

平成22年4月1日規程第1号

国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 服務
 - 第1節 服務（第5条—第26条）
 - 第2節 組合活動（第27条—第31条）
- 第3章 勤務時間、休日等
 - 第1節 通則（第32条）
 - 第2節 勤務時間（第33条—第36条）
 - 第3節 休憩時間（第37条—第39条）
 - 第4節 休日（第40条）
 - 第5節 勤務表並びに勤務の指定（第41条—第42条）
 - 第6節 祝日等の勤務等（第43条—第44条）
 - 第7節 時間外勤務、休日の勤務及び宿日直勤務等（第45条—第48条）
 - 第8節 育児又は介護を行う職員の勤務（第49条—第50条）
 - 第9節 勤務時間、休日等の特例（第51条）
- 第4章 休暇
 - 第1節 通則（第52条）
 - 第2節 年次休暇（第53条—第54条）
 - 第3節 特別休暇、病気休暇（第55条—第58条）
- 第5章 女性（第59条—第65条）
- 第6章 休業
 - 第1節 育児休業等（第66条—第68条）
 - 第2節 介護休業（第69条—第69条の2）
 - 第3節 自己啓発等休業（第70条）
 - 第4節 配偶者同行休業（第70条の2）
- 第7章 給与（第71条）
- 第8章 任免
 - 第1節 通則（第72条）
 - 第2節 採用（第73条—第77条）
 - 第3節 配置換等（第78条）
 - 第4節 退職（第79条—第82条）
 - 第5節 解雇（第83条—第88条）
 - 第6節 降任（第89条）
 - 第7節 休職等（第90条—第94条）
 - 第8節 雑則（第95条—第96条）
- 第9章 表彰（第97条—第98条）
- 第10章 懲戒等（第99条—第108条）
- 第11章 研修（第109条）
- 第12章 退職手当（第110条）
- 第13章 保健及び安全（第111条—第112条）
- 第14章 災害補償（第113条）
- 第15章 共済等（第114条）
- 第16章 旅費（第115条）
- 第17章 苦情処理（第116条）
- 第18章 評価（第117条）
- 附 則

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この就業規則（以下「この規則」という。）は、国立研究開発法人国立成育医療研究センター（以下「センター」という。）に勤務する常時勤務を要する職員（この規則第80条第1項の規定により採用された常時勤務を要する職員（以下「再任用職員」という。）を含む。以下「常勤職員」という。）及び国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員育児・介護休業等規程（平成22年規程第9号。以下「職員育児・介護休業等規程」という。）第16条に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）（以下、常勤職員及び任期付短時間勤務職員を併せて「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。
- 2 この規則は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条に規定する使用者が作成する就業規則とする。

(適用範囲)

- 第2条 この規則は、高度専門医療に関する研究等を行う独立行政法人に関する法律（平成20年法律第93号。以下「高度専門医療研究独法法」という。）第17条の規定に掲げる業務に従事する者のうち、前条第1項に規定する職員に適用する。ただし、常時勤務を要する役員については適用しない。
- 2 常時勤務を要しない職員（以下「非常勤職員」という。）に適用する就業規則は、別に定める。

(準則)

- 第3条 職員の就業に関しては、労基法、労働組合法（昭和24年法律第174号）、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）その他法令及び理事長の命令（理事長の命を受けてする通知等を含む。）によるほか、専らこの規則の定めるところによるものとする。

(所属長)

- 第4条 この規則において所属長とは理事長をいう。

第2章 服務

第1節 服務

(服務の根本基準)

- 第5条 職員は、センターの使命を認識し、公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

- 第6条 職員は、その職務を遂行するについて、法令その他諸規程等並びに上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(職員の職務の範囲)

第7条 職員は、職員としては、法令その他諸規程等による職務を担当し、又は、職務として命ぜられた事務を処理する以外の義務を負わない。

(出勤等)

第8条 職員は、出勤したことを証するため、自らの出勤、退勤等の時刻を勤怠管理システム若しくはこれに類するシステムへ入力しなければならない。

2 業務上前項の規定により難しいときは、当該規定にかかわらず、自ら出勤簿に押印することで出勤したことを証するものとする。

(臨時の業務変更)

第9条 職員は、業務の都合により、臨時に他の業務を命ぜられることがある。

(勤務できないときの申出)

第10条 職員は、所定の勤務時間に勤務することができない場合には、あらかじめ所属長に申し出てその承認を得なければならない。ただし、病気その他のやむを得ない理由によりあらかじめ申出のできなかったときは、事後速やかに申し出てその承認を得なければならない。

(職務に専念する義務)

第11条 職員は、法令その他諸規程等による場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、センターがなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

2 前項の規定は、地震、火災、水害その他重大な災害、又は、緊急の事態に対処する必要がある場合に職員を本職以外の業務に従事させることを妨げない。

(職員に係る倫理の保持等)

第12条 職員の倫理については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員倫理規程（平成22年規程第4号）の定めるところによる。

(胸章)

第13条 職員は、所属長の定めるところにより、氏名、所属等を明らかにした胸章を着用しなければならない。

(職場の秩序維持)

第14条 職員は、上司の許可を受けないで、ほしいままに勤務を離れてはならない。

2 職員は、休憩時間中であっても、職場を離れる場合には上司に届け出なければならない。

3 職員は、みだりに勤務を欠いてはならない。

4 職員は、許可なく他人を職場に立ち入らせてはならない。

5 職員は、職場において、みだりに飲酒してはならない。

6 職員は、施設（日常の業務の用に供する建物及び土地並びにこれらの附属設備をいう。以下同じ。）において、他の職員（非常勤職員を含む。）の執務を妨げ、その他

秩序を乱す言動をしてはならない。

- 7 職員は、施設において、演説若しくは集会を行ない、又はビラ等のちょう付、配布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、この限りではない。
- 8 職員は、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。
- 9 職員は、施設における秩序維持等について施設管理者の指示に従わなければならない。

(職権濫用の禁止)

第15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。

(秘密を守る義務)

第16条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。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、理事長の許可を受けなければならない。

(金銭授受等の禁止)

第17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。

(公職の候補者への立候補)

第18条 職員は、国会議員、地方公共団体の長、地方公共団体の議会の議員その他の公選による公職に立候補しようとするときは、あらかじめその旨を理事長に届出なければならない。

(兼業の制限)

第19条 職員は、センターの業務以外の業務（以下「兼業」という。）を行ってはならない。ただし、理事長の許可を得た場合又は理事長へ届け出た場合はこの限りでない。

- 2 職員の兼業については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員兼業規程（平成22年規程第3号。以下「兼業規程」という。）の定めるところによる。

(信用失墜行為の禁止)

第20条 職員は、職務の内外を問わず、センターの信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(財産又は物品の保守)

第21条 職員は、センター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、センターの財産又は物品を私用に供してはならない。

(非常時の措置)

第22条 職員は、非常の災害により職務を遂行することが出来ない場合、又は業務の運営に重大な障害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。

(ハラスメントの防止)

第23条 職員は、別に定める国立研究開発法人国立成育医療研究センターハラスメントの防止等に関する規程（平成22年規程第5号）の定めるところに従い、ハラスメントをしてはならない。

(出張)

第24条 職員は、出張中みだりにその目的地以外の地に旅行し、又は命ぜられた日程を変更してはならない。やむを得ずこれを変更しなければならない場合には、速やかに国立研究開発法人国立成育医療研究センター旅費規程（平成22年規程第25号。以下「旅費規程」という。）に定める旅行命令権者の許可を受けなければならない。ただし、正当な理由によってその旅行命令権者の許可を受けることができなかつたときは、事後速やかにその承認を得なければならない。

2 職員は、出張を終えて帰ったときは、速やかにその命ぜられた事項について文書によって復命しなければならない。ただし、特に承認があつた場合には、文書によらないことができる。

(赴任)

第25条 職員は、赴任する場合には、速やかに出発しなければならない。ただし、やむを得ない理由により7日以内に新任地に到着できないときは、あらかじめ新所属長の承認を得なければならない。

(服装)

第26条 職員は、服装及び身だしなみを整え、患者等に不快感を与えないようにしなければならない。

2 職員は制服等を貸与され、又は使用することとされている場合には、特に許可があつた場合のほか、勤務中これを着用しなければならない。また、施設外においては、特に許可があつた場合のほか、これを着用してはならない。

第2節 組合活動

(勤務時間中等の組合活動)

第27条 職員は、勤務時間中に組合活動を行なつてはならない。ただし、交渉委員として、団体交渉又はその手続きを行う場合において、あらかじめ所属長の承認を得た範囲内においては、この限りでない。

2 職員は、施設において所属長の承認を得た時間、場所以外で組合活動を行つてはならない。

(短期従事の許可等)

- 第28条 所属長は、職員が労働組合の業務に専ら従事する場合を除き、労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関(代議員制をとる場合に限る。)、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として勤務時間中当該組合の業務に従事することを許可することができる。
- 2 前項に規定する許可(以下この条において「許可」という。)は、職員の申請があった場合において、所属長が業務に支障がないと認めるときにその有効期間を定めて与えるものとする。
 - 3 許可を与える場合の有効期間の単位は、1日又は1時間とする。
 - 4 許可の有効期間は、当該職員について1年を通じて30日を超えてはならない。
 - 5 第3項の規定に基づき1時間を単位として与えられた許可を日に換算する場合は、次の各号による勤務時間(1分未満の端数があるときはこれを切り捨てた時間)をもって1日とする。
 - 一 常勤職員については、7時間45分
 - 二 育児短時間勤務職員(第67条第1項の規定により育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員をいう。以下同じ。)及び任期付短時間勤務職員(以下、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を併せて「短時間勤務職員」という。)については、第33条第1項ただし書の規定により定められた1週間の勤務時間の時間数を1週間の勤務日の日数で除して得た時間
 - 6 職員は、許可を求める場合には、その職名及び氏名、所属する労働組合の名称及び当該組合における役職名並びに許可を受けて従事する業務の内容及びその期間を記載した申請書をあらかじめ所属長に提出しなければならない。
 - 7 許可を受けた職員は、許可の有効期間中職務に従事することができない。
 - 8 職員が許可を受けて職務に従事しなかった期間は、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員給与規程(平成22年規程第11号。以下「給与規程」という。)第91条の規定の例により、給与を減額する。

(専従)

- 第29条 職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、理事長の許可(以下「専従許可」という。)を受けて、労働組合の役員として専ら従事する場合は、この限りではない。
- 2 前項ただし書の規定により、労働組合の役員として専ら従事することができる期間は、職員としての在職期間を通じて7年(その職員が、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役員に専ら従事したことがある場合、又は独立行政法人国立病院機構(以下「国立病院機構」という。)及び高度専門医療研究独法第4条に規定する国立高度専門医療研究センター(以下「国立高度専門医療研究センター」という。)において労働組合の役員に専ら従事したことがある場合については、7年からその専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。

(専従許可)

- 第30条 理事長は、職員が労働組合の役員として専ら労働組合の業務に従事するため専従許可・許可期間更新申請書により許可を申請した場合において、相当と認める場

合は許可を与えることができる。

- 2 理事長は、前項の許可の期間は、前条第2項に定める範囲内において相当と認める期間を定める。
- 3 専従許可を受けた職員（以下「専従休職者」という。）は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、いかなる給与も支給されないものとする。
- 4 専従休職者は、専従許可が効力を有する間は、年次休暇、特別休暇及び病気休暇を与えられないものとする。
- 5 第1項の許可は、その専従休職者が労働組合の役員としてその労働組合の業務に専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。
- 6 専従休職者は、前項の取消事由に該当した場合には、その旨を専従許可取消事由届書により理事長に届け出なければならない。
- 7 専従許可は、専従休職者が法令、命令又は許可条件に違反した場合には取り消されることがあるものとする。

（復職）

- 第31条 専従休職者は、専従許可の有効期間が満了した場合又は専従許可が取り消された場合には、当然復職するものとする。
- 2 前項の規定により復職した職員は、速やかにその職務に従事しなければならない。

第3章 勤務時間、休日等

第1節 通則

（勤務時間等規程との関係）

- 第32条 この章、第4章及び第5章において規定する職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する事項の運用については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員勤務時間等規程（平成22年規程第6号。以下「職員勤務時間等規程」という。）の定めるところによる。

第2節 勤務時間

（勤務時間）

- 第33条 職員の勤務時間は、休憩時間（職員の勤務時間に対する休憩時間。以下同じ。）を除き1日について7時間45分、1週間について38時間45分とする。ただし、短時間勤務職員の勤務時間は、次の各号のとおりとする。
 - 一 育児短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について第67条第1項及び第2項の規定により承認された育児短時間勤務の内容に従い、理事長が定める時間
 - 二 任期付短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について10時間から19時間20分までの範囲内で、理事長が定める時間
- 2 所属長は、職員の勤務時間について、業務上前項の規定により難しいときは、当該規定にかかわらず、4週間で平均した場合の勤務時間が1週間について38時間45分（短時間勤務職員にあっては、1週間について前項の規定により総長が定める時間）

となるように、特定の日又は特定の週につき、当該規定による勤務時間を超え、又は満たさないように定めるものとする。

- 3 前項の規定による特定の日における勤務時間の延長又は短縮は、別表第1に掲げる勤務の種類ごとに、これらに適用される同表の始業時刻及び終業時刻の変更に関する規定の範囲内において行うものとする。
- 4 前2項の規定による特定の日における1回の勤務時間は、16時間を超えない範囲内において定めるものとする。
- 5 第2項の規定に関わらず、所属長は、労使協定で定めた場合において、職員の勤務時間について、1か月を通じて別表第4に定める勤務時間を指定するとともに、1か月を平均した場合の勤務時間が1週間について40時間(短時間勤務職員にあっては、1週間について前項の規定により理事長が定める時間)となるように、特定の日又は特定の週につき、当該規定による勤務時間を超え、又は満たさないように定めるものとする。

(フレックスタイム制)

第34条 研究業務に従事する職員の勤務時間については、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によることができるものとする。

- 2 フレックスタイム制を適用する職員は、自らの勤務時間について、午前5時から午後10時までの範囲内において、その始業時刻及び終業時刻を自らが決定できるものとする。
- 3 標準となる1日の勤務時間は7時間45分とする。なお、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(以下「祝日法による祝日」という。)、12月29日から翌年1月3日までの日(祝日法による祝日を除く。以下「年末年始の休日」という。)及びその他理事長の定める日については、7時間45分勤務とみなす。
- 4 フレックスタイム制における勤務時間の清算期間は、一の月の初日から末日までとする。
- 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とする。
- 6 清算期間中の実労働時間が所定労働時間を超過したときは、超過時間を時間外勤務とする。
- 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、不足時間に対する給与を減額する。
- 8 次条及び第41条第2項の規定のうち、職員の各勤務日における勤務の種類指定は、フレックスタイム制を適用する職員については適用しない。

(勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻)

第35条 第33条の規定による勤務時間の割り振りに用いる勤務の種類並びにこれに対応する始業時刻及び終業時刻は、別表第1に基づき所属長が定めるところによる。

(休息时间)

第36条 第33条の規定により勤務を割り振る場合について、できる限り、同条に規

定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）が3時間30分以上10時間15分未満の場合は1回、10時間15分以上の場合は2回の15分の休息時間を置かなければならない。

- 2 休息時間は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して置いてはならない。
- 3 休息時間は、正規の勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されることはない。

第3節 休憩時間

（休憩時間）

第37条 休憩時間は、正規の勤務時間が6時間を超える場合は1時間以上1時間30分以下の範囲内で所属長が定める時間、13時間30分を超える場合は1時間30分以上2時間以下の範囲内で所属長が定める時間とする。ただし、正規の勤務時間が6時間以下の場合に所属長が必要と認めるときには、60分を上限として与えることができる。

（休憩時間の付与方法）

第38条 休憩時間は、勤務時間の途中に設けるものとし、その位置は、所属長があらかじめ指定する。

- 2 職員は、あらかじめ指定された休憩時間の開始時刻に至ってもなお業務が継続し、又は休憩時間中に業務が発生した場合において、他にこれを処理する者がいないときの休憩時間の取扱いは、そのために与えられなかった部分の休憩時間は、その後の勤務時間中においてこれに相当する時間と振り替えて与えられるものとする。

（休憩時間の連絡体制）

第39条 休憩時間は、勤務時間に含まれないが、職員は緊急時等に備えて連絡がとれるようにしておくものとする。

第4節 休日

（休日）

第40条 所属長は、原則として4週間を通じて8日（任期付短時間勤務職員にあっては、8日以上）の休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）を指定するものとする。ただし、育児短時間勤務職員については、所属長は、原則として4週間を通じて8日以上で当該育児短時間勤務の内容に従った休日を指定するものとする。

- 2 所属長は、業務上前項の規定により難しいときは、当該規定にかかわらず、4週間を通じて4日以上の日を指定することができる。
- 3 前2項の規定に関わらず、所属長は、労使協定で定めた場合において、職員の休日について、1か月を通じて別表第4に定める休日の日数を指定するものとする。

第5節 勤務表並びに勤務の指定

(勤務表)

第41条 勤務の種類並びに始業時刻及び終業時刻、休憩時間、休息時間、休日、勤務の種類との組合せについては、勤務表において定めるものとする。

- 2 各職員の休日並びにその各勤務日における勤務の種類指定（以下「勤務の指定」という。）は、4週間を単位として勤務表において行うものとし、原則として当該期間の開始日の5日前までに関係職員に周知するものとする。
- 3 前項の規定による最初の4週間ごとの期間の起算日は、平成22年4月1日とする。
- 4 新規採用者、転入者、復職者等であって第2項の規定により難しい者に対する勤務の指定は、同項の規定にかかわらず所属長が実情に応じ適宜行うものとする。
- 5 平常における勤務日の始業時刻及び終業時刻等がおおむね一定で、原則として固定して定められている者については、勤務表に代え掲示等により第1項に規定する事項を周知することにより勤務の指定を省略することがあるものとする。

(勤務の指定の変更)

第42条 勤務の指定は、所属長が次の各号の一に該当すると認めた場合には、その一部又は全部について変更することがあるものとする。

- 一 欠務の発生若しくは業務輻輳の場合又は急速に処理することを要する業務がある場合において、人員の繰り合わせ上必要があるとき。
 - 二 手術その他患者に対する処置を施すために必要があるとき。
 - 三 業務に関し、各種の会議、研究会又は研修等への参加のため必要があるとき。
- 2 前項の規定による勤務の指定の変更は、その勤務の直前の勤務日までに、当該職員に対し、その後の予定変更とあわせて通知するものとする。ただし、緊急やむを得ない場合はその限りではない。
- 3 第1項の規定による勤務の指定の変更により休日の振替が行われる場合には、その休日は同日を含む前条第2項の期間内において他の日に振り替えて指定するものとする。

第6節 祝日等の勤務等

(祝日等における勤務)

第43条 職員は、祝日法による祝日には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、勤務することを要しない。年末年始の休日についても同様とする。

(祝日代休)

第44条 所属長は、職員に祝日法による祝日又は年末年始の休日（以下この節において「祝日」という。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、原則として当該祝日前に当該祝日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該祝日後の勤務日等（祝日を除く。）を指定するものとする。

- 2 前項の規定に基づく代休日の指定は、勤務することを命じた祝日を起算日とする24週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該祝日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（祝日を除く。）について行わなければならない。

3 所属長は、代休日の指定後であっても、臨時又は緊急の業務のため、当該日に勤務を命じる必要性が生じた場合は、勤務させることができる。

第7節 時間外勤務、休日の勤務及び宿日直勤務等

(時間外勤務及び休日の勤務)

第45条 所属長は、業務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、次の各号に規定するところにより職員に対して時間外勤務を命じ又は休日に勤務を命ずることがあるものとする。

- 一 労基法第36条の規定による協定を締結したときは、その協定の定めるところによる。
- 二 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署に所定の手続をしたときは、その規定の定めるところによる。

(時間外勤務及び休日の勤務の特例)

第46条 管理職員（給与規程第60条第2項に規定する職員をいう。）は、前条の規定にかかわらず、時間外勤務を命ぜられ、又は休日に勤務を命ぜられることがあるものとする。

(宿日直勤務)

第47条 所属長は、職員に対し、通常の勤務のほかに宿日直勤務を命ずることがある。

(代替休暇)

第48条 労基法第37条第3項の規定による協定を締結したときは、労基法37条第1項ただし書きの規定により割増賃金を支払うべき職員に対して、当該割増賃金の支払いに代えて、その協定の定める休暇（以下「代替休暇」という。）を与えることができるものとする。

第8節 育児又は介護を行う職員の勤務

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第49条 所属長は、3歳に満たない子（民法（明示29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該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職員に委託されている児童のうち、当該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児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者として当該児童を委託することができない職員に、同法第6条の4第2項の規定による養育里親に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者を含む。以下同じ。）のある職員（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法

律第76号)第16条の8に規定する協定により対象者から除外するとされた者は除く。)が当該子を養育するため、又は第69条第1項に規定する要介護者(以下この条及び次条において「要介護者」という。)のある職員が、当該要介護者を介護するため、時間外勤務の制限を請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第50条 所属長は、次に掲げる職員がその子を養育するために、又は要介護者のある職員が、当該要介護者を介護するために、始業及び終業の時刻を職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務(以下「早出遅出勤務」という。)を請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

一 小学校就学の始期に達するまで(満6歳に達する日以降の最初の3月31日までをいう。以下同じ。)の子のある職員

二 小学校に就学している子のある職員であって、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の2第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設にその子(当該放課後児童健全育成事業により育成されるものに限る。)を出迎えるため赴く職員

2 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(職員の配偶者が当該子の親である者が、午後10時から翌日の午前5時までの間(以下「深夜」という。)において常態として当該子を養育することができる場合であり別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。)が当該子を養育するために、又は要介護者のある職員が、当該要介護者を介護するために深夜勤務の制限を請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせてはならない。

3 所属長は、労基法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために、又は要介護者のある職員が当該要介護者を介護するために時間外勤務の制限を請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、時間外勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく時間外勤務を除く。)をさせてはならない。

第9節 勤務時間、休日等の特例

(出張及び研修中の勤務時間)

第51条 出張中(職員が日常の執務を離れて受講する研修(以下「職場外研修」という。)を除く。)の職員は、その出張期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、出張目的地において、正規の勤務時間数を超えて勤務することを命ぜられて勤務した場合は、時間外勤務とする。

2 職場外研修中の職員は、その研修期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなす。

第4章 休暇

第1節 通則

(休暇の種類)

第52条 職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

- 一 年次休暇
- 二 特別休暇
- 三 病気休暇

第2節 年次休暇

(年次休暇)

第53条 年次休暇は、1暦年ごとにおける休暇とし、その日数は、1暦年において、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日数
一 次号、第3号及び第4号に掲げる職員以外の職員	20日
二 次号及び第4号に掲げる職員以外の職員であって、年次の中途において新たに職員となる者	次に定めるその者のその年次の在職期間に応じ、それぞれ定める日数 在職期間 日数 1カ月に達するまでの期間 2日 1カ月を超え2カ月に達するまでの期間 3日 2カ月を超え3カ月に達するまでの期間 5日 3カ月を超え4カ月に達するまでの期間 7日 4カ月を超え5カ月に達するまでの期間 8日 5カ月を超え6カ月に達するまでの期間 10日 6カ月を超え7カ月に達するまでの期間 12日 7カ月を超え8カ月に達するまでの期間

	13日 8カ月を超え9カ月に達するまでの期間 15日 9カ月を超え10カ月に達するまでの期間 17日 10カ月を超え11カ月に達するまでの期間 18日 11カ月を超え1年未満の期間 20日
三 次号に掲げる職員以外の職員であつて、年次の前年において、通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員、一般職又は特別職に属する国家公務員、地方公務員又は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各号に掲げる法人に使用される者（以下「特定独法職員等」という。）であつた者であつて引き続きその年次に新たに職員となつた職員（再任用職員を除く。）	特定独法職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮した日数
四 年次の前年において、センターの職員であつた者であつて引き続きその年次に新たに再任用職員となつた職員	センターの職員としての年次休暇の残日数

2 前項の規定に関わらず、短時間勤務職員等の年次休暇の日数は、その者の1週間当たりの所定の勤務日数（第33条第1項又は第2項の規定による1週間の勤務日の日数（同条第2項の場合にあっては、4週間を平均した場合の1週間当たりの勤務日の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数））をいう。以下同じ。）等を考慮し、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日 数
一 1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である短時間勤務職員（以下「斉一型短時間勤務職員」という。）及び斉一型短時間勤務職員以外の短時間勤務職員（以下「不斉一型短時間勤務職員」という。）（次号及び第3号に掲げる職員を除く。）	1週間当たりの所定の勤務日数が5日以上の職員については20日、それら以外の職員については20日に職員の1週間当たりの所定の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数
二 年次の中途において新たに短時間勤務職員として採用された者（次号に掲げる職員を除く。）	その者のその年次の在職期間に応じ、別表第2に定める日数
三 年次の中途において勤務の形態を変更した職員	その者の変更日における年次休暇の残日数に、勤務の形態の変更及び変更日に応じて新たに付与する日数として別表第3に定める日数を加えた日数（新たな年次休暇の付与は、変更後の1週間当たりの所定の勤務日数が変更前の勤務日数よりも増える場合に限るものとする。）

- 3 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（法外休暇（労基法第39条の規定による日数を超える休暇）に1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）を限度として、その年次の翌年に繰り越すことができる。
- 4 第1項及び第2項に定める年次休暇の付与単位は、1日又は半日とする。ただし、労基法第39条の規定による日数を超えて付与する年次休暇及び労基法第39条第4項の規定による労使協定で定めた年次休暇については、1日、半日又は1時間を単位とする。
- 5 前4項に定める年次休暇のほか、職員に、1の暦年（ただし、2019年度においては6月1日から12月31日までの期間）において原則として連続する3日とする年次休暇（リフレッシュ休暇）を付与するものとする。
- 6 前項の年次休暇（この項の規程により繰り越されたものを除く。）は、第3項において繰り越した日数が20日に達しない場合においては、第3項において繰り越した日数とあわせて、20日を限度として、その年次の翌年に繰り越すことができる。

7 第5項に定める年次休暇の付与単位は、1日とする。

(年次休暇の請求手続)

第54条 職員が年次休暇を請求する場合には、所属長に対して、あらかじめ休暇簿に記入して提出しなければならない。この場合において所属長は、事業の運営に支障がある場合には、その時季を変更することができる。

2 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。

(年次休暇の時季指定)

第54条の2 所属長は、1暦年において職員が付与された年次休暇のうち5日について、予め職員の意見を聞いたうえで時季を指定することにより年次休暇を与えるものとする。

2 年次の途中で採用された職員（第53条第1項表中四及び第2項に規定する職員を除く。）については、前項の規定にかかわらず採用された日からその翌年の末日までの間に次の表の左欄に掲げる区分に応じて同表の右欄に掲げる日数の年次休暇を時季を指定することにより与えるものとする。

区 分	日 数
1 2月中に採用された職員	5日
1 1月中に採用された職員	5日
1 0月中に採用された職員	5日
9月中に採用された職員	7日
8月中に採用された職員	7. 5日
7月中に採用された職員	7. 5日
6月中に採用された職員	8日
5月中に採用された職員	8. 5日
4月中に採用された職員	9日
3月中に採用された職員	9. 5日
2月中に採用された職員	10日
1月中に採用された職員	10日

3 第1項及び前項の規定により時季を指定して与える年次休暇について、これらを与えることとする期間に職員が自らの請求により年次休暇（1時間を単位として取得したものを除く。）を取得した場合には、その日数について時季を指定して与えることを要しない。

第3節 特別休暇、病気休暇

(特別休暇)

第55条 職員が次の各号の一に掲げる事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合は、それぞれ当該各号の規定する基準に従い、その勤務しない期間は、特別休暇とする。

- 一 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 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 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、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
- 四 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 暦年において5暦日の範囲内で、必要と認められる期間
 - 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 障害者支援施設、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であって別に定めるものにおける活動
 - 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
- 五 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ヶ月を経過する日までの期間内における連続する5暦日の範囲内の期間
- 六 女性職員の出産
 - イ 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
 - ロ 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て業務に就く期間を除く。）
- 七 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期間を請求した場合は、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）

八 職員が妻（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。）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

職員の妻の出産に係る入院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2日の範囲内の期間

九 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つては、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

十 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）又は疾病の予防を図るために必要なものとして別に定める当該子の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

1暦年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

十一 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次表の日数欄に掲げる連続する日数（暦日）の範囲内の期間

死 亡 し た 者	日 数
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。）	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日
子の配偶者又は配偶者の子	1日
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日
おじ又はおばの配偶者	

- (注) 1 職員と生計を一にしている父母の配偶者又は配偶者の父母、子の配偶者又は配偶者の子、祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の場合は、職員の父母、子、祖父母、兄弟姉妹が死亡した場合と同じ日数とする。
- 2 祖父母、おじ又はおばが死亡した場合に、職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、父母が死亡した場合と同じ日数とする。
- 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要があるときは、実際に必要とした往復のための日又は時間を加算することができる。
- 十二 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内の期間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
- 十三 削除
- 十四 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業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
原則として連続する7暦日の範囲内の期間
- 十五 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
- 十六 地震、水害、火災その他の災害時において、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
- 十七 第69条第1項に規定する要介護者（以下この号において「要介護者」という。）のある職員が、当該要介護者の介護又は別に定める世話をを行う場合
1暦年において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

(病気休暇)

- 第56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り、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 病気休暇の期間は、所属長が療養の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の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条及び第58条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日等（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 一 生理日の就業が著しく困難な場合
- 二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
- 三 国立研究開発法人国立成育医療研究センター安全衛生管理規程（平成22年規程第21号。以下「安全衛生管理規程」という。）第25条第2項の規定により安全衛生管理規程別表第5に規定する生活規制の面Bの指導区分の決定又は同表に規定

する生活規制の面Bへの指導区分の変更を受け、同条第3項の事後措置を受けた場合

- 3 前項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上の間（当該期間において1回の勤務として割り振られた勤務日（以下「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあつては、要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇を使用した職員（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を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に就業規則第68条に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない時間等（以下この項において「育児時間等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間）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使用したときは、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 使用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又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又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又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病に限る。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 使用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、その症状等が当該使用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又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又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、当該負傷又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 療養期間中の休日、祝日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、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、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 7 第2項ただし書及び第3項から前項までの規定は、任期付代替職員、任期付短時間職員及び試用期間中の職員には適用しない。

（特別休暇及び病気休暇の付与単位）

第57条 特別休暇及び病気休暇は、必要に応じて、1日、1時間又は1分（第55条

第8号から第10号までの休暇（以下この条において「特定休暇」という。）にあつては1日又は1時間を単位とする。ただし、特定休暇の残日数のすべてを使用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使用することができる。

- 2 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務しないときに使用するものとする。
- 3 1時間を単位として使用した特定休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
 - 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員
7時間45分
 - 二 斉一型短時間勤務職員
勤務日ごとの勤務時間の時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間数）
 - 三 不斉一型短時間勤務職員
7時間45分
- 4 特定病気休暇の期間計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

（特別休暇又は病気休暇の承認を受ける手続等）

第58条 職員は、特別休暇（第55条第6号、第10号及び第17号を除く）又は病気休暇を請求する場合には、所属長に対して、あらかじめ休暇簿に記入して提出し、所属長の承認を得なければならない。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つた場合には、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 第55条第6号イ、第10号及び第17号に規定する特別休暇については、職員の休暇簿記入による申し出、第6号ロに規定する特別休暇については、職員の届出による所属長の休暇簿記入により、それぞれ承認は得ないものとする。
- 3 第55条第3号、第7号、第9号、第10号、第17号の規定による特別休暇が承認され、又は申出した後、当該特別休暇に係る子（同条第17号の規定による特別休暇においては、当該特別休暇に係る要介護者である子。以下この項において同じ。）について次の各号に掲げるいずれかの事由が生じたことにより当該特別休暇に係る子でなくなった場合には、当該特別休暇はその事由が生じた日（以下この項において「事由発生日」という。）に終了する。ただし、事由発生日において当該特別休暇の期間が引き続きその翌日にわたる場合、事由発生日から連続する正規の勤務時間の終業の時刻までの間で承認され、又は申出した当該特別休暇の期間に限り取得することができる。
 - 一 民法第817条も2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）
 - 二 養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合
- 4 第1項及び第2項の場合において、所属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 第3項各号に掲げる事由が生じた場合において、職員は遅滞なく、その旨を所属長

に届け出なければならない。

- 6 職員は次に掲げる特定病気休暇を請求する場合は、第1項及び第4項の規定によるほか、医師の証明書又は診断書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類を所属長に提出しなければならない。
 - 一 連続する8日以上（要勤務日の日数が3日以下である場合にあっては、要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇
 - 二 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日（要勤務日に特定病気休暇を試用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定病気休暇

第5章 女性

（生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置）

- 第59条 所属長は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求した場合には、その者を生理日に勤務させてはならない。
- 2 前項の休暇は病気休暇として扱う。

（妊産婦である女性職員の就業制限）

- 第60条 所属長は、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。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務（女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）第2条に定める業務）に就かせてはならない。
- 2 所属長は、出産予定日から起算して6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の女性職員が請求した場合には、その者を勤務させてはならない。
 - 3 所属長は、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てはならない。（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深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務）

- 第61条 所属長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、深夜勤務並びに第45条及び第46条の規定に基づく時間外勤務及び休日の勤務をさせてはならない。

（妊産婦である女性職員の保健指導等）

- 第62条 所属長は、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しなければならない。

（妊産婦である女性職員の業務軽減等）

- 第63条 所属長は、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なければならない。
- 2 所属長は、妊娠中の女性職員が請求した場合には、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、その者が適宜休息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ことができる。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第64条 所属長は、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で勤務をしないことを承認しなければならない。

(女性職員の保育のための時間)

第65条 所属長は、生後1年に達しない子を育てる女性職員がその子の保育のために必要な授乳等の期間を請求した場合には、1日2回それぞれ30分、その女性職員を業務に就かせてはならない。

第6章 休業

第1節 育児休業等

(育児休業)

第66条 職員は、その養育する3歳に満たない子について、所属長に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

2 前項に定める育児休業を取得する手続きについては、職員育児・介護休業等規程の定めるところによる。

(育児短時間勤務)

第67条 所属長は、職員がその小学校第3学年修了前の子を養育するため、育児短時間勤務を請求した場合においては、当該請求に係る期間について、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

2 前項の育児短時間勤務における勤務の形態は、1週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間で勤務するものとする。

3 前2項に定める育児短時間勤務の請求の手続については、職員育児・介護休業等規程の定めるところによる。

(育児時間)

第68条 職員(短時間勤務職員は除く。)は、その養育する小学校就学の始期に達するまでの子について、所属長に申し出ることにより、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「育児時間」という。)ができる。

2 前項に定める育児時間を取得する手続きについては、職員育児・介護休業等規程の定めるところによる。

第2節 介護休業

(介護休業)

第69条 職員は、所属長に申し出ることにより、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。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹その他職員と同居している次の各号に掲げる者で負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）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場合には、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内において必要な期間、介護休業をすることができる。

- 一 父母の配偶者
- 二 配偶者の父母の配偶者
- 三 子の配偶者
- 四 配偶者の子

2 前項に定める介護休業を取得する手続きについては、職員育児・介護休業等規程の定めるところによる。

（介護時間）

第69条の2 職員は、前条第1項に規定する要介護者について、所属長に申し出ることにより、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「介護時間」という。）ができる。

2 前項に定める介護時間を取得する手続きについては、職員育児・介護休業等規程の定めるところによる。

第3節 自己啓発等休業

（自己啓発等休業）

第70条 所属長は、職員としての在職期間が2年以上である職員が、職員の自発的な大学等における修学又は国際貢献活動のため、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員自己啓発等休業規程（平成22年規程8号、以下「自己啓発等休業規程」という。）に定める自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

2 前項に定める自己啓発等休業を取得する手続きについては、自己啓発等休業規程の定めるところによる。

3 本条の規程は、職員給与規程第11条第九号に規定する医師事務等作業補助職員基本給表及び第十号に規定する専門修練医等基本給表の適用を受ける職員には適用しない。

第4節 配偶者同行休業

（配偶者同行休業）

第70条の2 所属長は、職員が海外での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と当該住所又は居所において生活を共にするため、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員配偶者同行休業規程（平成26年規程第6号。以下

「配偶者同行休業規程」という。)に定める配偶者同行休業(以下「配偶者同行休業」という。)を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員が配偶者同行休業をすることを承認することができる。

- 2 前項に定める配偶者同行休業を取得する手続きについては、配偶者同行休業規程の定めるところによる。
- 3 本条の規程は、職員給与規程第11条第九号に規定する医師事務等作業補助職員基本給表及び第十号に規定する専門修練医等基本給表の適用を受ける職員には適用しない。

第7章 給与

(給与)

第71条 職員の給与は、給与規程の定めるところによる。

第8章 任免

第1節 通則

(人事規程との関係)

第72条 この章において規定する職員の任免に関する事項の運用については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員人事規程(平成22年規程第14号。以下「人事規程」という。)の定めるところによる。

第2節 採用

(採用の方法)

第73条 職員の採用は、競争試験又は競争試験以外の能力の実証に基づく試験(以下、「選考」という。)によるものとする。ただし、理事長が特に認める場合はこの限りではない。

(労働条件の明示)

第74条 理事長又はその指定した職員は、新たに職員として採用される者に対して、次の各号に掲げる事項を書面により明示する。

- 一 採用時の給与
- 二 就業場所及び従事すべき業務
- 三 始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間、休日及び休暇
- 四 退職
- 五 任期(任期を定めて採用する職員の場合に限る。)
- 六 その他の労働条件

(提出書類)

第75条 新たに職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を、理事長又はその指定した職員に速やかに提出しなければならない。

- 一 誓約書
 - 二 その他理事長又はその指定した職員が指定するもの
- 2 職員は、前項第2号の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、書面により、その旨を速やかに届出なければならない。

(任命権者)

第76条 任命権は、理事長に属するものとする。

(試用期間)

第77条 職員の採用又は昇任は、その採用又は昇任の日から起算して6月間を試用期間とする。

- 2 採用における試用期間中の職員は、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実を基いてセンターに引き続き雇用しておくことが適当でないと認める場合には、何時でも降任させ、又は解雇することがある。この場合において、試用期間が14日を超えた者の解雇については、第85条の規定によるものとする。
- 3 第1項の規定は、第80条第1項に規定する定年退職者等を同項の規定により採用する場合その他理事長が特に必要と認めた場合を除く。
- 4 試用期間中の職員を他の職に配置換等した場合においては、その試用期間が引き続くものとする。
- 5 採用における試用期間の開始後6月間において実際に勤務した日数が90日に満たない職員については、その日数が90日に達するまで試用期間は引き続くものとする。ただし、採用における試用期間は、当該試用期間の開始後1年を超えないものとする。

第3節 配置換等

(配置換等)

第78条 職員は業務上の都合により配置換、併任を命ぜられることがあるものとする。

- 2 職員は、国、国立高度専門医療研究センター、国立病院機構又はその他関係機関への出向を命ぜられることがあるものとする。
- 3 前2項の規定により命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

第4節 退職

(定年による退職)

第79条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日（その職員の定年に係る誕生日の前日をいう。）以降における最初の3月31日に退職する。

- 2 前項の定年は、年齢60年とする。ただし、理事長が別に定める職員は、60年を超え、65年を超えない範囲内で理事長が定める年齢とする。
- 3 前2項の規定は、任期を定めて雇用される職員には適用しない。
- 4 理事長は、定年に達した職員が第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるとき

は、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることがある。

- 5 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められ十分な理由があるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することがある。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年（給与規程第11条に規定する研究職基本給表又は給与規程第19条に規定する副所長・部長・室長基本年俸表の適用を受ける職員のうち、第1項の定年が年齢60年であるものについては5年）を超えることはない。

（定年退職者等の再任用）

第80条 理事長は、前条の規定により退職した者（以下「定年退職者等」という。）が希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない場合であつて、労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、1年を超えない範囲内で任期を定め、65歳まで常時勤務を要する職務又は常時勤務を要しない職務に採用するものとする。

- 一 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望していること
- 二 センターの必要とする業務に従事できること
- 三 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められる健康を保持していること
- 四 過去3年間の業務評価において、D評価（勤務成績が良好でない。）が複数回ないこと

- 2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

- 3 第2項の規定により定年退職者等を再任用職員に採用した場合、第2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲で更新することができる。
- 4 第1項の規定により定年退職者等を再任用職員に採用した場合、第1項及び前項の規定による任期については、その末日は、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前でなければならない。

（辞職の手続）

第81条 職員が辞職をしようとするときは、書面をもって理事長に申し出て、その承認を得なければならない。

- 2 職員は、辞職を申し出た後においても、辞職しようとする日が当該申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）前である場合は、当該2週間経過日までは引き続き勤務しなければならない。ただし、理事長が当該申出を承認した場合はこの限りでない。

(退職)

第82条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、退職するものとする。

- 一 次条、第77条第2項、第84条又は第100条の規定に基づき解雇された場合
- 二 第79条又は第94条の規定により退職した場合
- 三 前条の規定により辞職の承認を得た場合
- 四 任期を定めて採用された場合において、その任期が満了した場合
- 五 死亡した場合

第5節 解雇

(解雇)

第83条 職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、解雇する。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者
- 三 国家公務員法第82条の規定による懲戒免職又は国立高度専門医療研究センターにおける懲戒解雇の処分を受け、その処分の日から2年を経過しない者
- 四 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

(その他の解雇)

第84条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、その意に反して解雇されることがあるものとする。

- 一 勤務実績が良くない場合
- 二 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
- 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 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
- 五 国会議員、地方公共団体の長、地方公共団体の議会の議員その他の公選による公職に就任することにより、職務の遂行が困難な場合

(解雇予告)

第85条 理事長は、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。

- 一 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
- 二 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
- 三 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

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。

(解雇制限)

第86条 第77条第2項、第83条、第84条又は第100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（傷病補償年金の受給権者である職員が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条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。）、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。）のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

- 一 業務上の負傷又は疾病のため第56条の規定により病気休暇を与えられる期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性職員が第55条第6号の規定により休暇を与えられる期間及びその後30日間

(退職証明書)

第87条 理事長は、職員が退職の場合において、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。

- 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（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85条の解雇予告が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。

(求職活動支援書)

第88条 理事長は、退職することとなっている職員（第79条の規定により退職することとなっている者のうち、労使協定に定められた基準に該当しなかった者、その者の非違によることなく勧奨により退職することとなっている者又は45歳以上であって解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために業務の継続が不可能となったことによるものを除く。）により退職することとなっている者に限る。）が希望するときは、高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17条の規定による求職活動支援書を交付しなければならない。

第6節 降任

(降任)

第89条 職員は、第84条第1号から第4号までの一に該当する場合には、その意に

反して降任されることがあるものとする。

第7節 休職等

(休職)

第90条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、休職にされることがあるものとする。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合
- 三 学校、研究所、病院その他理事長の指定する公共的施設において、その職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、研究若しくは指導に従事し、又は理事長の指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合（次号又は第8号に該当する場合を除く。）
- 四 国及び特定独立行政法人以外の者が国若しくは特定独立行政法人と共同して、又は国若しくは特定独立行政法人の委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は理事長が当該研究に関し指定する施設において従事する場合（第8号に該当する場合を除く。）
- 五 法令の規定により国が必要な援助又は配慮をすることとされている公共的機関の設立に伴う臨時的必要に基づき、これらの機関のうち、理事長が指定する機関において、その職員の職務と関連があると認められる業務に従事する場合
- 六 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 七 営利企業の役員等の職を兼ねる場合において、当該兼業が兼業規程第7条、第16条又は第24条に規定する許可基準に該当し、かつ、主として当該役員等の職務に従事するため職員としての職務に従事することができないと認められる場合
- 八 日本国が加盟している国際機関、外国政府の機関及びこれらに準ずる機関からの要請に応じ、当該機関の業務に従事させるため、職員を派遣する場合
- 九 職員に在籍出向を命じた場合において、休職にすることが適当であると認められる場合。

第91条 前条第1号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、同条第3号、第5号、第6号、第7号及び第9号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも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2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4号及び第8号の規定による休職の期間は、必要に応じ、5年を超えない範囲内において、理事長が定める。この休職の期間が5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5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。
- 4 前条第3号、第7号及び第9号の規定による休職の期間が引き続き3年に達する際特に必要があるときは、総長は、2年を超えない範囲内において、休職の期間を更新することができる。この更新した休職の期間が2年に満たない場合においては、理事

長は、必要に応じ、その期間の初日から起算して2年を超えない範囲内において、再度これを更新することができる。

- 5 前条第4号及び第8号の規定による休職の期間が引き続き5年に達する際、やむを得ない事情があると認めるときは、理事長は、必要な期間これを更新することができる。
- 6 前条第1号の規定による休職の期間については、第93条の規定により復職した日後6月以内に再度同一事由により休職するときは、復職前の休職期間と復職後に再度休職した期間を通算するものとする。ただし、これらの休職が明らかに異なる原因によって生じた心身の故障によるものであると認められるときは、この限りではない。

(休職者の身分)

第92条 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。

- 2 休職者は、その休職の期間中、給与規程において別段の定めのない限り、何等の給与を受けてはならない。

(復職)

第93条 第90条各号（第2号を除く。）に掲げる休職の事由が消滅したときにおいては、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、すみやかにその職員を復職させなければならない。

- 2 休職の期間若しくは専従許可の有効期間が満了したとき又は専従許可が取り消されたときにおいては、当該職員は、当然復職するものとする。
- 3 第90条第1号に該当し休職にされた職員の休職期間満了前の復職は、医師の診断の結果に基づいて行うものとする。

(休職の事由が消滅しない場合の退職)

第94条 第90条第1号（次号に掲げる場合を除く）に掲げる事由に該当し休職された職員は、その引き続き休職の期間が3年を満了してもなお休職の事由が消滅しない場合（理事長が指定する産業医、主治医又はその他の医師のいずれか1名によって疾病が治癒せず、職務の遂行に支障がある。又はこれに堪えないと診断された場合）には、その期間の満了の日をもって解雇されるものとする。

第8節 雑則

(解雇等の手続)

第95条 理事長は、職員に対し、その意に反して、解雇し、降任し、休職し、その他これに対しいちじるしく不利益な処分を行おうとするときは、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付する。

(適用除外)

第96条 試用期間中の職員については、第84条及び第89条から第93条の規定は、これを適用しない。

第9章 表彰

(表彰)

第97条 職員の表彰については、この規則に定めるもののほか、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員表彰規程（平成22年規程第16号）の定めるところにより、表彰する。

(表彰の方法)

第98条 表彰は、表彰状を授与して行い、副賞を添えることがあるものとする。

第10章 懲戒等

(懲戒規程及び職員の訓告等に関する規程との関係)

第99条 この章において規定する職員の懲戒等に関する事項の運用については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員懲戒規程（平成22年規程第17号）及び国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員の訓告等に関する規程（平成22年規程第18号）の定めるところによる。

(懲戒の場合)

第100条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告の処分を行うことがある。

- 一 この規則に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退をし、又は休暇の虚偽申請をした場合
- 四 職場を離脱して職務を怠り、又は職場の秩序を乱した場合
- 五 虚偽の報告を行った場合
- 六 業務の正常な運営を妨げ、若しくは唆し又はあおった場合
- 七 職務上の秘密を漏らし、又は盗用した場合
- 八 施設において事前の許可を得ずに政治的目的を有する文書を配布した場合
- 九 ハラスメントをした場合
- 十 センターの所有物を私用に供した場合
- 十一 故意又は過失によりセンターに損害を与えた場合
- 十二 給与を不正に支給し、又は不正に受給した場合
- 十三 放火、殺人、傷害、暴行等非行を行った場合
- 十四 交通事故を起こし、又は交通法規に違反した場合
- 十五 部下の指導監督に適正を欠き、並びに部下の非違行為を隠ぺい又は黙認した場合
- 十六 その他前各号に準じる非違行為を行った場合

(懲戒解雇)

第101条 懲戒解雇は、予告期間を設けず、即時解雇とする。この場合、原則として退職手当は支給しない。

(諭旨解雇)

第102条 諭旨解雇は、期限を定めて辞職願の提出を勧告し、即時に辞職を求めるものとする。この場合、退職手当の全部又は一部を支給しないことがある。

2 前項の期限内に辞職願の提出がない場合は、懲戒解雇とする。

(停職)

第103条 停職の期間は、1日以上3月以下とする。

2 停職の処分を受けた者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。

3 停職の期間は、給与を支給しない。

(減給)

第104条 減給は、1回の額が平均給与の1日分の半額を超えず、総額が一給与期間における給与の10分の1を超えない額を、減ずるものとする。ただし、複数回の減給を行う場合において、その合計額が一給与期間における給与の総額の10分の1を超える場合は、翌給与期間以降においてその額を減給するものとする。

(戒告)

第105条 戒告は、職員が第100条各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、その将来を戒めるものとする。

(懲戒の手續)

第106条 理事長は、職員に対し、懲戒処分を行おうとするときは、その懲戒処分の際、懲戒処分の事由を記載した説明書を交付する。

(損害賠償の責任)

第107条 職員は、故意又は過失によりセンターに損害を生じさせた場合には、懲戒処分を受けることによって、その賠償の責を免れることができない。

(訓告等)

第108条 職員は、非違行為を行った場合（当該非違行為について第100条による処分が行われた場合を除く。）には、職務履行の改善向上を図るための矯正措置として、訓告、文書による嚴重注意又は口頭による嚴重注意を受けることがあるものとする。

第11章 研修

(研修)

第109条 職員は、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員研修規程（平成22年規程第19号）の定めるところにより、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12章 退職手当

(退職手当)

第110条 職員の退職手当は、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員退職手当規程（平成22年規程第20号）の定めるところによる。

第13章 保健及び安全

(安全衛生管理)

第111条 職員の保健及び安全衛生管理については、法令のほか安全衛生管理規程の定めるところによる。

(防火並びに清掃及び清潔保持)

第112条 職員は、防火並びに清掃及び清潔の保持に努めなければならない。

第14章 災害補償

(災害補償)

第113条 職員の業務上の災害若しくは通勤による災害の補償については、労基法、労災法及び国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員災害補償規程（平成22年規程第24号）の定めるところによる。

第15章 共済等

(共済等)

第114条 職員の共済等については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）、健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、介護保険法（平成9年法律第123号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び児童手当法（昭和46年法律第73号）の定めるところによる。

第16章 旅費

(旅費)

第115条 職員がセンターの業務のため旅行する場合その他理事長が特に必要と認める場合の旅費は、旅費規程の定めるところによる。

第17章 苦情処理

(苦情処理)

第116条 職員の苦情処理については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員苦情相談窓口規程（平成22年規程第26号）の定めるところによる。

第18章 評価

(勤務評価)

第117条 職員の勤務成績の評価については、国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員業績評価規程（平成22年規程第27号）の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

(任期の末日に関する特例)

第2条 平成22年4月1日から平成25年3月31日までの間における第80条第3項の規定の適用については、第80条第3項中「65年」とあるのは、「64年」に置き換えるものとする。

(提出書類)

第3条 高度専門医療研究独法附則第3条の規定により平成22年4月1日に職員となった者は、次の各号に掲げる書類を、理事長又はその指定した職員に速やかに提出しなければならない。

- 一 誓約書
- 二 その他総長又はその指定した職員が指定するもの

附 則（平成22年規程第88号）

(施行期日)

この規則は、平成23年1月1日から施行し、改正後の第56条の規定は、同日以後に使用した病気休暇について適用する。

附 則（平成23年規程第2号）

(施行期日)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第10号）

(施行期日)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年規程第7号）

(施行期日)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第8号）

(施行期日)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第28号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成29年1月1日から施行する。

（休職に関する経過措置）

第2条 この規定による改正前の国立研究開発法人国立成育医療研究センター職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第90条第1号の規定により休職とされた職員の職員就業規則第91条第1項に規定された休職の期間は、改正後の職員就業規則第91条第6項に規定する復職前の休職期間と通算しない。

2 改正後の職員就業規則第91条第6項に規定する休職の期間は、第1条に規定する期日以降を初日とする休職から適用する。

附 則（平成31年規程第13号）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年規程第1号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和元年6月1日から施行する。

附 則（令和元年規程第12号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和元年12月1日から施行する。

附 則（令和2年規程第3号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和2年3月13日から施行する。

（勤務時間に関する特例措置）

第2条 令和2年4月1日より、職員就業規則第33条第5項を適用する職員に関して、令和2年3月19日から令和2年3月31日の間に限り、職員就業規則第33条第2項中の「4週間」とあるのは「13日」と読み替えるものとする。

（休日に関する特例措置）

第3条 令和2年4月1日より、職員就業規則第40条第3項を適用する職員に関して、令和2年3月19日から令和2年3月31日の間に限り、職員就業規則第40条第1項中の「4週間を通じて8日」とあるのは「13日を通じて4日」と読み替えるものとする。

2 令和2年3月19日から令和2年3月31日の間に限り、職員就業規則第40条第2項中の「4週間を通じて4日以上」とあるのは「13日を通じて2日以上」と読み

替えるものとする。

(特例措置に関する取扱い)

第4条 第2条および第3条による読み替えのための必要な準備行為は、この規程の施行前においても行うことができる。

附 則 (令和3年規程第7号)

(施行期日)

第1条 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

別表第1

勤務の形態	勤務の種類	始業時刻及び終業時刻
交替勤務	早出勤務A 早出勤務F 日勤A 日勤B 日勤C 日勤D 日勤E 日勤F 遅出勤務A 遅出勤務F 準夜勤A 深夜勤A 夜勤C 夜勤D 夜勤E	午前6時～午後2時45分 午前6時～午前10時 午前8時30分～午後5時15分 午前8時30分～午後7時30分 午前8時30分～午後9時30分 午前8時30分～午後12時 午前8時30分～翌日午前2時 午前8時30分～午後0時30分 午後0時30分～午後9時15分 午後0時30分～午後4時30分 午後4時30分～翌日午前1時15分 午前0時30分～午前9時15分 午後8時～翌日午前9時 午後5時30分～翌日午前9時 午後4時～翌日午前9時30分 1. 業務上前記の始業時刻及び終業時刻により難しいときは、次によりこれを繰り上げ、又は繰り下げることがある。 (1) 始業時刻及び終業時刻をともに繰り上げ、又は繰り下げるときは、2時間以内とする。 (2) 始業時刻を繰り上げるとともに終業時刻を繰り下げの場合、又は始業時刻を繰り下げるとともに終業時刻を繰り上げる場合は、それぞれを合わせて2時間以内とする。 (3) 前項の規定により始業時刻、終業時刻を定める場合においては、始業時刻及び終業時刻の間には、勤務時間が、6時間以下の場合には60分を上限として休憩時間を設けることができるものとし、6時間超13時間30分以下は1時間以上1時間30分以下の範囲内で所属長が定める時間、13時間30分超は1時間30分以上2時間以下で所属長が定める時間の休憩時間を設けるものとする。 2. 短時間勤務職員にあっては、上記により難しいときは、所属長が別に定めることができるものとする。

別表第2(第53条第2項第2号関係)

○年次の中途において新たに短時間勤務職員として採用された者(第3号に掲げる者を除く。)

在職期間	1か月に達するまでの期間	1か月を超え2か月に達するまでの期	2か月を超え3か月に達するまでの期	3か月を超え4か月に達するまでの期	4か月を超え5か月に達するまでの期	5か月を超え6か月に達するまでの期	6か月を超え7か月に達するまでの期	7か月を超え8か月に達するまでの期	8か月を超え9か月に達するまでの期	9か月を超え10か月に達するまでの期	10か月を超え11か月に達するまでの期	11か月を超え1年未満の期間	
	採用日	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/1~4/30	3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/2~1/31
1週間の勤務日の日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	2日	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日
	1日	0日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日

別表第3(第53条第2項第3号関係)

○勤務の形態を変更した場合の年休の付与日数の調整について

【勤務日数を週5日に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/1~4/30	3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/2~1/31
間変の更	4日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日
勤務の前	3日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日
勤務の日1	2日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
勤務の日1	1日	2日	3日	4日	6日	7日	8日	10日	11日	12日	14日	15日

【勤務日数を週4日に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/1~4/30	3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/2~1/31
間変の更	3日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日
勤務の前	2日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日
勤務の日1	1日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
勤務の日1	1日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日

【勤務日数を週3日に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/1~4/30	3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/2~1/31
間変の更	2日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日
勤務の前	1日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日
勤務の日1	1日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日
勤務の日1	1日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日

【勤務日数を週2日に変更した場合に新たに付与する日数】

勤務の形態を変更した日	12/1~12/31	11/1~11/30	10/1~10/31	9/1~9/30	8/1~8/31	7/1~7/31	6/1~6/30	5/1~5/31	4/1~4/30	3/1~3/31	2/1~2/28(29)	1/2~1/31
間変の更	1日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日
勤務の前	1日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日
勤務の日1	1日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日
勤務の日1	1日	1日	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日