

○就業規則

平成15年10月1日

平成15年度規程第8号

改正 平成18年1月4日平成17年度規程第35号

平成18年3月17日平成17年度規程第40号

平成18年9月5日平成18年度規程第12号

平成19年2月1日平成18年度規程第22号

平成19年8月1日平成19年度規程第3号

平成20年7月1日平成20年度規程第7号

平成21年2月27日平成20年度規程第39号

平成21年3月31日平成20年度規程第54号

平成21年6月22日平成21年度規程第6号

平成22年3月31日平成21年度規程第62号

平成22年6月30日平成22年度規程第17号

平成25年1月1日平成24年度規程第27号

平成25年3月31日平成24年度規程第32号

平成26年1月1日平成25年度規程第20号

平成26年3月31日平成25年度規程第37号

平成26年9月30日平成26年度規程第7号

平成27年3月31日平成26年度規程第45号

平成28年3月31日平成27年度規程第26号

平成28年12月28日平成28年度規程第16号

平成31年3月31日平成30年度規程第29号

2021年3月31日2020年度規程第65号

2022年5月31日2022年度規程第9号

2022年9月30日2022年度規程第28号

2023年12月22日2023年度規程第26号

2024年5月31日2024年度規程第6号

2024年12月23日2024年度規程第49号

2025年3月19日2024年度規程第74号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(以下「機構」という。)の職員の就業に関する事項について定めることを目的とする。

2 この規則にいう職員とは、機構の業務に常時勤務する者(次項に規定する職員を除く。)をいう。

3 研究開発事業等専門職員及び年俸契約職員、嘱託、特定任期付職員、一般任期付職員、特定分野専門職員の就業に関する事項については、別に定める。

第2章 勤務

第1節 勤務心得

(職務の遂行)

第2条 職員は、機構が産業技術及びエネルギー・環境分野等における中核的な政策実施機関として、最大限の機能を発揮するよう自らの使命を認識しつつ、全力を挙げてその責務を遂行するとともに、国民の期待に応え得るべく不断の努力を行わなければならない。

(働き方改革宣言)

第2条の2 理事長は、職員の働き方に対する意識を変え、機構の活力を生み出すための宣言を行う。

(禁止行為)

第3条 職員は、機構の信用を傷つけ、又はその名誉を汚すような行為をしてはならない。

2 職員又は職員であった者は、その職務上知ることができた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。

3 職員は、理事長の許可を受けずに他の業務についてはならない。

4 職員は、職場の秩序及び規律をみだすような行為をしてはならない。

5 職員は、業務の遂行に当たって、自己又は特定の者の利益を図るため、職務上の地位を利用してはならない。

6 職員は、別に定めるところに従い、金銭、物品その他の利益の供与、供応接待等を受けてはならない。

(届出事項)

第4条 職員は、常にその居所を明らかにし、次の各号に変更があった場合は、速やかに

届け出なければならない。

- 一 氏名
- 二 住所
- 三 履歴及び資格
- 四 家族に関する事項
- 五 その他人事管理上必要な事項

第2節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第5条 職員の勤務時間は、次の各号のいずれかの時間帯において所属長が職員と調整の上、指定するものとし、1日7時間45分とする。

- 一 始業時刻及び終業時刻は、7時から15時45分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 二 始業時刻及び終業時刻は、7時30分から16時15分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 三 始業時刻及び終業時刻は、8時から16時45分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 四 始業時刻及び終業時刻は、8時30分から17時15分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 五 始業時刻及び終業時刻は、9時から17時45分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 六 始業時刻及び終業時刻は、9時30分から18時15分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 七 始業時刻及び終業時刻は、10時から18時45分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
 - 八 始業時刻及び終業時刻は、10時30分から19時15分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
- 2 所属長が必要と認める場合は、前項の勤務時間を超えない範囲内において始業時刻及び終業時刻を変更することができる。
 - 3 機構は、第1項の規定にかかわらず、労使協定の定めるところにより休憩時間帯を変更することができる。
 - 4 1日の勤務時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩時

間を勤務時間の途中に置く(12時から13時の休憩時間を取得した場合を除く)。

(フレックスタイム制)

第5条の2 職員は、前条第1項の規定にかかわらず、労使協定に定めるところによりフレックスタイム制の適用を受けることができる。

2 フレックスタイム制の適用を受ける職員は、労使協定で定める範囲内で始業時刻及び終業時刻を自ら決定できるものとする。

3 フレックスタイム制の適用を受ける職員の休憩時間は、12時から13時とする。ただし、労使協定の定めるところにより当該休憩時間帯を変更することができる。また、1日の勤務時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置く(12時から13時の休憩時間を取得した場合を除く)。

4 フレックスタイム制におけるその他の事項については、労使協定で定めるところによる。

(休日)

第6条 休日は次のとおりとする。

一 日曜日及び土曜日(労働基準法(昭和22年法律第49号)第35条第1項に基づく休日は日曜日とする。)

二 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第3条の規定により休日とされる日

三 年末年始(12月29日から翌年の1月3日まで。ただし、前号に掲げる日を除く。)

四 その他特に機構が指定する日

2 前項の休日は、機構の都合により理事長の定める他の日に振り替えることができる。

この場合において、振り替えられた休日の勤務は平日どおりとし、この章第3節にいう休日勤務の規定は、これを適用しない。

第3節 時間外勤務及び休日勤務

(時間外勤務及び休日勤務)

第7条 所属長は、業務上必要があると認める場合は、職員に時間外勤務(第5条第1項の勤務時間を超えた勤務をいう。フレックスタイム制の適用を受ける職員にあつては労使協定に定める精算期間における総労働時間を超えた勤務をいう。以下同じ。)又は休日勤務を命じることができる。

2 職員が前項に係る命令を受けたときは、必要な手続きを行うものとする。

3 所属長は、休日に職員を勤務させた場合は、当該休日を他の日に振り替えることができる。なお、振り替える期間は別に定める。

(妊産婦である女性職員の時間外勤務等の制限)

第8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。)から請求があった場合には、前条第1項の規定にかかわらず、時間外勤務、休日勤務又は深夜勤務(22時から翌日の5時までの間における勤務をいう。以下同じ。)をさせてはならない。

(介護又は育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第9条 所属長は、次の各号のいずれかに該当する職員から請求があった場合には、深夜勤務をさせてはならない。

- 一 別に定める家族等に傷病のため介護を要する者(以下「要介護者」という。)がある場合で、深夜において当該職員以外に常態として当該要介護者を介護することができる同居の親族がない場合
- 二 小学校就学の始期に達するまでの子(以下「就学前子女」という。)がある場合で、深夜において当該職員以外に常態として当該就学前子女を養育することができる同居の親族がない場合

2 機構は、職員が前項の請求をし、又は深夜勤務の制限を受けたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第4節 出勤・退勤及び欠勤等

(出勤・退勤)

第10条 職員は、出退勤の時刻について、次の各号のとおり記録しなければならない。

- 一 始業時間前に出勤し、始業時刻を記録
- 二 退勤時に終業時刻を記録

2 前項の記録方法については、別に定める。

(遅参、早退及び無断欠勤)

第11条 職員は、次の各号の一に該当する場合は、速やかに所属長の承認を受けなければならない。

- 一 遅参したとき
- 二 早退しようとするとき

2 前項の承認を怠った者については、無断欠勤として取り扱うものとする。

3 次に掲げる場合は、遅参又は早退として取り扱わない。

- 一 業務上の事由
- 二 災害、交通事故その他やむを得ない事由

- 4 1日分の無断欠勤に相当する時間数は7時間45分とする。
- 5 職員が遅参又は早退した場合は、第1項の規定による承認があった場合に限り、出勤の日より遡って第13条の規定に基づく有給休暇と振り替えることができる。

(外勤)

第12条 職員が機構の業務のため外勤するときは、外勤届に所要事項を記入し、事前又はやむを得ない場合は事後に、所属長の承認を受けなければならない。

- 2 所属長は、前項の規定により職員が機構外において機構の業務に従事した場合は、第5条第1項の勤務時間を勤務したものとみなす。
- 3 前項によりがたい場合は、所属長の承認に基づき必要な時間を勤務したものとみなす。

第5節 休暇

(年次休暇)

第13条 職員は1暦年に年20日の有給休暇(以下「年次休暇」という。)を受けることができる。ただし、職員が採用された年の年次休暇は、次のとおりとする。

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

- 2 前項の年次休暇のうち、その年に受けなかった日数は、翌年に限り繰り越して受けることができる。
- 3 職員が、前2項に規定する年次休暇を受けようとするときは、事前に所属長の承認を受けなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない場合は、事後において承認を求めることができる。
- 4 職員は、年次休暇を1時間単位で取得することができる。この場合において、1時間単位で取得することができる日数は1暦年において5日以内とし、1日分の年次休暇に相当する時間数は8時間とする。
- 5 職員は、機構が認めたときは、年次休暇を半日単位で取得することができる。
- 6 年次休暇の計画的付与に関する労使協定を締結した場合は、職員の有する年次休暇のうち5日を超える部分について、機構は労使協定の定めに従って年次休暇を取得させるものとする。

(年次休暇の取得促進)

第13条の2 職員は、第13条第1項で付与された年次休暇(10日未満を除く。)のうち、少なくとも5日については、付与日から1年を経過するまでの間に自ら取得するよう努め

るものとする。

- 2 第13条第1項により、年次休暇が10日以上付与された職員に対して、付与日から1年以内に、当該職員の年次休暇のうち5日について、所属長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、当該職員が第13条第3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(第13条第4項に定める時間単位の年次休暇を除く。)を5日から控除するものとする。
- 3 前項の規定に関わらず、最初に10日以上年次休暇を付与された日(以下「第一基準日」という。)より前に10日未満の年次休暇を付与された職員が、第13条第3項の規定により第一基準日より前に年次休暇を取得した場合は、当該取得した日数分(第13条第4項に定める時間単位の年次休暇を除く。)を前項で定める時季を指定して取得させる5日から控除できるものとする。
- 4 第2項の規定に関わらず、第一基準日から新たに10日以上年次休暇を付与される日までの期間が1年に満たないときの、所属長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年次休暇を取得させる履行期間及び日数は別に定めるところによる。

(特別休暇等)

第14条 職員は、次表に掲げる事由に該当する場合は、前条に規定する年次休暇のほか、それぞれ同表に定める有給休暇(以下「特別休暇」という。)を受けることができる。

	特別休暇事由	期間
1	本人が結婚するとき	5日以内(休日を含む連続する日数。旅行を要するときは往復所要日数を加算する。)
2	親又は子が結婚するとき	2日以内(休日を含む連続する日数。旅行を要するときは往復所要日数を加算する。)
3	兄弟姉妹が結婚するとき	1日以内(旅行を要するときは往復所要日数を加算する。)
4	職員の親族(別表の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合	親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間(旅行を要するときは往復所要日数を加算する。)
5	父母の祭日	慣習上最小限度必要と認められる期間
6	女性職員が出産するとき	出産予定日6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)

		から出産日までの間
7	女性職員が出産したとき	出産日翌日から8週間を経過するまでの間
8	配偶者が出産するとき	2日以内(1日または1時間単位で使用可能)
9	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	5日以内(1日または1時間単位で使用可能)
10	転勤を命ぜられたとき	第20条第1項に規定する必要期間
11-1	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 ・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 ・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	連続する7日以内(ただし、休日は含まない)
11-2	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とき	必要期間
11	地震、水害、火災その他の災害又は交	必要期間

-3	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とき	
12	生後満1年に達しない子の保育のため必要な授乳等を行うとき	1日2回各々30分 (男性職員にあつては、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、又は労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十七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、一日二回それぞれ三十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)
13	本人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	必要期間
14	本人が別に定めるボランティア活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき	1暦年で5日以内
15	職員が健康の保持増進のための総合的な健康診査を請求したとき	1暦年で1日以内(特別の事情が認められる場合は必要期間)
16	妊産婦である女性職員の健康診査等を請求したとき	1回につき1日以内
17	妊娠中の女性職員の通勤緩和	1日を通じて1時間以内
18	職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人	必要と認められる期間(裁判員候補者は裁判所よ

	等として国会、裁判所、地方公共団体等の議会その他官公署へ出頭する場で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	り交付される出頭証明書に基づく期間に裁判所から職員が勤務する機構本部又は支部までの移動に要する時間を加えたもの、また、裁判員は裁判所より交付される裁判員として職務従事したことの証明書に基づく期間に裁判所から職員が勤務する機構本部又は支部までの移動に要する時間を加えたもの)
19	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とき	一暦年の7月から9月までの期間（当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内にこの号の休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員にあっては、6月から10月までの期間）内(以下「対象期間」という。)において、第6条に規定する休日を除いて、7日間。ただし、対象期間に採用された職員のうち8月に採用された者は採用された年のみ5日間、9月に採用された職員は採用された年のみ3日間。（1日単位で使用可能）
20	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とき	1暦年で5日以内（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日以内）。なお、1日または1時間単位で使用可能。

21	<p>職員が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（ただし、当該職員が第13条の2の規定により取得すべき年次休暇を取得した場合に限る。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が負傷又は疾病のため療養する必要があるとき ・職員が負傷又は疾病にかかった家族の世話をする必要があるとき 	1暦年で5日以内(1日または1時間単位で使用可能)
----	---	---------------------------

2 職員が、前項に規定する特別休暇を受けようとするときは、事前に所属長の承認を受けなければならない。ただし、災害その他やむを得ない場合は、事後において承認を求めることができる。

3 理事長は、第1項の表第11-1号の事由に該当する場合で、職員が勤務しないことがやむを得ないと認めるときは、機構の業務の運営に支障のない範囲内において、勤務しないことを承認することができる。

(病気休暇)

第15条 職員は、負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合は、病気休暇を受けることができる。

2 病気休暇の期間は、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度の期間とする。ただし、職務上負傷し、又は疾病にかかった場合以外の場合における病気休暇の期間は、職務上負傷し、又は疾病にかかった場合における病気休暇を使用した日を除いて連続して90日を超えることはできない。

3 病気休暇を受けようとする職員は、事前に所属長の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない場合は、事後において承認を求めることができる。

4 病気休暇に関し必要な事項は別に定める。

(生理休暇)

第15条の2 女性職員が生理日の勤務が著しく困難な場合は、所属長に届け出て2日以内の有給休暇(以下「生理休暇」という。)を受けることができる。

2 女性職員が前項に定める生理休暇を引き続き受けようとするときは、所属長に届け出て必要な日数の生理休暇を受けることができる。

(介護のための休暇)

第16条 職員は、要介護者がある場合で、その介護その他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ときは、別に定めるところにより休暇(以下「介護休暇」という。)を受けることができる。

2 第9条第2項の規定は、前項の介護休暇について準用する。

(子の看護等のための休暇)

第17条 職員は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、次の各号のいずれかに該当する場合で、勤務しないことが相当であると認められるときは、別に定めるところにより休暇を受けることができる。

- 一 負傷し、又は疾病等にかかった子の世話をするとき
- 二 子に予防接種又は健康診断を受けさせるとき
- 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をするとき
- 四 子の入園(入学)式、卒園(卒業)式に参加するとき

2 第9条第2項の規定は、前項の看護等のための休暇について準用する。

第3章 出張及び異動

(出張等の命令)

第18条 職員は、業務上の都合により出張及び異動(転勤、配置換、併任及び出向をいう。以下同じ。)を命ぜられることがある。

2 機構は、業務の適正を確保するため職員の定期的な異動を行うものとする。

3 出張及び異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれに従わなければならない。

(出張報告等)

第19条 出張を命ぜられた職員は、出張より帰任したときは、速やかに所属長に報告しなければならない。

2 出張に関する手続及び出張旅費の支給については、別に定めるところによる。

(転勤)

第20条 転勤を命ぜられた職員は、別段の指示又は特別の理由がない限り、10日以内に赴任しなければならない。

2 転勤に関する旅費の支給については、別に定めるところによる。

第4章 給与

(給与)

第21条 職員の給与については、別に定めるところによる。

第5章 任免

第1節 採用

(採用)

第22条 試験又は選考により適格と認めた者を職員として採用する。

2 前項により採用された者については、必要に応じ採用後6カ月以内の試用期間を設けるものとする。

3 試用期間の途中又は満了時に、協調性の欠如、能力の欠如、勤務実績不良その他の理由により、職員として不適格と判断する場合には、理事長は当該職員を解雇することができる。

(採用者の提出書類)

第23条 前条により採用された者は、履歴書及び人事管理上必要として指示された書類を提出しなければならない。

第2節 休職及び退職

(休職及び休職期間)

第24条 職員が次に掲げる事由に該当する場合は、それぞれ同表に定める期間の休職を命ずるものとする。

	休職事由	休職期間
1	病気休暇が引き続き90日を超えた場合その他心身の故障のため長期の療養を要する場合	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理事長が定める期間 (ただし、休職期間が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でこれを更新することができる。)
2	出向するとき	理事長が認める期間
3	刑事事件に関し起訴されたとき	当該事件が裁判所に係属する期間
4	配偶者が日本国外で勤務する場合であって本人からの申出に基づき理事長が必要と認めたとき、その他特別の理由により理事長が特に必要と認めたとき	3年以内(ただし、休職期間が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でこれを更新することができる。)

2 休職に関し必要な事項は別に定める。

第25条 職員の休職事由が消滅したときは、復職を命ずるものとする。

2 復職後、出勤日(1日を通じて第5条第1項の勤務時間のすべてを勤務した日)の日数が20日に満たないで同一の又は類似の事由により再び病気休暇又は無断欠勤を始めた場合は、復職を取り消すものとする。

3 疾病による休職職員に復職を命ずるときは、指定医師の精密検査による診断書に基づいて行うものとする。

4 復職に関し必要な事項は別に定める。

(定年)

第26条 職員の定年は、年齢が満65歳に達した日の属する事業年度の末日とする。

(定年退職者の再雇用)

第27条 理事長は、業務運営上特に必要があると認めるときは、前条の規定により退職した者を1年を超えない範囲内で任期を定めて再雇用することができる。

2 前項の任期は、理事長が特に必要と認める場合に限り、更新することができる。ただし、当該任期の末日は、当該職員の年齢が満70歳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。

(解雇)

第28条 職員が次の各号の一に該当する場合は、当該職員を解雇することができる。

- 一 職員としての能力を著しく欠くとき
- 二 無断欠勤が1年間に通算して90日以上にわたるとき
- 三 機構が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾病、又は、療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患若しくは故障のため職務の遂行に支障があり、又は、これに堪えないと判断されたとき
- 四 機構の都合によりやむを得ないとき
- 五 禁固以上の刑に処されたとき
- 六 前各号に準ずる事由があるとき

2 職員が第34条第1項第7号に規定する懲戒を受けたときは、解雇する。

(退職)

第28条の2 職員が次の各号の一に該当する場合は、当該職員を退職とする。

- 一 退職を願い出て承認されたとき
- 二 定年に達したとき

三 休職期間が満了してもなお休職事由が消滅しないとき

四 本人が死亡したとき

五 30日以上所在不明となったとき

(自己都合退職)

第29条 職員は、退職を希望するときは、原則として退職希望日の30日前までに、その旨を書面により所属長を経て理事長に願い出なければならない。

(退職の予告)

第29条の2 第28条第1項の規定により職員を解雇する場合は、あらかじめ、30日前までに本人に通告しなければならない。

2 職員が、労働基準法第22条に規定する書類を請求した場合には、遅滞なくこれを交付することとする。

(退職金)

第30条 第28条及び第28条の2に関する退職金の支給については、別に定めるところによる。

第3節 降格

(降格)

第31条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反して降格されることがある。

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

第4節 介護休業及び育児休業等

(介護休業等)

第31条の2 職員は、別に定めるところにより、要介護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、職務に従事しないこと(以下「介護休業」という。)ができる。

2 職員は、別に定めるところにより、要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、次に掲げる措置を受けることができる。

一 1日を通じて2時間以内の勤務時間の短縮(第5条第1項の始業時刻及び終業時刻に接続する時間帯に限る。)

二 時間外勤務又は休日勤務の免除

3 第9条第2項の規定は、介護休業等(第1項の介護休業並びに前項第1号の勤務時間の短縮及び第2号の時間外勤務又は休日勤務の免除をいう。)について準用する。

(育児休業等)

第32条 職員は、別に定めるところにより、その3歳に満たない子を養育するために職務に従事しないこと(以下「育児休業」という。)ができる。

2 第14条第1項の表第7号に規定する特別休暇を取得しておらず、誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過するまでの間の子と同居し、養育する職員にあっては、別に定めるところにより、当該期間のうち4週間(28日)を限度として当該子を養育するために職務に従事しないこと(以下「出生時育児休業」という。)ができる。

3 育児休業又は出生時育児休業をしている職員は、引き続き職員としての身分を保有する。

4 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、別に定めるところにより、次に掲げる措置を受けることができる。

一 1日を通じて3時間以内の勤務時間の短縮(第5条第1項の始業時刻及び終業時刻に接続する時間帯に限る。)

二 時間外勤務又は休日勤務の免除

5 第9条第2項の規定は、育児休業等(第1項の育児休業、第2項の出生時育児休業並びに第4項第1号の勤務時間の短縮及び第2号の時間外勤務又は休日勤務の免除をいう。)について準用する。

第6章 表彰及び懲戒

(表彰)

第33条 職員に業務上特に功績があったと認められる場合又は業務以外において功績があったと認められる場合は、表彰状を授与して表彰するものとする。

(懲戒等)

第34条 職員がこの規則及びこの規則に基づいて定められる諸規程に違反し、又は職務上の義務の履行を怠ったと認められる場合は、その軽重に従い次の懲戒を行う。

一 けん責 始末書を徴して戒告する。

二 減給 労働基準法第91条に規定する制限の範囲内で減給を行うものとする。

三 昇給停止 1年以内昇給を停止する。

四 停職 1年以内の出勤停止とする。その期間中の給与は、支給しない。

五 降格 下位の等級に引き下げる。ただし、下位の等級がない場合は、下位の号俸に引き下げる。

六 諭旨解雇 期限を定めて辞職願の提出を勧告し、即ち辞職を求める。なお、これに応じない場合は懲戒解雇とする。

七 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 懲戒に至らない者についても、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、指導上の措置を行う。

3 指揮監督下にある職員に前2項に該当する行為があった場合は、その指揮監督者は監督責任により、懲戒又は指導上の措置の対象となることがある。

(損害賠償)

第35条 職員が故意又は重大な過失によって機構に損害を及ぼしたと認められる場合は、前条によって懲戒処分をするほか、損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第7章 保健衛生

(保健衛生)

第36条 職員は、保健衛生上必要な措置を命ぜられた場合は、衛生管理者の指揮に従い、これに協力しなければならない。

(職員及び同居者の伝染病)

第37条 職員は、本人、同居者又は近隣の者が法定又は届出を要する伝染病にかかり、又はその疑いがある場合は、直ちにその旨を理事長に届け出て、その指示を受けなければならない。

2 前項の場合は、当該職員に対し一定期間を限って出勤を停止することができる。この停止期間は、特別休暇として取扱う。

(健康診断等)

第38条 職員は、毎年定期的に、又は随時に健康診断を受けなければならない。

2 理事長は前項の健康診断の結果または産業医の意見その他の事実により必要と認める場合は、当該職員に対し、出勤の停止、勤務時間の制限、職務の転換、治療その他職員の健康保持に必要な措置を命ずることができる。

3 健康診断等の実施により業務上知り得た職員の心身の状態に関する情報の取扱いについては、別に定めるところによる。

第8章 災害補償

(災害補償)

第39条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、必要な療養費を負担する。

- 2 前項の負傷又は疾病が治った後なお身体に障害が存する場合は、その障害の程度に応じて労働基準法に定める障害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第40条 職員が業務上死亡した場合は、遺族又は職員の死亡時その収入によって生計を維持していた者に対して、平均賃金の1,000日分の遺族補償を行う。

- 2 前項の場合、葬祭を行う者に対しては、平均賃金の60日分の葬祭料を支払う。
- 3 第1項の規定により遺族補償を受けるべき者及びその順位については、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第42条から第45条までに定めるところによる。

附 則

- 1 この規則は、平成15年10月1日から施行する。
- 2 平成15年9月30日現在特殊法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(以下「旧機構」という。)の職員であって、同年10月1日以降機構の職員となった者について、旧機構の就業規則に基づく手続きその他の行為は、この規則中、これに相当する規定が当該就業規則にある場合には、この規則の相当規定によって行われたものとみなす。

附 則(平成18年1月4日平成17年度規程第35号)

この規則は、平成18年1月4日から施行する。

附 則(平成18年3月17日平成17年度規程第40号)

この規則は、平成18年3月17日から施行する。

附 則(平成18年9月5日平成18年度規程第12号)

- 1 この規則は、平成18年9月5日から施行する。
- 2 次の表の左覧に掲げる期間における第26条ただし書きの規定の適用については、同条中「65歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

附 則(平成19年2月1日平成18年度規定第22号)

この規則は、平成19年2月1日から施行する。

附 則(平成19年8月1日平成19年度規程第3号)

この規則は、平成19年8月1日から施行する。

附 則(平成20年7月1日平成20年度規程第7号)

この規則は、平成20年7月1日から施行する。

附 則(平成21年2月27日平成20年度規程第39号)

この規則は、平成21年3月1日から施行する。

附 則(平成21年3月31日平成20年度規程第54号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年6月22日平成21年度規程第6号)

この規則は、平成21年6月26日から施行する。

附 則(平成22年3月31日平成21年度規程第62号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成22年6月30日平成22年度規程第17号)

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則(平成25年1月1日平成24年度規程第27号)

この規則は、平成25年1月1日から施行する。

附 則(平成25年3月31日平成24年度規程第32号)

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1月1日平成25年度規程第20号)

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則(平成26年3月31日平成25年度規程第37号)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成26年9月30日平成26年度規程第7号)

1 この規程は、平成26年10月1日から施行する。

2 この規程の施行の日より前から引き続いて病気欠勤を取得していた場合は、なお従前の例による。

3 この規程の施行の日より前に休職となっている場合は、なお従前の例による。

附 則(平成27年3月31日平成26年度規程第45号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月31日平成27年度規程第26号)

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12月28日平成28年度規程第16号)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。ただし、改正後の第32条第3項の規定は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成31年3月31日平成30年度規程第29号)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(2021年3月31日2020年度規程第65号)

この規程は、2021年4月1日から施行する。

附 則(2022年5月31日2022年度規程第9号)

この規程は、2022年6月1日から施行する。

附 則(2022年9月30日2022年度規程第28号)

この規程は、2022年10月1日から施行する。

附 則(2023年12月22日2023年度規程第26号)

この規程は、2024年1月1日から施行する。

附 則(2024年5月31日2024年度規程第6号)

この規程は、2024年6月1日から施行する。

附 則(2024年12月23日2024年度規程第49号)

- 1 この規程は、2025年1月1日から施行する。ただし、改正後の第26条及び第27条の規定は、2025年4月1日から施行する。
- 2 2025年4月1日から2031年3月31日までの間（以下「経過措置期間」という。）における第26条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、同条中「満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。

2025年4月1日から2027年3月31日まで	満62歳
2027年4月1日から2029年3月31日まで	満63歳
2029年4月1日から2031年3月31日まで	満64歳

- 3 前項の規定により退職した者であつて、かつ、解雇事由又は退職事由に該当しない者が経過措置期間中に再雇用を希望する場合には、改正後の第26条の規定にかかわらず、改正前の同条ただし書の規定の例により、再雇用する。
- 4 2025年4月1日から当分の間、60歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した者については、第26条の規定により退職した者として取り扱うことができる。

附 則(2025年3月19日2024年度規程第74号)

この規程は、2025年3月19日から施行する。

別表(第14条第1項関係)

親族	日数
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。以下同じ。)	10日
父母	
子	
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)
おじ又はおば	
兄弟姉妹	3日
孫	
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)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日