必要を要しないと認めた書類については、この限りではない。

- (1) 誓約書
- (2) 住民票記載事項証明書（外国籍の場合は外国人登録証明書）
- (3) 資格に関する証明書
- (4) 個人番号カード（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年5月31日法律第27号。以下「マイナンバー法」という。）第2条第7項に規定する個人番号カードをいう。以下同じ）表裏面の写し（個人番号カードを所持していない場合は、通知カード（マイナンバー法第7条第1項に規定する通知カードをいう。以下同じ）の写し及び通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律施行規則（平成26年7月4日内閣府・総務省令第3号。以下「マイナンバー法施行規則」という。）で定められた確認書類の写し（以下この号において「本人確認書類」という。）ただし、対面で本人確認を行う場合については、本人確認書類の写しの添付は要しないものとする。）
- (5) その他法人が必要と認める書類

2 前項第2号から第4号までに掲げる提出書類の記載事項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。

(提出書類の利用目的)

第8条 法人は本規則及び関連諸規程に基づき提出された書類を、下記の目的のため利用する。

- (1) 採用の決定
- (2) 配属先の決定
- (3) 給与、退職金の決定
- (4) 給与、退職金の支払いに必要な手続き
- (5) 共済組合、雇用保険の加入・変更等に必要な手続き
- (6) 人事異動（出向の場合も含む。）

- (7) 人事考課
- (8) 健康管理
- (9) 表彰・懲戒
- (10) 退職・解雇
- (11) 災害補償
- (12) 福利厚生
- (13) 教育訓練
- (14) 前各号の他、法人の諸規程を実施するため必要な事項

2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当するときは、提出された書類を利用することができる。

- (1) 法令等の規定に基づき利用し、又は提供するとき。
- (2) 個人情報の本人の同意を得て利用し、若しくは提供し、又は個人情報の本人に提供するとき。
- (3) 出版、報道等により公にされている情報を利用し、又は提供するとき。
- (4) 個人の生命、身体又は財産を保護するため、緊急やむを得ないと認められるとき。
- (5) 法人で利用する場合又は国、独立行政法人等、地方公共団体若しくは他の地方独立行政法人に提供する場合において、事務に必要な限度で個人情報を使用し、かつ、当該個人情報を使用することについて相当な理由があると認められるとき。
- (6) 前各号に掲げる場合のほか、公益上の必要その他相当な理由があると法人が認めるとき。

(個人番号の利用目的)

第8条の2 法人は、第7条第1項第4号において収集した職員及び職員の扶養家族にかかる個人番号（マイナンバー法第2条第5項に規定する個人番号をいう。以下同じ）は、以下の目的で利用する。

- (1) 雇用保険の届出等に関する事務
- (2) 公立学校共済組合加入の届出等に関する事務
- (3) 健康保険・厚生年金保険加入の届出等に関する事務
- (4) 国民年金第3号被保険者の届出等に関する事務
- (5) 地方公務員災害補償法（昭和42年8月1日法律第121号）に基づく請求等に関する事務
- (6) 労働者災害補償保険法（昭和22年4月7日法律第50号）に基づく請求等に関する事務
- (7) 給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務
- (8) その他マイナンバー法第9条で定める業務

2 法人は、上記利用目的に変更がある場合には、速やかに、本人及び被扶養者に通知する。

(試用期間)

第9条 職員として採用された日から6ヵ月間は試用期間とする。ただし、本学が必要と認めた場合は、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、法人が必要と認めたときは、1年に至るまで延長することができる。

3 試用期間中又は試用期間満了時、法人が不適当と認めたときは、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。

(赴任)

第10条 赴任の命令を受けた職員及び新たに採用された職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等止むを得ない事情があり法人の承認を得た場合は、この限りでない。

(職員の配置)

第11条 職員の配置は、法人の業務上の必要、本人の適性等を考慮して行う。

第2節 評定

(勤務評定)

第12条 職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 昇任

(昇任)

第13条 職員の昇任は、選考により行う。

2 前項の選考は、勤務成績その他の能力の評価に基づいて行う。

第4節 異動

(異動)

第14条 職員は、業務上の都合により配置換、兼務又は出向を命ぜられることがある。

2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒否することができない。

第5節 休職

(休職の事由)

第15条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 職務に関連のあると認められる学術上の研究、調査等に従事する場合
- (4) 労働組合業務に専従する場合
- (5) その他、休職にすることが適当と認められる場合

2 試用期間中の職員には、前項の規定は適用しない。

(休職の期間)

第16条 前条第1項の休職（第2号を除く。）の期間は、3年（第4号に掲げる休職の場合は、7年。以下この条において同じ。）を超えない範囲内において、法人が定める。

2 前項の休職の期間が3年に満たない場合には、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2号の休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

(復職)

第17条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。ただし、第15条第1項第1号による休職については、医師等の診断書により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。

3 前項の規定により復職させる場合において、休職前の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合は、他の職務に従事させることがある。

第6節 退職

(退職)

第18条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て、法人から承認されたとき 法人が退職日と認めた日
- (2) 定年に達したとき 定年に達した日以後における最初の3月31日
- (3) 労働契約期間が満了したとき 労働契約期間満了の日
- (4) 休職の期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき 休職期間満了の日

(5) 死亡したとき 死亡日

(自己都合による退職手続)

第 19 条 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、文書をもって法人に申し出なければならない。

(定年)

第 20 条 職員の定年は、満 65 歳とする。

(役職定年)

第 20 条の 2 一般職員の役職定年については、公立大学法人奈良県立医科大学役職定年規程（以下、「役職定年規程」という。）（令和 5 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

(再任用)

第 21 条 第 20 条の規定により退職した職員（教員を除く。）については、別に定めるところにより再任用することができる。

第 7 節 降任及び解雇

(降任)

第 22 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) 勤務成績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 事業の縮小その他経営上やむを得ない事由がある場合
- (5) 役職定年規程第 3 条の規定に該当する場合

(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、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (3) 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場合

2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しく良くない場合
- (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) 前 2 号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を著しく欠く場合
- (4) 事業の縮小、組織の改廃その他やむを得ない業務上の都合により廃職又は剰員が生じ、配置換その他解雇を回避するための努力を尽くした場合であって、解雇の対象者について合理的な基準に基づいて選定し、かつ労使間での協議が整った場合
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(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若しく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) 労基法第 65 条に規定された産前産後の休業期間及びその後 30 日間

(3) 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）第 9 条第 2 項に規定された女性労働者が婚姻した場合又は同条第 3 項に規定された妊娠又は出産に関する事由に該当する場合

2 天変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制限除外認定を受けた場合は、前項の規定は適用しない。

（解雇予告）

第 25 条 法人は、職員を解雇するときは、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 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 前 2 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するものとする。

(1) 試用期間中の職員（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

(2) 第 43 条第 1 項第 4 号に定める懲戒解雇を行う場合で所轄労働基準監督署長の解雇制限除外認定を受けた場合

(3) 天変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制限除外認定を受けた場合

(4) 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で所轄労働基準監督署長の解雇制限除外認定を受けた場合

（退職後の責務）

第 26 条 職員が退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された職員は、在職中に知り得た秘密を漏らしてはならない。

（退職証明書の交付）

第 27 条 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には、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次に掲げる事項のうち、請求を受けた事項とする。

(1) 雇用期間

(2) 業務の種類

(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）

第 3 章 給与

（給与）

第 28 条 職員の給与については、公立大学法人奈良県立医科大学職員給与規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

第 4 章 服務

（誠実義務）

第 29 条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行しなければならない。

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 30 条 職員は、この規則及びこれに基づく関係規程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、法人がなすべき責を有する業務にのみ従事しなければならない。

（遵守事項）

第 31 条 職員は次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令、法人の規則及び規程に従い、かつ上司の職務上の命令に従わなければならない。
- (2) 法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。
- (4) 大学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で、喧騒、その他秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- (5) 法人の許可なく、大学内で集会、演説、宣伝又は文書画の配付、回覧、掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。

（ハラスメントの防止）

第 32 条 ハラスメントの防止等に関する措置は、公立大学法人奈良県立医科大学ハラスメントの防止等に関する規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（兼業）

第 33 条 職員が兼業を行おうとする場合は、公立大学法人奈良県立医科大学職員兼業規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところにより、法人の許可を得なければならない。

（職員倫理）

第 34 条 職員は、その職務に係る倫理を保持しなければならない。

第 5 章 勤務時間、休日、休暇等

（勤務時間、休日、休暇等）

第 35 条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、公立大学法人奈良県立医科大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（以下、「勤務時間規程」という。）（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（育児休業）

第 36 条 職員のうち、満 3 歳に満たない子等の養育を必要とする者は、育児休業の適用を受けることができる。

2 育児休業については、公立大学法人奈良県立医科大学職員育児休業等規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（介護休業）

第 37 条 職員のうち、介護を要する家族がいる者は、介護休業の適用を受けることができる。

2 介護休業については、公立大学法人奈良県立医科大学職員介護休業規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（修学休業）

第 38 条 職員のうち、当該職員の職務能力の向上のため、大学その他の教育施設において修学しようとするものは、修学休業の適用を受けることができる。

2 前項の修学休業については、公立大学法人奈良県立医科大学職員修学全部休業規程（平成 21 年 4 月 1 日）及び公立大学法人奈良県立医科大学職員修学部分休業規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（高齢者部分休業）

第 39 条 職員のうち、当該職員に係る定年退職日（第 20 条に規定する定年退職日をいう。以下この条において同じ。

）から 5 年遡った日後の日で、当該申請において示した日からその定年退職日までの期間中、一週間の勤務時間の一部について勤務しないこととしようとするものは、高齢者部分休業の適用を受けることができる。

2 高齢者部分休業については、公立大学法人奈良県立医科大学職員高齢者部分休業規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（短時間勤務）

第 39 条の 2 職員が、次のいずれかの事由により一週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下、「部分休

業」という。)又は一週間の勤務時間を短縮すること(以下、「短時間勤務」という。)を希望するときは、理事長にその旨を申し出ることができる。

- (1) 育児を行う場合
- (2) 家族の介護を行う場合
- (3) 負傷又は疾病により勤務時間規程第3条に定める所定勤務時間の勤務を行うことが難しい場合
- (4) 修学又は自己啓発を希望する場合
- (5) その他特に必要と認める場合

2 前項の規定による申出があった場合、理事長は、当該申出に係る部分休業又は短時間勤務を認めることができる。ただし、業務運営上著しい支障がある場合は、この限りでない。

3 前項の部分休業及び短時間勤務については、公立大学法人奈良県立医科大学職員の短時間勤務制度に関する規程(平成26年12月1日)の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第40条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 法人は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

3 法人は、個人情報(マイナンバー法第2条第3項に規定する個人情報をいう。以下同じ)及び特定個人情報(マイナンバー法第2条第8項に規定する特定個人情報をいう。以下同じ)等の保護管理を徹底するため、職員に対し個人情報及び特定個人情報等の適正な管理に関する研修を行う。

第7章 賞罰

(表彰)

第41条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 職務上特に顕著な功績があったとき
- (2) その他法人が必要と認めるとき

2 表彰についてその他必要な事項は別に定める。

(懲戒の事由)

第42条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分を行う。

- (1) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (2) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (3) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (4) 重大な経歴詐称をした場合
- (5) 正当な理由なく無断欠勤した場合
- (6) 正当な理由なく頻繁に遅刻、早退する等勤務を怠った場合
- (7) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (8) その他法令、この規則及び法人の定める規程等に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があった場合

(懲戒の種類)

第43条 懲戒は、前条各号に掲げる非違行為の程度に応じ、次の区分によるものとする。

- (1) 戒告は、将来を戒める。
- (2) 減給は、1日以上6か月以下の期間、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は、労基法第12条に規定する平均賃金の額の半日分を超えず、その総額が1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。

(3) 停職は、1日以上6か月以下の期間、勤務を停止する。その期間給与を支給しない。

(4) 懲戒解雇は、予告期間を設けず、また解雇予告手当を支払わないで即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の解雇制限除外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 職員の懲戒について必要な事項は、公立大学法人奈良県立医科大学職員懲戒規程（平成19年4月1日）の定めるところによる。

（訓告等）

第44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必要があるときには、訓告又は厳重注意等を行うことができる。

（損害賠償）

第45条 職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えたときは、前2条の規定とは別に、損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全及び衛生

（安全、衛生及び健康の確保に関する措置）

第46条 法人は、職員の心身の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

2 職員は、安全、衛生及び健康の確保について、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従うとともに、法人が行う安全、衛生及び健康の確保に関する措置に協力しなければならない。

3 安全、衛生及び健康の確保に関する取扱いは、この規則によるほか、別に定める公立大学法人奈良県立医科大学安全衛生管理規程（平成19年4月1日）による。

第9章 出張

（出張）

第47条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときは、速やかに出張先での業務内容を報告しなければならない。

（旅費）

第48条 出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、公立大学法人奈良県立医科大学職員等旅費規程（平成19年4月1日）の定めるところによる。

第10章 福利・厚生

（宿舍）

第49条 職員の宿舍の利用については、公立大学法人奈良県立医科大学職員宿舍規程（平成19年4月1日）の定めるところによる。

第11章 災害補償

（業務災害）

第50条 職員の業務上の災害については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところによる。

（通勤災害）

第51条 職員の通勤途上における災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

第12章 退職手当

（退職手当）

第52条 職員の退職手当については、公立大学法人奈良県立医科大学職員退職手当規程（平成19年4月1日）の定めるところによる。

第13章 職務発明等

（職務発明等）

第 53 条 職員の職務発明等については、公立大学法人奈良県立医科大学職務発明等規程（平成 19 年 4 月 1 日）の定めるところによる。

（公益通報者の保護）

第 54 条 公益通報者の保護については、公立大学法人奈良県立医科大学における公益通報に関する規程（平成 20 年 10 月 29 日）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（平成 20 年 10 月 29 日）

この規則は、平成 20 年 10 月 29 日から施行する。

附 則（平成 21 年 4 月 1 日）

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年 6 月 3 日）

この規則は、平成 27 年 6 月 3 日から施行し、平成 26 年 12 月 1 日から適用する。

附 則（平成 27 年 12 月 16 日）

1 この規則は、平成 27 年 12 月 16 日から施行し、平成 27 年 12 月 1 日から適用する。

2 改正後の第 7 条の規定については、附則第 1 項に定める施行日に第 3 条第 1 項の規定に該当する職員についても適用する。

この場合、同条第 1 項中「職員に採用された者」を「現に在職する職員」と読み替えるものとする。

附 則（令和 5 年 3 月 16 日）

1 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

2 令和 5 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間における一般職員への第 20 条の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、「満 65 歳」とあるのは、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

令和 5 年 4 月 1 日から 令和 7 年 3 月 31 日まで	令和 7 年 4 月 1 日から 令和 9 年 3 月 31 日まで	令和 9 年 4 月 1 日から 令和 11 年 3 月 31 日まで	令和 11 年 4 月 1 日から 令和 13 年 3 月 31 日まで
満 61 歳	満 62 歳	満 63 歳	満 64 歳

附 則（令和 5 年 3 月 30 日）

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。