

# 国立研究開発法人物質・材料研究機構 任期制職員就業規則

平成18年3月28日  
18規程第47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、国立研究開発法人物質・材料研究機構（以下「機構」という。）と期間の定めのある雇用契約を締結した者のうち、第3条第1項に掲げる者（以下「任期制職員」という。）及び第3条第2項に掲げる労働契約法第18条第1項に基づき期間の定めのない労働契約への転換を行った者（以下「無期労働契約転換職員」という。）の待遇に関する基準及び服務規律等就業に必要な事項を定めることを目的とする。

2 任期制職員及び無期労働契約転換職員の就業に関し、この規則に定めのない事項は、労基法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、国立研究開発法人物質・材料研究機構法（平成11年法律第173号）第15条の業務に従事する者のうち、任期制職員及び無期労働契約転換職員に適用する。

### (任期制職員及び無期労働契約転換職員の種類)

第3条 任期制職員を次に掲げる種類に区分する。

- (1) 招聘研究員  
顕著な研究業績を有し、特に優れた研究者であることが認められる者であって、その高度な知識や経験を活かして、機構の招聘に応じて研究活動を行う者
- (2) 特任研究員  
十分な専門知識・経験を蓄積して、自立した研究者としての能力を有し、研究活動を行う者
- (3) 博士研究員  
博士の学位を取得している者であって、次にテニュアの職を目指して、研究活動を行う者
- (4) I C Y S 研究員  
博士の学位を取得している者であって、自立した研究者としての能力を有し、次に機構のテニュアの職を目指して独立した研究活動を行う者
- (5) N I M S ジュニア研究員  
大学院の学生、大学院への入学が決定している者又は大学院を単位取得退学後1年以内に学位取得が見込める者であって、上長の指導を受けて研究活動を行う者
- (6) 招聘エンジニア  
エンジニアとして顕著な業績を有し、特に優れたエンジニアであることが認められる者であって、その高度な知識や経験を活かして、共通的で専門的な研究支援、成果普及の促進又は研究基盤構築を行う者

- (7) 特任エンジニア  
共通的で専門的な研究支援、成果普及の促進又は研究基盤構築を行う者
- (8) テクニカルスタッフ  
研究の支援業務を行う者
- (9) 特任専門職  
十分な専門知識・経験を有し、主として研究開発又はそれに関連する企画の立案、資金調達、運営管理等の専門的業務を行う者
- (10) 特定専門職  
十分な専門知識・経験を有し、主として組織の管理及び運営に係る専門的業務を行う者
- (11) オフィススタッフ  
事務の支援業務を行う者
- (12) 嘱託職員  
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき機構の定年退職者又は満年齢60年に達した日以後に機構を退職した者から再雇用される者

2 無期労働契約転換職員を次に掲げる種類に区分する。

- (1) 特任研究員（無期契約）  
十分な専門知識・経験を蓄積して、自立した研究者としての能力を有し、研究活動を行う者
- (2) 特任エンジニア（無期契約）  
共通的で専門的な研究支援、成果普及の促進又は研究基盤構築を行う者
- (3) テクニカルスタッフ（無期契約）  
研究の支援業務を行う者
- (4) 特任専門職（無期契約）  
十分な専門知識・経験を有し、主として研究開発又はそれに関連する企画の立案、資金調達、運営管理等の専門的業務を行う者
- (5) 特定専門職（無期契約）  
十分な専門知識・経験を有し、主として組織の管理及び運営に係る専門的業務を行う者
- (6) オフィススタッフ（無期契約）  
事務の支援業務を行う者

## 第2章 服務

### 第1節 服務規律

#### （服務の根本基準）

第4条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、機構の使命及び業務の公共性を自覚し、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

2 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、その職務を遂行するについては、関係法令、通達及びその他の諸規程並びに職務上の命令に忠実に従わなければならない。

3 新たに任期制職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。

- (1) 雇用契約書
- (2) 健康保険被扶養者届
- (3) 年金手帳及び雇用保険被保険者証（既被保険者に限る。）
- (4) 各種免許証その他の資格証明書（理事長の請求があった場合に限る。）

(5) その他理事長が指定するもの

4 前項の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに理事長に提出しなければならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

第5条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、上司の職務上の命令に従い、現場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行する。

(禁止行為)

第6条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、次の各号に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 職務の内外を問わず、機構の信用や名誉を損なう行為
- (2) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用する行為。その職を退いた後も同様とする。
- (3) 機構が使用し、又は管理する建造物及びその付属物における秩序を乱すこと。

(許可事項)

第7条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、次の各号に掲げる行為をしようとするときには、理事長の許可を受けなければならない。ただし、第6号の規定は、任期制職員及び無期労働契約転換職員のうち常勤職員等（国立研究開発法人物質・材料研究機構兼業等規程（平成18年3月28日 18規程第10号。以下「兼業等規程」という。）第2条第3号に定めるものをいう。）にのみ適用する。

- (1) 業務に関して新聞、雑誌等に寄稿し、出版し、又は講演等をするとき。
- (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) 法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するとき。
- (4) 公選による公職の候補者に立候補するとき及び公職に就任するとき。
- (5) 施設内で文書若しくは図面を配布若しくは掲示（インターネットその他の高度情報通信ネットワークを通じるものを含む。）するとき又は業務外の集会若しくは演説を行うとき（この場合には業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で行ってはならない）。ただし、任期制職員又は無期労働契約転換職員が同盟罷業を行っている場合はこの限りではない。
- (6) 機構の業務以外の業務にたずさわるとき。

2 前項第6号の許可基準、手続き等については、兼業等規程に定めるところによる。

(入構禁止又は退構)

第8条 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員が次の各号の一に該当する場合は、その入構を禁止し、又は退構させことがある。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれのある場合
- (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) その他前3号に準じ就業に不都合と認められる場合

2 前項の規定により入構を禁止させられた場合は欠勤、所定の終業時刻前に退構させられた場合は早退として取り扱うものとし、労働しなかった日及び時間についてでは、給与は支払わない。

(任期制職員及び無期労働契約転換職員の倫理)

第9条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、国立研究開発法人物質・材料研究機構倫理規程（平成18年3月31日 18規程第12号。以下「倫理規程」という。）を遵守し、任期制職員及び無期労働契約転換職員の職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(ハラスメントの禁止)

第10条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、職場内職場外を問わず、国立研究開発法人物質・材料研究機構ハラスメント防止規程（平成13年6月14日 13規程第33号。以下「ハラスメント規程」という。）を遵守し、個人の尊厳を重んじ、セクシュアルハラスメント等のいかなるハラスメントも行ってはならず、またその防止に努めなければならない。

2 その他ハラスメントの防止等に関し必要な事項については、ハラスメント規程の定めるところによる。

(情報機器等の利用等)

第10条の2 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、機構が貸与する情報機器（PC、携帯電話、記録媒体等一切をいう。）及び機構が付与するメールアドレス・各種アカウント（以下「情報機器等」という。）を機構の業務のために利用するものとし、業務以外の目的で利用してはならない。

2 機構は、次の各号の一に該当する場合には、情報機器等の利用状況等の確認・調査（情報機器、サーバーその他の情報システムに保存された電子メールその他のデータの確認・調査を含む。）を事前の同意又は通知なく行うことができる。なお、当該確認・調査を行う場合、機構は任期制職員及び無期労働契約転換職員のプライバシーに配慮し、目的の達成に必要な範囲において行うものとする。

(1) 情報システムの保全、情報資産の維持管理、情報セキュリティの確保、情報漏洩の防止等のために必要な場合

(2) 法令違反、機構の規程等違反及び服務規律違反の防止又は当該違反の調査等に必要な場合

(3) 事故や不正の調査に必要な場合

(4) 長期不在、異動、退職等により、業務の引継ぎや緊急対応のために必要な場合

(5) その他業務の適正かつ円滑な遂行のために必要な場合

3 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、機構が前項の確認・調査を実施する場合には、誠実に協力し、正当な理由なくこれを拒否してはならない。

## 第2節 勤務時間

(所定労働)

第11条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の標準勤務時間は、1日について7時間45分、1週間について38時間45分とし、所定労働時間は、標準勤務時間の範囲で雇用契約書に定める時間とする。ただし、無期労働契約転換職員については、合意により標準勤務時間の範囲で所定労働時間を定めることができる。

(勤務時間等)

第12条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の標準的な始業時刻、終業時刻及び休憩

時間は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時00分から午後1時00分まで

2 任期制職員及び無期労働契約転換職員の勤務時間は、原則として任期制職員又は無期労働契約転換職員の就業の場所の標準的な始業時刻及び終業時刻の範囲で、雇用契約書に定める時刻とする。ただし、業務の都合により、前項の始業時刻、終業時刻及び休憩時間と異なる時間となる場合もある。

(通常の勤務場所以外の勤務時間)

第13条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が出張、職員研修その他の事由により勤務時間の全部又は一部について事業所外において勤務する場合等、勤務時間の算定がしがたい場合には、正規の勤務時間勤務したものとみなして取り扱う。

2 出張を命ぜられた任期制職員又は無期労働契約転換職員が帰任したときは、速やかに上司に報告するものとする。

(1箇月単位の変形労働時間制)

第14条 機構は、労基法第32条の2により労使協定で定めた上で、業務の運営その他の理由により、1箇月以内の期間を平均して1週間あたりの勤務時間を38時間45分以内として変形労働時間制を採用することができる。

2 前項の適用については、対象となる任期制職員又は無期労働契約転換職員の範囲、勤務日及び当該勤務日の所定労働時間等具体的運用の内容に関し勤務割表を作成し、変形労働時間制を適用する期間が開始される前にあらかじめ当該任期制職員又は無期労働契約転換職員に通知するものとする。

(フレックスタイム制)

第15条 機構は、労基法第32条の3により労使協定で定めた場合は、労使協定の定めるところによりフレックスタイム制を適用し、始業時刻及び終業時刻を任期制職員又は無期労働契約転換職員の自主的な決定に委ねることができる。

2 休憩時間は、原則として、第12条第1項第3号に準ずるものとする。

(裁量労働制)

第16条 試験研究等で、業務の性質上その遂行の方法を大幅に任期制職員又は無期労働契約転換職員の裁量に委ねる必要があるものとして理事長が認め、労基法第38条の3により労使協定で定めた場合、対象となる任期制職員又は無期労働契約転換職員の勤務時間は、労使協定により定めた時間勤務したものとみなして取り扱う。

2 休憩時間は、原則として第12条第1項第3号に準ずるものとする。

3 前項に定める休憩時間をとることが困難な場合には、勤務時間が概ね6時間の場合には45分、概ね8時間の場合には1時間の休憩時間をとるものとする。

(時間外勤務及び休日勤務)

第17条 理事長は、業務上必要がある場合には、次の各号に掲げるところにより、任期制職員又は無期労働契約転換職員に第11条の所定労働時間を超え、又は第21条第1項各号に掲げる所定休日に勤務を命ずることができる。ただし、雇用契約書において別段の定めがある場合を除く。

(1) 労基法第36条第1項の規定による協定を締結したときは、その協定の定め

(2) 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署長に対して所定の手続をしたときは、その許可等の定め

(妊娠婦である女性任期制職員及び妊娠婦である女性無期労働契約転換職員の時間外勤務等の制限)

第18条 理事長は、妊娠中の女性任期制職員及び産後1年を経過しない女性任期制職員（以下「妊娠婦である女性任期制職員」という。）又は妊娠中の女性無期労働契約転換職員及び産後1年を経過しない女性無期労働契約転換職員（以下「妊娠婦である女性無期労働契約転換職員」という。）が請求した場合は、前条の規定にかかわらず、第11条の所定労働時間を超え、又は第21条第1項各号に掲げる所定休日若しくは午後10時から翌日午前5時までの間に勤務をさせてはならない。

(妊娠婦である女性任期制職員及び妊娠婦である女性無期労働契約転換職員の業務軽減等)

第19条 理事長は、妊娠婦である女性任期制職員又は妊娠婦である女性無期労働契約転換職員が請求した場合は、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

2 理事長は、妊娠中の女性任期制職員又は妊娠中の女性無期労働契約転換職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、その女性任期制職員又は女性無期労働契約転換職員が適宜勤務しないことを認めなければならない。

(妊娠婦である女性任期制職員及び妊娠婦である女性無期労働契約転換職員の就業制限)

第20条 理事長は、妊娠婦である女性任期制職員及び妊娠婦である女性無期労働契約転換職員を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

2 理事長は、出産の日の翌日（以下「産後」という。）から8週間を経過する日までの期間は女性任期制職員及び女性無期労働契約転換職員を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性任期制職員又は産後6週間を経過した女性無期労働契約転換職員が就業を請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く場合を除く。

### 第3節 休日及び休暇

(所定休日)

第21条 機構の所定休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 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
- (3) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前2号に掲げる日を除く。）
- (4) その他理事長が別に定める日
- (5) 雇用契約書に定める勤務日以外の日（前各号に掲げる日を除く。）

2 前項第1号の日曜日を労基法第35条第1項に定める休日（法定休日）とする。

(所定休日の振替)

第22条 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員に業務上必要がある場合には、前条に定める所定休日と所定休日以外の日を、事前に振り替えることができる。

- 2 前項の規定による振替は、勤務日に振り替えられた所定休日（以下「振替勤務日」という。）と同一の週内の勤務日をあらかじめ指定して行わなければならない。
- 3 前項の規定にかかわらず、理事長は、国立研究開発法人物質・材料研究機構定年制職員給与規程（平成13年4月2日 13規程第9号）別表第4又は別表第6の各区分に相当する任期制職員及び無期労働契約転換職員については、振替勤務日が属する月の初日から翌月の末日までの期間内の勤務日をあらかじめ指定して振替を行うことができる。

（所定休日の代休日）

第23条 理事長は、前条第2項の振替が困難なときは、振替勤務日が属する月の他の週の勤務日を代休として与える。なお、振替勤務日が属する月の他の週の勤務日を代休として与えることが困難な場合は、任期制職員又は無期労働契約転換職員の希望又は同意に基づき、当該勤務日の翌月に代休を与えなければならぬ。

- 2 代休に係る給与の取扱いは、国立研究開発法人物質・材料研究機構任期制職員給与規程（平成18年3月31日 18規程第3号。以下「任期制職員給与規程」という。）で定める。

（休暇の種類）

第24条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の休暇の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 年次有給休暇
- (2) 特別休暇
- (3) 病気休暇
- (4) 代替休暇

（年次有給休暇）

第25条 年次有給休暇は、1月1日から12月31日までの一暦年（以下、この条において「一の年」という。）ごとにおける休暇とする。

- 2 機構に初めて雇い入れた日（以下この条において「採用日」という。）から起算して2箇月間継続勤務し、当該期間の所定労働日の8割以上出勤した任期制職員及び無期労働契約転換職員に対し、次の表により付与する。また、2箇月間継続勤務し、出勤日数が所定労働日の8割未満の任期制職員は、出勤日数が採用日から起算して所定労働日の8割以上となった日に付与する。ただし、この規則の適用前に定年制職員、キャリア形成職員又は任期制職員であって、その退職の日から継続して機構の職員として勤務していると認められる任期制職員については、定年制職員、キャリア形成職員又は任期制職員の退職の日における年次有給休暇の残日数を引き継ぐものとし、休暇年度は、1月1日を起算日とする1年間とする。また、継続勤務年数を算出する際には、定年制職員、キャリア形成職員又は任期制職員として在職していた期間を任期制職員として継続して勤務していたものとみなす。

1週間の勤務日数		5日	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日数		217日以上	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日
採用日の属する月	付与日	年次有給休暇日数				
1月	採用日から起算して2箇月後の日以降	10日	7日	5日	3日	1日
2月		10日	7日	5日	3日	1日
3月		10日	7日	5日	3日	1日
4月		10日	7日	5日	3日	1日
5月		10日	7日	5日	3日	1日
6月		10日	7日	5日	3日	1日
7月		4日	3日	2日	2日	1日
8月		3日	3日	2日	2日	1日
9月		2日	2日	1日	1日	1日
10月		2日	2日	1日	1日	1日
11月		10日	7日	5日	3日	1日
12月		10日	7日	5日	3日	1日

3 採用年の次の年以降の一の年において、前年の所定労働日の8割以上出勤した任期制職員及び無期労働契約転換職員に対し、前項の表により年次有給休暇を付与した日の後の1月1日を経過する毎に、次の表1により年次有給休暇を付与する。

表1

1週間に勤務日数	5日	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日数	217日以上	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日
年次有給休暇日数					
起算日を経過した回数	1回	11日	8日	6日	4日
	2回	12日	9日	6日	4日
	3回	14日	10日	8日	5日
	4回	16日	12日	9日	6日
	5回	18日	13日	10日	6日
	6回以上	20日	15日	11日	7日

4 年次有給休暇は、付与された年次（1月1日から12月31日までをいう。）の翌年に繰り越すことができる。ただし、年次の途中で付与された年次有給休暇はこの限りではなく、付与後2年間有効とする。なお、第2項の規定により引き継いだ年次有給休暇については、当初の付与日から2年間有効とする。

5 任期制職員及び無期労働契約転換職員は年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ理事長に申し出なければならない。この場合において、理事長は、業務の正常な運営に支障がある場合は、その時季を変更することができる。

6 理事長は、第2項又は第3項の規定に基づき10日以上の年次有給休暇を付与した場合においては、その項の規定により付与した年次有給休暇のうち5日以上を、付与した日から1年以内の期間に取得させなければならない。

7 年次有給休暇の取得は、1日又は1時間を単位とする。ただし、1日について7時間45分、かつ、1週間にについて38時間45分勤務する任期制職員（以下「フルタイム任期制職員」という。）及び1日について7時間45分、かつ、1週間にについて38時間45分勤務する無期労働契約転換職員（以下「フルタイム無期労働契約転換職員」という。）が第5項の規定による申出の際に半日を単位として申し出た場合において理事長が認めたときは、半日を単位とすることができる。この場合において、半日を単位として取得できる時間は、午前は8時30分から午後0時00分までとし、午後は1時00分から5時15分までとする。

#### （年次有給休暇の時間単位での付与）

第26条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次の各項の規定により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

2 時間単位年休付与の対象者は、任期制職員及び無期労働契約転換職員とする。

3 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、次の各号に掲げるとおりとする。

（1）所定労働時間が1時間を超え2時間以下の者 2時間

（2）所定労働時間が2時間を超え3時間以下の者 3時間

- (3) 所定労働時間が3時間を超え4時間以下の者 4時間
- (4) 所定労働時間が4時間を超え5時間以下の者 5時間
- (5) 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者 6時間
- (6) 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者 7時間
- (7) 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者 8時間

- 4 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- 5 本条の時間単位年休に支払われる給与額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の給与の1時間当たりの額に取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- 6 前各項に定める以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様の扱いとする。

## 第27条 削除

(特別休暇)

第28条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が、次の表の事由欄に掲げる事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しないことが相当と認められる場合は、その期間中それぞれ同表の休暇日数または時間数欄に掲げる期間は、特別休暇の付与を受けることができる。

事由	休暇日数または時間数
1 本人が結婚するとき	連続する 5 日以内
2 父母、配偶者（婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下本項中同じ。）が死亡したとき	7 日以内
3 子が死亡したとき	5 日以内
4 祖父母が死亡したとき	3 日以内（任期制職員又は無期労働契約転換職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7 日以内）
5 孫が死亡したとき	1 日以内
6 兄弟姉妹が死亡したとき	3 日以内
7 おじ又はおばが死亡したとき	1 日（任期制職員又は無期労働契約転換職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7 日）
8 父母の配偶者又は配偶者の父母が死亡したとき	3 日以内（任期制職員又は無期労働契約転換職員と生計を一にしていた場合にあっては、7 日）
9 子の配偶者又は配偶者の子が死亡したとき	1 日以内（任期制職員又は無期労働契約転換職員と生計を一にしていた場合にあっては、5 日以内）
10 祖父母の配偶者、配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹が死亡したとき	1 日以内（任期制職員又は無期労働契約転換職員と生計を一にしていた場合にあっては、3 日以内）
11 おじ又はおばの配偶者が死亡したとき	1 日以内
12 本人が分娩するとき	産前 6 週間（多胎妊娠の場合 14 週間） 産後 8 週間。
13 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が分娩するとき	2 日以内

<p>14 配偶者が分娩する場合であって、当該分娩に係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。）を養育する任期制職員又は無期労働契約転換職員が、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</p>	<p>分娩予定日の6週間（多胎妊娠の場合14週間）前の日から当該分娩の日後8週間を経過する日までの期間内において5日以内</p>
<p>15 任期制職員又は無期労働契約転換職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1日以内</p>
<p>16 任期制職員又は無期労働契約転換職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げ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、その勤務をしないことが相当であると認められるとき</p> <p>イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>ロ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって理事長が認めるものにおける活動</p> <p>ハ イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p>	<p>一暦年につき5日以内</p>
<p>17 任期制職員又は無期労働契約転換職員が夏季における盆等の諸行事で、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年の7月から9月までの期間における、所定休日及び代休日を除いて連続する4日以内</p>

<p>18 同居又は近隣の者が伝染病にかかったため任期制職員又は無期労働契約転換職員が出勤停止命令を受けて勤務に服しないとき (第56条就業の禁止)</p>	<p>必要と認められる日数又は時間</p>
<p>19 任期制職員又は無期労働契約転換職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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し出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申し出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき</p>	<p>必要と認められる日数又は時間</p>
<p>20 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずると理事長が認める場合で、任期制職員又は無期労働契約転換職員が勤務しないことが相当であると認められるとき。 イ 任期制職員又は無期労働契約転換職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、任期制職員又は無期労働契約転換職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。 ロ 任期制職員又は無期労働契約転換職員及び当該任期制職員又は無期労働契約転換職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該任期制職員又は無期労働契約転換職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。</p>	<p>7日以内</p>
<p>21 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき</p>	<p>必要と認められる日数又は時間</p>

2 2 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等において、任期制職員又は無期労働契約転換職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる日数又は時間
2 3 任期制職員又は無期労働契約転換職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	必要と認められる日数又は時間
2 4 任期制職員又は無期労働契約転換職員が裁判員、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る場合において、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき（第7条許可事項）	必要と認められる日数又は時間
2 5 生後1年に達しない子を育てる任期制職員又は無期労働契約転換職員が、その子の保育のために必要と認められることを行う場合（第48条育児時間）	1日2回それぞれ30分以内の期間
2 6 中学校第三学年修了に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する任期制職員又は無期労働契約転換職員が、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をを行うため、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等により当該子の世話をを行うため、又は入園、卒園、入学若しくは卒業の式典その他これに準ずる式典に参加するために勤務しないことが相当であると認められる場合	当該子が1人の場合は一暦年において5日以内、2人以上の場合は一暦年ににおいて10日以内とし、1日又は1時間を単位として取得することができる。
2 7 機構が実施する健康診査（婦人科検診等）を受ける場合	必要と認められる日数又は時間

28 研究員等（第3条第1項第1号及び第2号に掲げる任期制職員又は第3条第2項第1号に掲げる無期労働契約転換職員）が、科学技術に関する研究集会へ参加する場合	必要と認められる日数又は時間
29 妊娠中又は出産後1年以内の女性任期制職員又は女性無期労働契約転換職員が母子保健法（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場合	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についても指示された回数）とし、1回につき1日の所定勤務時間の範囲内で必要と認められる時間
30 妊娠中の女性任期制職員又は妊娠中の女性無期労働契約転換職員が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。）第7条第2項に規定する通勤（以下「通勤」という。）を利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	始業時、終業時又はその双方における合計が1日1時間以内
31 妊娠中の女性任期制職員又は女性無期労働契約転換職員の業務が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合の休息又は哺食の時間	1日の所定労働時間の範囲内で必要と認められる時間
32 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする任期制職員又は無期労働契約転換職員が当該介護等を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合	当該家族が1人の場合は一暦年において5日以内、2人以上の場合は一暦年において10日以内とし、1日又は1時間を単位として取得することができる。
33 不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一暦年において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日の範囲内とし、1日又は1時間を単位として取得することができる。

2 前項第2号から第11号までに規定する特別休暇の付与を受ける場合にあって、葬儀のため遠隔の地に赴く場合においては、往復に要する日数を加えた日数を加算する。

3 第1項各号（第16号を除く。）の特別休暇の期間は有給とし、第16号の特

別休暇の期間は無給とする。

4 前項の定めに関わらず、職員の子に障害がある場合、医療的ケアを必要とする場合又はひとり親家庭の場合であって職員が希望するときにおいて、規定の日数を超えて第1項第26号に規定する特別休暇の付与を受ける必要がある場合は、規定の日数を超えた部分は無給とする。

(病気休暇)

第29条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が業務上の負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、必要と認められる期間を病気休暇とし、最初の3日間は有給とする。

2 任期制職員又は無期労働契約転換職員が業務外の負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、病気休暇とし、無給とする。ただし、一暦年において10日間は有給とする。

3 生理日の就業が著しく困難な女性任期制職員又は女性無期労働契約転換職員が請求した場合には、病気休暇とする。

(特別休暇及び病気休暇の請求等)

第30条 任期制職員又は無期労働契約転換職員は、特別休暇又は病気休暇の承認を受ける場合は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかつた場合は、その理由を付して事後において承認を求めることができる。

2 第28条第1項第12号又は第24号の特別休暇を取得しようとする任期制職員又は無期労働契約転換職員は、所定の手続きによりあらかじめ理事長に申し出なければならない。

3 有給の病気休暇又は連続する3日以上の病気休暇の承認を受けようとする任期制職員又は無期労働契約転換職員は、医師の証明書、医療機関が発行する明細付き領収書又は国立研究開発法人物質・材料研究機構安全管理規程（平成18年3月31日 18規程第19号）に基づく就業上の措置を通知する文書の写し等、理事長が認める証明（以下「医師の証明等」という。）を提出しなければならない。ただし、理事長が医師の証明等の提出は不要であると認める場合は、この限りでない。

4 理事長は、前項に定める医師について特定の医師を指定することができる。

5 任期制職員又は無期労働契約転換職員が第1項ただし書の規定により病気休暇取得後に承認を求める場合であつて、有給の病気休暇又は連続する3日以上の病気休暇を取得したときは、勤務しなかつた日の最終日から一週間以内に医師の証明等を提出しなければならない。

6 理事長は、前5項の規定にかかわらず、必要に応じて医師の証明等の提出を求めることができる。

(代替休暇)

第31条 理事長は、1箇月において60時間を超える時間外勤務を行つた任期制職員又は無期労働契約転換職員が代替休暇取得の意向を申し出た場合、代替休暇を付与することができる。

2 代替休暇の取得単位は1日または半日とする。

3 代替休暇を取得することができる期間は、時間外勤務が1箇月において60時間を超えた月の末日の翌日から2箇月以内とする。

4 代替休暇を付与した場合における時間外勤務手当の取扱いは、任期制職員給与規程及び労使協定で定める。

(代替休暇の請求)

第32条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、1箇月において60時間を超える時間外勤務を行った場合は、当該月の末日までに理事長に代替休暇取得の意向を申し出なければならない。意向の申し出が無かった場合は、意向が無かったものとみなすことができる。その他、代替休暇の付与については、労使協定の定めるところによる。

第4節 出勤、欠勤及び出張

(出勤の義務等)

第33条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、勤務日に指定された就業の場所に出勤しなければならない。ただし、第21条に定める所定休日又は所定の手続を行った場合はこの限りでない。

2 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、始業時刻及び終業時刻等を自ら記録しなければならない。

(欠勤の手続)

第34条 任期制職員又は無期労働契約転換職員がやむを得ない理由により欠勤する場合は、あらかじめその事由及び時間を付して理事長に届け出なければならない。

2 前項の場合において、あらかじめ届出ができなかつたときは、事後速やかにその事由を付して届け出なければならない。

(在宅勤務)

第34条の2 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、国立研究開発法人物質・材料研究機構在宅勤務規程（平成20年2月18日 20規程第10号）で定めるところにより、在勤する事業所以外の場所にて勤務することができる。

(出張)

第35条 業務上必要があるときは、任期制職員又は無期労働契約転換職員に出張を命ずることができる。

2 前項で出張を命じた任期制職員又は無期労働契約転換職員には、国立研究開発法人物質・材料研究機構旅費規程（平成13年4月2日 13規程第12号）により旅費を支給する。

第3章 給与等

(給与)

第36条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の給与に関し必要な事項は、任期制職員給与規程で定める。

2 前項に定めるもののほか、外部機関からの在籍出向により機構の任期制職員となる者の給与については、出向元と協議し、理事長が決定することができる。ただし、その場合であっても機構の他の職員との権衡及び出向元における給与を考慮するものとする。

第4章 人事

## 第1節 採用等

### (採用等)

第37条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の採用手続については、国立研究開発法人物質・材料研究機構任期制職員採用等規程（平成18年3月31日 18規程第4号。以下「採用等規程」という。）で定める。

2 新たに任期制職員として採用された者は、雇い入れの日から起算して2箇月間を試用期間とする。ただし、理事長は、必要と認めた場合は、試用期間を設けないことができる。

3 理事長は、試用期間中において第62条第1項各号に掲げる不適当な事由があった場合は、任期制職員を解雇すること又は試用期間満了時に本採用を拒否することができる。この場合において、採用後14日を超える任期制職員を解雇又は本採用を拒否する場合は、第45条に定める手続きによる。

### (労働条件の明示)

第38条 理事長は、新たに任期制職員又は無期労働契約転換職員として採用する者に対して、次の各号に掲げる事項を明示する。

- (1) 労働契約の期間及び更新の有無に関すること。
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関すること。
- (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、休日並びに休暇に関すること。
- (4) 給与に関すること。
- (5) 退職（解雇を含む。）に関すること。
- (6) 安全及び衛生に関すること。
- (7) 研修に関すること。
- (8) 災害補償に関すること。
- (9) 表彰及び制裁に関すること。

### (雇用期間等)

第39条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の雇用契約の期間及び契約の更新に関する事項は、採用等規程で定める。

2 理事長は、雇止めを行う場合には、雇用契約の期間が満了する日の少なくとも30日前までに本人にその予告を行わなければならない。

## 第2節 異動

### (人事異動)

第40条 任期制職員又は無期労働契約転換職員に対して、業務上の都合により契約の範囲内で併任又は配置換を命じることがある。

## 第3節 退職等

### (退職)

第41条 任期制職員が次の各号のいずれかに該当した場合、又は無期労働契約転換職員が次の第2号から第6号までのいずれかに該当した場合は、退職とし、任期制職員又は無期労働契約転換職員としての身分を失う。

(1) 雇用契約の期間が満了した場合

- (2) 定年に達した場合
- (3) 死亡した場合
- (4) 辞職を申し出て承認された場合
- (5) 解雇された場合
- (6) 懲戒解雇された場合

(定年による退職)

第41条の2 無期労働契約転換職員は、定年に達したときは、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。

- 2 前項の定年は、満年齢65年とする。
- 3 前項の満年齢に達した日以後に無期労働契約へ転換する場合には、現に締結している雇用契約書の契約期間が満了する日の翌日を当該定年に達した日とみなし、その日以後の最初の3月31日に退職する。
- 4 任期制職員又は無期労働契約転換職員が退職するとき、退職手当は支給しない。

(継続雇用)

第41条の3 前条第1項又は第3項の規定により退職する満年齢65年未満の者が希望した場合は、採用等規程に定めるところにより任期制職員として継続雇用する。

(辞職)

第42条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は辞職しようとするときは、退職を予定する日の2週間前までに、理事長に申し出なければならない。

- 2 前項の申し出があった場合は、これを承認するものとする。ただし、特別な事情により業務に支障が生じる場合は、退職予定日を変更することができる。
- 3 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、辞職を申し出た後においても退職予定日までは、引き続き勤務しなければならない。

(解雇)

第43条 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、任期制職員又は無期労働契約転換職員を解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良で、かつ、改善の見込みがない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 任期制職員又は無期労働契約転換職員として必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合による場合
- (5) その他前各号に準ずる事由がある場合

2 任期制職員又は無期労働契約転換職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。

- (1) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合
- (2) 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場合

(解雇制限)

第44条 前条の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇（第61条に定める懲戒解雇を含む。以下この節において同じ。）しない。ただし、労基法第81条の規定による打切補償を行う場合（第2号に該当

する場合を除く。）、又は天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

- (1) 第29条第1項の期間及びその後30日間
- (2) 第28条第1項第12号の期間及びその後30日間

(解雇预告)

第45条 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員を解雇しようとする場合は、次の各号に掲げる場合を除き、少なくとも30日前に本人にその予告（以下「解雇予告」という。）をし、又は30日分の平均賃金（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払わなければならない。ただし、1年を超える契約を結んだ任期制職員又は無期労働契約転換職員の場合は、3箇月前までに本人に予告するものとする。

- (1) 天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合
- (2) 任期制職員及び無期労働契約転換職員の責めに帰すべき事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）に基づいて解雇する場合
- (3) 試用期間中の任期制職員（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 前項の解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数について短縮することができる。

(退職証明書)

第46条 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員が退職の場合において、次の各号に掲げる事項について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- (1) 使用期間
- (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（退職の事由が雇止め又は解雇（以下この条において「雇止め等」という。）の場合は、その理由を含む。）

2 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員が第39条第2項の雇止めの予告又は前条第1項の解雇予告の日から退職の日までの間ににおいて、当該雇止め等の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、雇止め等が予告された日以後に任期制職員又は無期労働契約転換職員が当該雇止め等以外の事由により退職した場合は、理事長は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前2項の証明書には、任期制職員又は無期労働契約転換職員が請求した事項のみを記入するものとする。

(返納義務)

第47条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が機構の任期制職員又は無期労働契約転換職員の身分を失ったときは、機構から貸与されたものは直ちに返納しなければならない。

第4節 育児及び介護等

#### (育児時間)

第48条 理事長は、生後1年に達しない子を育てる任期制職員又は無期労働契約転換職員から、その子の育児のために必要な時間（以下この条において「育児時間」という。）の請求があった場合（男性任期制職員及び男性無期労働契約転換職員にあっては、その請求を承認した場合に限る。）は、その者を勤務させてはならない。

- 2 前項の規定により請求することができる育児時間は、1日2回それぞれ30分以内とする。ただし、男性任期制職員及び男性無期労働契約転換職員にあっては、その請求に係る日においてその男性任期制職員及び男性無期労働契約転換職員以外の親が育児時間（これに相当する休暇を含む。）を請求した場合は、1日2回それぞれ30分からその請求に係る各回の時間を差し引いた時間を超えない時間とする。

#### (育児休業及び介護休業)

第49条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の育児休業及び介護休業に関する事項は、任期制職員育児・介護休業規程で定める。

#### (配偶者同行休業)

第49条の2 無期労働契約転換職員の配偶者同行休業に関する事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構配偶者同行休業規程（2024年8月21日 2024規程第44号）の定めるところによる。

#### (自己啓発等休業)

第49条の3 無期労働契約転換職員の自己啓発等休業に関する事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構自己啓発等休業規程（2024年8月21日 2024規程第45号）の定めるところによる。

### 第5章 安全及び衛生

#### (安全衛生)

第50条 理事長は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の定めによるほか、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における任期制職員及び無期労働契約転換職員の安全と健康を確保するものとする。

- 2 安全及び衛生に関して、この規則に定めのない事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構安全衛生管理規程（平成18年3月31日 18規程第19号）の定めるところによる。

#### (協力義務)

第51条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、安全、衛生及び健康確保について、理事長の指示を守るとともに、機構が行う安全、衛生に関する措置に協力するものとする。

#### (安全・衛生教育)

第52条 機構は任期制職員及び無期労働契約転換職員に対し、安全衛生に関する教育訓練を行うものとする。

- 2 任期制職員及び無期労働契約転換職員は機構が行う安全衛生に関する教育訓練を受けるものとする。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第53条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、次の各号に掲げる事項を遵守するものとする。

- (1) 安全及び衛生について理事長の命令、指示等を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓及び清潔保持に努め、災害防止及び衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消防設備、衛生設備その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入ったりしないこと。

(非常災害防止)

第54条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、機構施設内に火災、風水害その他災害等が発生し、又は、発生するおそれのあるときは、就業時間の内外にかかわらず、臨機適切な処置を講じ、速やかに理事長の指示を受け、被害を最小限度にとどめるよう努めなければならない。

(健康診断)

第55条 1週間の勤務時間が20時間以上の任期制職員及び無期労働契約転換職員は機構が毎年定期に行う健康診断を受けるものとする。ただし、医師による本条の規定による健康診断に相当する健康診断を受け、当該健康診断の結果を提出したときは、この限りではない。

- 2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部の任期制職員又は無期労働契約転換職員に対し、臨時に健康診断を行うことがある。この場合において、任期制職員及び無期労働契約転換職員は、正当な理由なしにこれを拒んではならない。

(就業の禁止)

第56条 次の各号の一に該当するときは、任期制職員又は無期労働契約転換職員の就業を禁止することがある。

- (1) 精神障害のため業務に就かせることが著しく不適当と認められる者
- (2) 伝染性疾患の患者
- (3) 伝染性疾患の病原体の保有者で、他者への感染のおそれが高いと認められる者
- (4) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
- (5) その他、医師が就業不適当と認めた者

(伝染病の届出等)

第57条 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、自己又は同居家族若しくは同居人が伝染病にかかり、又はその疑いのあるときは、直ちに理事長及び総括安全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。

- 2 前項の場合、理事長は直ちに適当な措置を行い、また一定期間就業禁止を命ずることがある。

## 第6章 災害補償

(災害補償)

第58条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が業務上又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合の補償については、労基法、労災法及び国立研究開発法人物質・材料研究機構法定外災害補償規程（平成18年3月31日 18

規程第14号)の定めるところによる。

## 第7章 社会保険等

### (社会保険等)

第59条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の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)、健康保険法(大正11年法律第70号)、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)及び介護保険法(平成9年法律第123号)の定めるところによる。

## 第8章 表彰

### (表彰)

第60条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が次の各号の一に該当するときは、国立研究開発法人物質・材料研究機構表彰規程(平成17年5月26日 17規程第17号)により表彰する。

- (1) 機構の業務に関し、顕著な功績があったとき。
- (2) 社会的功績があり、機構の名誉となるような行為をしたとき。
- (3) その他前各号に準じ、特に表彰する必要があると認められたとき。

## 第9章 懲戒

### (懲戒処分の種類)

第61条 懲戒処分の区分は、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止、減給又は戒告とし、その処分は理事長が書面の交付をもって行う。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けないで即時に解雇する処分。この場合において、所轄の労働基準監督署の認定を受けたときは労基法第20条に規定する解雇予告手当を支給しない。
- (2) 諭旨退職 期限を定めて辞職願の提出を勧告し、即時に辞職を求める処分。なお、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、1日以上3箇月以下の期間の出勤を停止する処分。この場合は、この期間の給与を支給しない。
- (4) 減給 始末書を提出させ、減給する処分。なお減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超える、総額が一給与期間における給与の総額の10分の1を超えないものとする。ただし、複数回の減給を行うときにおいて、その合計額が一給与期間における給与の総額の10分の1を超える場合は、翌給与期間以降においてその額を減給するものとする。
- (5) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める処分。

### (懲戒の事由)

第62条 理事長は、任期制職員又は無期労働契約転換職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状に応じ、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止、減給又は戒告とすることがある。

- (1) 重要な経歴を偽り、その他不正手段を用いて採用された場合
- (2) 正当な理由がないのに欠勤、遅刻、早退等をし、又は職務を怠った場合
- (3) 業務上の指示又は命令に従わなかった場合
- (4) 故意又は過失により機構に損害を与えた場合

- (5) 業務の妨害となる行為をし、又はこれをそそのかした場合
- (6) 職場において窃盗、横領、暴行、脅迫等の行為を行い、又は風紀秩序を乱した場合
- (7) 業務に関連して金品その他の便宜を受け、又は与えた場合
- (8) 機構又は他人の有体物、情報その他物理的に管理可能なものを無断で持ち出し、若しくは持ち出そうとし、又は利用し、若しくは利用しようとした場合
- (9) 性的言動により円滑な職務遂行を妨げ、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、相手方が不利益となる行為を行った場合
- (10) 職務上若しくは教育研究上の権力関係又は何らかの差別意識を用いて、相手方に対して職務の妨害又は不当な差別的待遇を行った場合
- (11) 不正又は不当な行為をし、機構の名誉信用を傷つけ、又は機構の業務に従事する者の体面を汚した場合
- (12) 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行った場合
- (13) 倫理規程に違反した場合
  - (13) の 2 国立研究開発法人物質・材料研究機構研究費不正使用防止規程（平成27年3月24日27規程第102号）に違反し、研究費の不正使用を行った場合
  - (13) の 3 国立研究開発法人物質・材料研究機構研究活動における不正行為の防止等に関する規程（平成28年3月29日28規程第9号）に違反し、研究不正を行った場合
- (14) 法令若しくは機構の規程等に違反し、又は任期制職員若しくは無期労働契約転換職員たるに相応しくない行為があった場合
- (15) 職務上の秘密を漏らし、又は盗用した場合
- (16) 部下の監督に欠けるところがあった場合
- (17) 業務上の不正行為を知ってこれを隠蔽し、又は適切な措置を怠った場合
- (18) 機構の文書又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）を偽造し、又は変造した場合
- (19) 業務上虚偽の申告、報告等をした場合
- (20) 必要な手続を行わずに機構の業務以外の業務に従事した場合
- (21) その他前各号に準ずる行為があった場合

2 前項の規定による任期制職員又は無期労働契約転換職員の懲戒解雇に際し、当該任期制職員又は無期労働契約転換職員から請求があった場合は、懲戒解雇の理由を記載した第46条に規定する証明書を交付する。

#### （懲戒の手続）

第63条 任期制職員及び無期労働契約転換職員の懲戒の手続に関し必要な事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構懲戒手続規程（平成18年3月31日 18規程第11号）で定める。

#### （損害賠償）

第64条 任期制職員又は無期労働契約転換職員が故意又は重大な過失によって、機構の財産に損害を及ぼしたときは、相当の処分を受けるほか、理事長は情状に応じて、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(研修)

第65条 理事長は、任期制職員及び無期労働契約転換職員に対して、業務に必要な知識及び技能を修得させるため研修を受けさせることができる。

2 任期制職員及び無期労働契約転換職員は、機構の業務及び自己の職務に関する知識を深め、技能の向上に努めなければならない。

3 任期制職員及び無期労働契約転換職員の研修に関し必要な事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構研修規程（平成18年3月28日 18規程第16号）で定める。

## 第11章 苦情処理

(苦情処理)

第66条 労働協約、就業規則及び労使協定の適用、解釈並びに労働条件等に関する紛議及び苦情を迅速かつ合理的及び平和的に解決するため、機構に苦情処理委員会を設置する。

2 苦情処理委員会に関し必要な事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構苦情処理委員会規程（平成18年3月31日 18規程第15号）で定める。

## 附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(非常勤職員就業規則の廃止)

第2条 非常勤職員就業規則（13規程第6号）は、廃止する。

(特別研究員就業規則の廃止)

第3条 特別研究員就業規則（13規程第7号）は、廃止する。

(事務参事及び技術参事就業規則の廃止)

第4条 事務参事及び技術参事就業規則（13規程第73号）は、廃止する。

(NIMSジュニア研究員就業規則の廃止)

第5条 NIMSジュニア研究員就業規則（14規程第11号）は、廃止する。

(若手国際研究拠点研究員就業規則の廃止)

第6条 若手国際研究拠点研究員就業規則（15規程第28号）は、廃止する。

(年次有給休暇の引継)

第7条 この規則の施行前に機構の非常勤職員であって、その退職の日から2週間以内に雇用されこの規則の適用を受けることとなった任期制職員の年次有給休暇の日数は、第25条の規定にかかわらずこの規則の施行前における年次有給休暇の残日数を引き継ぐものとする。

(継続雇用された任期制職員の年次有給休暇に関する経過措置)

第8条 平成18年3月31日以前に採用された者で、継続して雇用された任期制職員については、平成18年度の任期制職員として採用された日において、H18.3.31以前の採用日以降に起算日を経過した回数に応じて、第25条第2項の表1及び表2により年次有給休暇を付与する。ただし、採用日が7月1日から9月30日の間に属する任期制職員については、平成18年度の任期制職員として採用された日には付与せず、平成19年1月1日から年次有給休暇を付与するものとする。

附 則（平成18年6月7日 18規程第74号）

この規程は、平成18年6月7日から施行する。

附 則（平成18年8月1日 18規程第88号）

この規程は、平成18年8月1日から施行する。

附 則（平成18年10月2日 18規程第94号）

この規程は、平成18年10月2日から施行し、平成18年10月1日から施行する。

（経過措置）

第27条第17号の夏季休暇については、平成18年度に限り裁量労働制を適用し勤務する職員について、7月から9月の対象期間を10月末まで延長することとする。

附 則（平成19年3月30日 19規程第26号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成19年5月8日 19規程第28号）

この規程は、平成19年5月8日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則（平成19年6月4日 19規程第35号）

1. この規程は、平成19年6月4日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

2. 平成19年3月30日の時点において、改正前独立行政法人物質・材料研究機構任期制職員就業規則第3条第6号の研究業務員として雇用されている者のうち、研究活動を行う者として採用された者については、その在職期間中、NIMS研究員として採用された者とみなすこととする。

附 則（平成20年3月31日 20規程第55号）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成20年6月3日 20規程第59号）

この規程は、平成20年6月3日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則（平成20年12月1日 20規程第90号）

この規程は、平成20年12月1日から施行し、平成20年10月1日から適用する。

附 則（平成20年12月1日 20規程第91号）

この規程は、平成21年1月1日から施行する。

附 則（平成21年3月9日 21規程第23号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月23日 21規程第37号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年3月29日 22規程第10号）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月29日 22規程第42号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年3月28日 23規程第6号）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月26日 24規程第16号）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年6月29日 24規程第43号）

この規程は、平成24年7月1日から施行する。

附 則（平成25年3月26日 25規程第8号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年1月28日 26規程第2号）

この規程は、平成26年2月1日から施行する。

附 則（平成26年3月14日 26規程第23号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年12月1日 26規程第62号）

この規程は、平成26年12月1日から施行する。

附 則（平成27年3月24日 27規程第23号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年6月30日 28規程第110号）

この規程は、平成28年6月30日から施行する。

附 則（平成28年9月27日 28規程第130号）

この規程は、平成28年10月1日から施行する。

附 則（平成28年12月27日 28規程第142号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年3月28日 29規程第26号）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年6月27日 29規程第38号）

この規程は、平成29年6月27日から施行する。

附 則（平成30年2月27日 30規程第10号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月5日 2019規程第7号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年1月21日 2020規程第3号）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年4月1日 2020規程第38号）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月15日 2021規程第10号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和3年6月1日 2021規程第65号）

この規程は、令和3年6月1日から施行する。

附 則（令和4年3月22日 2022規程第15号）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年2月28日 2023規程第26号）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和5年3月28日 2023規程第89号）

1. この規程は、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第41条の2第2項の規定の適用については、次の表に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65年」とあるのはそれぞれ満年齢に掲げる満年齢とする。

期間	満年齢
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

附 則（令和5年4月25日 2023規程第98号）

この規程は、令和5年5月1日から施行する。

附 則（令和6年3月1日 2024規程第5号）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和6年8月21日 2024規程第38号）

この規程は、令和6年9月1日から施行する。

附 則（令和7年3月24日 2025規程第7号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年12月18日 2025規程第106号）

この規程は、令和8年1月1日から施行する。

附 則（令和7年11月17日 2025規程第94号）

この規程は、令和8年4月1日から施行する。