国立研究開発法人物質・材料研究機構
キャリア形成職員就業規則

平成２０年３月３１日
２０規程第１６号

第１章　総則

（目的）

第１条　このキャリア形成職員就業規則（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。）と期間の定めがある雇用契約を締結した者のうち、第３条に掲げる職員（以下「キャリア形成職員」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　キャリア形成職員の就業に関しては、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、キャリア形成職員に適用する。

（キャリア形成職員の種類）

第３条　キャリア形成職員を次の各号に掲げる種類に区分する。

（１）人材育成型キャリア形成研究職員　自立的に研究活動を展開する能力を有すると認められる者であって、当該研究能力を一定期間活用して遂行することが必要とされる研究業務に従事する研究者

（２）研究テーマ型キャリア形成研究職員　当該研究分野に係る専門的な知識経験を有し、独立して研究する能力があると認められる者であって、当該研究能力を一定期間活用して遂行することが必要とされる研究業務に従事する研究者

（３）高度専門型キャリア形成職員　高度の専門的な知識経験又は、優れた識見を有すると認められる者であって、当該能力を一定期間活用して遂行することが必要とされる業務に従事する者

（４）職務能率型キャリア形成職員　職員の育成に相当の期間を要する分野又は急速に進歩する技術に係る分野の専門的な知識経験を有すると認められる者であって、当該能力を一定期間活用して遂行することが必要とされる業務に従事する者

第２章　服務

第１節　服務規律

（服務の根本基準）

第４条　キャリア形成職員は、機構が担う業務の重要性を認識するとともに、機構のキャリア形成職員としての責務を自覚し、全力を挙げて職務に専念しなければならない。

２　キャリア形成職員は、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　新たにキャリア形成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。ただし、人事交流により国その他の関係機関から引き続き機構のキャリア形成職員になった者又は国立研究開発法人物質・材料研究機構定年制職員就業規則（平成１８年３月３１日　１８規程第４６号）第１条に規定する定年制職員（以下「定年制職員」という。）から引き続きキャリア形成職員になった者については、提出は要しない。

（１）年金手帳及び雇用保険被保険者証（既被保険者に限る。）

（２）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。）

（３）その他理事長が指定するもの

4　前項の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに理事長に届けなければならない。

（現場規律）

第５条　キャリア形成職員は、上司の指示に従い、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　キャリア形成職員は、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　キャリア形成職員は、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。

（１）機構の業務以外の業務にたずさわるとき。

（２）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。

（３）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。

（４）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。

（５）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。

（６）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、キャリア形成職員が同盟罷業を行っている場合はこの限りではない。

2　前項第１号の許可基準、手続き等については、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。）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、キャリア形成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、又は退構させることがある。

（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）その他前各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は、給与は支払わない。

（キャリア形成職員の倫理）
第９条　キャリア形成職員は、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、キャリア形成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　キャリア形成職員は、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　キャリア形成職員は、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、機構はキャリア形成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　キャリア形成職員は、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　キャリア形成職員の所定労働時間は、１日について７時間４５分、１週間について３８時間４５分とする。ただし、第５８条の２により、承認された場合は、当該時間を１日の所定労働時間とする。
２　前項の１週間の起算日は土曜日とする。

（勤務の始業時刻及び終業時刻）

第１２条　キャリア形成職員の勤務の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、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　前項の規定にかかわらず、労基法第３４条第２項により労使協定で定めた上で、業務の都合により、前項の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間を変更することができる。

（通常の勤務場所以外の勤務時間）

第１３条　キャリア形成職員が出張、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　出張を命ぜられたキャリア形成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、対象となるキャリア形成職員の範囲、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キャリア形成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キャリア形成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キャリア形成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、対象となるキャリア形成職員の勤務時間は、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　第１２条第１項第３号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、キャリア形成職員に第１１条第１項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。

（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

（妊産婦である女性キャリア形成職員の時間外勤務等の制限）
第１８条　理事長は、妊娠中の女性キャリア形成職員及び産後１年を経過しない女性キャリア形成職員（以下「妊産婦である女性キャリア形成職員」という。）が請求した場合は、前条の規定にかかわらず、第１１条第１項の所定労働時間を超え、又は第２１条第１項各号の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。

（妊産婦である女性キャリア形成職員の業務軽減等）
第１９条　理事長は、妊産婦である女性キャリア形成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、妊娠中の女性キャリア形成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、その女性キャリア形成職員が適宜勤務しないことを認めなければならない。

（妊産婦である女性キャリア形成職員の就業制限）
第２０条　理事長は、妊産婦である女性キャリア形成職員を、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、出産の日の翌日から８週間を経過する日までの期間は女性キャリア形成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キャリア形成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。
３　前項の期間に係る給与の取扱いは、国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員給与規程（平成２０年３月３１日　２０規程第１７号。以下「キャリア形成職員給与規程」という。）で定める。

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
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、キャリア形成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、キャリア形成職員給与規程別表第５又は別表第７の各区分の適用を受けるキャリア形成職員又は相当する職員について

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、キャリア形成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ない。

２　代休に係る給与の取扱いは、キャリア形成職員給与規程で定める。

（休暇の種類）

第２４条　キャリア形成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し、その日数は、一の年において、次の表のキャリア形成職員の区分欄に掲げるキャリア形成職員の区分に応じ、それぞれ同表の日数欄に掲げる日数とする。

<table>
<tr><th>キャリア形成職員の区分</th><th>日　　数</th></tr>
<tr><td>１次号から第７号までに掲げるキャリア形成職員以外のキャリア形成職員</td><td>２０日を付与する。</td></tr>
<tr><td>２　次号から第７号までに掲げるキャリア形成職員以外のキャリア形成職員であって、一の年の中途において新たにキャリア形成職員となった者</td><td>次の表の在職期間欄に掲げる当該一の年における採用月に応じ、それぞれ日数欄に掲げる日数を付与する。<table><tr><th>採用月</th><th>日数</th></tr><tr><td>１月</td><td>２０日</td></tr><tr><td>２月</td><td>１８日</td></tr><tr><td>３月</td><td>１７日</td></tr><tr><td>４月</td><td>１５日</td></tr><tr><td>５月</td><td>１３日</td></tr><tr><td>６月</td><td>１２日</td></tr><tr><td>７月</td><td>１０日</td></tr><tr><td>８月</td><td>８日</td></tr><tr><td>９月</td><td>７日</td></tr><tr><td>１０月</td><td>５日</td></tr><tr><td>１１月</td><td>３日</td></tr><tr><td>１２月</td><td>２日</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>３　国、地方公共団体、国立大学法人、機構以外の国立研究開発法人等の職員（以下この条において「国等の職員」という。）であった者で、一の年のはじめの日において引き続き新たにキャリア形成職員となった者</td><td>国等の職員が、引き続き国等の職員として在職したとみなした場合に繰り越すことが可能な日数に、２０日を加えた日数を付与する。</td></tr>
</table>

４　国等の職員であった者で、一の年の中途において引き続き新たにキャリア形成職員となった者	キャリア形成職員となった日の前日における当該キャリア形成職員の年次有給休暇の残日数を付与する。
５　定年制職員又は任期制職員就業規則（平成１８年３月２８日　１８規程第４７号。以下「任期制職員就業規則」という。）第１条に規定する任期制職員若しくは無期労働契約転換職員（以下「任期制職員等」という。）であった者で、一の年のはじめの日において引き続き新たにキャリア形成職員となった者	定年制職員又は任期制職員等としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数のうち繰り越し可能な日数を引き継ぐものとし、かつ新たに２０日を付与する。
６　定年制職員であった者で、一の年の中途において引き続き新たにキャリア形成職員となった者	定年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する。
７　任期制職員等であった者で、一の年の中途において引き続き新たにキャリア形成職員となった者	任期制職員等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する。ただし、キャリア形成職員となった一の年に任期制職員就業規則の規定により付与された日数が第２号中の表の日数欄に掲げる日数に満たない場合は、当該残日数に不足する日数を加えた日数を付与する。

２　年次有給休暇は、２０日を限度として、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、年次の途中に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、前項第５号、第６号及び第７号において引き継ぐこととした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。

３　キャリア形成職員は、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。

４　理事長は、第１項の表各号のいずれかの号の規定に基づき１０日以上の年次有給休暇を付与した場合においては、その号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。

５　年次有給休暇の取得は、１日又は１時間単位とする。ただし、キャリア形成職員が前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、キャリア形成職員とする。

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、８時間とする。

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　キャリア形成職員が、次の表に掲げる選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により勤務しないことが相当と認められる場合は、特別休暇として有給の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（キャリア形成職員が代襲相続し、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日以内（キャリア形成職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、７日以内）
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（キャリア形成職員と生計を一にしていた場合にあっては、７日以内）
９　子の配偶者又は配偶者の子が死亡したとき	１日以内（キャリア形成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（キャリア形成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（第２０条就業制限）	産前６週間（多胎妊娠の場合１４週間） 産後８週間
１３　配偶者が分娩するとき	２日以内

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。）を養育するキャリア形成職員が、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	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
１５　キャリア形成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	１日以内
１６　キャリア形成職員が自発的に、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 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 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 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	一暦年につき５日以内
１７　キャリア形成職員が夏季における盆等の諸行事、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	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

１８　同居又は近隣の者が伝染病にかかったためキャリア形成職員が出勤停止命令を受けて勤務に服しないとき（第６５条就業の禁止）	必要と認められる日数又は時間
１９　キャリア形成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	必要と認められる日数又は時間
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、キャリア形成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　キャリア形成職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、キャリア形成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　キャリア形成職員及び当該キャリア形成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、当該キャリア形成職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき	７日以内
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	必要と認められる日数又は時間

２２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、キャリア形成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
２３　キャリア形成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
２４　キャリア形成職員が裁判員、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
２５　生後１年に達しない子を育てるキャリア形成職員が、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５７条育児時間）	１日２回それぞれ３０分以内
２６　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。）を養育する定年制職員が、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話を行うため、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。
２７　共済組合及び機構が実施する健康診査（人間ドック、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（研究職本給表２級以上又はエンジニア職本給表２級以上のキャリア形成職員）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年以内の女性キャリア形成職員が母子保健法（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とする。
３０　妊娠中の女性キャリア形成職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体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　妊娠中の女性キャリア形成職員の業務が母体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補食の時間	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　要介護状態にある国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員育児休業、育児短時間勤務、介護休業等に関する規程（平成２０年３月３１日　２０規程第４４号。以下「キャリア形成職員育児・介護休業規程」という。）第３条第１項第５号に規定する家族の介護その他の世話をするキャリア形成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算する。

３　第１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　キャリア形成職員が業務上の傷病若しくは通勤による傷病又は私傷病により、勤務日又は勤務時間中に勤務できない場合には、第３０条第３項の規定により提出された医師の証明等に基づき理事長が必要と認める範囲において、その勤務しない日又は時間については、病気休暇を与える。

２　生理日の就業が著しく困難な女性キャリア形成職員が請求した場合には、病気休暇を与える。

３　病気休暇に係る給与の取扱いは、キャリア形成職員給与規程で定める。

（特別休暇及び病気休暇の請求等）

第３０条　キャリア形成職員は、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った場合は、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キャリア形成職員は、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　病気休暇の承認を受けようとするキャリア形成職員は、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・材料研究機構安全衛生管理規程（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　キャリア形成職員が第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は、勤務しなかっ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ったキャリア形成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、キャリア形成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　キャリア形成職員は、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

（出勤及び出勤簿）

第３３条　キャリア形成職員は、定刻までに出勤したことを証するため、出勤後直ちに、自ら出勤時間を記録しなければならない。

（欠勤の手続）

第３４条　キャリア形成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ったときは、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　キャリア形成職員は、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、キャリア形成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キャリア形成職員には、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　給与及び退職手当

（給与）

第３６条　キャリア形成職員の給与は、キャリア形成職員給与規程の定めるところによる。

（退職手当）

第３７条　キャリア形成職員の退職手当に関し必要な事項は、国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員退職手当規程（平成２０年３月３１日　２０規程第４５号）の定めるところによる。ただし、キャリア形成職員給与規程第１０条第２項第４号に規定する年俸制本給表の適用を受けるキャリア形成職員には退職手当を支給しないものとする。

第４章　人事

第１節　採用等

（採用等）

第３８条　理事長は、国立研究開発法人物質・材料研究機構職員人事規程（平成１８年３月３１日　１８規程第６号。以下「職員人事規程」という。）の定めるところによりキャリア形成職員を採用する。

２　キャリア形成職員の試用期間は、機構に初めて雇入れた日から起算して６箇月間とする。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７１条第１項各号に掲げる不適当な事由があった場合には、キャリア形成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日を超えるキャリア

形成職員を解雇し又は本採用を拒否する場合は、第５４条の手続による。

４　試用期間は在職期間に通算する。

（労働条件の明示）

第３９条　理事長は、新たにキャリア形成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）就業の場所及び従事する業務に関すること。

（４）給与に関すること。

（５）退職（解雇を含む。）に関すること。

（６）退職（解雇を含む。）に関すること。

（７）安全及び衛生に関すること。

（８）研修に関すること。

（９）災害補償に関すること。

（１０）表彰及び制裁に関すること。

（１１）休職に関すること。

（雇用期間等）

第４０条　キャリア形成職員の雇用契約の期間は５年以内とし、キャリア形成職員としての契約の更新は原則行わない。ただし、労基法第１４条第１項各号の規定に該当しないキャリア形成職員の雇用契約の期間は３年以内とする。

２　キャリア形成職員のうち雇用契約の期間が３年を超える者が、雇用を開始してから３年が経過した時に定年制職員への移行を希望した場合、必要に応じて行う書類審査を通過した者に限り、面接審査を受けることができる。当該面接審査に合格した者は、定年制職員として採用するものとする。本審査を特別移行審査という。

（昇任及び昇格）

第４１条　キャリア形成職員の昇任は、選考によるものとし、昇任の基準等については、国立研究開発法人物質・材料研究機構初任給、昇格、昇給等の取扱いに関する規則（平成１３年６月２８日　１３規則第４号。以下「初任給、昇格、昇給等規則」という。）の定めるところによる。

２　前項の規定によりキャリア形成職員が昇任し、初任給、昇格、昇給等規則別表第１の級別標準職務表に定める職務の級が上位の級に異動する場合は当該キャリア形成職員を昇格させることができる。

３　その他昇格に関し必要な事項については、初任給、昇格、昇給等規則の定めるところによる。

（降任及び降格）

第４２条　キャリア形成職員が次の各号の一に該当する場合には、当該キャリア形成職員を降任させることができる。

（１）勤務実績が良くない場合

（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）キャリア形成職員が自ら降任を願い出て理事長に承認された場合

（４）次条の規定による場合

（５）その他キャリア形成職員として必要な適格性を欠く場合

２　その他降任に関し必要な事項については、初任給、昇格、昇給等規則の定める

ところによる。

３　前２項の規定によりキャリア形成職員が降任し、初任給、昇格、昇給等規則別表第１の級別標準職務表に定める職務の級が下位の級に異動する場合は当該キャリア形成職員を降格させるものとする。その他降格に関し必要な事項については、初任給、昇格、昇給等規則の定めるところによる。

（管理監督職勤務上限年齢による降任）

第４２条の２　理事長は、管理監督職（キャリア形成職員給与規程第１７条第１項により管理職手当の支給を受けている職員又はキャリア形成職員給与規程第１７条の２第４項により職制役職額の支給を受けている職員をいう。以下において同じ。）を占める職員について、管理監督職勤務上限年齢に達した日以後における最初の４月１日に、管理監督職を降任させる。

２　前項の管理監督職勤務上限年齢は、満年齢６０年とする。

（管理監督職への採用等の制限）

第４２条の３　理事長は、管理監督職勤務上限年齢に達している職員を、新たに管理監督職に採用し、又は昇任させることができない。

（管理監督職勤務上限年齢の特例）

第４２条の４　第４２条の２の規定にかかわらず、理事長は、次の各号に該当する職員を満年齢６５歳に達した日後における最初の３月３１日まで当該管理監督職とすることができる。

（１）フェロー、マイスター、上席グループリーダー、上席ユニットリーダー、上席プラットフォーム長又は上席室長の職を占める職員二

（２）前号に掲げる以外の管理監督職を占める職員であって、当該管理監督職の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、理事長が認めた職員

第２節　異動

（人事異動）

第４３条　キャリア形成職員に対して、業務上の都合により併任、配置換又は出向等を命じることがある。

２　前項の人事異動に関する事項は、職員人事規程の定めるところによる。

（赴任）

第４４条　赴任の命令を受けたキャリア形成職員は、次の各号に掲げる期間内に赴任する。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ときは、新任地の上司の承認を得るものとする。

（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

（休職）

第４５条　キャリア形成職員が次の各号の一に該当する場合は、休職させることができる。

（１）心身の故障のため、長期の休養を要する場合

（２）刑事事件に関し起訴された場合

（３）機構以外の研究機関その他理事長が認める機関において、当該キャリア形成職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若

しくは指導に従事し、又は理事長が認める国際事情の調査等の業務若しくは国際約束等に基づく国際的な貢献に資する業務に従事する場合（次号及び第８号に規定する場合を除く。）

（４）機構以外の研究機関その他理事長が認める機関と共同して行われる研究又はこれらの機関の委託を受けて行われる研究に係る業務であって、当該キャリア形成職員の職務に関連があると認められるものに、これらの機関において従事する場合（第８号に規定する場合を除く。）

（５）兼業等規程第２条第１項第７号に規定する役員等の職を兼ねる場合において、これらを兼ねることが同規程第６条第１項第１号、第２号、第４号、第９号及び第１０号に掲げる基準のいずれにも該当し、かつ、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、キャリア形成職員としての職務に従事することができないと認められるとき。

（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場合

（７）公職に就任し、長期にわたって機構の職務に従事できない場合

（８）日本国が加盟している国際機関、外国政府の機関及びこれらに準ずる機関からの要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、キャリア形成職員を派遣する場合

（９）キャリア形成職員に在籍出向を命じた場合において、休職にすることが適当と認められるとき。

（１０）組合活動に専従する場合

２　休職に関して、この規則に定めのない事項は、職員人事規程の定めるところによる。

第４６条及び第４７条削除

第４６条　削除

第４７条　削除

（復職）

第４８条　理事長は職員人事規程第２２条第１項各号に規定する休職の期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

２　前項の場合、理事長は、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の条件その他を考慮し、又は業務の都合により他の職務に就かせることがある。

３　復職に関して、この規則に定めのない事項は、職員人事規程の定めるところによる。

第４９条　削除

第３節　退職等

（退職）

第５０条　キャリア形成職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、キャリア形成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）死亡した場合
（３）辞職を申し出て承認された場合
（４）解雇された場合
（５）懲戒解雇された場合

（辞職）
第５１条　キャリア形成職員は辞職しようとするときは、退職を予定する日の１箇月前までに、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　キャリア形成職員は、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５２条　理事長は、キャリア形成職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、キャリア形成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）キャリア形成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　キャリア形成職員が職員人事規程第３条第１項各号の一に該当する場合には、解雇する。

（解雇制限）
第５３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７０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）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）産前産後の女性キャリア形成職員が労基法第６５条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５４条　理事長は、キャリア形成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。
（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）キャリア形成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）試用期間中のキャリア形成職員（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５５条　理事長は、キャリア形成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（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。）

２　理事長は、キャリア形成職員が、前条第１項の解雇予告がされた日から退職の日までの間において、解雇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、解雇予告がされた日以後にキャリア形成職員が当該解雇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、キャリア形成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５６条　キャリア形成職員が機構のキャリア形成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５７条　理事長は、生後１年に達しない子を育てるキャリア形成職員から、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（男性キャリア形成職員にあっては、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、男性キャリア形成職員にあっては、その請求に係る日においてその男性キャリア形成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等）

第５８条　キャリア形成職員の育児休業及び介護休業等に関する事項は、キャリア形成職員育児・介護休業規程の定めるところによる。

（育児短時間勤務）

第５８条の２　理事長は、キャリア形成職員から、当該キャリア形成職員の小学校第三学年修了に達するまでの子を養育するため、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該キャリア形成職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下この条において「育児短時間勤務」という。）の請求があった場合、これを承認することができる。

（１）所定休日以外の日を勤務日とし１日につき３時間３０分勤務すること。

（２）所定休日以外の日を勤務日とし１日につき４時間１５分勤務すること。

（３）所定休日以外の日を勤務日とし１日につき５時間勤務すること。
（４）所定休日以外の日を勤務日とし１日につき６時間勤務すること。
（５）所定休日以外の日のうち３日を勤務日とし１日につき７時間４５分勤務すること。
（６）所定休日以外の日のうち３日を勤務日とし２日については１日につき７時間４５分、１日については１日につき４時間勤務すること。

２　育児短時間勤務をするキャリア形成職員には、第２５条第４項ただし書は適用しない。

３　育児短時間勤務をするキャリア形成職員の給与の取扱いはキャリア形成職員給与規程の定めるところによる。

４　育児短時間勤務に係るその他の事項は、キャリア形成職員育児・介護休業規程の定めるところによる。

（配偶者同行休業）

第５８条の３　キャリア形成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５８条の４　キャリア形成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５９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、職場におけるキャリア形成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６０条　キャリア形成職員は、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６１条　機構は、キャリア形成職員に対し、安全衛生に関する教育訓練を行うものとする。

２　キャリア形成職員は、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６２条　キャリア形成職員は、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。二　常に職場の整理、

（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、消火設備、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６３条　キャリア形成職員は、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６４条　キャリア形成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キャリア形成職員に対し、臨時に健康診断を行うことがある。この場合において、キャリア形成職員は、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６５条　次の各号の一に該当するときは、キャリア形成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６６条　キャリア形成職員は、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６７条　キャリア形成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、労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）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６８条　キャリア形成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）、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６９条　キャリア形成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７０条　懲戒処分の区分は、懲戒解雇、諭旨退職、降格、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。この場合は、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及び退職手当を支給しない。

（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）降格　　始末書を提出させ、キャリア形成職員の現在の級を下位の級に変更する処分

（４）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。

（５）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、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。

（６）戒告　　始末書を提出させ、将来を戒める処分

（懲戒の事由）

第７１条　理事長は、キャリア形成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、降格、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、又はキャリア形成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　前項の規定によるキャリア形成職員の懲戒解雇に際し、当該キャリア形成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５５条に規定する証明書を交付する。

（懲戒の手続）
第７２条　キャリア形成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７３条　キャリア形成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。

第１０章　研修

（研修）
第７４条　キャリア形成職員は、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、積極的にこれを受けなければならない。
２　キャリア形成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　専従等

（組合活動）

第７５条　キャリア形成職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、理事長の許可を受けて、労働組合の役員として専ら従事するときは、この限りでない。

２　前項ただし書の規定により、労働組合の役員として専ら従事することができる期間は、キャリア形成職員としての在職期間を通じて５年を超えることができない。

（専従許可）

第７６条　理事長は、キャリア形成職員が前条第１項ただし書の許可を得ようとして文書により申請した場合において、相当と認めるときは、専従の許可を与えることができる。

２　前項の許可の期間は、前条第２項に定める範囲内において相当と認める期間とする。

３　第１項の許可は、その許可を受けたキャリア形成職員が、労働組合の役員としてその労働組合の業務に専ら従事する者でなくなったときは、取り消されるものとする。

４　第１項により許可を受けたキャリア形成職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、その期間に係る給与の取扱いは、キャリア形成職員給与規程で定める。

（短従許可）

第７７条　理事長は、労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として勤務時間中その労働組合の業務への従事を許可することができる。

２　前項により許可を受けた時間に係る給与の取扱いは、キャリア形成職員給与規程で定める。

第１２章　苦情処理

（苦情処理）

第７８条　労働協定、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、別に定める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）による。

附　則

（施行期日）

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１２月１日　２０規程第９２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２１年３月９日　２１規程第１８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３６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１５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４１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　５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１５号）
この規程は、平成２４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６号）
１．この規程は、平成２６年２月１日から施行する。
（経過措置）
２．本規程第４０条第２項中「３年が経過した時」とあるのは、第１回特別移行審査においては「４年が経過した時」と読み替えるものとする。
附　則（平成２６年３月１４日　２６規程第２２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６１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２２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９月２７日　２８規程第１２９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１４１号）
この規程は、平成２９年１月１日から施行する。
附　則（平成３０年２月２７日　３０規程第１３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６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２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３７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６月１日　２０２１規程第６２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１４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３月２８日　２０２３規程第８８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４月２５日　２０２３規程第９７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４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５月２７日　２０２４規程第２４号）
この規程は、令和６年６月１日から施行する。

附　則（令和６年８月２１日　２０２４規程第３７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６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９月２４日　２０２５規程第８７号）
この規程は、令和７年１０月１日から施行する。
附　則（令和７年１２月１８日　２０２５規程第１０５号）
この規程は、令和８年１月１日から施行する。