

○基礎研究及びその他の各事業に従事する研究者等の就業に関する規則

(平成 15 年 10 月 1 日平成 15 年規則第 61 号)

改正 平成 16 年 4 月 1 日平成 16 年規則第 31 号	平成 17 年 3 月 22 日平成 17 年規則第 6 号	平成 17 年 5 月 26 日平成 17 年規則第 60 号
平成 18 年 3 月 29 日平成 18 年規則第 31 号	平成 20 年 3 月 26 日平成 20 年規則第 22 号	平成 21 年 3 月 27 日平成 21 年規則第 23 号
平成 22 年 3 月 25 日平成 22 年規則第 87 号	平成 26 年 3 月 24 日平成 26 年規則第 64 号	平成 26 年 10 月 31 日平成 26 年規則第 159 号
平成 26 年 12 月 1 日平成 26 年規則第 168 号	平成 27 年 3 月 25 日平成 27 年規則第 77 号	平成 27 年 9 月 30 日平成 27 年規則第 223 号
平成 28 年 10 月 24 日平成 28 年規則第 145 号	平成 28 年 12 月 28 日平成 28 年規則第 157 号	平成 29 年 3 月 30 日平成 29 年規則第 29 号
平成 29 年 10 月 31 日平成 29 年規則第 125 号	平成 30 年 3 月 29 日平成 30 年規則第 25 号	平成 30 年 9 月 28 日平成 30 年規則第 84 号
平成 31 年 1 月 17 日平成 31 年規則第 2 号	平成 31 年 3 月 26 日平成 31 年規則第 80 号	令和元年 10 月 15 日令和元年規則第 40 号
令和 2 年 3 月 27 日令和 2 年規則第 3 9 号	令和 3 年 1 月 27 日令和 3 年規則第 3 号	令和 3 年 3 月 26 日令和 3 年規則第 3 4 号
令和 4 年 3 月 28 日令和 4 年規則第 5 8 号	令和 4 年 9 月 1 日令和 4 年規則第 16 0 号	令和 5 年 3 月 28 日令和 5 年規則第 6 2 号
令和 5 年 6 月 1 日令和 5 年規則第 13 7 号	令和 6 年 1 月 17 日令和 6 年規則第 3 号	令和 6 年 3 月 25 日令和 6 年規則第 5 0 号
令和 6 年 7 月 31 日令和 6 年規則第 1 26 号	令和 7 年 3 月 27 日令和 7 年規則第 4 1 号	

(目的)

第 1 条 この規則は、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 89 条の規定に基づき、基礎研究及びその他の各事業(外国の研究者の受入れに係る支援を除く。)に従事する研究者、シニアフェロー、フェロー、技術主幹、革新的 GX 技術創出事業(GteX)の実施に関する規則(令和 5 年規則第 16 号)第 10 条に定める領域主任参事及び領域参事、その他研究実施場所及び事務所に勤務する者(以下「研究者等」という。)の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(サービスの基準)

第 2 条 研究者等は、国立研究開発法人科学技術振興機構(以下「機構」という。)の公共的使命を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

2 研究者等が遵守すべきサービスの規律は、就業規程施行細則(平成 15 年細則第 4 号)第 2 条の定めを準用する。

3 研究者等は、この規則及びその他の例規等を遵守し、相互に協力して職場の秩序を維持し、快適な職場環境を形成していかなければならない。

(禁止行為)

第3条 研究者等は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 機構の信用を傷つけ又は利益を害すること。
- (2) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用すること。
- (3) 職務上必要がある場合のほか、みだりに機構の名称又は自己の職名を使用すること。
- (4) 機構の秩序又は規律をみだすこと。

2 前項2号の規定は、その職を退いた後も同様とする。

(入場禁止及び退場)

第3条の2 次の各号のいずれかに該当する研究者等に対しては、事業場内への入場を禁止し、又は退場させることがある。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれがあるとき。
- (2) 職務上不必要な火気、凶器、毒物及び薬品その他の危険物を所持しているとき。
- (3) 酒気を帯びているとき又は酒類を携帯しているとき。
- (4) 衛生上の就業禁止により、就業を禁止されているとき。
- (5) 懲戒処分としての出勤停止処分を受けているとき。
- (6) 前各号のほか、機構が必要と認めたとき。

2 前項の規定にかかわらず、研究者等が勤務する場所に別の定めがある場合は、研究者等はこれに従うものとする。

(許可事項及び届出事項)

第4条 研究者等は、次の各号に掲げる行為を行う場合は、機構の許可を受けるものとする。

- (1) 機構において研究者等の身分を保有する期間内に、事業を営み、又は新たに他の業務に携わること。
- (2) 業務に関して新聞、雑誌等に寄稿し、又は出版し、若しくは講演すること。
- (3) 業務以外の事由で機構の事務所、研究施設、物品等を使用すること。

2 研究者等は、次の各号に掲げる行為をするときは、理事長に届け出なければならない。

- (1) 国会議員、都道府県市町村会議員、その他の公職に立候補するとき。
- (2) 前号の公職に就任し、又は退任するとき。

(届出事項)

第5条 研究者等は、氏名、住所、履歴及び資格、扶養親族に関する事項その他人事処理上必要として指示された事項に変更が生じたときは、速やかに人事担当者に届け出なければならない。

2 研究者等が各種書類について機構に提出しない、又は提出が遅滞した場合において、研究者等が機構から不当な利益を得たことが発覚した際は、速やかにその全額を機構に返還しなければならない。

3 前項の場合において、研究者等が不利益を被った場合であっても、機構はその責めを免れるものとする。

(報告義務)

第5条の2 研究者等は、他の職員等が法令、通達、この規則及びその他の諸例規に違反する行為等機構に損害を与える行為をなしていることを覚知した場合、第三者が機構に損害を与える行為をなしていることを覚知した場合、又は火災その他の災害を発見若しくは予知

した場合、直ちに損害の防止のため等の臨時の処置をとるとともに、所属長又は上長に対しその予知又は覚知した事実を報告するものとする。

- 2 前項の場合において、勤務場所が他の機関となるときは、所属長又は上長への報告のほか、機構に対してもその予知又は覚知した事実を報告するものとする。

(勤務時間)

第6条 研究者等の勤務時間は、1日について7時間30分、1週間について37時間30分とし、各日の始業時刻及び終業時刻は次の各号のいずれかの選択制とする。

- (1) 始業 午前7時30分 終業 午後4時
- (2) 始業 午前8時 終業 午後4時30分
- (3) 始業 午前8時30分 終業 午後5時
- (4) 始業 午前9時 終業 午後5時30分
- (5) 始業 午前9時30分 終業 午後6時
- (6) 始業 午前10時 終業 午後6時30分

- 2 業務の遂行方法及び勤務時間の管理について所属長の具体的な指示が及ばず、本人の裁量にゆだねることが多いと認められる研究者等については、労使協定に定めるところにより、専門業務型裁量労働制を適用されることがある。

- 3 前項の裁量労働制の適用を受ける研究者等の範囲その他必要な事項については別に定める。

- 4 前2項の場合を除き、第1項の規定にかかわらず、1日について7時間30分を標準勤務時間として、始業及び終業の時刻をその研究者等の決定に委ねる(以下「フレックスタイム制」という。)ことができる。

- 5 前項のフレックスタイム制が適用される研究者等の範囲、清算期間、研究者等が勤務しなければならない時間帯、その選択において勤務することができる時間帯等フレックスタイム制に関する事項は、フレックスタイム制実施細則(令和2年細則第21号)に定める。

- 6 前各項の規定にかかわらず、日本科学未来館で勤務する研究者等の勤務時間の取扱いは、日本科学未来館における勤務時間等に関する規則(令和7年規則第9号)(以下「未来館勤務時間等規則」という。)の定めるところによる。

(休憩時間)

第6条の2 研究者等の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。ただし、業務の都合等により前条第1項の勤務時間の範囲内において変更することがある。

- 2 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する研究者等又は介護休業等に関する細則(平成15年細則第6号)第2条第3項に定める基準により介護をする研究者等から届出があり、かつ、業務の運営に支障がないと認められるときは、第1項に定める休憩時間を午後0時から午後0時45分とすることができる。

- 3 前項に定める休憩時間の短縮を受けた者の終業時刻は、前条第1項の始業時間に従い、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 午前7時30分始業 午後3時45分
- (2) 午前8時始業 午後4時15分
- (3) 午前8時30分始業 午後4時45分
- (4) 午前9時始業 午後5時15分
- (5) 午前9時30分始業 午後5時45分

(6) 午前 10 時始業 午後 6 時 15 分

- 4 研究者等が第 2 項に定める休憩時間の短縮を受けようとするときは、その事由及び期間を明示し、所属長を経て人事担当者に届け出なければならない。
- 5 機構は、前項の届出について確認する必要があると認めるときは、当該申出をした研究者等に照会するなどその内容について確認することができる。
- 6 研究者等は、第 2 項に定める事由が消滅した場合、速やかに所属長を通じ、人事担当者に届け出ることとする。

(休日)

第 6 条の 3 研究者等の休日は、次の各号に掲げる日とする。

- (1) 日曜日及び土曜日
 - (2) 国民の祝日に関する法律(昭和 22 年法律第 178 号)に定める休日
 - (3) 年末年始(12 月 29 日から翌年 1 月 3 日まで)
 - (4) その他機構が特に指定する日
- 2 前項の休日は、業務上特に必要があるときは、他の日と振替えられることがある。
 - 3 労働基準法第 35 条に定める休日(法定休日)は、日曜日とする。
 - 4 前 3 項の規定にかかわらず、日本科学未来館で勤務する研究者等の休日の取扱いは、未来館勤務時間等規則の定めるところによる。

(時間外等勤務)

第 7 条 研究者等は、業務上特に必要があるときは、第 6 条の勤務時間外又は休日における勤務を命じられることがある。

- 2 前項に定める勤務時間外の勤務に関する取扱いについては、就業規程(平成 15 年規程第 6 号)第 12 条から第 14 条までの規定を準用する。

(適用除外)

第 7 条の 2 研究者等のうち、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 41 条第 2 号に該当する者については、労働時間、休憩及び休日に関する定めを除外する。

- 2 前項に該当する職員について、健康確保のため、機構は、その者の勤務時間等を管理するものとする。

(出退勤及び欠勤等)

第 8 条 研究者等は、出勤及び退勤時に、指定された方法に従い出勤及び退勤の時刻を記録しなければならない。

- 2 研究者等が業務のため通常の勤務場所以外において勤務するとき又は欠勤、遅刻、若しくは早退しようとするときは、あらかじめ所定の手続を経て人事担当者に届け出なければならない。ただし、緊急やむを得ない事情により、あらかじめ届出できなかったときは、事後速やかに届け出なければならない。
- 3 遅刻又は早退した時間は、原則として欠勤として取り扱う。
- 4 研究者等が傷病のため欠勤が 6 日を超える時は、前項の届出に医師の診断書を添付しなければならない。この場合において、診断書等の費用は、当該研究者等の負担とする。
- 5 研究者等が傷病のため転地療養するときは、届出に医師の証明書を添付しなければならない。
- 6 研究者等が傷病により欠勤したときは、療養に専念しなければならない。

(無断欠勤)

第9条 研究者等が前条の届出を怠ったとき又はその内容に虚偽があったときは、無断欠勤として取扱う。

(長期欠勤)

第10条 暦月1か月を超える欠勤は、長期欠勤とする。

- 2 長期欠勤の期間には、休日を通算するものとする。
- 3 長期欠勤者が出勤した後、出勤日数が10日に満たないで、同一事由により再び欠勤を始めたときは、その出勤を含めて前の欠勤期間と通算する。
- 4 長期欠勤者が出勤するにあたっては、機構は、当該研究者等に医師の診断書等の提出、産業医による面談及び人事担当者による面談を命ずることができる。この場合において、当該研究者等は、これに応じなければならない。

(年次休暇への振替)

第11条 欠勤日は、その欠勤について第8条の規定により届出があった場合に限り、第13条に定める年次休暇の範囲内でその欠勤した研究者等の希望により、休暇に振替えることができる。

- 2 前項に規定する欠勤の年次休暇への振替は、欠勤の最終日から休日を除き3日以内に人事担当者へその旨届け出るものとする。

(病気休暇への振替)

第11条の2 欠勤日は、その欠勤について第8条の届出があり、病気休暇の運用に関する細則(令和2年細則第23号)第3条に該当する場合に限り、第16条の2に定める病気休暇の範囲内でその欠勤した研究者等の希望により病気休暇に振り替えることができる。

- 2 前項に規定する欠勤の病気休暇への振替は、欠勤の最終日から休日を除き3日以内に人事担当者へその旨届け出るものとする。

(休暇の種類)

第12条 研究者等の休暇の種類は、次の通りとする。

- (1) 年次休暇
- (2) 特別休暇
- (3) 病気休暇

(年次休暇)

第13条 前年度においてその研究者等が労働すべき日数のうち、8割以上出勤した研究者等は、毎年4月1日から翌年3月31日までの間において20日の年次休暇を受けることができる。ただし、任命された年度において研究者等が受けることのできる年次休暇は、当該研究者等の任命月に応じてそれぞれ次の通りとする。

任命月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休暇日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

- 2 第20条第2項ただし書に定める10月2日から翌年3月31日までに採用された研究者等のうち、前年度において労働すべき日数の8割以上出勤した者の任命された日の翌4月1日に付与される年次休暇は、10日とする。この場合において、当該研究者等の雇用契約が更新されたとき、更新された当該雇用契約期間の開始日に10日を付与する。
- 3 前項の年次休暇日数は研究者等の事情を考慮して変更することができる。

- 4 第1項及び第2項の出勤割合の算定において、年度の途中で任命された者については、任命された年度の4月1日から任命日の前日までの労働日は全て出勤したものとみなして算定する。
- 5 年次休暇は、半日を単位として取得することができる。この場合の取扱いに関することは、就業規程施行細則第8条を準用する。
- 6 法令及び労使協定に定めるところにより、年次休暇は、1事業年度において5日の範囲内で、1時間を単位として取得することができる。
- 7 研究者等が年次休暇を1日を単位として取得したときは、第6条に定める勤務時間を労働したときに支払われる通常の給与を、半日及び1時間を単位として取得したときは、第6条に定める勤務時間を労働したときに支払われる通常の給与の1時間当たりの額に、取得した年次休暇の時間数を乗じた額をそれぞれ支払う。
- 8 前年度においてその研究者等が労働すべき日数のうち、出勤した日が8割に満たない研究者等へ付与する年次休暇の日数については、就業規程施行細則第9条に準ずる。ただし、第20条第2項ただし書に定める10月2日から翌年3月31日までに任命された研究者等の場合、就業規程施行細則第9条第1項に規定する年次休暇の日数のうち、10日までの日数については4月1日に付与し、10日を超える分の日数については、当該研究者等の雇用契約が更新されたとき、更新された当該雇用契約期間の開始日に付与する。

(年次休暇の取得の特例)

- 第13条の2 機構は、年次休暇を受けた研究者等のうち、前条第1項(ただし書を除く。)の年次休暇を受けたものに対して、4月1日を基準日とし、当該基準日の属する年度内において、当該研究者等が有する年次休暇のうち5日について取得させなければならない。
- 2 機構は、前項に定める5日の年次休暇について、事前に研究者等の意見を聴取し、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ことができる。ただし、研究者等が時季を指定して年次休暇を取得した場合においては、研究者等が取得した日数を5日から控除して、取得させるものとする。
 - 3 前2項の規定は、前条第1項ただし書に規定する10日以上年次休暇を受けた者に準用する。この場合において、前2項に「5日」とあるのは、研究者等の採用月によりそれぞれ次の表中の対応する下欄の日数に、「4月1日」とあるのは、「採用日」とそれぞれ読み替えるものとする。

採用月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
日数	5日	5日	4.5日	4日	3.5日	3日	2.5日

- 4 前3項の年次休暇は、1日又は半日を単位として取得する年次休暇を対象とする。

(年次休暇の繰越)

- 第13条の3 前2条の休暇の未使用分は、20日を超えない範囲内で、その日数及び時間数を翌年度に限り繰り越すことができる。
- 2 前2条の休暇の未使用分について、前項の規定により翌年度に繰り越してもなお残日数がある場合は、特定の目的に限り使用できる休暇として、当該残日数を積み立てることができる。この場合において、当該休暇にかかる取扱いは、未使用年次休暇積立取扱細則(平成20年細則第3号)に準ずる。

(年次休暇の届出)

第 14 条 研究者等は、前条に規定する年次休暇を受けようとするときは、あらかじめその時季及び期間を明示し人事担当者に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ届出をすることができなかつたときは、事後に届け出ることができる。この場合、その勤務しなかつた日から休日を除く 3 日以内に、届出が遅延した理由を付して届け出ることとする。

2 前項の場合において業務のために必要があると認めるときは、年次休暇を受ける時期及び日数を変更させることがある。

(特別休暇)

第 15 条 研究者等は、特別休暇を受けることができる。

2 研究者等の受けられる特別休暇及びその運用については、特別休暇の運用に関する細則(平成 15 年達第 22 号)の定めによる。

3 前項の規定にかかわらず、日本科学未来館で勤務する研究者等の、特別休暇の運用に関する細則別表中第 19 の項については、未来館勤務時間等規則の定めるところによる。

(特別休暇の届出)

第 16 条 研究者等は、前条に規定する特別休暇を受けようとするときは、あらかじめその事由及び期間を明示し、人事担当者に届け出なければならない。ただし、特別休暇の運用に関する細則別表中 18 の項に定める災害その他特別の事由により特別休暇を受けようとするときは、その事由及び期間又は居住地を離れるときにおいては、その行先を明示し、機構の承認を受けなければならない。

2 前項の定めにかかわらず、研究者等は病気、災害、その他やむを得ない事由によりあらかじめ届出をすることができなかつたときは、事後に届け出ることができる。この場合、その勤務しなかつた日から休日を除く 3 日以内に、届出が遅延した理由を付して届け出ることとする。

3 研究者等は、特別休暇を受けるにあたり、機構の求めがあつた場合は、医師の証明書その他勤務しない事由を明らかにする書面を提出するものとする。

(病気休暇)

第 16 条の 2 研究者等は、病気休暇の運用に関する細則に定める病気休暇を受けることができる。

2 研究者等が病気休暇を取得したときは、療養に専念しなければならない。

3 連続して 30 日を超える欠勤又は病気休暇を取得した者が出勤するにあたっては、機構は当該研究者等に医師の診断書等の提出、産業医による面談及び人事担当者による面談を命ずることができる。この場合において、当該研究者等は、これに応じなければならない。

(病気休暇の申請)

第 16 条の 3 研究者等は、前条に規定する病気休暇を受けようとするときは、医療機関の受診を証明する書類を添付して所定の方法により申請しなければならない。

2 連続して 6 日を超える療養が必要な場合は、前項の申請に医師の診断書を添付しなければならない。この場合において、診断書等の費用は、当該研究者等の負担とする。

(出向)

第 17 条 研究者等は、業務のため必要があるときは、出向を命じられることがある。この場合において、研究者等は、正当な理由がなければ、出向命令を拒むことはできない。

- 2 機構は、研究者等に出向を命じるにあたって、その出向先での労働条件等を個別に定めるものとし、当該研究者等に対し速やかに通知するものとする。

(出張の命令)

第18条 研究者等は、業務のため必要があるときは、出張を命じられることがある。

- 2 前項による出張において、労働時間を算定し難いときは、第6条に定める勤務時間を勤務したものみなすことができる。

- 3 出張を命じられた者には、別に定めるところにより旅費を支給する。

(事業場外での勤務)

第18条の2 前条に定めるもののほか、事業場外での勤務については、テレワーク実施細則(令和2年細則第22号)に定める範囲で、これを実施しなければならない。

(報酬)

第19条 研究者等の報酬は、別に定めるところにより支給する。

(採用)

第19条の2 研究者等は、原則として競争試験によって採用する(ただし、戦略的創造研究推進事業(公募型研究)のうち個人型研究において採択された専任の個人研究者を除く。)

- 2 前項の試験は、受験者の有する職務遂行の能力を相対的に判定できるような方法により行うものとする。

(任命及び雇用期間の上限等並びに労働契約法の特例の適用)

第20条 研究者等は、理事長が任命する。

- 2 研究者等の雇用契約の期間は任命された日から当該事業年度末日までとする。ただし、10月2日から翌年3月31日までに任命された研究者等(戦略的創造研究推進事業(公募型研究)のうち個人型研究において採択された専任の個人研究者を除く。)の初回契約の期間は、原則として、任命された日から翌年度の9月末日までとする。

- 3 機構の業務上の必要に基づき、かつ、研究者等の資質、職務遂行状況、勤務態度、健康状態その他関連事項に照らし、その雇用契約を更新することが必要であると機構が判断した場合に限り、研究者等の同意を得て雇用契約を原則として4回を限度とし更新することができる。

- 4 別表に定める雇用期間の上限及び備考欄に規定する条件に該当する研究者等に対し、前項に定める更新限度を超える雇用上限を設定するときは、労働契約法第18条第1項の特例を定める科学技術・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を適用する。

- 5 前項の法令の適用においては、労働契約法第18条第2項が適用となる場合を除き、国立研究開発法人科学技術振興機構との間に締結した雇用契約期間を通算する。

- 6 前3項にかかわらず、事業年度中に研究者等が満65歳に達するときは、当該事業年度以降の更新を行わず、当該事業年度末日をもって雇用終了とする。

(試用期間等)

第20条の2 新たに研究者等に採用された者は、その採用の日から起算して3か月間は、試用期間とする。

- 2 試用期間中又は試用期間満了の際、次の各号のいずれかに該当する場合は、本採用しない場合がある。

- (1) 出勤率が悪い、無断で遅刻、早退、私用による外出、欠勤を繰り返す等の事情があり、誠実に勤務する意思及び意欲がないと機構が判断したとき。
- (2) 機構からの業務命令又は上司の指示に従わない、同僚との協調性が乏しい、誠実に勤務する姿勢が乏しい等の勤務態度が不良で改善の見込みが薄いと機構が判断したとき。
- (3) 必要な教育を施したものの機構が求める勤務能力に足りず、改善の見込みが乏しいと機構が判断したとき。
- (4) 機構に提出した書類又は面接時に申し述べた内容が事実と異なる事が判明し、その虚偽の内容が重大であるとき。
- (5) 次条の提出書類を督促にもかかわらず提出しないとき。
- (6) 業務遂行に支障となるおそれのある既往症を隠していたことが判明したとき。
- (7) 身体又は精神の状態が勤務に耐えられないと機構が判断したとき。
- (8) 第 25 条に定める解雇の事由に該当するとき。
- (9) 前各号に準ずる程度の事由があり、本採用することがふさわしくないと機構が判断したとき。

(提出書類)

第 21 条 新たに研究者等として任命された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに人事担当者へ提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 誓約書
- (3) 居住証明書
- (4) 職務経歴書
- (5) 最終学校の卒業証明書
- (6) 健康診断書(3 か月以内に受診したものに限る。)
- (7) 研究者等、家族及び家族に準ずる者の通常及び緊急の連絡先(住所、氏名、自宅・携帯電話番号、メールアドレス等)
- (8) その他人事管理上、必要な事項に関する書類

2 前項に掲げる書類は、機構が適当と認めた他の書類をもって、これに代えることができる。
(個人番号の提供)

第 21 条の 2 研究者等は、新たに採用された時、扶養家族の発生もしくは追加が生じた時、その他本人又はその扶養家族の個人番号(行政手続き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。以下「マイナンバー法」という。))第 2 条に定めるものをいう。以下同じ。)に変更が生じた時において、本人又はその扶養家族の個人番号を機構へ提供するものとする。

2 研究者等は、個人番号を提供するに際し、機構の求めに従い、機構が本人確認をするために必要な個人番号カードその他の書類を提示するものとする。

3 機構は、研究者等から提供された個人番号を次の各号に掲げる目的で利用する。

- (1) 税務関係申告書等届出に関する事務
- (2) 健康保険・厚生年金保険届出に関する事務
- (3) 企業年金基金届出に関する事務
- (4) 雇用保険届出に関する事務

- (5) 国民年金第3号被保険者届出に関する事務
- (6) その他マイナンバー法で定められた個人番号関連事務
(育児休業等)

第22条 研究者等(その養育する子が1歳6か月に達する日までの間に労働契約が更新されないことが明らかである者を除く。)は、その3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、別に定めるところにより育児休業をすることができる。

- 2 研究者等(子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかな者を除く。)は、誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子を養育するため、特別休暇の運用に関する細則別表中8の項に定める産後の休暇を取得していない場合に限り、別に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。
- 3 研究者等は、その中学校就学に満たない子を養育するため、当該子が中学校の就学の始期に達する日まで、別に定めるところにより勤務時間を短縮することができる。
- 4 研究者等は、第1項に定める育児休業を取得しないときは、その2歳に満たない子を養育するため、育児時間を取得することができる。
- 5 前各項に規定する育児休業等の取扱については、育児休業に関する細則(平成15年細則第5号)のに定めるところによる。

(介護休業等)

第22条の2 研究者等(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か月を経過する日までに労働契約が更新されないことが明らかである者を除く。)は、家族等の介護のため、介護休業をすることができる。

- 2 研究者等は、家族等の介護のため、勤務時間を短縮することができる。
- 3 前2項に規定する介護休業及び介護のための勤務時間短縮の取扱については、介護休業等に関する細則に定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第22条の3 研究者等(戦略的創造研究推進事業(公募型研究)のうち個人型研究において採択された専任の個人研究者を除く。)の実施に関する規則(平成15年規則第73号)第3条第3項第1号に規定する、個人型研究の対象者を除く。)は、外国での勤務その他の事由により外国に滞在するその配偶者と生活を共にするため、配偶者同行休業をすることができる。

- 2 前項に規定する配偶者同行休業の取扱については、配偶者同行休業に関する細則(平成26年細則第31号)に定めるところによる。

(希望退職)

第23条 研究者等は、退職を希望するときは、理事長に願い出なければならない。

(退職)

第24条 研究者等が次の各号の一に該当するときは、当該各号かつこ書に定める日をもって退職とする。

- (1) 退職を願い出て承認されたとき(機構が承認した退職日)。
- (2) 研究期間又は契約期間が終了し契約が更新されないとき(研究期間又は契約期間の終了日)。
- (3) 死亡したとき(死亡日)。

(4) 原因の如何を問わず、無断で出勤しない状態又は研究者等が機構に届け出た連絡先への連絡が不能になった状態が暦月で1か月経過したとき。ただし、業務上の災害により連絡不能となった場合は、3か月経過したとき(無断で出勤しない状態又は連絡不能になった状態となってから1か月(業務上の災害の場合は3か月)を経過した日)。

(研究者等の私物の返還)

第24条の2 研究者等の私物は、研究者等が受領できない場合、機構が当該私物についてこれを任意に梱包の上、機構に届け出られている通常若しくは緊急の連絡先又は研究者等の親族に送付することをもって研究者等に返還されたものとみなす。ただし、機構に届け出られている研究者等及びその家族の連絡先へ送付したにもかかわらず、受取人が居住していない、宛先情報の不完全その他の事由により返送されてくる場合等、私物を送付し難い場合には、機構は、私物を破棄することができる。

(解雇)

第25条 研究者等が次の各号の一に該当するときは、解雇とする。

- (1) 身体、精神の障害、その他法令で保護されない私的な事情等により、雇用の継続に配慮しても、遂行すべき業務への完全な労務提供ができず、又は業務遂行に耐えられないと機構が認めたとき。
- (2) 規律性、協調性又は責任性を欠くため、他の職員の業務遂行に悪影響を及ぼす場合で、注意及び指導をしても改善の見込みがないと機構が認めたとき。
- (3) 業務遂行能力を著しく欠き、指導をしても改善の見込みがないと機構が認めたときで、転換させる他の職務がないとき。
- (4) 正当な理由のない遅刻又は早退若しくは欠勤が多い等第2条の誠実勤務義務に反し、労務提供が不完全であると機構が認めたとき。
- (5) 3か月間に無届欠勤通算15日以上になったとき。
- (6) 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力又は適格性が欠けると機構が認めたとき。
- (7) 事業の縮小その他機構にやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に転換させることができないとき。
- (8) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。
- (9) 労働基準法第81条に基づく打切補償を行ったとき又は打切補償を行ったとみなされるとき。
- (10) 第35条に定める免職の懲戒を受ける事由があるとき。
- (11) その他前各号に準ずる程度の合理的かつ相当な事由があるとき。

(退職金)

第26条 研究者等の退職金の取扱いについては、支給しない。

(安全)

第27条 研究者等は、安全に関する規則を守り、機構の安全措置及び安全施設の整備に協力し、相互に協同して災害防止に努めなければならない。

(衛生)

第 28 条 研究者等は、健康保持のため衛生に関する規則を守り、保健衛生上必要と認められる措置について協力しなければならない。

(就業の禁止)

第 29 条 研究者等が次の各号の一に該当するときは、出勤停止を命じることがある。

- (1) 精神病及び感染症疾患又はその擬似疾患
- (2) 感染の危険ある結核性疾患
- (3) 就業すると病勢の増進するおそれのあるとき。
- (4) その他特別な事由があるとき。

(感染症の届出)

第 30 条 研究者等は、自己又は同居者若しくは近隣の者が感染症にかかり、又はその疑いのあるときは、直ちに届け出て、人事担当者の指示を受けなければならない。

(健康診断及び健康保持)

第 30 条の 2 研究者等は、機構が毎年定期又は随時に行う健康診断を受けなければならない。

2 機構は、健康診断の結果、必要に応じて業務の転換、勤務時間の短縮その他研究者等の健康保持に必要な措置を講ずる。

3 受入出向者は、出向元との協議による。

(面接指導)

第 30 条の 3 勤務時間外及び休日に行う勤務が法令に定める水準を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる研究者等が申し出たときは、機構は、産業医又は機構の指定する医師による面接指導を行う。ただし、1 か月以内に面接指導を受けた研究者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除くものとする。

2 前項の超過時間の基準に該当するか否かの算定は、暦月を単位として行う。

3 第 1 項の面接指導の費用は、機構の負担とし、当該指導を受ける時間は、勤務時間内に行われた場合は、通常勤務したものとみなす。

4 機構は、第 1 項の面接指導を行ったときは、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該研究者等の実情を考慮して、就業の制限、業務の転換その他の適切な措置を講じるものとする。

(ストレスチェック)

第 30 条の 4 研究者等は、毎年 1 回労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 66 条の 10 に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)を受けることができる。

2 前項のストレスチェックに関する事項は、衛生管理規則(平成 15 年規則第 66 号)に定めるところによる。

(受診命令)

第 30 条の 5 機構は、次の各号のいずれかに該当する場合には、健康診断以外に、研究者等に対して産業医による面談を命じることができる。

- (1) 欠勤又は病気休暇を取得した日の合計日数が、直近の欠勤又は病気休暇を取得した期間の最初の日から遡って 1 年前までの間(以下「対象期間」という。)に通算して 20 日を超える場合。この場合において、対象期間の始期又は終期を含む連続した欠勤又は病気休暇を取得した期間は、対象期間とみなす。

- (2) 長期欠勤期間中又は欠勤と病気休暇の日数が連続して30日を超える期間中において必要と認められる場合
- (3) その他労務管理上必要と認められる場合
- 2 前項に規定する場合において、機構は、機構の負担において、研究者等に対し機構の指定する医師による受診をさせ、診断書の提出を求めることができる。
- 3 機構は、前2項の産業医による面談結果又は機構の指定する医師の診断結果をもとに、当該研究者等に対して、一定期間の就業時間の短縮、就業日数の制限、配置転換その他健康保持上必要な措置を命じることができる。
- 4 前3項に定める措置を命じられた研究者等は、その命令を拒んではならない。
- 5 別に定める場合を除き、産業医による面談にかかる交通費は支給しない。
- 6 第3項の定めにより、研究者等が就業時間の短縮又は就業日数の制限を命じられたときは、その勤務しない期間について支払われるべき報酬を減額する。

(療養費の負担等)

第31条 研究者等が業務上又は通勤により負傷し、又は疾病にかかったときは、機構は、当該研究者等に対し、労働基準法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)に定めるところに従い必要な療養を行い、又は必要な療養費を負担する。

- 2 前項の場合において、業務上の負傷又は疾病による欠勤は出勤として取扱う。

(障害補償)

第32条 研究者等が業務上又は通勤により負傷し、又は疾病にかかりなおったとき身体に障害が存する場合は、機構は当該研究者等に対してその障害の程度に応じて、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところに従い、障害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第33条 研究者等が業務上又は通勤により死亡したときは、機構は、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところに従い、遺族又は研究者等の死亡当時その収入によって生計を維持した者に対して、遺族補償を行い、葬祭を行う者に対して葬祭料を支払う。

(表彰)

第34条 研究者等が、研究者等の模範として推奨するにたる行為があったとき、又は研究業務に関して特に顕著な功績があったときは、賞金、賞品又は賞状を授与して、これを表彰する。

(懲戒)

第35条 研究者等が次の各号の一に該当するときは情状に応じ、次条各号のいずれかによって懲戒する。

- (1) この規則又はその他の諸規定に違反したとき。
- (2) 業務上の義務に違反し、又は怠ったとき。
- (3) 職務の内外を問わず、機構の名誉をそこない、又は研究者等の体面を汚す行為のあったとき。

(懲戒の種類)

第36条 懲戒の種類及び内容は、次の通りとする。この場合において、免職を除く処分の際には、次の内容に加え、始末書をとる。

- (1) 戒告 文書又は口頭若しくはその両方により将来を戒める。

- (2) 減給 情状により給与を減額する。
- (3) 停職 3か月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合、当該期間中の給与は支給しない。
- (4) 免職 予告しないで解雇する。

(懲戒の方法)

第36条の2 懲戒処分は文書により、これらの処分を行う事由を明らかにして行うものとする。

(損害賠償)

第37条 研究者等が故意又は重大な過失により、機構の財産に損害を及ぼしたときは、情状により、損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 前条の懲戒処分を受けたことをもって、前項の損害賠償の責を免れることはできない。

(非常勤研究者等)

第38条 この規則の規定のうち、機構に常時勤務しない研究者等に対する適用が不相当と認められるものの取扱いについては別に定める。

(事業場外の勤務者)

第39条 機構の事業場外の研究実施場所及び事務所において勤務することを常例とする研究者等の労働条件等については、個別に定めるものとする。

(この規則によりがたい場合の措置)

第40条 特別の事情によりこの規則の規定によることが適当でないと認められる場合の研究者等の取扱いについては、雇用契約において別段の取扱いをすることができる。

附 則

この規則は、平成15年10月1日から施行する。

附 則(平成16年4月1日平成16年規則第31号)

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則(平成17年3月22日平成17年規則第6号)

この規則は、平成17年3月22日から施行する。

附 則(平成17年5月26日平成17年規則第60号)

この規則は、平成17年5月26日から施行し、改正後の基礎研究及びその他の各事業に従事する研究者等の就業に関する規則の規定は、平成17年4月1日から適用する。

附 則(平成18年3月29日平成18年規則第31号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成20年3月26日平成20年規則第22号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月27日平成21年規則第23号)

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 22 年 3 月 25 日平成 22 年規則第 87 号)

この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 3 月 24 日平成 26 年規則第 64 号)

この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 10 月 31 日平成 26 年規則第 159 号)

この規則は、平成 26 年 11 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 12 月 1 日平成 26 年規則第 168 号)

この規則は、平成 26 年 12 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年 3 月 25 日平成 27 年規則第 77 号)

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年 9 月 30 日平成 27 年規則第 223 号)

この規則は、平成 27 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 10 月 24 日平成 28 年規則第 145 号)

この規則は、平成 28 年 10 月 25 日から施行する。

附 則(平成 28 年 12 月 28 日平成 28 年規則第 157 号)

この規則は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 3 月 30 日平成 29 年規則第 29 号)

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 10 月 31 日平成 29 年規則第 125 号)

この規則は、平成 29 年 11 月 1 日から施行する。

附 則(平成 30 年 3 月 29 日平成 30 年規則第 25 号)

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 30 年 9 月 28 日平成 30 年規則第 84 号)

この規則は、平成 30 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 31 年 1 月 17 日平成 31 年規則第 2 号)

この規則は、平成 31 年 1 月 17 日から施行する。

附 則(平成 31 年 3 月 26 日平成 31 年規則第 80 号)

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和元年 10 月 15 日令和元年規則第 40 号)

この規則は、令和元年 10 月 15 日から施行する。

附 則(令和 2 年 3 月 27 日令和 2 年規則第 39 号)

(施行期日)

- 1 この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 施行日から令和 3 年 3 月 31 日までの年次休暇の日数の付与については、なお従前の例による。

附 則(令和 3 年 1 月 27 日令和 3 年規則第 3 号)

(施行期日)

- 1 この規則は、令和 3 年 2 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の日前に雇用した旧中国総合研究・さくらサイエンスセンターのフェローの雇用期間は、所属の変更にかかわらず、施行の日における残存期間と同一の期間とする。

附 則(令和 3 年 3 月 26 日令和 3 年規則第 34 号)

(施行期日)

- 1 この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の日前に雇用した旧アジア総合研究センター準備・承継事業推進室のフェローの雇用期間は、所属の変更にかかわらず、施行日における残存期間と同一の期間とする。

附 則(令和 4 年 3 月 28 日令和 4 年規則第 58 号)

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日より施行する。

附 則(令和 4 年 9 月 1 日令和 4 年規則第 160 号)

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 28 日令和 5 年規則第 62 号)

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和 5 年 6 月 1 日令和 5 年規則第 137 号)

この規則は、令和 5 年 6 月 1 日から施行する。

附 則(令和 6 年 1 月 17 日令和 6 年規則第 3 号)

この規則は、令和6年1月25日から施行する。

附 則(令和6年3月25日令和6年規則第50号)

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7月31日令和6年規則第126号)

この規則は、令和6年8月1日から施行する。

附 則(令和7年3月27日令和7年規則第41号)

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

別表

	対象者	雇用期間の上限	備考
1	基礎研究及びその他の各事業に係る有期プロジェクトに従事する研究員、技術員、プログラマネージャー、プログラマネージャー補佐、シニアフェロー、フェロー(2の項に定めるフェローを除く。)、又は技術主幹、及び領域主任参事又は領域参事	10年を超えない期間で、当該プロジェクトの終了までとする。	
2	日本科学未来館の研究員、研究開発戦略センター、社会技術研究開発センター及びアジア・太平洋総合研究センターのフェロー又はアソシエイトフェロー	10年を超えない期間で、所属部署における担当事業の終了までとする。	5年を超える雇用上限を設定しようとする場合には、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律の趣旨を踏まえることとし、事業計画に基づき、5年目の人事評価の際に通常の評価に加えて、別途評価を実施し、更新の可否と雇用期間を決定する。 日本科学未来館の科学コミュニケーターが、左記フェロー又はアソシエイトフェローとして引き続き雇用された場合の雇用上限は、5年を超えない期間とし、雇用期間の通算が10年を超えないこととする。

注) 上記職種以外の雇用期間の上限については、個別に定めるものとする。