# 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）ＮＩＭＳ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）ＮＩＭＳ特別研究員
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）ＮＩＭＳ特別専門職
十分な専門知識・経験を蓄積しており、企画等の専門的業務を行う者

（４）ＮＩＭＳポスドク研究員
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

（５）ＩＣＹＳ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

（６）ＮＩＭＳ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）ＮＩＭＳエンジニア職

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）ＮＩＭＳ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

（９）研究業務員

研究の支援業務を行う者

（１０）事務業務員

事務の支援業務を行う者

（１１）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）ＮＩＭＳ特別研究員（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）ＮＩＭＳ特別専門職（無期契約）

十分な専門知識・経験を蓄積しており、企画等の専門的業務を行う者

（３）ＮＩＭＳエンジニア職（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

（４）研究業務員（無期契約）　研究の支援業務を行う者

（５）事務業務員（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）火器、凶器等の危険物を所持している場合

（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。

## 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

（妊産婦である女性任期制職員及び妊産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「妊産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「妊産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。

（妊産婦である女性任期制職員及び妊産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、妊産婦である女性任期制職員又は妊産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。

（妊産婦である女性任期制職員及び妊産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、妊産婦である女性任期制職員及び妊産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ない。

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）病気休暇

（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日 |
| | ２回 | １２日 | ９日 | ６日 | ４日 | ２日 |
| | ３回 | １４日 | １０日 | ８日 | ５日 | ２日 |
| | ４回 | １６日 | １２日 | ９日 | ６日 | ３日 |
| | ５回 | １８日 | １３日 | １０日 | ６日 | ３日 |
| | ６回以上 | ２０日 | １５日 | １１日 | ７日 | ３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、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）<br>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 |

| | |
|---|---|
| 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 | 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　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 | １日以内 |
| 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<br>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<br>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<br>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　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 | 一の年の７月から９月までの期間おける、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） | 必要と認められる日数又は時間 |
| 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 | 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、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。<br>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。<br>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。 | 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、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 |
| ２３　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 |
| ２４　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 |
| ２５　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 |
| 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　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。）に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　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って、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　任期制職員は、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）禁錮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

（解雇予告）

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、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）業務上虚偽の申告、報告等をした場合
（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。

## 第１０章　研修

（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。