

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員就業規則

平成17年4月1日

17規程第2号

改正 平成18年 3月31日18規程第2号  
改正 平成20年 3月31日20規程第8号  
改正 平成21年 3月31日21規程第10号  
改正 平成22年 1月 1日22規程第1号  
改正 平成23年 1月28日23規程第1号  
改正 平成23年 4月 1日23規程第16号  
改正 平成27年 4月 1日27規程第7号  
改正 平成28年 3月 1日28規程第2号  
改正 平成30年 3月 5日30規程第1号  
改正 令和 2年 7月 1日2規程第5号  
改正 令和 4年 4月 1日4規程第3号

目次

第1章 総則	第1条～第2条
第2章 勤務	
第1節 勤務心得	第3条～第12条
第2節 勤務時間、休憩時間及び休日	第13条～第18条の2
第3節 時間外勤務	第19条～第20条
第4節 出勤及び休暇	第21条～第29条
第5節 育児休業等	第31条
第6節 出張及び研修	第32条～第34条
第3章 給与	第35条
第4章 任免	
第1節 採用	第36条～第40条
第2節 休職及び復職	第41条～第44条
第3節 退職及び解雇	第45条～第52条
第5章 母性健康管理	第53条～第56条
第6章 保健衛生	第57条～第59条の2
第7章 災害補償	第60条
第8章 表彰及び懲戒	第61条～第63条
第9章 雑則	第64条～第65条
附則	

第1章 総則

(目的及び効力)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、労働条件の明確化と職場秩序の維持に資するため、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条第1項の規定に基づき、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所(以下「研究所」という。)の職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 職員の就業に関し、この規則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

ろによる。

(定義と適用)

第2条 この規則において「職員」とは、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第26条の規定により理事長が任命した者であって、期間を限って雇用される者（期間の定めのある労働契約で雇用されていた者のうち、通算契約期間が5年を越え、別に定める手続により、期間の定めのない労働契約での雇用に転換した者を含む。次項において同じ。）以外の者をいう。

2 前項に定める職員以外の期間を限って雇用される者の就業に関しては、別に定める就業規則を適用するものとする。

## 第2章 勤務

### 第1節 勤務心得

(職務の遂行)

第3条 職員は研究所の公共的使命及び責務を自覚し、研究所の目的達成のため公平誠実に、かつ、能率的にその職務を遂行しなければならない。

2 職員は、その職務を遂行するに当たっては、法令及び諸規程を遵守するとともに、相互に人格を尊重し、上司の職務上の命令に従い、相携えてその職責を全うしなければならない。

3 職員は職務の遂行に際し利用する建造物、機械、器具、調度品その他の設備又は原料、材料、その他の物品を大切に扱わなければならない。

4 監督的地位にある職員は、所属する職員を常に指導統率するとともに、その所属する職員の能率が十分に発揮され、かつ、増進させるよう常に意を用いなければならない。

(禁止行為)

第4条 職員は、第6条、第9条及び第12条に掲げる行為の他、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 勤務時間中は、理事長の許可なく職場を離れ、又は他の者の業務を妨げるなどをして研究所の秩序及び規律を乱すこと。

(2) 許可なく、研究所内で業務外の集会を開催し、又は文書の配布・掲示等を行うこと。

(3) 研究所の施設、事務機器等を許可なく私用に供すること。

(4) 研究所の名誉を毀損し、信用を失墜し、又は利益を害すること。

(5) その他前各号に準ずる行為を行うこと。

(秘密を守る義務)

第5条 職員は、在職中及び退職後において、職務上知ることができた秘密について、これを漏らし、盗用又は不正に利用してはならない。

(証人等になる場合の措置)

第6条 職員が法令による証人、鑑定人等となって職務上の秘密に属する事項を発表しようとする場合は、理事長の許可を受けなければならない。

(職員の弁償責任)

第7条 職員が、在職中又は退職後において、故意又は過失により研究所に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を弁償させることができる。

2 前項の弁償額は、理事長が定める。

(職員の倫理)

第8条 職務執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、研究所の業務に対する国民の信頼を確保するため必要な事項については、理事長が別に定める。

(兼業の制限)

第9条 職員は、理事長の承認のある場合を除くほか、営利を目的とする団体の役職員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利事業に従事してはならない。

2 職員は、報酬を得て、営利を目的としない団体の役職員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行おうとするときは、理事長の承認を受けなければならない。

3 職員は、報酬を得ることなく、前項に規定する団体の役職員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は事業に従事し、若しくは事務を行おうとするときは、あらかじめ理事長に届け出なければならない。

(再就職にかかる届出)

第10条 職員は、退職後2年間は、営利企業の地位で、その退職前5年間に在職していた職務と密接な関係にあるものに就く場合は、遅滞なくその旨を理事長に届け出なければならない。

2 理事長は、前項の届出を受理した場合には、当該職員と当該営利企業との関係について必要な調査を行うものとする。

(株式等取引の自粛)

第11条 職員は、医薬品又は医療機器に関連する企業の株式等の取引については、自粛するものとする。ただし、自らの研究開発に関連した社会実装を目的として設立されるベンチャー企業の設立のための出資又はベンチャー企業がそれを新たに目的とすることに伴う出資による株式の取得であって、あらかじめ理事長に届出のあった場合を除く。

2 職員は、前項に規定する企業の株式等をすでに保有している場合であって、やむを得ない理由によりこれを処分しようとするときは、あらかじめ理事長に届け出なければならない。

(ハラスメントの防止)

第12条 セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等のハラスメント行為の防止等に関する措置は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所セクシャルハラスメントの防止等に関する規程(平成17年17規程第37号)、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所パワーハラスメントの防止に関する規程(平成24年24規程第27号)及び国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止等に関する規程(令和2年2規程第7号)の定めるところによる。

(身分証明書)

第12条の2 職員は、身分証明書を携帯しなければならない。

2 前項の身分証明書は、保管に注意し他人に貸与し、又は亡失、汚損することがないようにしなければならない。

## 第2節 勤務時間、休憩時間及び休日

(勤務時間)

第13条 職員の労働時間は、1日について7時間45分、1週間については38時間45分とする。

- 2 職員の勤務の始業及び終業の時刻は、次の各号に掲げるとおりとする。
  - (1) 第1種職員は、始業時刻は、8時30分、終業時刻は、17時とする。
  - (2) 第2種職員は、始業時刻は、9時、終業時刻は、17時30分とする。
  - (3) 第3種職員（係長、主査及びこれらと同等以上の職を占める職員（ただし、第1種職員及び第2種職員として理事長が指名した職員を除く。）に限る。）は、始業時刻は、9時30分、終業時刻は、18時とする。
- 3 前項の第1種職員及び第2種職員の範囲は、理事長が指名するものとする。
- 4 理事長は、業務上必要があると認めるときは、本条第2項の勤務時間を変更することができる。

#### 第14条 削除

##### （休憩時間）

第15条 休憩時間は、12時00分から12時45分までとする。

- 2 理事長は、業務上必要があると認めるときは、前項の休憩時間を変更することができる。

##### （所定の場所以外での勤務）

第16条 職員が、研究所の業務のため、所定の勤務場所以外の場所で勤務する必要があるときは、あらかじめ、その理由及び期間を理事長に届け出なければならない。

##### （休日）

第17条 休日は、次の各号に掲げる日とする。

- (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) 年末年始（12月29日から12月31日までの期間並びに1月2日及び3日）
- (4) その他理事長が特に指定する日

##### （休日の振替）

第18条 理事長は、第19条の規定により、第17条の休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ勤務日を休日（以下「振替休日」という。）に変更して、その勤務することを命ずる必要がある日に振り替えることができる。この場合の振り替えられた休日の勤務は、正規の勤務として取り扱う。

- 2 前項の振替休日は、勤務することを命じた休日の属する日曜日から始まり土曜日で終わる期間の、月曜日から金曜日のいずれかの日に指定する。
- 3 前項の定めにかかわらず、職員が希望するときは、当該勤務することを命じられた休日を起算日として4週間前から8週間後までの期間内で業務に支障がない日を振替休日として指定することを請求できる。
- 4 前項により指定された振替休日を変更することはできない。ただし、理事長が特に必要があるとして当該日に勤務を命じた場合は、この限りではない。

##### （裁量労働制）

第18条の2 第13条の定めにかかわらず、研究所に所属する研究者等であって、業務の方法等に関して当該業務に従事する者の裁量に委ねる必要のあるものについては、労基法第38条の3に基づく労使協定により、当該協定に定める時間を労働したものとみなす。

##### （フレックスタイム制）

第18条の3 前条の定めにかかわらず、研究所に所属する研究者等であって、調査研究に関する業

務に従事する職員については、労基法第32条の3に基づく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することができるものとする。

2 フレキシブルタイム、コアタイム及び休憩時間の時間帯は、原則として次のとおりとする。

(1) フレキシブルタイム 第17条に規定する所定休日、次号に規定するコアタイムを除き、7時から22時までの範囲で日々の始業時間、終業時間を自由に設定できる。ただし、始業時間及び終業時間は、1日の労働時間が2時間以上となるよう設定しなければならない。

(2) コアタイム 月曜日及び木曜日の10時から14時45分まで。

(3) 休憩時間 12時から12時45分まで。ただし、フレキシブルタイムにより休憩時間帯をはさまない場合については、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩を、勤務時間の間に取らなければならない。

3 標準となる1日の労働時間は7時間45分とする。なお、終日の年次有給休暇については、7時間45分の勤務とみなす。

4 フレックスタイム制における勤務時間の清算期間は、毎月1日から末日までの1か月間とする。

5 清算期間における所定労働時間は、1日7時間45分に各月の所定労働日数を乗じた時間（7時間45分×月間所定労働日数）とする。

6 第19条の規定に基づいて、理事長又はその委任を受けた者が、職員に清算期間中の所定労働時間を超えて勤務させた場合は同条第2項に基づく超過勤務手当を支給する。

7 清算期間中の実労働時間が所定労働時間に不足したときは、不足した時間数を翌月の清算期間に限り繰り越して処理することができる。

### 第3節 時間外勤務

（時間外勤務及び休日勤務）

第19条 理事長又はその委任を受けた者は、労基法第36条に基づく労使協定の定めるところにより、業務上特に必要があると認めるときは、職員に対して第13条に規定する勤務時間外に、又は第17条に規定する休日に勤務させることがある。

2 前項の規定に基づき、職員が第13条に規定する勤務時間を超えて勤務したとき又は第17条に規定する休日に勤務したときは、給与規程に定めるところにより、超過勤務手当又は管理職員特別勤務手当を支給する。

3 理事長は、小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が請求したときは、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務（22時から翌日の5時までの間における勤務をいう。）又は1月について24時間若しくは1年について150時間を超えて、第13条に規定する勤務時間を超えて勤務をさせないものとする。

4 理事長は、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）が請求した場合には、第13条に規定する勤務時間を超え、又は第17条に規定する休日に勤務をさせないものとする。

（勤務時間の変更）

第20条 災害その他やむを得ない理由がある場合には、勤務時間を変更することができる。

### 第4節 出勤及び休暇

（出勤）

第21条 職員は、出勤後、出勤簿等になつ印等して出勤を表示しなければならない。

（休暇の種類）

第22条 職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇、病気休暇及び介護休暇とする。

(年次有給休暇)

第23条 職員は、毎年1月1日から12月31日までの間において、20日の年次有給休暇を受けることができる。

2 年の途中において採用された職員のその年における年次有給休暇の日数については、当該職員の採用月に応じてそれぞれ次表に定めるとおりとする。ただし、国から引き続き研究所の職員となった者の研究所に採用された日以降のその年に係る年次休暇の日数については、その者に付与されていた年次休暇の残日数が次表に定める日数を超える場合に限り、その付与されていた年次休暇の残日数とする。

採用月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
休暇日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

3 前2項の年次有給休暇については、その年に受けなかった日数は、20日の範囲内の日数に限って翌年に繰り越すことができる。

4 年次有給休暇は、1日又は1時間を単位として請求することができる。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、所属の長が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が年次有給休暇を自ら請求し取得した場合については、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(特別休暇)

第24条 職員は、次の各号の一の事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合には、それぞれ当該各号に規定するところによりその勤務しない日又は時間は、特別休暇として、休暇を受けることができる。

(1) 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 必要と認められる期間

(2) 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 必要と認められる期間

(3) 職員が骨髄移植のための骨髄液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出を行い、又は骨髄移植のため配偶者(届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。別表第1において同じ。)、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申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 必要と認められる期間

(4) 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、その勤務しないことが相当であると認められるとき 1年の年において5日の範囲内の期間

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 身体障害者療護施設、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的障害

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
- (5) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5日の範囲内の期間
  - (6) 職員の子が結婚する場合で、結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 連続する2日の範囲内の期間
  - (7) 職員の兄弟姉妹が結婚する場合で、結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1日の範囲内の期間
  - (8) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
  - (9) 女性職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
  - (10) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日に2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
  - (11) 職員の妻（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。次号において同じ。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間における3日の範囲内の期間
  - (12) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、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 当該期間内における5日の範囲内の期間
  - (13) 中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号及び次号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとしてその子の世話をを行うことをいう。）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の年において5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
  - (14) 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（学校保健安全法施行規則（昭和33年文部省令第18号）第18条に規定する感染症にかかったその子の世話に限り、同規則第19条に規定する出席停止の期間中のものを含む。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 子1人につき1の年において原則として連続する10日の範囲内の期間
  - (15) 第27条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この号において「要介護者」という。）の介護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 1の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
  - (16) 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ別表第1の日数

欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

- (17) 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後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日の範囲内の期間
- (18) 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 1の年の7月から9月までの期間内における、5日の範囲内の期間
- (19) 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場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間
  - イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該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 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食糧等が著しく不足している場合で、当該職員以外にそれらの確保を行うことができないとき
- (20) 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場合 必要と認められる期間
- (21) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が出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場合 必要と認められる期間
- (22) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第66条の8の規定に基づく措置であって、職員の健康状態等から産業医が必要であると認めた場合 必要と認められる期間
- (23) 前各号に掲げる場合のほか、特別の理由により職員が休暇を申し出て理事長の許可を受けた場合 理事長が認定する期間

#### （病気休暇）

第25条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

- 2 前項により引き続き30日を超えて病気休暇した職員が出勤しようとする場合は、医師の診断により、就業しても差し支えないと理事長が認めたとき出勤することができる。この場合において、理事長が必要と認めるときは、理事長が指定する医師の診断を受けさせることができる。
- 3 前項により出勤した後、出勤日数が10日に満たないで、同一理由により、再び病気休暇を始めた場合は、その出勤日数を含めて前の病気休暇期間を通算するものとする。

#### （生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）

第26条 女性職員で生理日の就業が著しく困難な者の請求があった場合は、その者に対して休暇を与える。

- 2 前項の休暇のうち2日以内を有給とする。
- 3 第2項の休暇は、病気休暇とするが、昇級及び勤務評定の際に不利な扱いをしない。
- 4 第1項の休暇を受けようとする者は理事長に届け出るものとする。

#### （介護休暇）

第27条 職員は、次の各号に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められるときは、介護休暇を受けることができる。

- (1) 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。以下この項において同じ。）、父母又は子
- (2) 配偶者の父母



(3) その他理事長が別に定める者

- 2 介護休暇の期間は、前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。
- 3 職員は、介護休暇を受けようとする場合は、あらかじめ、その事由及び期間等の必要事項を所定の方法により届け出て、その承認を受けなければならない。
- 4 前項の場合において、理事長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。
- 5 前各項に定めるもののほか、介護休暇に関する必要な事項は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所介護休暇に関する規程（平成17年17規程第32号）の定めるところによる。

(休暇の承認)

- 第28条 年次有給休暇については、その時季につき、理事長の承認を受けなければならない。この場合において、理事長は業務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。
- 2 特別休暇(第24条第8号及び第9号で定めるものを除く。)、病気休暇及び介護休暇については、理事長の承認を得なければならない。

(休暇の手続等)

- 第29条 休暇(第24条第8号及び第9号で定めるものを除く。)の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿等に記入等して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には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。
- 2 病気休暇が8日以上にわたる場合において、前項に規定する請求を行おうとするときは、症状及び休暇見込日数を記載した医師の診断書を添付しなければならない。
  - 3 病気休暇が引き続き30日を超える場合は、前項の規定にかかわらず、改めて医師の診断書の提出を命ずるものとする。
  - 4 職員は、傷病のため転地療養を必要とする場合は、医師の証明書を添付して、その転地先及び期間等の必要事項を、理事長に届け出なければならない。
  - 5 第1項の請求があった場合においては、理事長は速やかに承認するか否かを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。
  - 6 第24条第8号の申し出は、あらかじめ休暇簿等に記入等することにより、理事長に対して行い、同条第9号に掲げる場合に該当することとなったときは、速やかに理事長に届け出るものとする。
  - 7 理事長は、特別休暇、病気休暇又は介護休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

## 第30条 削除

## 第5節 育児休業等

(育児休業及び部分休業)

- 第31条 職員は、その3歳に満たない子を養育するため、職務に従事しないこと(以下「育児休業」という。)又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(以下「部分休業」という。)ができる。
- 2 育児休業及び部分休業に関する取扱いについては、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所育児休業等に関する規程（平成17年17規程第24号）による。

## 第6節 出張及び研修

#### (出張の命令)

第32条 職員は、研究所の業務のため理事長又はその委任を受けた所属部長から出張を命じられた場合は、これに従わなければならない。

2 出張中は、通常の勤務をしたものとみなす。

3 出張を命じられた職員に対しては、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所旅費規程（平成17年17規定第34号）により旅費を支給する。

#### (出張の復命)

第33条 前条第1項の規定により出張を命じられた職員が帰任したときは、速やかに、出張を命じた者に復命しなければならない。

#### (研修)

第34条 職員の勤務能率の発揮及び増進のため、教育研修を受けさせることがある。この場合において職員は当該教育研修に積極的に参加しなければならない。

#### (組合のための職員の行為の制限)

第34条の2 職員は、組合の業務にもっぱ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、組合の役員としてもっぱら従事する場合は、この限りでない。

2 前項ただし書の許可（以下「専従許可」という。）は、理事長が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、理事長は、その許可の有効期間を定めるものとする。

3 第1項ただし書の規定により組合の役員としてもっぱら従事する期間は、職員としての在職期間を通じて7年（国営企業労働関係法（昭和23年法律第257号）第2条第2号の職員として、同法第7条第1項ただし書の規定により労働組合の業務にもっぱら従事したことがある職員及び国家公務員法（昭和22年法律第120号）第108条の6第1項ただし書の規定により職員団体の業務にもっぱら従事したことがある職員については、7年からそのもっぱら従事した期間を控除した期間）を超えることができない。

4 第1項ただし書の許可は、当該許可を受けた職員が組合の役員として当該組合の業務にもっぱ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。

5 専従許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とされ、いかなる給与も支給されないものとする。

6 前項により休職者とされた者は、専従許可が取り消されたとき又は有効期間が満了したときは、他の事由により休職されない限り、当然復職するものとする。

### 第3章 給与

#### (給与)

第35条 職員の給与は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員給与規程（平成17年17規程第5号。以下「給与規程」という。）に定めるところにより支給する。

### 第4章 任免

#### 第1節 採用

(採用の方法)

第36条 職員の採用は公募により行うものとし、公募に応じた採用希望者の中から、試験又は選考に合格し、所定の手続きを経たものを職員として採用する。ただし、国から引き続き研究所の職員となる者及びその他理事長が特に認めた場合はこの限りではない。

- 2 理事長は、採用前5年間に研究所の業務と密接な関係にある営利企業に在職していた者を採用しようとするときは、業務の公正性、中立性を確保するため必要な審査を行うものとする。
- 3 理事長は、職員との労働契約の締結に際しては、採用時の労働条件を明らかにするための労働条件通知書を交付して、労働条件を明示するものとする。

(採用希望者の提出書類)

第37条 採用希望者は、次の各号に掲げる書類を研究所に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 最終学校の卒業証明書又は卒業見込証明書及び成績証明書
- (3) 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。）
- (4) その他理事長が指定する書類

(採用時の提出書類)

第38条 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を、速やかに理事長に届け出なければならない。これらの提出書類の記載事項に変更があった場合も同様とする。

- (1) 住民票記載事項証明書
  - (2) 誓約書
  - (3) 給与所得扶養控除等申告書
  - (4) 健康保険被扶養届
  - (5) 厚生年金被保険者証及び雇用保険被保険者証（既被保険者に限る。）
  - (6) 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。）
  - (7) 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）第2条第7項に規定する個人番号カード若しくは同法第7条第1項に規定する通知カード及び運転免許証その他の本人を確認できる書類
  - (8) その他理事長が指定する書類
- 2 前項第2号の誓約書には、次の各号に掲げる事項を記載しなければならない。
- (1) 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所法（平成16年6月23日法律第135号）第3条に規定する研究所の目的を達成するために勤務すべき責務を深く自覚し、法令及び各種規程並びに上司の職務上の命令に従い、不偏不党かつ公平に職務の遂行に当たること。
  - (2) 退職後2年間は、営利企業の地位で、その退職前5年間に在職していた職務と密接な関係にあるものに就くときは、遅滞無く理事長に届け出ること。
  - (3) 退職後においても、職務上知ることができた秘密について、これを漏らし、盗用又は不正に利用しないこと。
  - (4) 医薬品又は医療機器に関連する企業の株式等の取引については、自粛すること。既に、関連する企業の株式等を保有している場合で、やむを得ない理由によりこれを処分するときには、事前に理事長に届け出ること。
  - (5) 前各号に掲げる事項に違反した場合には、退職後においても、退職金の返納、損害賠償又は差止の請求等の措置に異議を申し立てないこと。
- 3 理事長は、必要があると認めるときは、第1項各号に掲げる書類に記載された事項について、その事実を証明する書類の提出又は提示を求めることができる。

(試用期間)

第39条 新たに採用された職員は、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、理事長が必要が無いと認めた場合は、試用期間を設けないことができる。

- 2 試用期間は、研究所の勤続年数に通算する。
- 3 試用期間中に職員として不適格であると理事長が認めた者については、本採用は行わない。

(異動)

第40条 理事長は、業務上の必要性に応じ、職員に対し配置換、併任又は出向を命ずることができる。

- 2 職員は、正当な理由がない限り、前項の命令を拒むことはできない。
- 3 転任又は配置換の職員が着任したときは、直ちに現住所等、必要な事項を理事長に届け出なければならない。

## 第2節 休職及び復職

(休職)

第41条 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、当該職員に休職を命ずることができる。

- (1) 結核性疾患による欠勤の期間が1年を超える場合
  - (2) 前号に該当する場合を除き、傷病による欠勤の期間が90日を超える場合
  - (3) 刑事事件に関して起訴された場合
  - (4) 前各号に掲げるもののほか、理事長が特に必要と認めた場合
- 2 前項第1号又は第2号の規定により休職となった職員が、復職後20日以内において再び従前の傷病に関連する傷病のため欠勤し、その期間が30日を超えた場合には、休職が継続するものとし、その期間を通算する。
  - 3 試用期間中の職員については、第1項を適用しない。

(休職の期間)

第42条 前条第1項第1号若しくは第2号又は第2項の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。この休職の期間が3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 前条第1項第3号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- 3 前条第1項第4号の規定による休職の期間は、理事長が必要と認める期間とする。

(休職の効果)

第43条 休職を命じられた職員は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しないものとする。

- 2 休職を命じられた職員の給与については、給与規程の定めるところによる。

(復職)

第44条 休職を命ぜられた職員について、その休職期間中に、第41条第1項第1号若しくは第2号又は第2項に掲げる休職の理由が消滅した場合は、当該職員に復職を命ずるものとする。

- 2 第41条第1項第3号又は第4号に掲げる理由により休職を命ぜられた職員の休職期間が満了したときは、復職を命ずることがある。
- 3 第1項により復職する場合は、医師の診断書に基づき理事長が決定する。この場合において、理事長が必要と認めるときは、理事長が指定する医師の診断を受けなければならない。

- 4 第1項により復職する職員について、理事長が必要と認める場合は、産業医等の意見に基づき、復職後一定期間勤務を軽減する等の措置をとることができる。

### 第3節 退職及び解雇

#### (退職)

第45条 職員が次の各号の一に該当する場合は、その日を退職日とし、職員としての身分を失う。

- (1) 職員が退職の申出を行い、理事長の承諾があった場合
  - (2) 満年齢60歳（以下「定年」という。）に達した場合であって、定年に達した日以後における最初の3月31日が到来した場合
  - (3) 休職期間が満了した場合（第44条第2項の規定により復職した場合を除く。）
  - (4) 死亡した場合
  - (5) 解雇された場合
- 2 前項第2号に該当する者のうち、本人が再雇用を希望し、第46条各号に定める解雇事由のいずれにも該当しない場合には、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）第9条第1項の規定に基づき、再雇用する。
  - 3 前項の任期は1年を超えない範囲内とし、満65歳に達した日以後における最初の3月31日が到来する日まで更新できるものとする。
  - 4 職員が退職を希望する場合は、原則として1か月以上前、少なくとも14日前までに理事長に退職願を提出しなければならない。
  - 5 職員が死亡した場合は、所属の部長は、その年月日及び原因を、速やかに、理事長に届け出るものとする。

#### (解雇)

第46条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込がなく、就業に適さないと認められた場合
  - (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込がなく、職員としての職責を果たし得ないと認められた場合
  - (3) 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病がなおらない場合であって、労基法第81条の規定により打切補償を支払ったとき、又は職員が労働者災害補償保険法（昭和22年法律50号。以下「労災法」という。）第19条の規定により傷病補償年金を受けているとき若しくはこれを受けることとなった場合
  - (4) 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないと認められた場合
  - (5) 試用期間中に職員として不適格であると認められた場合
  - (6) 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となった場合
  - (7) 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合
  - (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 職員が、次の各号の一に該当する場合は、解雇するものとする。
    - (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
    - (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合
    - (3) 懲戒解雇の処分が決定した場合
  - 3 理事長は、前2項の規定により職員を解雇する場合、書面による解雇事由の通知を行う。

(解雇予告)

第47条 前条において職員を解雇するときは、次の各号に掲げる場合を除き、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分の予告手当を支給する。

- (1) 天災地変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合であって、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
- (2) 本人の責に帰すべき事由により解雇する場合であって、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
- (3) 試用期間中の職員であって、採用後14日以内に解雇するとき

2 前項の予告日数は、1日につき平均賃金を払った場合においては、その日数を短縮することができる。

(解雇制限)

第48条 第46条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する場合は解雇しない。

- (1) 業務上の負傷又は疾病の療養のため休業する期間及びその期間経過後30日間
- (2) 産前産後の女性が第24条第8号及び第9号により休業する期間及びその後30日間

2 前項にかかわらず、次の各号の一に該当するときは解雇の制限は適用しない。

- (1) 療養開始後3年間経過後も負傷又は疾病が治癒せず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合
- (2) 職員が労災法第19条によって傷病補償年金を受けている場合若しくは受けることとなった場合(労基法第81条の規定により打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。)
- (3) 天災地変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合であって所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

(業務の引継)

第49条 職員は、出向、配置換の発令を受けたとき、又は退職するときは、理事長又は所属長の指定する後任者等に担当事務を引き継がなければならない。

(貸与品の返還)

第50条 職員は、退職し、又は解雇されるときは、身分証明書、健康保険被保険者証その他研究所から貸与された物品を速やかに研究所に返納し、研究所に債務があるときは速やかに完済しなければならない。

(証明書の交付)

第50条の2 理事長は、職員が退職した場合において次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、職員が、第47条の解雇予告がなされた日から退職の日までの間において、当該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、解雇予告がなされた日以後に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、職員が請求した事項のみを記入するものとする。

(退職手当)

第51条 職員の退職手当は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員退職手当支給規程（平成17年17規程第6号）の定めるところにより支給する。

(退職手当の返納)

第52条 理事長は、退職手当を支給した後において、在職中における懲戒解雇事由が発覚したとき、在職中における刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき、又は退職後機密漏洩など懲戒解雇事由に相当する行為を行ったとき、すでに支払済みの退職手当の全額又は一部の返還を求めることができる。

## 第5章 母性健康管理

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第53条 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職員を就業させないものとする。ただし、産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く場合を除く。

(妊産婦である女性職員の保健指導等)

第54条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者が母子保健法（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ため勤務しないことを承認するものとする。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第55条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

2 理事長は、妊娠中の女性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、その職員が適宜休憩し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認するものとする。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第56条 理事長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、その者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るときは、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことを承認するものとする。

## 第6章 保健衛生

(安全衛生)

第57条 理事長は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のため必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全、衛生及び健康確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、理事長の指示を守るとともに、研究所が行う安全、衛生に関する措置に協力し、防災並びに清掃及び清潔の保持に努めるとともに保健衛生の維持向上に努めなければならない。

(感染症の届出等)

第58条 職員は、自己、同居人又は近隣の者が法定又は届出を要する感染症（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）にいう感染症をいう。以下同じ。）にかかり、又はその疑いがある場合には、直ちに、理事長に届け出なければならない。この場合において、必要があるときは、出勤の停止を命ずることがある。

2 前項の規定により出勤の停止を命ぜられて欠勤した場合は、これを出勤として取り扱う。ただし、職員が感染症にかかって欠勤した場合は、この限りでない。

（健康診断）

第59条 職員は、安衛法第66条第5項の義務に従い、研究所が行う健康診断を受けなければならない。

2 理事長は、職員から前項の健康診断受診のため勤務しないことの請求があった場合には、原則として1日の範囲内で理事長が必要と認める時間、勤務しないことを承認するものとする。

3 第1項の規定による健康診断の結果に基づき、勤務時間の制限、業務の転換、療養その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

4 前項の規定により、勤務時間の制限を命ぜられて勤務しなかった場合は、これを出勤として取り扱う。

（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

第59条の2 研究所は、安衛法第66条の10の義務に従い、職員に対して、医師、保健師その他の労働安全衛生規則で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を行う。

2 ストレスチェックに関する事項については、衛生委員会において調査審議し、決定する。

3 ストレスチェックに関する取扱いについては、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所ストレスチェックの実施に関する規程（平成28年28規程第10号）による。

## 第7章 災害補償

（災害補償）

第60条 職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労災法に定めるところにより災害補償を行う。

## 第8章 表彰及び懲戒

（表彰）

第61条 職員が次の各号に該当すると認められるときは、理事長が別に定めるところにより表彰する。

(1) 業務遂行上、一般職員の模範として推奨すべき行為があった者

(2) 業務上特に顕著な功績があった者

(3) 永年勤続し、勤務成績の良好な者

2 前項の表彰は、賞状又は感謝状を授与して行い、副賞を添えることができる。

（懲戒）

第62条 理事長は、職員がこの規則に違反し、又は職務上の義務の履行を怠った場合は、その違反の軽重に従い、次の各号に定める懲戒を行うものとする。



- (1) 戒告 始末書を徴して職員の責任を確認し、その将来を戒める。
  - (2) 減給 労基法第91条に定める制限の範囲内で給与を減ずる。
  - (3) 停職 1日以上3月以内の出勤停止とし、その期間中の給与は支給しない。
  - (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇とし、退職金は支給しない。
- 2 職員が故意又は重大な過失により研究所に損害を生じさせた場合は、懲戒処分を受けることによって賠償の責を免れることができない。
  - 3 懲戒は、所定の手続きに従って行うものとし、その量定は「懲戒処分の指針について」（平成12年3月31日人事院事務総長通知）に準じて決定するものとする。

(職員の意に反する処分に関する説明書の交付)

第63条 理事長は、職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対し、いちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

## 第9章 雑則

(期間の計算)

第64条 第18条、第24条、第25条、第26条、第27条、第29条、第39条、第41条、第42条、第45条、第46条、第47条、第48条、第53条及び第62条の規定中、一定日数、月数又は年数で示されているものについては、その日数、月数又は年数中に休日を含むものとする。

(この規則により難い場合の措置)

第64条の2 この規則によることが不相当である場合の取扱いは、理事長が定める。

(実施規定)

第65条 この規則の実施について必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則 (平成17年4月1日17規程第2号)

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成18年3月31日18規程第2号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年3月31日20規程第8号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年3月31日21規程第10号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年1月1日22規程第1号)

この規則は、平成22年1月1日から施行する。

附 則 (平成23年1月28日23規程第1号)

この規則は、平成23年1月28日から施行する。

附 則（平成23年4月1日23規程第16号）  
この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成27年4月1日27規程第7号）  
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月1日28規程第2号）  
この規則は、平成28年3月1日から施行する。

附 則（平成30年3月5日30規程第1号）  
この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和2年7月1日2規程第5号）  
この規則は、令和2年7月1日から施行する。

附 則（令和4年4月1日4規程第3号）  
（施行期日）  
1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 当分の間、第18条の3に規定するフレックスタイム制の適用については、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所組織規程（平成17年4月1日17規程第1号）第10条に規定される組織に勤務する職員にのみ適用する。

別表第1（第24条第15号関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（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）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（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）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日