

大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員就業規則

平成16年 4月 1日

通 則 第 2 号

最終改正 令和 7年 2月20日

目次

第1章 総則（第1条－第5条）
第2章 採用，異動等（第6条－第13条）
第3章 服務規律（第14条－第22条）
第4章 勤務時間，休憩及び休日（第23条－第25条）
第4章の2 育児休業及び介護休業等（第26条－第27条の2）
第5章 給与（第28条）
第6章 定年，退職及び解雇（第29条－第37条）
第7章 退職手当（第38条）
第8章 表彰及び懲戒等（第39条－第43条）
第9章 研修（第44条）
第10章 安全衛生及び災害補償（第45条－第49条）
第11章 知的財産権（第50条）
第12章 不服申し立て（第51条）
附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この就業規則は、「労働基準法」（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定により，大学共同利用機関法人自然科学研究機構（以下「機構」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（定義）

第2条 この就業規則において職員とは，次の各号に掲げる者をいう。

- 一 機関の長 機構が設置する大学共同利用機関の長である者
- 二 研究教育職員 専ら研究又は研究教育の職務に従事する者
- 三 技術職員 専ら研究に関する技術的職務に従事する者
- 四 事務職員 前3号以外の職にある者

(適用範囲)

第3条 この就業規則は、機構の職員に適用する。ただし、次の各号に掲げる職員については、当該各号に掲げる規則を適用する。

- 一 U R A職員 大学共同利用機関法人自然科学研究機構U R A職員就業規則（平成25年通則第6号）
- 二 年俸制職員 大学共同利用機関法人自然科学研究機構年俸制職員就業規則（平成23年通則第5号）
- 三 特定契約職員 大学共同利用機関法人自然科学研究機構特定契約職員就業規則（平成16年通則第3号。以下「特定契約職員就業規則」という。）
- 四 短時間契約職員 大学共同利用機関法人自然科学研究機構短時間契約職員就業規則（平成16年通則第4号。以下「短時間契約職員就業規則」という。）
- 五 定年制移行職員 大学共同利用機関法人自然科学研究機構定年制移行職員就業規則（平成28年通則第7号）

(法令との関係)

第4条 この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第5条 機構及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守するものとする。

第2章 採用，異動等

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

- 2 職員の採用等の人事手続き及び任免に関しては、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員任免規程（平成16年自機規程第34号。以下「任免規程」という。）による。

(採用時の提出書類)

第7条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書
- 二 資格に関する証明書
- 三 住民票記載事項の証明書（外国籍の場合は、在留カード，特別永住者証明書，これらの書類とみなされる外国人登録証明書又はパスポートの写し）
- 四 源泉徴収票，雇用保険被保険者証（前職のある場合）
- 五 給与所得者の扶養控除等申告書
- 六 健康診断書
- 七 その他機構が必要と認める書類

- 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度速やかに、書面で機構に届け出なければならない。
- 3 第1項の規定に係わらず検察官又は国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員、国家公務員、地方公務員若しくは公庫・公団等の職員（公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人その他これに準ずると認められるものに使用される者。（以下「国家公務員等」という。））から引き続き機構の職員となった者については、同項各号に掲げる書類のうち必要に応じて省略することができる。
- 4 提出書類に虚偽、経歴の詐称又は記載すべき重要事項に漏れがあるときは、採用を取り消すことがある。

（労働条件の明示）

第8条 機構は、職員との労働契約の締結に際しては、採用時の賃金、勤務場所、従事する業務、勤務時間、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。

（試用期間）

第9条 新たに採用した者については、採用の日から6ヶ月間を試用期間とする。ただし、機構が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に職員として不適格と認められたときは、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

（人事異動）

第10条 機構は、業務上必要がある場合は、職員の就労する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

- 2 研究教育職員は、大学院教育協力の一環として、機構の命により、総合研究大学院大学の教員を兼務させられることがある。
- 3 機構は、業務上必要がある場合は、職員を在籍のまま他の国立大学法人等へ出向させることがある。
- 4 職員の人事異動に関し必要な事項は、任免規程による。

（管理監督職勤務上限年齢制）

第10条の2 前条に定めるもののほか、管理監督職（大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員給与規程（平成16年自機規程第10号。以下「給与規程」という。）第13条の規定に基づき管理職手当が支給される職をいう。以下同じ。）である職員（研究教育職員を除く。以下この条において同じ。）で次項に定める管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、当該管理監督職勤務上限年齢に達した日以後の最初の4

月 1 日に、管理監督職以外の職へ従事する業務の変更を命ずるものとする。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、満 60 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日とする。ただし、その職務と責任に特殊性があり、かつ、当該管理監督職の補充が困難であると機構長が認めたときは、この限りではない。

3 職員は、満 60 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日後、新たに管理監督職に就くことはできない。

4 前各項の取扱いに関して必要な事項は、任免規程による。

(満 60 歳に達した管理監督職以外の職員の業務の変更)

第 10 条の 3 第 10 条に定めるもののほか、管理監督職以外の職員（研究教育職員を除く。）については、満 60 歳に達した日以後の最初の 4 月 1 日に、従事する業務の変更を命ずることがある。

2 前項の取扱いに関して必要な事項は、任免規程による。

(情報提供及び意思確認)

第 10 条の 4 機構は、職員（研究教育職員を除く。以下この条において同じ。）が満 60 歳に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に職員でなかった者その他の当該前年度においてこの項の規定による情報の提供及び意思の確認を行うことができない職員として別に定める職員にあっては、別に定める期間）において、当該職員に対し、別に定めるところにより、定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる給与規程附則第 5 項から第 11 項までの規定による満 60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日以後の当該職員の本給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員退職手当規程（平成 16 年自機規程第 11 号。以下「退職手当規程」という。）附則第 8 項から第 11 項までの規定による当該職員が満 60 歳に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に就業規則第 29 条の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該職員が満 60 歳に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

(休職)

第 11 条 職員が次の各号の一に該当するときは、所定の期間休職とすることができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合 3 年以内

二 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難であるか、又は不適当な場合には、他の職務に就かせること

がある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお心身の故障が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

4 休職に関し必要な事項は、給与規程又は任免規程による。

(再雇用)

第12条 機構は、第29条の規定により退職した者（研究教育職員を除く。）を、雇用期間を定め、再雇用することができる。

2 再雇用職員の就業に関し必要な事項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構再雇用職員の就業に関する規程（令和6年自機規程第135号。以下「再雇用職員の就業に関する規程」という。）による。

(定年前再雇用短時間勤務職員)

第12条の2 機構は、職員（研究教育職員を除く。以下この条において同じ。）のうち、満60歳に達した日以後の最初の4月1日以後にこの規則の規定により退職をした者を、任免規程で定めるところにより、従前の勤務実績その他の別で定める情報に基づく選考によって、短時間勤務の職員（1週間当たりの通常の勤務時間が、概ね30時間を超えない範囲で勤務する職員をいう。以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）に採用することができる。

2 前項の規定により採用された定年前再雇用短時間勤務職員の雇用期間は、当該定年前再雇用短時間勤務職員としての採用の日から定年退職日相当日（当該定年前再雇用短時間勤務職員が、常勤職員として勤務しているものとした場合における第29条第2項の規定に定める日（令和5年3月23日改正附則第2項の適用者については、右欄に掲げる年齢に達した日以後の最初の3月31日）をいう。）までとする。

3 機構は、定年前再雇用短時間勤務職員を、常勤職員とすることはできない。

4 定年前再雇用短時間勤務職員の就業に関し必要な事項は、再雇用職員の就業に関する規程による。

(社会保険等)

第13条 職員は、文部科学省共済組合の組合員となり、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）の適用を受ける。ただし、臨時的雇用職員にあつては、健康保険法（大正11年法律第70号）、国家公務員共済組合法、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の基準により、必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に規定する雇用保険に加入するものとする。

第3章 服務規律

(服務)

第14条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、機構の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第15条 職員は、次の各号に規定する事項を遵守しなければならない。

- 一 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
- 二 許可なく職務以外の目的で機構の施設、物品、情報システム、その他の資産等を使用しないこと。
- 三 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。
- 四 職務上知ることの出来た秘密を他に漏らさないこと。
- 五 許可なく他の機関の業務に従事しないこと。
- 六 許可なく、機構内で業務外の放送、宣伝、集会又は文書図画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為をしないこと。
- 七 機構の名誉又は信用を傷つける行為、その他、職員として相応しくない行為をしないこと。

(兼業の許可)

第16条 職員は、機構の許可を受けた場合を除き、他の業務に従事し、又は自ら営利企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、機構が別に定める。

(兼職の許可)

第17条 職員は、機構の許可を受けた場合は、本務との関連性により、無報酬で、勤務時間内に職務として他の業務に従事することができる。

- 2 職員の兼職に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(職員の倫理)

第18条 職員の倫理に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(ハラスメントの禁止)

第19条 職員は、ハラスメントを行ってはならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(遅刻、早退、欠勤等)

第20条 職員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で職場から外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

(出張)

第21条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、通常の勤務場所を離れて勤務することを命ぜられることがある。

2 職員は前項の勤務を終了したときは、速やかに報告しなければならない。

3 通常の勤務場所を離れて勤務することに要する旅費の支給等に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(職員の派遣)

第22条 機構は、条約その他の国際協定若しくはこれに準ずるものに基づき、又は次に掲げる機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、職員を派遣することがある。

一 日本国が加盟している国際機関

二 外国政府の機関

三 前2号に準ずる機関で、機構が別に定めるもの。

2 機構は、前項の規定により職員を派遣する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

3 派遣職員の給与等、その他必要な事項は、給与規程による。

第4章 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間等)

第23条 勤務時間は、原則として、1週間については38時間45分、1日については7時間45分とする。

2 前項にかかわらず、12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（以下「小学校第6学年修了前の子」という。）の養育のために必要があると認められる職員、要介護者を介護する職員その他別に定める職員について、職員から申出があった場合で職務の運営に支障がないと認められるときは、次のとおりとする。

始業時刻 8時30分

終業時刻 17時15分

休憩時間 12時00分から13時00分まで

3 前項にかかわらず、12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（以下「小学校第6学年修了前の子」という。）の養育のために必要があると認められる職員、要介護者を介護する職員その他別に定める職員について、職員から申出があった場合で職務の運営に支障がないと認められるときは、次のとおりとする。

始業時刻 8時30分

終業時刻 17時00分

休憩時刻 12時15分から13時00分まで

- 4 第2項にかかわらず、業務の都合上必要があると機関の長が認める場合は、労基法第32条の2に基づき、毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働制を適用することができる。変形労働時間制を適用する場合の勤務時間等は、労使協定の定めるところによる。
- 5 第2項にかかわらず、労基法第32条の3に基づくフレックスタイム制を適用する職員の始業、終業時刻については、労使協定で定める始業、終業の時間帯の範囲内において職員が自由に決定できる。フレックスタイム制に関する他の項目は、労使協定の定めるところによる。
- 6 研究教育職員が行う職務の遂行手段及び時間配分の決定等に関しては、当該研究教育職員の裁量に委ねるものとし、当該研究教育職員が所定労働日に勤務した場合には、労使協定で定める時間を労働したものとみなす。
- 7 第1項に規定する1週間の起算日は土曜日とする。ただし、運営上の事情により別に定める場合には、他の日を起算日とすることができる。
- 8 職員の勤務時間等その他必要な事項は、勤務時間、休暇等規程による。

(在宅勤務)

- 第23条の2 職員が、一定期間、通常の勤務場所を離れて当該職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務の遂行に支障がないと機関の長が認めるときは、在宅勤務を行うことができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、機構長は、その他必要があると認める場合は、在宅勤務を命ずることができる。
 - 3 在宅勤務に関し、必要な事項は別に定める。

(休日)

第24条 職員の休日は、次の各号に定める日とする。

- 一 日曜日、土曜日
 - 二 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する日
 - 三 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日、前号に該当する日を除く。）
- 2 在外勤務場所に勤務する職員にあつては、当該所在地における祝日等として定められた休日（以下「在外休日」という。）を前項第2号に規定する日とみなす。この場合において、在外休日のうち日曜日、土曜日及び年末年始と重複する日を除いた日の日数が、前項第2号に規定する日のうち日曜日、土曜日及び年末年始と重複する日を除いた日の日数に満たない場合にはその範囲内において別の日を休日として定めることができる。
- 3 第1項の休日のうち、日曜日を労基法第35条に定める休日とする。

(休暇等)

第25条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とし、休暇等について必要な

事項は、勤務時間、休暇等規程による。

第4章の2 育児休業及び介護休業等

（育児休業又は育児部分休業）

第26条 職員のうち、3歳に満たない子（育児部分休業にあつては、小学校第6学年修了前の子）の養育を必要とする者は、機構に申し出て育児休業又は育児部分休業（以下「育児休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児休業等の対象者、期間、手続等について必要な事項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員育児休業等規程（平成16年自機規程第6号）、大学共同利用機関法人自然科学研究機構育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限に関する規程（平成16年自機規程第8号。以下「育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限に関する規程」という。）及び大学共同利用機関法人自然科学研究機構育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限に関する規程（平成16年自機規程第9号。以下「育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限に関する規程」という。）による。

（介護休業又は介護部分休業）

第27条 職員の家族で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、介護を要する者がいる場合は、機構に申し出て介護休業又は介護部分休業（以下「介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 介護休業等の対象者、期間、手続等について必要な事項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員介護休業等規程（平成16年自機規程第7号）、育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限に関する規程及び育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限に関する規程による。

（配偶者同行休業）

第27条の2 職員は、機構に請求し配偶者同行休業の適用を受けることができる。

2 配偶者同行休業について必要な事項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員配偶者同行休業規程（平成26年自機規程第97号）による。

第5章 給与

（給与）

第28条 職員の給与について必要な事項は、給与規程による。ただし、機関の長の給与については、大学共同利用機関法人自然科学研究機構役員給与規程（平成16年自機規程第26号）を準用する。

第6章 定年、退職及び解雇

(定年)

第29条 職員（機関の長を除く。）の定年は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 研究教育職員 満65歳
- 二 技術職員 満65歳
- 三 事務職員 満65歳

2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後の最初の3月31日に退職する。

(退職)

第30条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、職員としての身分を失う。

- 一 自己都合により辞職を願い出て機構から承認されたとき。
- 二 即日辞職を願い出た場合においては、その願い出を出した日から14日を経過したとき。
- 三 定年による退職の日に達したとき。
- 四 期間を定めて雇用をされている場合、その期間を満了したとき。
- 五 第11条第1項に規定する休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
- 六 死亡したとき。

(自己都合による退職手続)

第31条 職員は、前条第1号の規定により自己都合退職をしようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、機構に辞職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由により30日前までに辞職願を提出できない場合は、14日前までにこれを提出しなければならない。

2 職員は、辞職願を提出しても、退職するまでは、機構の指示に従わなければならない。

(退職証明書等)

第32条 機構は、退職又は解雇される者が、退職証明書又は解雇理由証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次の各号のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与
- 五 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 前項各号のうち、証明書には、退職又は解雇される者が請求した事項のみを証明するものとする。

(退職後の責務)

第33条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(当然解雇)

第34条 機構は、職員が禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられたときは、解雇する。

(普通解雇)

第35条 機構は、職員が次の各号の一に該当することとなった場合には、解雇することがある。

- 一 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき。
- 二 勤務状況が著しく不良で、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき。
- 三 業務上の傷病による療養の開始後3年を経過しても当該傷病が治癒しない場合であって、職員が障害共済年金を受けているとき、又は受けることとなったとき。（機構が打切補償を支払ったときを含む。）
- 四 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堪えられないと認められたとき。
- 五 試用期間中又は試用期間満了時まで職員として不適格であると認められたとき。
- 六 第40条に定める懲戒事由に該当する事実があると認められたとき。
- 七 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とき。
- 八 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、他の職務に配置換えさせることが困難なとき。
- 九 その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき。

2 研究教育職員は、教育研究評議会の審査の結果によるものでなければ、その意に反して解雇されることはない。

3 前条及び前2項の解雇の手続等その他必要な事項は、任免規程による。

(解雇制限)

第36条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は、解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても傷病が治癒せず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、この限りでない。

- 一 業務上の傷病のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性職員が、勤務時間、休暇等規程に従い休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第37条 機構は、職員を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその

予告をしなければならない。30日前に予告をしない場合は、労基法第12条に規定する平均賃金の30日分以上を支払う。ただし、天災事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又は職員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合において所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りではない。

2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支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。

3 前2項の規定は、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。）については適用しない。

第7章 退職手当

（退職手当）

第38条 職員の退職手当に関し必要な事項は、退職手当規程による。

第8章 表彰及び懲戒等

（表彰）

第39条 機構は、職員が次の各号の一に該当するときは、表彰することができる。

- 一 学問上、業務上有益な創意工夫、改善を行い、機構の運営に貢献したとき。
- 二 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- 三 社会的功績があり、機構及び職員全体の名誉となったとき。
- 四 その他機構長が必要と認める場合

2 職員の表彰に関し必要な事項は、機構が別に定める。

（懲戒事由）

第40条 機構は、職員が次の各号の一に該当する場合は、所定の手続の上、懲戒処分を行う。

- 一 この規則又はこの規則に基づいて定められる諸規程に違反したとき。
- 二 職務上の義務に違反したとき。
- 三 故意又は重大な過失により機構に損害を与えたとき。
- 四 承認を受けずに遅刻、早退、欠勤する等勤務を怠ったとき。
- 五 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき。
- 六 重大な経歴詐称をしたとき。
- 七 前各号に準ずる行為があったとき。

2 研究教育職員は、教育研究評議会の審査の結果によるものでなければ、その意に反して懲戒されることはない。

(懲戒の種類・内容)

第41条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- 一 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。
- 二 減給 始末書を提出させるほか、1年以下の期間を定め給与を減額する。この場合において、減額は、1回の額は平均賃金の1日分の2分の1、1ヵ月の額は当該月の給与総額の10分の1の範囲内とする。
- 三 停職 始末書を提出させるほか、1年以下の期間を定め出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 諭旨解雇 退職を勧告する。勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
- 五 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 前項の懲戒に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(損害賠償)

第42条 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、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。ただし、これによって第40条及び第41条に規定する懲戒を免れるものではない。

(訓告等)

第43条 第41条に規定する懲戒処分の必要がない者についても、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告、嚴重注意を文書又は口頭により行うことがある。

第9章 研修

(研修)

第44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 機構は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。
- 3 職員の研修に関し必要な事項は、機構が別に定める。

第10章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生管理)

第45条 機構は、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ずる。

- 2 職員は、安全衛生に関する法令のほか、機構の指示を守り、機構と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

- 3 職員の安全衛生管理に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(健康診断)

第46条 職員に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働その他労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第13条第1項第2号で定める業務に従事する者は6ヵ月ごとに1回）定期的に健康診断を行う。

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

- 3 機構は、前2項の健康診断の結果必要と認めるときは、勤務時間の短縮、人事異動その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

- 4 職員の健康診断に関し必要な事項は、機構が別に定める。

(受診命令等)

第46条の2 機構は職員が次の各号の一に該当する場合は、当該職員に対して、医師（機構が必要と認めるときは、機構が指定する医師。以下この条において同じ。）への受診を命じることができる。

- 一 業務能率の低下、勤務態度の変化、出勤状況、健康診断の結果等により身体又は精神の疾患に罹患していることが疑われる場合
- 二 心身の故障により、職務の遂行が困難と認める場合
- 三 疾病等により長期にわたり勤務しない者が職務に復帰しようとする場合であって、特に必要と認めるとき
- 四 その他職員の心身の健康に係る安全配慮が必要と認める場合

- 2 前項の規定による受診を命ぜられた職員は、速やかに当該受診に係る医師の診断書を提出しなければならない。

- 3 機構は、前項の診断書の提出を受けた場合であって、特に必要と認めるときは、産業医（産業医の選任義務のない事業場にあつては、当該事業場において指定する医師）に当該診断の結果に係る意見を求めた上で、当該職員が受診した医師に、直接意見を求めることができる。

(通勤途上の災害補償)

第47条 職員の通勤途上における災害については、労基法及び「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。）の定めるところにより、同法の補償を行う。ただし、補償を受けるべき者が同一の事由について労基法、労災法の両方から給付を受けることができる場合には、労災法による給付を優先し、その価額の限度で労基法の災害補償を行わない。

(業務上の災害補償)

第48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より、同法の補償を行う。ただし、補償を受けるべき者が同一の事由について労基法、労災法

の両方から給付を受けることができる場合には、労災法による給付を優先し、その価額の限度で労基法の災害補償を行わない。

(非常災害時の措置)

第49条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを了知したときは、臨時の措置をとるとともに、被害を最小限に止めるよう努力しなければならない。

2 機構の防災に関し必要な事項は、機構が別に定める。

第11章 知的財産権

(知的財産権)

第50条 職員が業務上行った発明等に関する知的財産権については、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職務発明等規程（平成16年自機規程第12号）による。

第12章 不服申し立て

(不服申し立て)

第51条 職員はこの規則及びこの規則に係る諸規定を除く労働条件その他の人事管理に関する不服申し立てをすることができる。

2 前項の不服申し立てに関し必要な事項は、機構が別に定める。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 平成16年4月1日から平成25年3月31日までの間における国立天文台に勤務する研究教育職員の定年は、第29条第1項の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

期間	平成16年4月1日～ 平成19年3月31日	平成19年4月1日～ 平成22年3月31日	平成22年4月1日～ 平成25年3月31日
定年年齢	62歳	63歳	64歳

3 平成16年4月1日から平成25年3月31日までの間における核融合科学研究所に勤務する研究教育職員の定年は、第29条第1項の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

期間	平成16年4月1日～ 平成22年3月31日	平成22年4月1日～ 平成25年3月31日
----	--------------------------	--------------------------

定年年齢	6 3 歳	6 4 歳
------	-------	-------

附 則

この規則は、平成 1 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 1 8 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 1 9 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 1 9 年 1 0 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 1 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 3 年 7 月 2 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 4 年 7 月 9 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 5 年 1 0 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 5 年 1 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 6 年 1 0 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 7 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

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1月31日改正）

この規則は、令和2年2月1日から施行する。

附 則（令和2年3月26日改正）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月4日改正）

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月25日改正）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年9月15日改正）

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年3月23日改正）

（施行期日）

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

（定年に関する経過措置）

- 2 前項の規定にかかわらず、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改正後の第29条第1項第2号及び第3号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

（実施のための準備等）

- 3 機構は、この規則の施行の日から令和5年9月30日までの間に、改正後の第29条第1項の規定による職員の任用、給与、分限その他の人事に関する制度の円滑な実施を確保するため、必要な準備を行うとともに措置を講じるものとする。

附 則（令和5年9月21日改正）

この規則は、令和5年9月21日から施行する。

附 則（令和6年1月25日改正）

この規則は、令和6年2月1日から施行する。

附 則（令和 7 年 2 月 2 0 日改正）
この規則は，令和 7 年 4 月 1 日から施行する。