

定年制職員（技術・事務系）就業規程

（平 2 5 規程第 8 1 号 平成 2 6 年 3 月 2 5 日）
改正 平 2 6 規程第 1 7 号 平成 2 6 年 1 1 月 2 8 日
平 2 6 規程第 4 2 号 平成 2 7 年 1 月 2 8 日
平 2 6 規程第 6 8 号 平成 2 7 年 3 月 3 1 日
平 2 7 規程第 2 9 号 平成 2 8 年 3 月 2 9 日
平 2 8 規程第 1 4 号 平成 2 9 年 2 月 1 日
平 3 0 規程第 9 号 平成 3 0 年 1 1 月 1 4 日
令 1 規程第 5 8 号 令和 2 年 1 月 1 5 日
令 1 規程第 7 6 号 令和 2 年 3 月 3 1 日
令 2 規程第 2 0 号 令和 2 年 9 月 8 日
令 2 規程第 3 0 号 令和 2 年 1 2 月 2 4 日
令 4 規程第 2 7 号 令和 4 年 1 0 月 1 日
令 4 規程第 5 2 号 令和 4 年 1 2 月 5 日
令 4 規程第 8 6 号 令和 5 年 3 月 3 1 日
令 5 規程第 2 2 号 令和 5 年 1 1 月 1 日
令 6 規程第 3 0 号 令和 6 年 7 月 2 5 日
令 6 規程第 8 2 号 令和 7 年 3 月 3 1 日
令 7 規程第 3 0 号 令和 7 年 1 0 月 1 日
令 7 規程第 4 5 号 令和 7 年 1 0 月 1 4 日
令 7 規程第 6 9 号 令和 8 年 3 月 4 日

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規程は、労働基準法（昭和 2 2 年法律第 4 9 号）第 8 9 条第 1 項の規定に基づき、国立研究開発法人海洋研究開発機構（以下「機構」という。）において人事制度規程（平 1 8 規程第 4 1 号）第 2 条第 2 号ウに定める技術職、工に定める海事職、オに定める海技職（学術研究船船員就業規程（平 1 6 規程第 1 1 号）の適用を受ける者を除く。）カに定める事務職及びキに定める事務専門職に従事する定年制職員の就業に必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

（定年制職員の定義）

第2条 この規程において「定年制職員」とは、雇用期間を定めずに機構の業務に従事する者（以下単に「職員」という。）をいう。ただし、他の規程等で就業に関して定められている者については、この規程を適用せず、別に定めるところによる。

第2章 服務

（服務）

第3条 職員は、職務上の責務を自覚し、機構の目的達成のため職務の遂行に当たっては、規律を遵守し、誠実に職務に専念しなければならない。

（職員の倫理）

第4条 職員が遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、役職員倫理規程（平18規程第17号）に定めるところによるものとする。

（職場の秩序維持）

第5条 職員は、上司の許可を得ないで、みだりに勤務を離れてはならない。

2 職員は、みだりに欠勤し、遅刻し、又は早退してはならない。

3 職員は、みだりに他人を職場に立ち入らせてはならない。

4 職員は、職場において、他の職員の執務を妨げ、その他秩序を乱す言動をしてはならない。

5 職員は、施設内において、許可なく集会、宣伝、掲示又はビラの配布、貼付等を行ってはならない。

6 職員は、ハラスメントの防止等に関する規程（平23規程第21号）に定める義務を全うし、職場の秩序維持に努めなければならない。

（職権濫用の禁止）

第6条 職員は、職務上の権限を濫用してはならない。

2 職員は、職務上の地位を私のために利用し、又はその利用を提供してはならない。

（秘密の厳守）

第7条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

2 職員は、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合は、事前に理事長の許可を得なければならない。

(金銭の授受)

第 8 条 職員は、職務に関して直接たると間接たるとを問わず、不正又は不当に金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束し、その他これに類する行為をし、又はこれらの行為に関与してはならない。

(信用失墜行為の禁止)

第 9 条 職員は、機構の信用を傷つけ、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。

第 3 章 勤務時間、休憩時間及び休日

(所定就業日及び所定就業時間)

第 10 条 職員の所定就業日は第 14 条に定める休日を除く日とする。

- 2 職員の所定就業時間は 1 日 7 . 7 5 時間とする。
- 3 1 週間の起算日は、日曜日とする。

(始業・終業時刻)

第 11 条 職員の勤務時間の始業時刻は午前 9 時とし、終業時刻は午後 5 時 30 分とする。

- 2 所属長は、業務上必要がある場合、その他機構が認める場合には、前条第 2 項に定める所定就業時間を変更しない限りにおいて、前項の始業時刻及び終業時刻を変更し、勤務をさせること(以下「時差勤務制」という。)がある。
- 3 時差勤務制の適用範囲、適用対象者その他必要な事項については、別に規則で定める。

(休憩時間)

第 12 条 職員の休憩時間は 45 分間とする。

- 2 前項の休憩時間を付与する時間帯は、午後 0 時 15 分から午後 1 時 00 分までとする。
- 3 1 日の勤務時間が 6 時間を超えない場合は、第 1 項に定める休憩時間を付与しないことができる。
- 4 1 日の勤務時間が 8 時間を超える場合は、第 1 項に定める休憩時間に加えて 15 分間の休憩時間を勤務時間の途中に付与する。
- 5 前項の休憩時間を付与する時間帯は、午後 5 時 45 分から午後 6 時 00 分までとする。
- 6 前条第 2 項に定める時差勤務制、第 12 条の 2 第 1 項に定める裁量労働制、第 13

条の2第1項に定めるフレックスタイム制及び第13条の3に定める事業場外労働のみなし労働時間制のいずれかによる勤務をさせる場合、業務上必要がある場合又は職員が時間単位若しくは半日単位の年次有給休暇を取得し前条第1項に定める始業・終業時刻によらず勤務する場合は、第2項及び前項に定める以外の時間帯に休憩時間を付与することがある。また、第13条第1項に定める変形労働時間制による勤務をさせる場合は、1か月単位の変形労働時間制勤務に関する規則(平19規則第10号)第9条のただし書の規定により、第2項及び前項に定める以外の時間帯に休憩時間を付与することがある。

(裁量労働制)

第12条の2 第10条、第11条及び前条の定めにかかわらず、職員に対し、裁量労働制を適用することができる。

2 裁量労働制の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

(変形労働時間制)

第13条 業務上必要があるときは、第10条から第12条並びに第14条の規定にかかわらず、労働基準法第32条の2又は第32条の4の定めるところにより労使協定を締結し、変形労働時間制による勤務を命ずることがある。ただし、妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員が請求した場合には、変形労働時間制は適用しない。

2 変形労働時間制の手続き、休日及び勤務時間等の取扱いに関する事項は、別に規則で定める。

(フレックスタイム制)

第13条の2 第10条第2項及び第11条第1項の定めにかかわらず、フレックスタイム制の適用の対象とした職員の始業及び終業の時刻は当該職員の決定に委ねる。

2 フレックスタイム制の実施に必要な事項は、別に規則で定める。

(事業場外労働のみなし労働時間制)

第13条の3 職員が、就業時間の全部又は一部について事業場外で業務を行った場合において、就業時間を算定することが困難なときは、所定の就業時間を勤務したものとみなす。ただし、本文の規定を適用する場合は、所属長は、あらかじめ人事部長に協議するものとする。

2 前項本文の規定にかかわらず、事業場外で当該業務を行うために所定の就業時間を超えて勤務することが必要な場合においては、当該業務に通常必要とされる時間を勤務したものとみなす。

3 前項の場合において、あらかじめ、所定の就業時間を超えて勤務することが必要であるとして労使協定を締結したときは、労使協定で定めた時間を勤務したものとみなす。

(裁量労働制と事業場外労働のみなし労働時間制との調整)

第13条の4 第12条の2の規定により裁量労働制の適用を受ける職員が前条に規定する要件に該当するときは、前条の規定を適用する。

(休日)

第14条 職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 日曜日

(2) 土曜日

(3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日

(4) 年末年始(12月29日から翌年1月3日まで)

(5) その他特に機構が指定する日

2 前項の休日のうち、労働基準法第35条第1項に定める法定休日は、第1号の休日とし、その他の休日を法定外休日とする。

(休日の振替)

第15条 前条の規定にかかわらず、業務上必要があるときは、所属長の命により休日を振替えることができる。

第4章 時間外勤務

(時間外勤務)

第16条 業務上必要があるとき又は非常災害その他避けることのできない事由によって臨時に必要があるときは、第10条第2項に規定する勤務時間を超えて勤務させ、又は第14条に規定する休日に勤務を命ずることができる。

(妊産婦の時間外勤務、休日の勤務及び深夜の勤務)

第17条 妊娠中の女性職員又は産後1年を経過しない女性職員が請求した場合には、当該女性職員は、時間外勤務、休日の勤務及び午後10時から翌日午前5時までの間における勤務を命ぜられない。

(妊産婦の保健指導又は健康診査及び母性健康管理)

第18条 妊娠中の女性職員又は産後1年を経過しない女性職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診

査を受けるための申請を行った場合には、当該女性職員は、必要と認められる時間について勤務を免ぜられる。

2 前項の保健指導又は健康診査に基づく指導事項について、女性職員から申請があった場合には、当該女性職員は、必要と認められる時間について勤務を免ぜられ又は業務を軽減される。

3 妊産婦の保健指導又は健康診査及び母性健康管理に係る詳細な事項は、別に細則で定める。

第5章 出勤及び欠勤

(出勤及び欠勤)

第19条 職員は、出勤及び退勤するときは、出勤簿に必要事項を記載しなければならない。

2 職員が業務のため通常の勤務場所以外にて勤務するとき、又は欠勤、遅刻、早退若しくは私用のため外出するときは、あらかじめ所定の手続きを経て所属長の許可を受けなければならない。ただし、緊急やむを得ないときは、事後すみやかに許可を受けなければならない。

3 前項の場合において、傷病(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害は除き、同項第3号に規定する通勤災害を含む。以下「私傷病」という。)を理由とする欠勤が暦日7日以上になるときは、医師の診断書を提出するものとする。ただし、暦日7日未満であっても職員給与規程(平16規程第13号)第34条に定める給与補償を受ける場合には、同様とする。

4 私傷病による欠勤の日数について、その直前に欠勤の期間がある場合においては、当該期間の最終日の翌日から起算して暦日180日以内に再び欠勤に至ったときには、私傷病が同一か否かにかかわらず、直前の期間における欠勤の日数と合算した日数とする。

(無断欠勤)

第20条 職員が欠勤に際し、前条第2項及び第3項の手続きを怠った場合は、無断欠勤として扱う。

(在宅勤務)

第20条の2 職員は、通常の勤務場所によらず在宅勤務を実施することができる。

2 機構は、非常災害その他避けることのできない事由によって臨時に必要なときは、職員に在宅勤務の実施を要請し、または命ずることができる。

3 在宅勤務の実施に関してこの規程に定めのない事項は、別に規則で定める。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第21条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別有給休暇とする。

(年次有給休暇)

第22条 機構は、毎年度4月1日に、4月1日から翌年3月31日までの期間を対象として20日の年次有給休暇（以下「年次休暇」という。）を付与する。ただし、職員が採用された年度の年次休暇は、次のとおりとし、採用日に付与する。

採用月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年休日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	6日	4日	2日	1日

2 前項により年次休暇が付与された日から1年以内に取得しなかった年次休暇は、付与された日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。繰り越すことができなかった未取得分の年次休暇の取扱いについては、別に規則で定める。

3 第1項の規定にかかわらず、人事交流に基づき国等の機関から引き続いて職員となった者の年次休暇については、別に細則で定める。

4 年次休暇の時間単位の取得については、労働基準法第39条4項に基づき、5日を限度とし、取扱いについては別に規則で定める。

5 年次休暇の半日単位の取得については、別に細則で定める。

(年次休暇の届出)

第23条 職員は、前条の年次休暇を取得する場合は、あらかじめその日（時間単位又は半日単位の取得の場合は、その日及び取得時間帯）を明示し、所属長に届け出なければならない。

2 前項の場合において、事業の正常な運営を妨げる場合は、所属長は職員の年次休暇を取得する日（時間単位又は半日単位の取得の場合は、その日及び取得時間帯）を変更することができる。

(年次休暇の時季指定)

第23条の2 機構は、第22条第1項に規定する年次休暇の付与日数が10日以上の職員に対しては、当該職員の有する年次休暇日数のうち5日（前条の規定により取得した日数がある場合には、当該日数分を除く。）について、同項により年次休暇が付与された日の属する事業年度の末日までの間において、あらかじめ時季を指定して取得させるものとする。

2 前項に規定による時季の指定に当たり、機構は、あらかじめ時季指定による年次休暇であることを明らかにした上で、その時季について当該職員の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない。

(年次休暇への振替)

第24条 第19条第2項の規定により届け出た欠勤日は、第22条に定めた年次休暇の範囲内で当該職員の希望により年次休暇に振替えることができる。ただし、欠勤最終日から2勤務日以内に届け出なければならない。

(特別有給休暇)

第25条 機構は、職員の請求に基づき、次表左欄に掲げる事由に該当するときは、次表右欄に定める日数(本人が出産するときを除き労働日による日数)を特別有給休暇(以下「特別休暇」という。)として付与するものとし、特別休暇の取得に関わる具体的な事項については、別に規則で定める。

事由	休暇日数又は時間数
(1) 本人が結婚するとき	5日以内
(2) 子が結婚するとき	2日以内
(3) 兄弟姉妹が結婚するとき	1日
(4) 父母、配偶者(婚姻の届出をしない事実上婚姻関係にある者を含む。以下本項中同じ。)および子が死亡したとき	葬祭を主催するもの 7日以内 その他のもの 4日以内
(5) 祖父母、兄弟姉妹、配偶者の父母が死亡したとき	葬祭を主催するもの 2日以内 その他のもの 1日以内
(6) 本人が出産するとき	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間) 産後8週間
(7) 配偶者が出産するとき	3日以内
(8) 職員の配偶者が出産する場合であって、当該出産により出生する子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき	5日以内
(9) 女性で生理日において勤務することの著しく困難であるとき	2日以内

<p>(1 0) 骨髄移植のため骨髄液の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行うとき若しくは当該申出に伴い必要な検査等を受けるとき、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、当該提供に伴い必要な検査等を受けるとき若しくは入院するとき</p>	<p>必要日数又は時間</p>
<p>(1 1) 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子を含む。以下「小学校第3学年修了前の子」という。)を養育する職員が、小学校第3学年修了前の子について、次の事由に該当するとき</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話を行うこと、又は予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。)が必要とき ・感染症予防に伴う学級閉鎖があったとき(保育所等における準ずるものを含む。) ・感染症による出席停止を受けたとき(保育所等における準ずるものを含む。) ・教育又は保育にかかる行事(子の入園式、卒園式、入学式、授業参観、運動会等を含む。)に参加するとき 	<p>1事業年度に5日以内 (養育する小学校第3学年修了前の子が2人以上の場合は10日以内)</p>
<p>(1 2) 同居者又は近隣の者が感染症のため職員が出勤停止命令をうけて勤務に服しないとき</p>	<p>必要日数又は時間</p>
<p>(1 3) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭す</p>	<p>必要日数又は時間</p>

る場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	
(14) 自発的に、かつ報酬を得ないで別に定める社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、業務に支障がないと認められるとき	1事業年度に5日以内
(15) 災害その他特別の事由によるとき	必要日数
(16) 職員が不妊治療に係る入通院や説明会に参加するとき(自宅又は職場と医療機関等との間の必要と認められる移動を含む。)	1事業年度に5日以内 (ただし、体外受精及び顕微授精に係る通院等である場合にあっては、10日の範囲内)
(17) 介護休業に関する規則(平16規則第65号)第2条第2項に定める要介護状態の家族の介護を行うとき	1事業年度に5日以内(要介護状態の対象家族が2人以上の場合は10日以内)

2 前項の表に定める(4)及び(5)においては、旅行を必要とするときは、それぞれ特別休暇として与えられる日数に往復所要日数を加算する。

3 職員がボランティア活動に参加する場合の特別休暇の取扱いについては、別に細則で定める。

4 ワーク・ライフ・バランス特別休暇については、別に規則で定める。

5 永年勤続休暇については、別に規則で定める。

(育児時間)

第26条 生後満1年に達しない子を育てる職員は1日2回、1回30分以内の育児時間を取得することができる。

第7章 出張

(出張)

第27条 所属長は、業務上必要があるときは、職員に出張を命ずることができる。

2 外国へ出張した職員は、別に定める細則に基づき報告を行うものとする。

(旅費)

第28条 出張を命じられた職員には、旅費規程(平16規程第47号)に定めるところ

るにより旅費を支給する。

第8章 給与

(給与)

第29条 職員の給与は、職員給与規程(平16規程第13号)に定めるところによる。

第9章 任免

(採用)

第30条 職員の採用は、公募を原則とし、選考試験の結果を踏まえ、決定する。ただし、理事長が必要と認める場合には、公募によらず採用することができる。

(試用期間)

第31条 新たに採用された職員については、採用の日から6か月間を試用期間(職員としての適格性を判断するために解約権を留保した雇用契約の期間)とする。ただし、職員としての適格性を判断するために人事部長が必要と認める場合は、本人に通知のうえ、採用の日から起算して9か月を超えない範囲で試用期間を延長することができる。

2 前項の規定にかかわらず、人事部長が必要と認める職員については、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

3 機構は、試用期間中に、職員の業務遂行能力、健康状態、勤怠状況、勤務成績等を総合的に評価し、職員として十分な適格性を有すると認めた場合は、当該職員を本採用とし、辞令を交付する。

4 機構は、試用期間中又は試用期間満了時において、前項に規定する評価を行い、職員としての適格性を欠くと認めた場合は、当該職員を本採用としない。

5 試用期間中であり、かつ、採用の日から起算して14日以内の職員は、予告なしに解雇できる。

6 試用期間は、勤務年数に通算する。

(提出書類)

第32条 新たに職員に採用された者は、次の書類を機構に提出しなければならない。ただし、職員が直近において機構に雇用されていた場合等その他相当の事由がある場合は、機構は次の書類の全部又は一部の提出を免除することがある。

(1) 履歴書

(2) 誓約書

(3) 最終学歴を証明できる書類

(4) その他人事管理上必要とする書類

2 職員は、前項の書類の記載事項に変更を生じたときは、必要な事項を記載した書類を速やかに機構に提出しなければならない。

(異動)

第33条 機構は、業務上、必要がある場合は、転勤、出向、従事する業務の変更その他の異動を命ずることがある。職員は、発令された人事異動については、正当な理由がないかぎりこれを拒むことはできない。

2 転勤又は出向を命ぜられたときは、通知を受けた翌日から次の期間内に赴任しなければならない。ただし、事情によりあらかじめ許可を受けたときは、この限りでない。

(1) 住居の移転を伴う家族同伴赴任の場合 7日

(2) " 単独赴任の場合 4日

(3) " 伴わない赴任の場合 1日

3 出向に関する職員の定義その他必要な事項については、別に定める。

(軽業)

第34条 職員の健康保持のため、1日の勤務時間の軽減(以下「軽業」という。)を命ずることがある。軽業に関する内容及び必要な事項については、別に細則で定める。

(昇格)

第35条 職員の昇格については人事制度規程に定める。

(降格)

第36条 職員の降格については人事制度規程に定める。

(休職)

第37条 職員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずることができる。

(1) 私傷病による欠勤の日数が暦日180日を超えるとき。

(2) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(3) その他休職を必要とする事由があるとき。

(休職期間)

第38条 前条の規定による休職の期間は、次の各号に定めるところによる。

(1) 前条第1号の事由による場合は、療養を要する程度に応じ、同一傷病か否かにかかわらず、一の休職の期間につき暦日730日以内とする。ただし、特別の事由があるときは、暦日365日以内の期限を限ってこれを延長することができる。

(2) 前条第2号の事由による場合は、当該事案に関する判決が確定するまでの期間とする。

(3) 前条第3号の事由による場合は、その都度定める。

(欠勤及び休職の日数の上限)

第38条の2 第19条第4項で規定する欠勤の日数又は前条第1号で規定する休職の日数は、それらを合算して在職期間を通じて暦日1825日を上限とする。

2 がん、心臓疾患、脳血管疾患、糖尿病、その他機構が認める疾病(当該疾病にかかることにより長期にわたり療養が必要となるものをいう。(以下、「がん等」という。))の治療のため、欠勤又は休職を必要とする場合には、前項の日数に暦日730日を限度として必要な日数を加えることができる。

(欠勤及び休職期間中の取扱い)

第38条の3 機構は、欠勤又は休職の必要性を判断するため、当該期間中は3か月に1回以内の頻度で医師の診断書の提出を求めることができる。

2 前項において、正当な事由なく提出がなされなかった場合に相当な期間をもって督促してもなお提出されなかったときには、無断欠勤として取り扱うものとする。

3 機構は、欠勤又は休職中の職員に対し、欠勤又は休職に係る事由の継続、生活状況、健康状態、主治医の意見、その他必要な事項について、復職の可否判断に必要な範囲内で報告を求めることができる。この場合において、機構が必要と認めるときは、人事部担当者又は産業医等との面談を指示することができる。

4 前項において、欠勤又は休職中の職員は、その求めに対して誠実に対応しなければならない。

5 私傷病を理由とする欠勤又は休職の期間は、当該傷病の治療に専念しなければならない。治療の目的から逸脱する行為、必要な連絡・報告を怠る行為、又は機構の信頼を損なうような行為等が認められた場合には、欠勤又は休職期間が満了したものとみなし、直ちに出勤又は復職を命じるものとする。

(復職)

第39条 職員が、第37条の規定により休職を命ぜられ、第38条に定める休職期間が満了する前にその休職事由が消滅し、又は第38条の2に定める休職期間が上限日数に達する前にその休職の事由が消滅し、かつ、理事長が適当であると認めるときは、復職を命ずることができる。

2 職員が前項の規定による復職の日から起算して暦日180日以内に再び欠勤したときは、復職を取り消し、当該欠勤を休職とみなし、私傷病が同一か否かにかかわらず、直前の休職期間における休職の日数に合算する。

3 第37条第1号の事由により休職を命じられた者が復職するときは、医師の診断書を提出しなければならない。この場合において、医師については機構が指定することができる。

(産前産後の休業)

第39条の2 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性職員が休業を請求したときは、出産の日まで休業させるものとする。

2 出産した女性職員は、出産の日の翌日から8週間は、就業してはならない。ただし、産後6週間を経過した女性職員が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児休業等)

第40条 職員の育児休業、出生時育児休業、育児のための時間外勤務の免除、育児のための時間外勤務の制限、育児のための深夜業の制限及び育児のための短時間勤務に関することは、別に規則で定める。

(介護休業等)

第41条 職員の介護休業、介護のための時間外勤務の制限、介護のための深夜業の制限及び介護のための短時間勤務に関することは、別に規則で定める。

(配偶者同行休業)

第41条の2 職員の配偶者同行休業に関することは、別に規則で定める。

(退職事由)

第42条 職員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

(1) 退職を願い出て承認されたとき。

(2) 第38条に規定する休職期間が満了し、又は第38条の2に規定する上限日数に達し、復職しなかったとき。

(3) 定年に達したとき。

(4) 本人が死亡したとき。

(5) 機構が募集する早期退職に応じ、退職を申し出て承認されたとき。

(依願退職)

第43条 職員が退職を希望するときは、退職しようとする日から2週間前までに退職願を提出しなければならない。

2 前項の場合において、承認があるまでは、その職務に従事しなければならない。

(定年退職)

第 4 4 条 職員の定年については、定年の実施に関する細則 (平 1 6 細則第 9 0 号) に定めるところによる。

2 機構の業務運営上必要があるときは、満 6 0 歳に達した日 (誕生日の前日) の属する事業年度の末日の翌日以降、期限を限り有期雇用契約の職員として在職させることができる。

(早期退職)

第 4 4 条の 2 第 4 2 条第 5 号に規定する早期退職の募集について必要な事項は、別に規則で定める。

(解雇)

第 4 5 条 職員が次の各号の一に該当したときは、解雇することができる。

- (1) 勤務実績が不良で、かつ、改善の見込みがないとき。
- (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とき。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。
- (4) 3 か月間に無断欠勤 1 5 日以上になったとき。
- (5) 機構の許可なしに他に転職し、又は自己の業務を営むに至ったとき。
- (6) 機構の業務上やむを得ない都合によるとき。
- (7) 第 6 6 条第 5 号に規定する懲戒解雇の処分を受けたとき。
- (8) 試用期間中の職員が、第 3 1 条第 4 項の規定に該当したとき。
- (9) その他前各号に準ずる相当の事由があるとき。

(解雇予告)

第 4 6 条 前条により解雇する場合は、3 0 日前に本人に予告するか、又は平均賃金の 3 0 日分の予告手当を支給する。

2 前項による解雇予告の日数は、1 日について平均賃金の 1 日分を支給してその日数を短縮することができる。

3 職員の解雇予告手当の算定の基となる平均賃金は、労働基準法第 1 2 条の規定により算定する。

4 当該職員が、解雇の予告を受けた日から、退職の日までにおいて、当該解雇の理由を記載した文書 (以下「退職証明」という。) の交付を請求した場合においては、遅滞なく、これを交付するものとする。

5 前項の退職証明には、当該職員が請求した事項のみを記入するものとし、請求しない事項については、記入してはならない。

(解雇の制限)

第 4 7 条 職員が、業務上の傷病による療養のため、休業する期間及びその後 3 0 日間並びに第 2 5 条表中の第 6 号に規定する産前産後の特別休暇の期間、第 3 9 条の 2 に規定する産前産後の休業期間及びその後 3 0 日間は解雇しない。ただし、業務上の傷病に係る療養開始後 3 年を経過した日において、労働者災害補償保険法 (昭和 2 2 年法律第 5 0 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、又は天災事変等の事由のために、事業の継続が不可能となった場合は、この限りではない。

(退職金)

第 4 8 条 職員の退職手当は、職員退職手当支給規程 (平 1 6 規程第 1 5 号) に定めるところによる。

第 1 0 章 安全及び衛生

(安全)

第 4 9 条 職員は、災害予防のため職場の整理、整頓に努め、別に定める安全に関する諸規程を守り、相互に協力し災害予防に努めなければならない。

(衛生)

第 5 0 条 職員は、別に定める衛生に関する諸規程を守り、衛生管理者が保健衛生上必要と認める措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第 5 1 条 職員は、機構が毎年定期的に、又は随時に行う健康診断を受けなければならない。

2 前項の結果に基づき、勤務時間の制限、配置換、治療、その他職員の健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(人間ドック)

第 5 2 条 職員が自主的に人間ドックを受ける場合の勤務の取扱いに必要な事項は、別に細則で定める。

(職員の健康)

第 5 3 条 職員は、常に自己の健康に留意し、その保持増進を図るものとする。

2 機構は、職員の健康保持が危惧される場合は、業務上必要な範囲において産業医との面談又は適切な医療機関で受診することを命ずることができる。

(就業の禁止)

第54条 職員が次の各号の一に該当するときは、出勤停止を命ずることができる。

(1) 躁うつ病その他精神疾患にかかり、就業させることが不相当と認められるとき。

(2) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第18条に規定する就業が制限される感染症に感染したとき又はその疑いがあるとき。

(3) 就業すると病勢の増進するおそれのあるとき。

(感染症の届出)

第55条 職員は、同居者若しくは近隣の者が前条第2号に該当する感染症にかかり、又はその疑いがあるときは、直ちに所属長及び衛生管理者に届け出てその指示を受けなければならない。

第11章 災害補償

(療養補償)

第56条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、労働基準法の定めるところに従い必要な療養を行い、又は必要な療養費を負担する。

2 前項の負傷又は疾病による欠勤は、出勤として扱う。

(障害補償)

第57条 職員が業務上負傷し又は疾病にかかり、治ったとき身体に障害が存する場合においては、その障害の程度に応じて労働基準法に定めるところに従い、障害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第58条 職員が業務上死亡したときは、労働基準法に定めるところに従い、遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持していた者に対し遺族補償を行い、葬祭を行う者に対し葬祭料を支払う。

(打切補償)

第59条 機構は、第57条の規定により障害補償を受ける職員が、療養開始後3年を

経過しても負傷又は疾病が治癒しない場合には、労働基準法第81条の定めるところにより打切補償を行い、その後はこの規程による補償を行わないことがある。

(補償の免責)

第60条 この章に定める補償を受けるべき職員が同一の事由について、労働者災害補償保険法に基づいてこの規程に定める補償に相当する保険給付を受ける場合には、その価格の限度額において、その補償を行わない。

第12章 教育訓練

(教育訓練)

第61条 職員は、常に自ら研鑽し、能力の向上に努めなければならない。

2 機構は、業務に関する必要な知識及び技能の向上等を目的として、細則に定めるところにより、研修その他の人材育成施策を行う。

3 職員は、研修その他前項の人材育成施策に参加することを命ぜられた場合には、これに参加しなければならない。

第13章 許可及び届出事項

(許可及び届出事項)

第62条 職員は、次の各号に掲げる行為をしようとするとき、又は諸規程に定める許可を必要とする事項については、あらかじめ許可を受けなければならない。

(1) 自己の業務を営み、又は業務を兼務し、若しくは他の業務に自己の名義を貸与するとき。

(2) 業務以外の目的で機構の敷地、建物、施設又は物品を使用するとき。

(3) 業務に関し講演、出版又は寄稿するとき。

2 職員は、公職に立候補し又は就任し若しくは退任するとき、又は諸規程に定める届出を必要とする事項については、あらかじめ届け出なければならない。

3 届出の様式は、別に細則で定める。

(研究成果の発表及び取扱い)

第63条 職員は、研究成果を発表しようとするときは、あらかじめ所属長の承認を得て、届け出なければならない。

2 その他、研究成果の取扱いについては職務発明等活用規程(平19規程第107号)による。

第14章 表彰及び懲戒

(表彰の対象及び方法)

第64条 理事長は、別に定める細則により、職員に対して表彰を行う。

(懲戒の対象)

第65条 職員が次の各号の一に該当する行為をしたときは、その情状により懲戒処分を行う。

- (1) この規程及び諸規程に違反したとき。
- (2) 業務上の義務を怠り、又はこれに違反したとき。
- (3) 機構の秩序規律を乱す行為をしたとき。
- (4) 履歴を詐称し、その他不正な方法を用いて採用されたことが判明したとき。
- (5) 機構の名誉を損ない、又は職員の体面を汚す行為のあったとき。
- (6) 刑事事件に関する法令に違反して拘禁刑以上の刑に処せられたとき。
- (7) 前各号に準ずる相当の事由があるとき。

(懲戒の種類)

第66条 懲戒は、次の5種類とする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ、給与を減額する。ただし、1回の額が労働基準法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えないものとし、また、その総額が一給与支払期における給与総額の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、1日以上6か月以下の期間を定めて、出勤を停止する。この場合において、当該期間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨退職 期限を定めて退職願の提出を勧告し、即時に退職を求める。これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当は支給しない。

(懲戒の手続き及び詳細)

第67条 懲戒の手続き及び詳細については別に規則で定める。

(損害賠償)

第68条 職員が故意又は重大な過失によって、機構に損害を及ぼしたときは、情状によりその損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第15章 その他

(証明書の交付)

第69条 職員は機構に対し、自身の在職、退職、給与等に関する事項の証明書の交付を請求することができる。

2 前項に定める証明書の発行に係る詳細については別に細則で定める。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平26規程第17号)

この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則 (平26規程第42号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平26規程第68号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平27規程第29号)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (平28規程第14号)

この規程は、平成29年2月1日から施行する。

附 則 (平30規程第9号)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令1規程第58号)

この規程は、令和2年1月15日から施行する。

附 則 (令1規程第76号)

1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

2 人事制度規程附則(令1規程第74号)第2項に基づき技術職から准研究職に移行する職員のうち、移行の前日においてこの規程を適用されていた職員には、移行後においてもこの規程を引き続き適用する。

附 則（令 2 規程第 2 0 号）

この規程は、令和 2 年 1 0 月 1 日から施行する。

附 則（令 2 規程第 3 0 号）

この規程は、令和 3 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（令 4 規程第 2 7 号）

この規程は、令和 4 年 1 0 月 1 日から施行する。

附 則（令 4 規程第 5 2 号）

この規程は、令和 4 年 1 2 月 5 日から施行する。

附 則（令 4 規程第 8 6 号）

この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令 5 規程第 2 2 号）

この規程は、令和 5 年 1 1 月 1 日から施行する。

附 則（令 6 規程第 3 0 号）

- 1 この規程は、令和 6 年 8 月 1 日から施行する。ただし、第 1 9 条第 4 項、第 3 8 条第 1 号、第 3 8 条の 2 及び第 3 9 条第 2 項の規定は、令和 7 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 前項ただし書きの規定は、施行日以後に新たに欠勤又は休職する者について適用し、施行日前に欠勤又は休職した者については、なお従前の例による。

附 則（令 6 規程第 8 2 号）

この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令 7 規程第 3 0 号）

この規程は、令和 7 年 1 0 月 1 日から施行する。

附 則（令 7 規程第 4 5 号）

- 1 この規程は、令和 7 年 1 1 月 1 日から施行する。
- 2 第 6 5 条に規定する拘禁刑以上の刑には、刑法等の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 6 7 号）第 2 条の規定による改正前の刑法（明治 4 0 年法律第 4 5 号）第 9 条に規定する懲役及び禁錮を含むものとする。

附 則（令7規程第69号）

この規程は、令和8年4月1日から施行する。