

一般社団法人京都光科学研究所職員就業規程

柄谷肇（代表理事・所長）制定

令和1年8月1日

改正 令和1年12月1日

改正 令和2年6月1日

目次

第1章 総則

第2章 採用、異動等

第3章 給与

第4章 服務

第5章 勤務時間、休暇等

第6章 研修

第7章 賞罰

第8章 安全衛生

第9章 災害補償

雑則

附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、一般社団法人京都光科学研究所(以下「研究所」という。)に勤務する常勤事務職員及び常勤研究員(以下「職員」という。)の就業に関する事項を定める。

(適用範囲)

第2条 この規程は、研究所の職員に適用する。

2. 期間を定めて雇用する職員であって、1日の所定勤務時間及び1週間の所定勤務時間のいずれもが常勤職員よりも短い非常勤職員の就業に関する事項については、一般社団法人京都光科学研究所短時間勤務非常勤職員就業規程で定める。

(法令等との関係)

第3条 この規程に定めのない事項については、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)その他の関係法令等の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 研究所と研究所の職員は、ともに法令及びこの規則を誠実に遵守し、相協力して研究所の運営に当たらなければならない。

第2章 採用、異動等

(職員の採用)

第5条 事務職員の採用は、候補者の面接によるものとする。

(労働条件の明示)

第6条 職員の採用に際しては、採用時の給与、就業場所、従事する業務、勤務時間、週休日その他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。

(研究員の資格と採用)

第7条 職員のうち、研究を行う職を研究員と定義する（この規程において「研究員」という）。

2. 所長は研究員を兼任できる。

3. 研究員の資格と採用については、一般社団法人京都光科学研究所研究員採用規程に掲げる。

(提出書類)

第8条 職員は、採用の際、次に掲げる書類を代表理事・所長（以下「所長」という）に提出するものとする。

(1) 誓約書

(2) 履歴書

(3) 資格に関する証明書

(4) 健康診断書

(5) 住民票記載事項の証明書

(6) 個人番号カード(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)第2条第7項に規定するものをいう。)の写し、または通知カード(同法第7条第1項に規定するものをいう。)の写し

(7) その他所長が必要と認める書類

2. 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、そのつどすみやかに、書面でこれを所長に届け出るものとする。

(試用期間)

第9条 新たに研究所に職員として採用された者には、採用の日から起算して6月間の試用期間を設け、ただし、所長が必要と認めるときは、試用期間を短縮することがある。

2. 試用期間中に職務不適格と認められた者は、試用期間中または試用期間満了時に解雇することができ、また試用期間満了時に本採用を拒否することができる。

3. 試用期間は、勤続年数に通算する。

(昇任)

第10条 職員の昇任は、選考によるものとする。

2. 前項の職員の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力を総合的に評価して行う。

3. 第1項の研究員の選考は、その研究員の研究業績及びその他の能力を総合的に評価して行う。

(配置換等)

第 11 条 職員は、業務上の必要により配置換または兼務を命ぜられることがある。

2. 前項に規定する配置換または兼務を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

(赴任)

第 12 条 職員として採用された者は、ただちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、所長が定める日までに赴任するものとする。

(休職)

第 13 条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職とすることがある。

(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) 学校、研究所、病院その他公共的施設において、その職員あるいは研究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、もしくは指導に従事する場合

(4) わが国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づいて職員あるいは研究員を派遣する場合

(5) その他所長が必要と認める場合

2. 前項第 1 号の休職は、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、所長は、医師を指定することがある。

3. 試用期間中の職員については、前 2 項の規定は適用しない。

4. 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(休職の期間)

第 14 条 前条第 1 項第 1 号の休職期間は、休養を要する程度に応じ、3 年を超えない範囲内で所長が定める。この場合において、研究員の休職にあつては、社員総会の議を経るものとする。

2. 前項の場合において、休職の期間が 3 年に満たない場合は、休職した日から起算して引き続き 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。この場合において、研究員の休職にあつては、社員総会の議を経るものとする。

3. 前 2 項の場合において、復職後 1 年以内に同一または関連があると医師が認める負傷または疾病により再度休職とする場合の休職期間については、所長が特に必要と認めた場合を除き、当該復職前の休職期間に通算するものとする。この場合において、所長は医師を指定することがある。

4. 前条第 1 項第 2 号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

5. 前条第 1 項第 3 号から第 6 号までの休職期間は、必要に応じ、所長が定める。この場合において、所長が認めた場合は、必要な範囲内においてこれを更新することがある。

(復職)

第 15 条 休職期間が満了するまでに休職事由が消滅した場合には、復職を命じる。ただし、第 13 条第 1 項第 1 号の休職については、職員が休職期間の途中または満了時に医師が休職事由が消

減したと認めた場合に限り、復職させるものとする。この場合において、所長は、医師を指定することができる。

2. 前項に定めるもののほか、前条の休職期間を満了した場合は、復職するものとする。

(退職)

第16条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に掲げる日をもって退職とし、職員あるいは研究員としての身分を失う。

(1) 退職を申し出て、所長が退職日と認めた日

(2) 期間を定めて雇用されている場合にその期間が満了したとき(雇用契約を更新する場合または引き続き研究所の他の職に任用される場合を除く。) 雇用期間満了日

(3) 第13条第1項第1号及び第6号による休職の期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき休職期間満了日

(4) 死亡したとき 死亡日

2. 職員が退職をした場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金または退職の事由について証明書を交付する。

(自己都合退職手続)

第17条 職員は、前条第1号により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、所長に文書をもって願出しなければならない。

(定年)

第18条 職員の定年は、事務職及び研究職共に満80歳とする。

(解雇及び降任)

第19条 職員が禁錮以上の刑に処せられた場合には、解雇する。

2. 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その程度に応じ、解雇し、または降任する。

(1) 勤務実績が良くない場合

(2) 心身の故障のため職務遂行に支障がありまたはこれに堪えない場合

(3) 経営上または業務上やむを得ない事由による場合

(4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由による場合

3. 前2項の規定による職員の解雇に際し、職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

(研究員の解雇または降任)

第20条 前条第2項の規定による研究員の解雇または降任は、社員総会の審査を経て所長が決定するものとする。

2. 社員総会は、前項の審査を行うに当たっては、その者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付するものとする。

3. 社員総会は、審査を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭または書面で陳述する機会を与えるものとする。

4. 社員総会は、第1項の審査を行う場合において必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、またはその意見を徴することができる。

5. 前4項に定めるもののほか、第1項の審査に関し必要な事項は、社員総会の議を経て、所長が定める。

(解雇制限)

第21条 第19条第2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合(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19条の規定により打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。)または労基法第19条第2項の規定により所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

(1) 業務上負傷し、または疾病にかかり療養するための休業期間及びその後30日間

(2) 労基法に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第22条 職員を解雇する場合は、解雇しようとする日の30日以上前に本人に予告する。なお、予告に当たっては、その具体的理由を併せて当人に説明しなければならない。

2. 前項の予告を行わなかった場合または前項に規定する日までに行わなかった場合は、労基法の規定に基づく解雇予告手当を支払う。ただし、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。)を解雇する場合または所轄労働基準監督署の承認を受けた場合はこの限りでない。

第3章 給与

(給与規則)

第23条 職員の給与については、一般社団法人京都光科学研究所職員給与規程による。

第4章 服務

(服務の根本基準)

第24条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2. 職員は、上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

3. 職員は、勤務時間中その職務に専念し、職務と関係のない行為をしてはならない。

4. 職員は、第26条の職務専念義務の免除を受けるものとする。

(研究の自由)

第25条 研究員は、研究所の目的である広く光科学に関する学術研究の範囲内であれば、大学における研究者と同様、研究計画の立案、研究の実施などについて、研究員の自由な意思に基づき自発的に行うことができる。

2. 研究員は、個人として科学研究費補助金等の競争的資金等の研究計画の立案及び申請を研究員の自由な意思に基づき自発的に行うことができる。また、研究協力者になることもできる。
3. 研究員は、科学研究費補助金等の公的な外部資金等を受けて行う研究成果の発表のための学会等への参加については、法人事業出張として取り扱い、発表内容について制限はなく研究員の自由な意志に基づき自発的に行うことができる。
4. 研究員は、学術論文誌等への投稿を研究員の自由な意志に基づき自発的に行うことができる。
(職務専念義務の免除)

第 26 条 職員は、次の各号のいずれかに該当する期間については、第 24 条第 4 項の職務専念義務の免除を受ける。

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。)の規定に基づき、勤務時間内に保健指導または健康診査を受けることを承認した期間
- (2) 均等法の規定に基づき、通勤緩和等により勤務しないことを承認した期間
- (3) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認した期間
- (4) その他所長が特に認めた期間

2. 前項の職務専念義務免除期間は、通常の勤務をした場合の給与を支給する。
(禁止事項)

第 27 条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) みだりに勤務を欠くこと。
- (2) 職務の内外を問わず、研究所の信用を傷つけ、その利益を害し、または職員あるいは研究員全体の不名誉となるような行為をすること。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
- (4) その職務や地位を私的に利用すること。
- (5) 研究所内(以下「所内」という。)において喧騒その他の秩序、風紀を乱し、または安全を脅かす行為をすること。
- (6) 所長の許可なく、所内において職務以外の宣伝、集会、掲示その他これに準ずる活動をすること。
- (7) 所長の許可なく、所内で営利行為をすること。
- (8) その他前各号に準ずる研究所の業務に支障をきたす行為

(兼業の制限)

第 28 条 職員は、所長の許可なく、研究所の業務以外の業務に従事し、または自ら事業を営んではならない。

2. 職員の兼業に関し必要な事項は、別に規則で定める。

(倫理の保持等)

第 29 条 職員は、その権限の行使の対象となる者からの贈与を受けること等の社会の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

2. 職員の倫理の保持等に関し必要な事項は、一般社団法人京都光科学研究所における科研費等公的研究費の運営・管理に関する規程(令和 1 年 12 月 1 日制定)に定めるところによる。

(ハラスメントの防止等)

第 30 条 職員は、職場におけるハラスメントをしてはならず、及びこれの防止に努めなければならない。

(障害を理由とする差別の禁止等)

第 31 条 職員は、職場において、障害者に対して障害を理由とする不当な差別をしてはならない。

第 5 章 勤務時間、休暇等

(勤務時間)

第 32 条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1 週間につき 38 時間 45 分とし、月曜日から金曜日までの 5 日間において、それぞれ 1 日につき 7 時間 45 分とする。

(始業及び終業の時刻)

第 33 条 職員の勤務の始業及び終業の時刻は、始業時刻 午前 9 時 30 分から終業時刻午後 6 時 15 分までとする。

2. 前項の規定にかかわらず、業務上必要がある場合は、始業及び終業の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第 34 条 職員の休憩時間は、午後 0 時 30 分から午後 1 時 30 分までとする。

2. 業務上必要がある場合は、労基法第 34 条第 2 項に規定する労使協定を締結し、休憩を与える時間帯を変更することがある。

3. 第 43 条に規定する変形労働時間制による勤務時間が 1 日につき 8 時間を超えるときは、1 時間の休憩時間(前項の休憩時間を含む。)を勤務時間の途中に置くものとする。

4. 休憩時間は、これを自由に利用することができる。

(専門業務型裁量労働制)

第 35 条 職員のうち、研究員(この項において以下「研究員」という。)については、労基法第 38 条の 3 に規定する労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用することがある。

2 専門業務型裁量労働制の適用を受ける研究員が所定勤務日に勤務したときは、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。この場合において、業務の遂行に必要な始業及び終業の時刻並びに休憩時間の変更は弾力的に運用するものとし、当該研究員の裁量によるものとする。

(出勤簿)

第 36 条 始業時までに出勤した職員は、直ちに出勤簿に押印するものとする。

(休日)

第 37 条 職員の休日は、次に掲げる日とする。

(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)の定めによる休日

(4) 12 月 29 日から翌年 1 月 3 日までの日(前各号に定める休日を除く。)

(休日の振替)

第 38 条 業務の都合上、前条の休日に特に勤務を命ずる必要がある場合は、当該休日をあらかじめ当該週の他の勤務日に振り替える(以下「休日の振替」という。)ことがある。

(1 か月以内の変形労働時間制)

第 39 条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、毎月 1 日を起算日とする 1 か月以内の一定期間を平均して 1 週間当たりの勤務時間が 38 時間 45 分を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第 32 条、第 33 条及び第 37 条の規定にかかわらず、これと異なる勤務時間及び休日を定めることがある。

2. 前項の場合においては、原則として前月末日までに翌月の勤務割表を職員に通知することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。ただし、緊急やむを得ない事情のあるときは、この限りでない。

(休暇の種類)

第 40 条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

2. 年次休暇及び特別休暇は、有給とし、その期間、通常の勤務をした場合の給与を支給する。

3. 病気休暇は、有給とし、その期間、通常の勤務をした場合の給与を支給する。ただし、第 23 条に規定する給与に関する規則に別段の定めをしたときは、その定めによる。

(年次休暇)

第 41 条 年次休暇は、1 月 1 日から 12 月 31 日までの一暦年における休暇とし、その日数は、20 日とする。当該年の中途において、新たに職員となった者の日数は、別に定める。

2. 年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は、20 日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

(年次休暇の請求手続き)

第 42 条 職員が年次休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ所定の請求手続きをしなければならない。

2. 所長またはその委任を受けた者は、職員の請求した時季に年次休暇を与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認める場合には、他の時季にこれを与えることがある。

3. 前条第 1 項の年次休暇が 10 日以上与えられた職員に対しては、前 2 項の規定にかかわらず、付与した日から 1 年以内に、当該職員が有する年次休暇のうち 5 日について、研究所が当該職員の意見を聴取し、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ものとする。

ただし、当該職員が前2項の規定による年次休暇を取得したときは、その取得した日数分を5日から控除するものとする。

4. 前項の場合において、時季を指定した後に、指定した時季とは異なる時季に、職員あるいは研究員が第1項及び第2項の規定による年次休暇を取得した場合であって、当該職員から時季の指定の取消しを希望する旨の申出があったときは、その取得した日数分についての時季の指定を取り消すことができるものとする。

(年次休暇の単位)

第43条 年次休暇の単位は、1日または半日とする。ただし、労基法第39条に規定する年次休暇の日数を超えて付与された休暇等で、監督者がこれを認めた場合には、1時間を単位とすることができる。

(病気休暇)

第44条 病気休暇は、職員が負傷また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または生理日における勤務が著しく困難であるとして女性職員から請求があった場合における休暇とする。

2. 病気休暇の期間は、療養のため、または生理日における勤務が著しく困難であるため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次の各号に掲げる場合以外の場合における病気休暇(以下この条において「特定病気休暇」という。)の期間は、除外日(次の各号に掲げる場合における病気休暇を取得した日及び当該各号に掲げる場合における病気休暇に係る負傷または疾病に係る療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日(年次休暇または特別休暇を取得した日及び1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含む。)をいう。以下この条において同じ。)を除いて連続して90日を超えることはできない。

(1) 業務上負傷し、または疾病にかかり、または通勤(労災法第7条第2項に規定する通勤をいう。)により負傷し、または疾病にかかった場合

(2) 生理日における勤務が著しく困難である場合

3. 前項ただし書及び次項から第6項までの規定の適用については、連続する8日以上(当該連続する8日以上(当該連続する8日以上)の期間における休日及び代休日以外の日の日数が3日以下である場合)であっては、連続する期間における休日及び代休日以外の日の日数が4日以上である期間)の特定病気休暇を取得した職員(この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員あるいは研究員を含む。)が、除外日を除いて連続して取得した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1日の勤務時間(1日の勤務時間の一部に、第49条に規定する部分休業をしている時間、第44条第2項に規定する生理日における勤務が著しく困難である場合として承認された病気休暇の時間、第26条第1項第1号もしくは第2号の規定により職務専念義務を免除された時間、均等法で定める妊娠中及び出産後の保健管理の措置として第26条第1項第4号の規定により職務専念義務を免除された時間、第46条第8号に規定する授乳等を行う場合として承認された特別休暇の時間または第50条に規定する介護部分休業をしている時間(以下これらをこの条において「部分

休業等の時間」という。)がある場合にあっては、1日の勤務時間のうち、部分休業等の時間以外の勤務時間のすべてを勤務した日の日数(第5項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を取得したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

4. 取得した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷または疾病(当該負傷または疾病の症状等が、当該取得した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、または疾病にかかった日(以下この項において「特定負傷等の日」という。)の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷または疾病の症状等と明らかに異なると医師が認めるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。)のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る当該特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

5. 取得した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該取得した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷または疾病の症状等と明らかに異なると医師が認める負傷または疾病のため療養する必要があるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷または疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

6. 第13条第1項第1号の休職から復職した日以後1年以内に、当該休職の原因となった負傷または疾病と同一または関連があると医師が認める負傷または疾病により特定病気休暇の請求があった場合における特定病気休暇の期間は、第2項ただし書の規定にかかわらず、所長が特に必要と認めた場合を除き、除外日を除いて連続して30日を超えることはできない。

7. 特定病気休暇に係る療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日(年次休暇または特別休暇を取得した日及び1日の勤務時間の一部を勤務しない日(当該勤務時間の一部に部分休業等の時間がある日であって、当該勤務時間のうち、当該部分休業等の時間以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。))を含む。)は、第2項ただし書及び第3項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を取得した日とみなす。

8. 特定病気休暇の期間の計算については、1時間または1分を単位とする特定病気休暇を取得した日は、1日を単位とする特定病気休暇を取得した日として取り扱うものとする。

9. 第4項から第6項までの規定を適用する場合において、所長は、医師を指定することがある。
(病気休暇の手続)

第 45 条 職員あるいは研究員が病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ所定の請求手続きをしなければならない。ただし、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. 病気休暇が一週間を超える場合には、治療期間を予定した医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。

3. 病気休暇が長期にわたり、前項の診断書に記載された治療期間を経過した場合には、更に診断書を提出しなければならない。

4. 長期にわたり病気休暇を取得している者が、回復後出勤しようとする場合には、所長の許可を受けなければならない。この場合において、医師の治癒証明書または就業許可証明書を提出させることがある。

(特別休暇)

第 46 条 特別休暇は、次の各号に掲げる場合における休暇とし、その期間は当該各号に掲げる期間とする。

(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、または骨髄移植のため配偶者、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、当該申出また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：一の年において 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またはその周辺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もしくは精神上の障害がある者または負傷し、また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、身体上もしくは精神上の障害、負傷また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) 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

(7) 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申し出た場合において医師が支障がないと認める業務に就く期間を除く。この場合において、所長は、医師を指定することがある。)

(8) 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、その子の母親が同種の休暇等を取
得した場合は、その期間を差し引いた期間を超えない期間)

(9) 職員が妻(事実上の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。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合：2 日の範囲内の期間

(10) 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、当該出産に係る子または小学校就学前の子(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

(11) 小学校就学前の子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、もしくは疾病にかかったその子の世話をを行うことまたはその子に予防接種もしくは健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合：一の年度において5 日(その養育する小学校就学前の子が2 人以上の場合にあっては、10 日)の範囲内の期間

(12) 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族(次に掲げる者をいう。以下この号において「要介護者」という。)の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話をを行う職員(育児・介護休業法第16 条の6 第2 項の定めによる労使協定を締結し、この号に規定する特別休暇を取得することができないものとして定められた者に該当する職員を除く。)が、当該世話をを行う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

イ. 配偶者(婚姻の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。以下この号において同じ。)

ロ. 父母

ハ. 子

ニ. 配偶者の父母

ホ. 祖父母、兄弟姉妹及び孫

(13) 職員の親族(次の表に定める親族に限る。)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のため勤務しないことが相当であると認められるとき：

次の表に定める日数(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

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日
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
おじまたはおば	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)
父母の配偶者または配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあっては7日)
子の配偶者または配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては5日)
祖父母の配偶者または配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
兄弟姉妹の配偶者または配偶者の兄弟姉妹	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
おじまたはおばの配偶者	1日

(14) 職員が配偶者、子及び父母の追悼のための特別な行事(配偶者、子及び父母の死亡後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

(15) 職員(一の年において10月1日以降に新たに採用された職員を除く。)が心身の健康の維持及び増進また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において休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間

(16) 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、職員あるいは研究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、または損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、また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、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(17) 地震、水害、火災その他の災害また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

(18) 地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等に際して、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場合：必要と認められる期間

(特別休暇の手続)

第47条 職員が特別休暇を取得しようとする場合には、あらかじめ所定の手続きをしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由によってあらかじめ申請することができなかった場合には、事後すみやかに、その事由を付して承認を受けることができる。

2 前項の場合において、所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。

(病気休暇及び特別休暇の付与単位)

第48条 病気休暇及び特別休暇は、必要に応じて1日、1時間または1分を単位とする。ただし、第46条第6号及び第7号に該当する場合においては、1日を単位とし、同条第9号から第12号までに該当する場合においては、1日または1時間を単位とする。

2. 第46条第9号から第12号までに規定する特別休暇に係る残日数のすべてを取得しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを取得することができる。

(育児休業等)

第49条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、所長に申し出て育児休業をすることができる。また、小学校就学前の子の養育を必要とする者は、所長に申し出て部分休業をすることができる。

(介護休業等)

第50条 職員のうち、その要介護状態にある対象家族の介護を必要とする者は、所長に申し出て介護休業または介護部分休業をすることができる。

(配偶者同行休業等)

第51条 職員のうち、外国での勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業を必要とする者は、所長に申し出て配偶者同行休業をすることができる。

2. 配偶者同行休業に関し必要な事項については、別に規則で定める。

(欠勤の届出)

第52条 職員は、欠勤をしようとする場合は、その理由を付して、あらかじめ所定の手続きにより、欠勤を届け出なければならない。この場合において、所長が必要と認める場合には、欠勤の理由を証明することができる書類の提出を求めることができる。

2. 職員が欠勤した期間は、給与を支給しない。

第6章 研修

第53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、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2. 所長は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

3. 職員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めるものとする。

4. 職員は、所長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

第7章 賞罰

(表彰)

第54条 所長は、業務上の顕著な功績があつた職員その他特に他の職員の模範となると認める職員を表彰するものとする。

2. 表彰は、表彰状を授与して行うものとし、副賞を添えることがある。

3. 表彰に関し必要な事項は、別に規則で定める。

(懲戒)

第55条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、これに対し懲戒を行う。

(1) 重要な経歴を偽り雇用されたとき

(2) 素行不良で、法人の風紀、秩序を乱したとき

(3) 正当な理由なく、しばしば欠勤、早退、使用外出したとき

(4) 故意に業務の能率を阻害し、業務の遂行を妨げたとき

(5) 業務上の指示・命令に違反したとき

(6) 許可なく法人の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき

(7) 金銭の横領、その他刑法に触れるような行為のあつたとき

(8) 研究者倫理観の欠如した不正行為があつたとき

(9) その他全各号に準ずるふさわしくない行為があつたとき

(懲戒の種類)

第56条 前条に規定する懲戒の種類は、次のとおりとする。

(1) けん責：始末書を取り将来を戒める

(2) 減給：始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

(3) 出勤停止：始末書を取り7日以内出勤を停止し、その期間は無給とする。

(4) 諭旨解雇：解雇予告期間を設け、または解雇予告手当を支給して解雇する。これに応じない場合は、懲戒解雇とする。

(5) 懲戒解雇：予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、職員から請求があつたときは、解雇の理由を記載した証明書を交付する。また、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(損害賠償)

第57条 職員が故意または重大な過失によって研究所に損害を与えた場合は、その損害の全部または一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(協力義務)

第 58 条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)その他の関係法令等を遵守するとともに、研究所が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第 59 条 研究所は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとるものとする。

(安全・衛生教育)

第 60 条 職員は、研究所が行う安全及び衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(健康診断)

第 61 条 健康診断は、毎年 1 回定期的に行うほか、必要に応じ、臨時に行う。

2. 法令で定められた有害業務等に従事する職員に対しては、前項の健康診断のほか、特別の項目について健康診断を行う。

3. 前 2 項の健康診断の結果に基づき必要と認められる場合は、当該職員の就業を禁止し、または勤務時間を制限する等の健康保持に必要な措置を講じる。

4. 職員は、正当な理由なく前 3 項の健康診断または措置を拒んではならない。ただし、健康診断受診に関しては、研究所が定める項目について、他の医師の健康診断を受け、その結果を証明する書類を提出した場合は、この限りでない。

(就業の禁止)

第 62 条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その就業を禁止する。

(1) 本人または同居人が感染症にかかったときまたはそのおそれのあるとき

(2) 勤務を継続すれば病勢が悪化するおそれがあるとき

(3) 前 2 号に準ずる事情があるとき

2. 職員は、前項各号のいずれかに該当するときは、直ちに所長に届け出て、その指示に従わなければならない。

(非常災害時の措置)

第 63 条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、またはその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに所長が定める職員に連絡し、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

第 9 章 災害補償

(業務上の災害補償)

第 64 条 職員の業務上の災害については、労基法及び労災法の定めるところに従い、補償を行う。ただし、職員が同一の事由につき労災法その他の法令等に基づく給付を受ける場合には、その限りにおいて補償を行わない。

(通勤途上の災害補償)

第 65 条 職員の通勤途上の災害（通勤による負傷、疾病、傷害または死亡）の補償については、労災法の定めるところによる。

（雑則）

第 66 条 この規程に定めるもののほか、就業規則に関して必要な事項は別に定める。

附 則

この規程は、令和 1 年 9 月 1 日から施行する。

附 則（令和 1 年 12 月 1 日）

この規程は、令和 2 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 6 月 1 日）

この規程は、令和 2 年 7 月 1 日から施行する。