

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 4月 1日

通 則 第 3 号

最終改正 令和 7年 2月20日

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 採用，異動等（第4条－第9条）
- 第3章 服務規律（第10条－第15条）
- 第4章 勤務時間，休憩及び休日（第16条－第25条の2）
- 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40条）
- 第6章 退職及び解雇（第41条－第47条）
- 第7章 表彰及び懲戒等（第48条－第52条）
- 第8章 研修（第53条）
- 第9章 安全衛生及び災害補償（第54条－第58条）
- 第10章 知的財産権（第59条）
- 第11章 退職手当（第60条）
- 第12章 不服申し立て（第61条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この就業規則は，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年通則第2号。以下「職員就業規則」という。）第3条の規定に基づき，職員就業規則第3条の適用を受ける職員（以下「常勤職員」という。）と同等の勤務時間の職員（以下「特定契約職員」という。）の就業について定める。

2 この規則に定めのある場合のほか，特定契約職員の就業に関する事項については，労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。），その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

（定義）

第2条 この就業規則において特定契約職員とは，1週間の勤務時間が常勤職員と同様であり，かつ1年以内の期間を定めて雇用する職員をいう。

2 特定契約職員の名称は、別表に掲げるところによる。

(規則の遵守)

第3条 機構及び特定契約職員は、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4条 特定契約職員の採用は、選考によるものとする。

(雇用期間)

第5条 特定契約職員の雇用期間は、一年以内とし、事業年度を超えることができる。

2 雇用契約更新期間は、5年（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2第1項の規定の適用を受ける者にあつては、10年）の範囲内で、各機関において定める。

3 雇用年齢の上限については、各機関において定める。

(採用時の提出書類)

第6条 特定契約職員に採用された者の提出書類は、職員就業規則第7条に定める常勤職員の例に準ずる。

(労働条件の明示)

第7条 機構は、特定契約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。

(配置換及び勤務地変更)

第8条 機構は、業務上必要がある場合は、特定契約職員の勤務する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

(社会保険等)

第9条 機構は、健康保険法（大正11年法律第70号）、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）の基準により、必要な措置を講じなければならない。

第3章 服務規律

(服務)

第10条 特定契約職員は、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11条 特定契約職員は、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、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。
- 六 機構の名誉又は信用を傷つける行為、その他、特定契約職員として相応しくない行為をしないこと。

(特定契約職員の倫理)

第12条 特定契約職員の倫理については、職員就業規則第18条に定める常勤職員の例に準ずる。

(ハラスメントの禁止)

第13条 特定契約職員は、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14条 特定契約職員が、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15条 特定契約職員は、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 特定契約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 出張に要する旅費に関する必要な事項は、機構が別に定める。

第4章 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間等)

第16条 特定契約職員の勤務時間は、1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分とする。

- 2 職員就業規則第23条第2項及び第3項に定める始業・終業時刻及び休憩時間について

ては、これを準用する。

3 前項の規定にかかわらず、始業・終業時刻及び休憩時間については、業務の都合上必要があると機関の長が認める場合は、変更することができる。

4 第2項の規定にかかわらず、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。

(在宅勤務)

第16条の2 職員就業規則第23条の2に定める在宅勤務については、これを準用する。

(休日)

第17条 特定契約職員の休日は、職員就業規則第24条に定める常勤職員の例に準ずる。

ただし、職員就業規則第24条に規定する休日に勤務させる特定契約職員については、当該特定契約職員との労働契約により個別に定めるものとし、労働条件通知書に明示するものとする。

(所定労働時間以外の勤務)

第18条 特定契約職員は、業務の都合上必要があると認められる場合には、所定の勤務時間を超え（以下「超過勤務」という。）又は休日に勤務を命ぜられることがある。

2 前項の勤務が労基法第32条に定める時間を超えた時間又は同法第35条に定める休日に勤務を命ぜられる場合は、同法第36条の規定に基づく協定の定めるところによる。

3 機構は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により特定契約職員が当該特定契約職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該特定契約職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である特定契約職員に委託されている児童のうち、当該特定契約職員が養子縁組によって養親となることを希望している者及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。以下同じ。）を養育する特定契約職員又は要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいう。以下同じ。）にある対象家族を介護する特定契約職員が、当該子を養育又は当該対象家族を介護するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、超過勤務又は休日に勤務を命じないものとする。

4 機構は、小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う特定契約職員が超過勤務時間を短いものとするを請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月24時間、1年に150時間を超えて超過勤務又は休日に勤務

を命じないものとする。

5 機構は、妊娠中又は出産後1年を経過しない特定契約職員が請求した場合は、超過勤務又は休日に勤務を命じないものとする。

6 特定契約職員は、第3項又は第4項の規定による請求をする場合、第3項の規定による請求に係る期間と第4項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

(休日の振替)

第19条 特定契約職員の休日の振替は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構職員勤務時間、休暇等規程（平成16年自機規程第5号。以下「勤務時間、休暇等規程」という。）第4条に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

(勤務場所以外の勤務)

第20条 特定契約職員の勤務場所以外の勤務は、勤務時間、休暇等規程第7条に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

(深夜勤務)

第21条 特定契約職員の深夜勤務は、勤務時間、休暇等規程第10条に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

(災害時等の勤務)

第22条 特定契約職員の災害時等の勤務は、勤務時間、休暇等規程第11条に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

(出勤時刻の明示及び勤務時間の把握)

第23条 特定契約職員の出勤時刻の明示及び勤務時間の把握は、勤務時間、休暇等規程第13条及び第13条の2に定める常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。

(年次休暇)

第24条 機構は、特定契約職員に対し、次の各号に掲げる区分ごとに有給の年次休暇を与えるものとする。

- 一 6月以上の雇用予定がある場合 雇用の日において10日
- 二 6月未満の雇用予定の者が、当該雇用開始日から6月以上継続勤務した場合 雇用の日から6月に達した日において10日
- 三 年次休暇を付与した日から1年以上継続勤務し、それぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれ次の1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる日数を加算した日数

年次休暇を付与した日から起算した継続勤務年数	日数
1年	1日
2年	2日

3 年	4 日
4 年	6 日
5 年	8 日
6 年以上	1 0 日

- 2 前項の継続勤務年数とは原則として、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とは特定契約職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間は、これを出勤したものみなして取扱うものとする。
- 3 年次休暇を取得するときは、機構に届け出なければならない。この場合において、機構は、業務の正常な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。
- 4 前項の規定にかかわらず、労使協定により、特定契約職員の有する年次休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
- 5 第1項の規定に基づき年次休暇が10日以上付与された特定契約職員に対しては、第3項の規定にかかわらず付与日から1年以内に、当該特定契約職員の有する年次休暇日数のうち5日について、機構が特定契約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。ただし、特定契約職員が前2項の規定による年次休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 6 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、次の1年間に繰り越すことができる。
- 7 年次休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、労基法第39条第4項の規定に基づく協定により、1時間単位の休暇を与える定めをした場合には、1年間に5日間に限り、1時間を単位とすることができるものとし、時間を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
- 8 年次休暇の届出等の手続き及び前項に定める半日休暇については、勤務時間、休暇等規程に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

（職務専念義務免除期間）

第24条の2 特定契約職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内にレクリエーションに参加することを承認された期間
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- 三 妊産婦である特定契約職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間
- 四 妊産婦である特定契約職員が、通勤緩和、休憩、休業及び補食により勤務しないこ

とを承認された期間

五 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間

六 勤務時間内に第55条の2の規定に基づき受診命令等を命じられた期間

2 職務専念義務の免除の請求の手続き等については、勤務時間、休暇等規程に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

(年次休暇以外の休暇)

第25条 機構は、次の各号に掲げる場合には、特定契約職員（第15号及び第22号に掲げる場合にあっては、6月以上の雇用期間が定められている者又は6月以上継続勤務している者に限る。）に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。

一 特定契約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

二 特定契約職員が裁判員、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

三 特定契約職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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し出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申し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

四 特定契約職員が自発的に、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、噴火等により災害救助法（昭和22年法律第118号）による救助が行われる程度の規模の災害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県における生活関連物資の配布、居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助作業等の被災者を支援する活動

ロ 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他主として身体上若しくは精神上的の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で機構が認め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的の障害、傷病により状態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助を行う活動

- 五 特定契約職員が結婚の日の5日前から当該結婚の日後3月を経過するまでに、結婚式、旅行その他結婚に伴い必要と認められる行事等のために勤務しないことが相当であると認められるとき 原則として連続する5日の範囲内の期間
- 六 分娩予定日から起算して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特定契約職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- 七 特定契約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週間を経過した特定契約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。）
- 八 特定契約職員の妻（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。以下同じ。）が第6号及び第7号の期間において、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。）を養育する特定契約職員が、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（1日又は1時間単位で取得することができる。）
- 九 生後1年に達しない子を育てる特定契約職員が、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日に2回それぞれ30分以内の期間（男性の特定契約職員にあっては、その子の当該特定契約職員以外の親が当該特定契約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1日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）
- 十 特定契約職員の妻が出産するために病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までに、そ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 2日の範囲内の期間（1日ごとに分割することができる。）
- 十一 小学校第6学年修了前の子（配偶者の子を含む。）を養育する特定契約職員が、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと、疾病の予防を図るために必要なものとしてその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせること、感染症に伴う学級閉鎖等になったその子の世話をを行うこと又はその子の入園式、卒園式、入学式若しくは卒業式等への参加をいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（その養育する小学校第6学年を修了するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 十二 第27条の規定に定める対象家族を介護する特定契約職員が、その対象家族の介護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5日（該当する対象家族が2人以上ある場合においては、10日）の範囲内の期間
- 十三 特定契約職員の親族（勤務時間、休暇等規程別表第6の親族の欄に掲げる親族に

限る。)が死亡した場合で、特定契約職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡にともな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 勤務時間、休暇等規程第21条第1項第13号に規定する休暇の例による期間

十四 特定契約職員が配偶者、父母及び子の追悼のための特別な行事（配偶者、父母及び子の死亡後15年以内のものに限る。）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

十五 特定契約職員が、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 一の年度（4月1日から翌年3月31日まで）の期間内における休日及び次号に掲げる休暇を除いて、原則として連続する3日の範囲内の期間

十五の二 夏季において勤務しないことが相当であると認める場合 原則として8月の期間内において次表に定める期間

8月13日の曜日	休暇期間
土曜日	12日（金）、15日（月）、16日（火）
日曜日	14日（月）、15日（火）、16日（水）
月曜日	13日（月）、14日（火）、15日（水）
火曜日	13日（火）、14日（水）、15日（木）
水曜日	13日（水）、14日（木）、15日（金）
木曜日	12日（水）、13日（木）、14日（金）
金曜日	12日（木）、13日（金）、16日（月）

十六 特定契約職員が不妊治療に係る通院等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5日（当該通院等が体外受精その他別に定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない特定契約職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、別に定める時間）の範囲内の期間

十七 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、特定契約職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 原則として連続する7日の範囲内の期間

イ 特定契約職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該特定契約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 特定契約職員及び当該特定契約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、当該特定契約職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

十八 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

十九 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、特定契約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

二十 特定契約職員が生理日における就業が著しく困難な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

二十一 特定契約職員が職務上の傷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 必要と認められる期間

二十二 特定契約職員が傷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（前2号に掲げる場合を除く。） 一の年において10日の範囲内の期間

二十三 前各号に掲げるもののほか、機構長が特に必要と認める場合 その都度必要と認める期間

2 前項（第6号及び第7号を除く。）の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとし、同項第6号及び第7号の休暇は、1日を単位として取り扱うものとする。

3 第1項第4号、第5号、第13号、第15号及び第17号の日数の取扱いについては時間又は分を単位として取得した場合においても、1日として取り扱うものとする。

（出生時育児休暇）

第25条の2 特定契約職員が育児のために勤務しないことを希望する場合であって、前条第1項第7号の規定に定める年次休暇以外の休暇を請求しておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日を起算日として8週間以内の子と同居し、養育する者は、有給の出生時育児休暇を申し出ることができる。

2 出生時育児休暇の申出の手続き等については、勤務時間、休暇等規程第21条の3及び第21条の4の規定に定める常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

第4章の2 育児休業及び介護休業等

（育児休業）

第26条 特定契約職員のうち、1歳6月に満たない子の養育を必要とする者（その養育する子が1歳6月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限る。）は、機構に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 特定契約職員は、その養育する1歳6月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合（別に定める特別の事情がある場合には、第2号に該当す

る場合)に限り、機構に申し出ることにより、育児休業の適用を受けることができる。

一 当該申出に係る子について、当該特定契約職員又はその配偶者が、当該子の1歳6月に達する日(次号において「1歳6月到達日」という。)において育児休業をしている場合

二 当該子の1歳6月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として次のいずれかの場合に該当する場合

イ 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳6月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

ロ 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が1歳6月到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

(1) 死亡したとき。

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になったとき。

(3) 婚姻の解消その他の事情により常態として当該子の養育を行っている当該子の親である配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

(4) 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か又は産後8週間を経過しないとき。

3 第1項の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第1項中「1歳6月に達する日」とあるのは、「2歳に達する日」と読み替えるものとする。

4 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

5 前各項に規定するもののほか、育児休業等に関し必要な事項は、常勤職員の例に準ずる。

(育児部分休業)

第26条の2 特定契約職員のうち、12歳に達する日以後の最初の3月31日までの子の養育を必要とする者は、機構に申し出て育児部分休業の適用を受けることができる。

2 特定契約職員が育児部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

3 前2項に規定するもののほか、育児部分休業に関し必要な事項は、常勤職員の例に準ずる。

(介護休業)

第27条 特定契約職員のうち、要介護状態にある対象家族の介護を必要とする者(介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明ら

かでない者に限る。)は、機構に申し出て介護休業の適用を受けることができる。

2 介護休業申出をした特定契約職員が介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日（その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して93日から当該特定契約職員の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。）までの間とする。

3 介護休業をしている期間については、給与を支給しない。

4 前3項に規定するもののほか、介護休業に関し必要な事項は、常勤職員の例に準ずる。

（介護部分休業）

第27条の2 特定契約職員のうち、要介護状態にある対象家族を介護する特定契約職員であって介護休業をしていない者は、機構に申し出て介護部分休業の適用を受けることができる。

2 介護部分休業を取得できる期間は、要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で、介護部分休業申出書により申し出た期間とする。

3 この条において、利用開始の日とは、当該介護部分休業開始の日をいう。

4 介護部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

5 前各項に規定するもののほか、介護部分休業に関し必要な事項は、常勤職員の例に準ずる。

第5章 給与

（給与の種類）

第28条 特定契約職員の給与は、基本給、住居手当、通勤手当、在宅勤務等手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当及び勤勉手当に相当する給与、特殊勤務手当、寒冷地手当及び研究代表者等特別手当とする。

（基本給）

第29条 特定契約職員の基本給は、日給とする。

2 特定契約職員の基本給の算定方法等必要な事項は、大学共同利用機関法人自然科学研究機構特定契約職員及び短時間契約職員給与規程（平成16年自機規程第13号。以下「契約職員給与規程」という。）の定めるところによる。

（住居手当）

第30条 住居手当は、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15条に定める常勤職員の例に準じ

て支給する。

(通勤手当)

第31条 通勤手当は、給与規程第16条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(在宅勤務等手当)

第31条の2 在宅勤務等手当は、給与規程第17条の2に定める常勤職員の例に準じて支給する。

第32条 削除

(超過勤務手当及び休日給)

第33条 超過勤務手当及び休日給は、給与規程第23条及び第24条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

2 特定契約職員の超過勤務手当及び休日給の1時間当たりの給与は、日給額を1日あたりの勤務時間数(7時間45分)で除した額を基礎として算出した額とする。

(夜勤手当)

第34条 夜勤手当は、給与規程第25条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

2 特定契約職員の夜勤手当1時間当たりの給与は、日給額を1日あたりの勤務時間数(7時間45分)で除した額を基礎として算出した額とする。

(期末手当及び勤勉手当に相当する給与)

第35条 期末手当及び勤勉手当に相当する給与に関し必要な事項は、契約職員給与規程による。

(特殊勤務手当)

第36条 特殊勤務手当は、給与規程第18条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(寒冷地手当)

第37条 寒冷地手当は、給与規程第33条に規定する地域に在勤する特定契約職員のうち、毎年11月から翌月3月までの各月の初日に在職する者について、常勤職員の例に準じて支給する。

(研究代表者等特別手当)

第37条の2 研究代表者等特別手当は、給与規程第33条の2に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(給与の支払)

第38条 特定契約職員の給与は、その全額を通貨で、直接特定契約職員に支払うものとする。ただし、法定又は労使協定に基づき特定契約職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その特定契約職員に支払うべき給与の金額からその金額を控除して支払うものとする。

2 特定契約職員が給与の振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

3 給与の支給日は、次の各号の給与の種類に応じて、当該各号に定める日とする。

- 一 次号及び第3号に掲げる給与以外の給与 給与規程第4条第1項に定める日
- 二 期末手当及び勤勉手当に相当する給与 給与規程第4条第2項に定める日（契約職員給与規程第4条の2第2項を適用する場合は前号に定める日）
- 三 研究代表者等特別手当 給与規程第4条第4項に定める日
（給与の減額）

第39条 特定契約職員が定められた勤務時間内において勤務しなかった場合（有給の休暇として取り扱われる場合は除く。）の給与の減額は、給与規程第38条に定める常勤職員の例に準ずる。

（給与の期間）

第40条 給与の計算期間は、支払月の前月の初日から末日までとする。

第6章 退職及び解雇

（退職）

第41条 特定契約職員が次の各号の一に該当した場合には、退職とする。

- 一 即日退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。
- 二 雇用期間が満了した場合
- 三 自己都合により退職を申し出て、機構が承認したとき。
- 四 死亡したとき。

2 雇用期間満了の後雇用契約を更新しない場合（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）は、雇用期間の満了する日の少なくとも30日前に、その旨を当該特定契約職員に通知するものとする。

3 第1項第3号に規定する自己の都合により退職しようとするときは、退職を希望する日の30日前までに、機構に退職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由等により30日前までに退職願を提出できない場合は、14日前までに提出しなければならない。

4 特定契約職員は、退職願を提出しても、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42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43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44条 機構は、特定契約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45条 機構は、特定契約職員が次の各号の一に該当する場合には、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、特定契約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、当該特定契約職員が障害補償年金、傷病補償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 第49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。

六 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。

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。

八 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 前条及び前項の解雇の手続等その他必要な事項は、常勤職員の例に準ずる。

（解雇制限）

第46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
- 二 産前産後の特定契約職員が、第25条第2項により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第47条 機構は、特定契約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当該特定契約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。

第7章 表彰及び懲戒等

(表彰)

第48条 機構は、特定契約職員が業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認めるときは、これを表彰することができる。

- 2 特定契約職員の表彰について必要な事項は、機構が別に定める。

(懲戒事由)

第49条 機構は、特定契約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つたとき。
- 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つたとき。

(懲戒の種類・内容)

第50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、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、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 前項の懲戒について必要な事項は、常勤職員の例に準ずる。

(損害賠償)

第51条 特定契約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49条及び第50条で定める懲戒を免れるものではない。

(訓告等)

第52条 第50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8章 研修

(研修)

第53条 特定契約職員は、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。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生管理)

第54条 機構は、特定契約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 特定契約職員は、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 特定契約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55条 特定契約職員に対しては、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第13条第1項第2号で定める業務に従事する者は6ヶ月ごとに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特定契約職員に対しては、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 特定契約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55条の2 機構は特定契約職員が次の各号の一に該当する場合は、当該特定契約職員に対して、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 その他特定契約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特定契約職員は、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、当該特定契約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56条 特定契約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。

(業務上の災害補償)

第57条 特定契約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。

(非常災害時の措置)

第58条 特定契約職員は、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。

第10章 知的財産権

(知的財産権)

第59条 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）は、特定契約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、これを準用する。

第11章 退職手当

(退職手当)

第60条 労働条件通知書により退職手当を支給することとされている特定契約職員が、第16条に定められている1日の所定の勤務時間以上勤務した日（第24条又は第25条の規定による休暇を与えられた期間を含む。）が18日以上ある月が引き続いて6月を超え、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされている特定契約職員が退職し、又は解雇された場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に退職手当を支給する。ただし、その者が次の各号の一に該当する場合には、退職手当は支給しない。

- 一 第45条第1項第5号により懲戒解雇された場合
- 二 引き続き常勤職員に採用された場合
- 三 引き続き特定契約職員に採用された場合

2 前項に規定する特定契約職員について、1日の所定の勤務時間以上勤務した日が1月において18日に満たないことが客観的に明らかとなった場合の退職手当の支給については、その日をもって退職したものとみなして退職手当を支給する。

3 第1項に規定する特定契約職員について、退職手当を支給する場合におけるその者の退職手当の額は、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（自機規程第11号。以下「退職手当規程」という。）第3条から第5条及び第7条を準用して決定する。ただし、同規程第4条中11年以上25年未満の期間勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分の規定並びに同規程第5条中業務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに25年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分の規定は、適用しない。

4 第1項に規定する特定契約職員について、退職手当を支給する場合におけるその者の退職手当規程第3条から第5条に規定する退職日本給月額、契約職員給与規程第4条第1項第2号から第4号の規定により決定されたその者の日給に21を乗じて得た額とする。

5 第1項に規定する特定契約職員のうち、第16条に定められている1日の所定の勤務時間以上勤務した日（第24条又は第25条の規定による休暇を与えられた期間を含む。）が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至らなかったものに対する退職手当の額は、第3項の規定により計算した退職手当の額の100分の50に相当する額とする。

6 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、退職手当規程第9条を準用する。

第 1 2 章 不服申し立て

(不服申し立て)

第 6 1 条 特定契約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 1 6 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規則に規定する以外の常勤職員の就業規則の条文は適用しない。
- 3 この規則の施行日の前日における年次休暇の残日数については、施行日においてこれを承継する。

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 0 年 4 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 2 年 6 月 3 0 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 2 年 1 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 3 年 3 月 1 0 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 3 年 3 月 1 8 日から施行し、平成 2 3 年 3 月 1 1 日から適用する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年7月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年2月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 施行日以前から雇用されている特定契約職員の退職手当については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成26年10月1日から施行する。

- 2 この規則の施行日の前日において、チリ観測所勤務手当の支給を受けている特定契約職員に、給与規程第22条に定める常勤職員の例に準じて在勤手当を支給する。

附 則

この規則は、平成26年12月18日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年7月1日から施行する。

附 則

令和2年3月26日改正

- 1 この規則は、平成28年11月1日から施行する。

- 2 この規則の施行の日において、現に雇用されている特定契約職員のうち、労働契約法(平成19年法律第128号)第19条各号のいずれかに該当する者の雇用契約更新期間は、第5条第2項の規定にかかわらず、5年(科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律(平成20年法律第63号)第15条の2第1項の規定の適用を受ける者は10年)を超えて更新することができる。

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29年10月1日から施行する。

附 則（平成31年3月27日改正）

この規則は、平成31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日から施行し、改正後の第5条第2項及び平成28年11月1日施行の附則第2項の規定については平成31年1月17日から適用する。

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1月26日改正）

この規則は、令和4年2月1日から施行し、令和4年1月1日から適用する。

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9月21日改正）

この規則は、令和5年10月1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4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月28日改正）

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和7年2月20日改正）

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

別表 特定契約職員の名称（第2条関係）

名称	対象職員
専門研究職員	プロジェクト等における研究など専門的な知識，技能により貢献する職員
特定技術職員	プロジェクト等における技術，法務，国際交流支援など専門的な知識，技能により貢献する職員
特定事務職員	専門的知識・経験を生かし事務に携わる職員