任期制業務補助員就業規程

平成２８年４月１日
２８（規程）第９号
最終改正　令和６年７月１日
令０６（規程）第７２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１６条）
第３章　勤務時間、休憩及び休日（第１７条－第２０条）
第４章　給与（第２１条）
第５章　人事
　第１節　採用（第２２条－第２８条）
　第２節　出張（第２８条の２）
　第３節　退職（第２９条－第３１条）
　第４節　解雇（第３２条－第３４条）
　第５節　育児休業及び介護休業（第３５条）
第６章　表彰、懲戒及び損害賠償
　第１節　表彰（第３６条－第３７条）
　第２節　懲戒（第３８条－第４１条）
　第３節　損害賠償（第４２条）
第７章　教育訓練（第４３条）
第８章　安全及び衛生（第４４条－第４８条）
第９章　災害補償（第４９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。）に勤務する任期制業務補助員（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。

（任期制業務補助員の定義）

第２条　職員とは、機構に雇用期間を定めて採用された職員で、週の所定勤務時間が３０時間以下の勤務態様で機構の業務を補助する業務に従事する職員をいう。

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。

（公職の取扱い）

第９条　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。

（労働組合専従者の取扱い）

第１０条　職員は、労働組合専従者に就任し又は退任するときは、あらかじめ、機構に届け出なければならない。

（寄稿、出版及び講演の禁止）

第１１条　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、この限りではない。

（金銭授受等の禁止）

第１２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１３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１４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１５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）居住地等に変更のあった場合

（３）免許又は資格に得喪変更のあった場合

（４）給与支給に関する事項に異動があった場合

（５）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１６条　行政手続き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、職員は機構に協力しなければならない。

第３章　勤務時間、休日及び休暇

（所定勤務時間）

第１７条　職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、１日につき７時間３０分以下とし、１週につき３０時間以下の勤務として、始業及び終業の時刻、勤務日及び第１９条に定める休日のほかの勤務を要しない日（以下「勤務を要しない日」という。）は職員ごとに定めるものとする。

（休憩時間）

第１８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間を変更することがある。

（休日）

第１９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２０条　職員の勤務について、前３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、任期制業務補助員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程（２８（規程）第１４号）の定めるところによる。

第４章　給与

（給与）

第２１条　職員の給与については、任期制業務補助員給与規程（２８（規程）第２０号）の定めるところによる。

第５章　人事

第１節　採用

（採用等）

第２２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。

２　職員の雇用期間は、１年以下とし、発令日の属する会計年度内（４月１日から翌年の３月３１日まで）とする。

３　次年度への雇用期間の更新は、業務の必要性及び職員の勤務成績の評価、その他雇用契約書で定める事項に基づいて行うものとする。

４　雇用期間を更新する場合は、１会計年度以内の雇用期間を定めて行うものとし、更新を含めて雇用期間の限度は、採用日から５年に達する日までとし、雇用の上限は６５歳に達した日以後における最初の３月３１日までとする。

（期間の定めのない労働契約への転換）

第２３条　労働契約法（平成１９年法律第１２８号）第１８条に規定する通算契約期間（任期制非常勤職員等の契約期間を含む。）が５年を超える職員が、機構に対し、現に締結し

ている有期労働契約の雇用期間中（原則として当該雇用期間の末日の３０日前までの間）に、期間の定めのない労働契約への転換の申込みをした場合、機構は当該申込みをした職員と、現に締結している有期労働契約が満了する日の翌日から、期間の定めのない労働契約を締結するものとする。

２　前項の規定による期間の定めのない労働契約において、その労働条件は、転換申込み時に締結している有期労働契約の内容である労働条件（雇用期間に係るものを除く。）と同一の労働条件とする。但し、当該労働条件（雇用期間に係るものを除く。）において別段の定めがある部分はこの限りではない。

３　第１項の規定により期間の定めのない労働契約を締結した職員は、前条の雇用期間に係る規定を除き、この就業規程を適用する。

４　第１項の規定による転換申込みは書面により行うものとし、当該申込みを受理した場合、当該職員に対し受理通知書を交付するものとする。

（定年）

第２４条　前条第１項の規定により期間の定めのない労働契約を締結した職員の定年は６５歳とし、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。

２　前項の規定にかかわらず、６５歳に達した日以後における最初の３月３１日後に期間の定めのない労働契約に転換される場合においては、期間の定めのない労働契約に転換される日までの間において、当該期間の定めのない労働契約への転換を申し出た者と機構との協議により当該職員の定年及び定年退職日を決定する。ただし、当該定年退職日は、期間の定めのない労働契約に転換される日から１年以内の日としなければならない。

（高齢者雇用）

第２４条の２　前条第１項の定年退職者を対象に行う定年後の職員の雇用制度については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和４６年法律第６８号）に基づき別の定めによる。

（提出書類）

第２５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２６条　削除

第２７条　削除

（配置換え）

第２８条　業務の必要のため職員の配置換えを行うことがある。

（出張）

第２８条の２　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。

第２節　退職

（退職）

第２９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）雇用期間が満了した場合

（２）死亡した場合

（３）退職を願い出て承認された場合

（４）解雇された場合

（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。）

（６）第２３条の規定による定年に達した場合

（依願退職）

第３０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人事部長に退職届を提出しなければならない。

（返納義務）

第３１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３節　解雇

（解雇）

第３２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）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

（解雇制限）

第３３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４１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。なお、次の各号のいずれかに該当する期間中に雇用期間が満了した場合には、第２９条の規定の適用を妨げないものとする。

（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３４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

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。

第４節　育児休業及び介護休暇

（育児休業及び介護休暇）

第３５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。

第６章　表彰、懲戒

第１節　表彰

（表彰）

第３６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３７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３８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）故意又は重大な過失により機構に損害を与えたとき

（５）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３９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	始末書をとり将来を戒める。
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報酬は支給しない。
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４０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４１条　職員の懲戒の手続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４２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４３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４４条　職員は、安全及び衛生に関する関係法令のほか、別に定める諸規定を守り、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４５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、この限りではない。

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。

３　前２項の規定にかかわらず、法令上健康診断の受診が不要な者は、これを省略することができる。

（健康保持）

第４６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４７条　職員は、自己又は同居家族若しくは同居人が病毒伝ぱ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４８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適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４９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。）の職員であった者で、引き続き機構の職員となった者の在職期間の算定については、旧研究所又は旧機構であった期間を機構の在職期間と見なす。

（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った者で、引き続き機構の職員となった者が、この規程の施行前に行った行為が、旧研究所の職員であった者については、国立研究開発法人放射線医学総合研究所任期制業務補助員就業規程（１８規程第７１号）（以下「旧研究所就業規程」という。）３４条、旧機構の職員であった者についてはテクニカルパートタイマー就業規則（２１労（通達）第４号）第４９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。

附　則（平成２９年１月１日）

この規程は、平成２９年１月１日から施行する。

附　則（平成３０月１月１日　２９（規程）第８１号）

この規程は、平成３０年１月１日から施行する。

附　則（令和５年４月１日　令０５（規程）第１５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２４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歳」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歳
令和７年４月１日から令和９年３月３１日まで	６２歳
令和９年４月１日から令和１１年３月３１日まで	６３歳
令和１１年４月１日から令和１３年３月３１日まで	６４歳

附　則（令和６年７月１日　令０６（規程）第７２号）

この規程は、令和６年７月１日から施行する。