

定年制職員就業規程

平成28年4月1日
28（規程）第6号
最終改正 令和8年4月1日
令08（規程）第4号

目次

- 第1章 総則（第1条－第2条）
- 第2章 服務
 - 第1節 服務（第3条－第14条）
- 第3章 勤務時間、休憩及び休日（第15条－第18条）
- 第4章 給与（第19条）
- 第5章 人事
 - 第1節 採用（第20条－第24条）
 - 第2節 人事異動及び出張等（第25条－27条）
 - 第3節 退職（第28条－第30条）
 - 第4節 定年（第31条－第32条）
 - 第5節 解雇等（第33条－第36条）
 - 第6節 退職金（第37条）
 - 第7節 評価（第38条）
 - 第8節 休職等（第39条－第43条の2）
- 第6章 表彰、懲戒及び損害賠償
 - 第1節 表彰（第44条－第45条）
 - 第2節 懲戒（第46条－第49条）
 - 第3節 損害賠償（第50条）
- 第7章 教育訓練（第51条）
- 第8章 安全及び衛生（第52条－第56条）
- 第9章 災害補償（第57条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

- 第1条 この就業規程（以下「この規程」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、国立研究開発法人量子科学技

術研究開発機構（以下「機構」という。）に勤務する定年制職員（以下「職員」という。）の就業に関し、必要な事項を定める。

- 2 この規程に定めのない事項については、労基法その他関係法令の定めるところによるものとする。

（定年制職員の定義）

第2条 職員とは、機構に雇用期間を定めずに採用された職員をいう。ただし、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により雇用期間の定めのない職員となった者を除く。

第2章 服務

第1節 服務

（職務の遂行）

第3条 職員は、機構が担う業務の重要性を認識するとともに、その職員としての責務を自覚し、常に業務の正常な運営を確保するため、職務の遂行については、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

- 2 職員は、職務の遂行に当たって関係法令及び機構の諸規程を遵守し、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。
- 3 職員は、採用に際して前2項に規定する趣旨の誓約をしなければならない。

（職員の倫理）

第4条 職員の倫理について、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（28（規程）第30号）の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、上司の許可を受けないで、みだりに勤務を離れてはならない。

- 2 職員は、みだりに勤務を欠いてはならない。
- 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、他の者の執務を妨げ、その他秩序を乱す言動をしてはならない。
- 5 職員は、機構の施設において、演説若しくは集会を行い、又は宣伝ビラ等のちょう付その他これに類する行為をしてはならない。ただし、これらを管理する者の事前の許可を受けた場合は、この限りでない。
- 6 職員は、機構の施設において、みだりに危険な火器その他の危険物を所持してはならない。
- 7 職員は、機構の施設における秩序維持等について、機構の指示に従わなければならない。

- 8 職員は、個人の尊厳を重んじ、機構に勤務する他の者を不快にする性的及び差別的な言動を行ってはならない。

(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には、機構の許可を受けなければならない。

(機構の財産又は物品の保持)

第8条 職員は、機構の財産又は物品の愛護節用に努め、これを不当に棄却し、損傷し、又は亡失してはならない。

- 2 職員は、機構の財産又は物品を私用に供してはならない。

(許可及び届出事項)

第9条 職員は、自己の業務を営み、又は他の業務を兼務し、若しくは他の業務に自己の名義を貸与するときは、機構の許可を受けなければならない。

- 2 職員は、業務に関して新聞、雑誌等への寄稿、出版、講演、討論、講習、若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演をしようとするときは、機構の許可を受けなければならない。ただし、研究の成果の公表が機構の知的財産を侵害せず、また、セキュリティ及び業務の円滑な運営に支障をもたらすおそれのないことが明らかである場合は、この限りでない。

- 3 職員は、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は、あらかじめ、機構に届け出なければならない。

- 4 職員は、労働組合専従者に就任するとき又は退任するときは、機構に届け出なければならない。

- 5 第1項及び第2項の手続き等については、別に定めるところによる。

(金銭授受等の禁止)

第10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11条 職員は、職務の内外を問わず、機構の信用を傷つけ、又は機構の業務に従事する者全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(災害時等の措置)

第12条 職員は、勤務中風水震火災その他非常の災害により職務を執行することができない場合、又はその勤務する施設若しくはその附近にこれらの災害が発生したことを知った場合には、自ら適切な措置を講ずるよう努めるとともに、速やかに上司の指揮を受けなければならない。

2 職員は、前項に規定する場合以外の場合であっても、業務の運営に重大な障害のあることを知った場合、又はそのおそれがあると認める場合には、速やかに上司に報告する等適切な措置を講じなければならない。

(諸届)

第13条 職員は、次の各号の一に該当する場合においては、速やかに届出をしなければならない。

- (1) 欠勤の場合
- (2) 赴任の場合
- (3) 居住地等に変更があった場合
- (4) 免許又は資格に得喪変更があった場合
- (5) 給与支給に関する事項に異動があった場合
- (6) その他特に必要とされる場合

(個人番号の提供及び本人確認への協力)

第14条 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号。以下「番号法」という。）に基づいて、機構が職員及び扶養する親族の個人番号の提供依頼並びに本人確認をするに当たって、職員は機構に協力するものとする。

第3章 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第15条 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、1日について7時間30分、1週間について37時間30分とする。

(休憩時間)

第16条 職員の休憩時間は、正午より1時間とする。

2 業務の必要がある場合には前項の休憩時間の開始時刻を変更することがある。

(休日)

第17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) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前3号の休日を除く。）

2 職員の法定休日（労基法第35条第1項に規定する休日をいう。）は、前項第1号に掲げる休日とする。

(勤務時間等)

第18条 職員の勤務について、前4条に定めるもののほか、勤務時間、休憩、休日、休暇及びその他必要な事項については、職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程（28（規程）第12号）の定めるところによる。

第4章 給与

(給与)

第19条 職員の給与については、定年制職員給与規程（28（規程）第17号。以下「給与規程」という。）の定めるところによる。

第5章 人事

第1節 採用

(採用)

第20条 職員の採用については、競争試験又は選考によるものとする。

(提出書類)

第21条 職員として採用された者は、速やかに次の書類を機構に提出しなければならない。

(1) 誓約書

(2) 履歴書

(3) 住民票記載事項証明書（番号法に規定する個人番号が記載されていないものに限る。）

(4) その他機構が必要と認める書類（緊急連絡先を含む。）

2 前項の提出書類及びその他身上に関する事項に変更があったときは、その都度速やかに届け出なければならない。

第22条 削除

第23条 削除

(試用期間)

第24条 新たに職員として採用された者については、採用の日から6か月間は試用期間とする。ただし、機構が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の試用期間を満了したことをもって直ちに職員として本採用とすることが適当でないと機構が認めた場合は、6か月を超えない範囲で期間を定めて試用期間を延長することができる。

3 試用期間中の職員は、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づいて機構に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇することができ、また、試用期間終了時に本採用を拒否することがある。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(定年前再雇用短時間勤務制度)

第24条の2 理事長は、年齢60年に達した日以後に第28条第1項第3号により退職をした者（以下「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績に基づく選考により、非常勤の専門業務員として採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者が第31条第1項に規定する定年退職日を経過した者であるときはこの限りではない。

2 定年前再雇用短時間勤務制度による専門業務員（以下この条において「再雇用短時間制度専門業務員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日（再雇用短時間制度専門業務員を職員とした場合における第31条第1項に規定する定年退職日までをいう。）までとする。

3 再雇用短時間制度専門業務員の雇用は、専門業務員規程（28（規程）第52号）の定めによるところとする。

第2節 転勤、出向及び出張

(転勤)

第25条 業務のため必要があるときは、職員に対し転勤を命ずることがある。

2 職員は、転勤を命ぜられた場合には速やかに新任地に着任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により発令の日から起算して10日以内に新任地に着任できないときは、あらかじめ服務担当課長の承認を得なければならない。

3 転勤を命ぜられた者には、別に定める旅費規程（28（規程）第24号）により旅費を支給する。

（出向）

第26条 業務のため必要があるときは、職員に対し出向を命ずることがある。

（出張）

第27条 業務のため必要があるときは、職員に対し出張を命ずることがある。

2 出張を命ぜられた者の旅費については、旅費規程の定めるところによるものとする。

第3節 退職

（退職）

第28条 職員が次の各号の一に該当した場合には、退職とし、職員としての身分を失う。

（1）定年に達した場合

（2）死亡した場合

（3）退職を願い出て承認された場合

（4）休職期間が満了し、復職しなかった場合

（5）行方不明になり、暦日により引き続き50日を超えて勤務しない場合（ただし、病気その他やむを得ない理由によるものと理事長が認めたときは、退職を取り消すことがある。）

（依願退職）

第29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1か月前までに所属長を経て理事長に退職届を提出しなければならない。

（返納義務）

第30条 機構を退職する職員は、退職日までに、次の各号に掲げるものの機構への返納等を直ちにしなければならない。

（1）機構から貸与を受けている物品

（2）機構に対する債務

（3）利用していた場所や居室及びそれらの鍵

第4節 定年

(定年)

第31条 職員の定年は年齢65年とし、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。）をもって退職とする。

(年齢60年に達した職員の職制の変更)

第31条の2 機構は、年齢60年に達した職員（給与規程第15条第1項第2号に規定する医療職俸給表（一）の適用を受ける職員を除き、次条第1項の規定により管理監督職以外の役職に職制を変更する職員を含む）を当該年齢に達した日以後における最初の3月31日の翌日に、シニアスタッフに職制を変更するものとする。

2 前項の規定は、次条第1項ただし書に規定する引き続き管理監督職を占めたまま勤務する職員（以下この条において「特例管理監督職員」という。）には適用しない。

3 特例管理監督職員が管理監督職以外の役職に職制を変更する場合は、当該職制を変更する日にシニアスタッフとなる。

(管理監督職勤務上限年齢による職制の変更)

第31条の3 理事長は、部長、次長、課長及びこれらと同等とみなされる職（以下「管理監督職」という。）に任命された職員（第31条の2から第31条の4までの適用に当たっては、給与規程第15条第1項第2号に規定する医療職俸給表（一）の適用を受ける職員を除く。）でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、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3月31日（以下「基準日」という。）の翌日に、管理監督職以外の役職に職制を変更するものとする。ただし、理事長が別に定めるところにより、引き続き管理監督職を占めたまま勤務をさせる場合を除く。

2 前項ただし書の規定に関する取扱いは、管理監督職勤務上限年齢到達後の職員を引き続き同一の管理監督職として勤務させる場合の取扱細則（令05（細則）第21号）の定めによるところによる。

3 管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(管理監督職への変更の制限)

第31条の4 理事長は、管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している者を、その者が当該管理監督職を占めているものとした場合における基準日の翌々日以後、当該管理監督職に職制を変更することができない。

(適用除外)

第31条の5 前2条の規定は、任期制常勤職員就業規程（28（規程）第7号）及び任期制非常勤職員就業規程（28（規程）第8号）の適用を受ける職員には適用しない。

（高齢者雇用）

第32条 年齢60年以上退職者及び第31条第1項の定年退職者を対象に行う定年後の雇用制度については、専門業務員規程（28（規程）第52号）の定めによるところによる。

第5節 解雇等

（解雇）

第33条 機構は、職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、職員を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）職員として必要な適格性を欠く場合
- （4）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

（解雇制限）

第34条 前条の規定にかかわらず、機構は、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇（第47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35条 機構は、職員を解雇しようとする場合は、次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日分以上の平均賃金（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）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。

(降格)

第36条 職員が、第33条第1項第1号から第3号までの一に該当する場合には、降格されることがあるものとする。

第6節

(退職金)

第37条 職員が退職したとき又は解雇されたときは、定年制職員退職金支給規程（28（規程）第23号）の定めるところによるものとする。

第7節 評価

(評価)

第38条 機構は、職員の勤務成績について、評価を実施する。

第8節 休職等

(休職)

第39条 職員が、次の各号の一に該当する場合には、休職を命ずることがある。

- (1) 病気休暇の期間が引き続き90日に達し、なお療養を要する場合（復帰後約4週間以内に傷病により再び療養する場合を含む。）
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 学校、研究所、病院等の公共的施設において、その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（次号に該当する場合を除く。）
- (4) 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、当該機関の業務に従事させるため、職員を派遣する場合
- (5) 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
- (6) 機構に在籍のまま出向を命じられた場合
- (7) その他機構が特別の事由により休職することが適当であると認める場合

2 前項第1号の期間の計算に当たっては、「90日」は病気休暇の開始日（休暇の日が勤務日に当たる日）を第1日として暦日で翌日ずつ連続して数えて90日目に当たる日とし、また、引き続き8日を超える病気休暇の後出勤した後に、再び病気休暇により勤務しないときで前と後の病気休暇の間に勤務した日（所定の始業時間から所定の終業時間ま

で勤務した日、又は育児部分休業、介護部分休業、時間単位の介護休暇及び時間単位の特別休暇がある場合は当該時間以外の時間を勤務した日）が20日を超えないときは、前の病気休暇の期間と後の病気休暇の期間が引き続いたものとみなす。

- 3 第1項第1号に掲げる理由による休職は、原則として医師の診断の結果に基づいて行うものとする。この場合において、必要があると認められるときは、機構が指定する医師の診断を受診すべきことを命じることがある。

（休職期間中のリハビリ出勤）

第39条の2 前条第1項第1号に掲げる理由による休職により長期にわたって就業できない状態にある職員が再び出勤しようとする場合、職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程第2条（始業及び終業の時刻等）の規定にかかわらず、本人の私傷病の状態に応じて始業及び終業の時刻並びに従事する業務を調整した勤務（以下「リハビリ出勤」という。）をさせることがある。

- 2 前項に定めるリハビリ出勤を適用する際の取扱いは、別に定める。
- 3 第1項に定めるリハビリ出勤の期間は、第40条第1項に定める休職期間に通算し、通算した期間は同条同項に定める期間を超えることはできない。
- 4 第1項に定めるリハビリ出勤は、第42条に定める復職としない。

（休職の期間）

第40条 第39条第1項第1号の休職（第4項に該当する場合を除く。）の期間は、療養を要する程度に応じ、3年を超えない範囲で機構が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職にした日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。

- 2 前項の期間の計算に当たっては、復職後に勤務した日（所定の始業時間から所定の終業時間まで勤務した日、又は育児部分休業、介護部分休業、時間単位の介護休暇及び時間単位の特別休暇がある場合は当該時間以外の時間を勤務した日）が20日を超える前に傷病により再び休職となったときは、前の休職の期間と後の休職の期間が引き続いたものとみなす。
- 3 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、第39条第1項第1号の規定により休職とされた場合の休職の期間は、休養を要する間とする。
- 4 第39条第1項第2号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- 5 第39条第1項第3号、第5号、第6号及び第7号までの休職の期間は、必要に応じ、3年を超えない範囲で機構が定める。
- 6 第39条第1項第4号の休職の期間は、5年を超えない範囲内において、機構が定める。この休職の期間が5年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き5年を超えない範囲内において、これを更新することができる。ただし、当該休職の期間が引き続

き5年に達する際、機構がやむを得ない理由があると認めるときは、これを更新することができる。

(休職中の給与)

第41条 休職中の給与の支給の有無、支給の基準については、給与規程の定めるところによる。

(復職)

第42条 休職事由が消滅したと機構が認めた場合には、復職を命ずる。この場合において、第39条第1項第1号の休職については、医師（機構が指定することがある。）の診断書又は証明書により、休職事由が消滅したと機構が認めた場合に限り、復職を命ずる。

2 復職に当たっては、原則として休職前の職務に復職するものとするが、業務運営上の都合又は当該職員の心身の条件その他に応じて異なる職務に配置されることがある。

(育児休業及び介護休暇)

第43条 職員は、別に定めるところにより、育児休業（又は育児部分休業）及び介護休暇（又は介護部分休業）を取得することができる。

2 育児休業（又は育児部分休業）及び介護休暇（又は介護部分休業）の期間に係る給与は、支給しない。

(配偶者同行休業)

第43条の2 職員は、別に定めるところにより、配偶者同行休業を取得することができる。

2 配偶者同行休業の期間に係る給与は、支給しない。

第6章 表彰、懲戒及び損害賠償

第1節 表彰

(表彰)

第44条 次の各号の一に該当すると認める職員は、表彰規程（28（規程）第68号）の定めるところにより、表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
- (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- (4) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者

(表彰の方法)

第45条 表彰は、表彰状、賞状又は感謝状を授与する。

第2節 懲戒

(懲戒)

第46条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、懲戒されることがあるものとする。

- (1) 法令、この規程及びその他の機構の諸規程に違反したとき
- (2) 重大な経歴詐称をしたとき
- (3) 機構の職員としてふさわしくない非行があったとき
- (4) 職務の内外を問わず機構の名誉を傷つけ、又は職員としての体面を汚す行為のあったとき
- (5) 機構の秩序を乱す行為のあったとき
- (6) 故意又は重大な過失により機構に損害を与えたとき
- (7) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

(懲戒の種類)

第47条 懲戒の種類は、次に掲げるとおりとする。

処分の種類	処 分 の 内 容
戒 告	始末書を取り将来を戒める。
減 給	懲戒1回につき平均賃金1日分の半額以内を減給する。ただし、数回に及ぶときはその総額が一賃金支払い時期における賃金総額の10分の1を超えることはない。
停 職	3か月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合においては当該期間中の給与は支給しない。
諭旨解雇	退職を勧告し、従わない場合は懲戒解雇とする。
懲戒解雇	予告しないで解雇する。

(管理監督者の監督責任)

第48条 業務に関する指導又は監督不行届きにより、職員が懲戒処分を受けたときは、その管理監督の任にある管理監督者を懲戒することがある。

(懲戒の手続き等)

第49条 職員の懲戒の手續及び懲戒の基準等については、懲戒規程（令06（規程）第67号）の定めるところによる。

第3節 損害賠償 (損害賠償)

第50条 機構は、職員が故意又は重大な過失によって機構に損害を与えた場合は、相当の処分を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがあるものとする。

第7章 教育訓練 (教育訓練)

第51条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、教育訓練に参加することを命ぜられた場合には、教育訓練を受けなければならない。

第8章 安全及び衛生 (安全及び衛生)

第52条 職員は、安全及び衛生に関する関係法令のほか、別に定める諸規程を守り、その維持及び向上に努めなければならない。

(健康診断等)

第53条 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証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部の職員に対し、臨時に健康診断等を行うことがある。この場合において、職員は、正当な理由なしにそれを拒んではならない。

(健康保持)

第54条 職員は健康診断の結果、必要に応じて機構が講ずる就業場所の変更、業務の転換、勤務時間の短縮、その他職員の健康保持に必要な措置に従わなければならない。

(伝染性の疾病の届出等)

第55条 職員は、自己又は同居家族若しくは同居人が病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかったとき、又はその疑いがあるときは、直ちに機構に届け出てその指示を受けなければならない。

(就業の禁止)

第56条 職員が次の各号の一に該当するときは、就業禁止を命ずることがある。

- (1) 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）に定める感染症若しくは伝染の危険がある結核性疾患（以下、「伝染病」という。）にかかっ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
- 2 同居者若しくは近隣の者が伝染病にかかり、又はその疑いがあり、かつ、職員の衛生上必要があると認めるときは、職員に就業禁止を命ずることがある。ただし、その間は出勤として取り扱う。

第9章 災害補償

（災害補償）

第57条 職員の業務上又は通勤時に災害を被った場合の補償又は保険給付については、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び法定外災害補償規程（28（規程）第65号）の定めるところによる。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成28年4月1日から施行する。

（在職期間に関する経過措置）

第2条 機構の設立の際、国立研究開発法人放射線医学総合研究所（以下「旧研究所」という。）又は国立研究開発法人日本原子力研究開発機構（以下「旧機構」という。）の職員であつた者で、引き続き機構の職員となつた者の在職期間の算定については、旧研究所又は旧機構の職員であつた期間を機構の在職期間とみなす。

（懲戒に関する取扱いの経過措置）

第3条 旧研究所又は旧機構の職員であつた者で、引き続き機構の職員となつた者が、この規程の施行前に行つた行為が、旧研究所の職員であつた者については、国立研究開発法人放射線医学総合研究所定年制職員就業規程（18規程第68号）（以下「旧研究所就業規程」という。）第46条、旧機構の職員であつた者については、就業規程（17（規程）第58号）（以下、「旧機構就業規程」という。）第63条に該当し懲戒処分を行う場合の取扱いについては、この規程で定めるところによる。

（休職に関する経過措置）

第4条 旧研究所又は旧機構の職員であつて、引き続き機構の職員となつた者が、この規程の施行期日前において、旧研究所の職員であつた者については、旧研究所就業規程第39

条、旧機構の職員であった者については、旧機構就業規程第44条に基づき、休職とされ、この規程の施行日に休職期間の残りの期間のある場合については、この規程の第39条の規定に該当する休職者とし、当該発令されていた休職期間を第40条の休職期間に通算する。

2 職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程（28（規程）第12号）附則第3条第2項の適用を受ける者については、本規程第39条に定める病気休暇の期間「90日」は「6か月」に読み替えることとする。

附 則（平成29年1月1日 28（規程）第111号）
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成31年4月1日 31（規程）第4号）
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和5年4月1日 令05（規程）第12号）
（施行期日）
第1条 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

（定年に関する経過措置）
第2条 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31条第1項の規定の適用については、次の表の左欄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同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	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

2 前項の規定は、給与規程第15条第1項第2号に規定する医療職俸給表（一）の適用を受ける職員には適用しない。

附 則（令和6年7月1日 令06（規程）第69号）
この規程は、令和6年7月1日から施行する。

附 則（令和7年4月1日 令07（規程）第4号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和8年4月1日 令08（規程）第4号）
この規程は、令和8年4月1日から施行する。