

# 独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構就業規則

平成 16 年 2 月 29 日

2004 年(総企)規程第 7 号

最終改正 令和 5 年 4 月 1 日

## 第 1 章 総則

### (目的)

第 1 条 この規則は、労働基準法の規定に基づき、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構（以下「機構」という。）の職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定める事項のほか、職員の就業に関する事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

### (適用の範囲)

第 2 条 この規則は、第 3 4 条の規定により機構の職員として採用された者に適用する。

2 機構の業務に従事する者であって臨時に勤務する者又は常時機構の業務に従事しない者及び嘱託については、別に定めるもののほか、この規則の規定を準用する。ただし、第 3 9 条、第 3 9 条の 2 及び第 3 9 条の 3 の規定は、法令の規定により有期労働契約から無期労働契約に転換したすべての職員（以下「無期雇用契約者」という。）に適用する。

## 第 2 章 勤務

### 第 1 節 勤務心得

#### (職務の遂行)

第 3 条 職員は、法令及びこの規則その他の機構の諸規則を遵守し、機構の使命を自覚するとともに責任を重んじ、相互に人格を尊重し、かつ、職務を遂行するに当たっては公正を旨とし、誠実に勤務し、所属長の指示命令に従わなければならない。

2 所属長は、職員の人格を尊重し、常に職員を指導統率するとともに、率先して職務を遂行しなければならない。

#### (禁止行為)

第 4 条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 機構の名誉を毀損し、又は機構の利益を害すること。
- (2) 業務上知ることができた秘密を漏らすこと。

- (3) 機構の許可を受けないで他の業務につくこと。
- (4) 業務上の必要がある場合を除き、みだりに機構名又は職名を使用すること。
- (5) 機構内の秩序又は職場規律を乱すような行為をすること。
- (6) 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うこと。
- (7) 相手方の望まない性的言動、妊娠、出産、育児休業若しくは介護休業等に関する不当な言動又は職務に関する優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、他の職員に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為等を行うこと。

(遵守事項)

第5条 職員は、この規則の定めるところにより提出する書類について、虚偽又は不正の書類の提出を行ってはならない。

(届出事項)

第6条 職員は、次の各号に掲げる事項について変更が生じたときは、そのつど速やかに人事部人事課長（以下「人事課長」という。）に届け出なければならない。

- (1) 現住所
- (2) 戸籍上の記載事項
- (3) 履歴
- (4) 資格
- (5) 扶養親族に関する事項
- (6) 身元保証人に関する事項
- (7) その他人事管理上必要として指示された事項

2 職員が死亡した場合は、所属長は、速やかに死亡の年月日及び原因を人事課長に届け出なければならない。

## 第2節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第7条 勤務時間は、午前9時から午後5時30分までとする。ただし、職員は、別に定めるところにより、午前8時から午後4時30分まで、午前8時30分から午後5時まで又は午前9時30分から午後6時までの勤務時間を選択することができる。

- 2 機構は、業務上必要と認める場合は、前項の勤務時間を変更することができる。
- 3 支所における勤務時間は別に定める。
- 4 職員が、前3項に規定する勤務時間（以下、「所定勤務時間」という。以下この条にお

いて同じ。)の全部又は一部について、機構の事業所外で勤務した場合は、所定勤務時間を勤務したものとみなす。

- 5 前項の規定にかかわらず、所属長からの別段の指示等により、機構の事業所外の勤務に要する時間が所定勤務時間を超える場合はこの限りでない。

(休憩時間)

第8条 休憩時間は、午後0時30分から午後1時15分までとする。ただし、業務に支障がある場合はこの限りでない。

- 2 前条第1項に規定する勤務時間を越えて勤務する場合には、さらに15分の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。
- 3 支所における休憩時間は別に定める。

(休日)

第9条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日(法定休日)
  - (2) 土曜日
  - (3) 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
  - (4) 年末年始(12月29日から12月31日まで並びに1月2日及び3日)
  - (5) 前各号のほか、特に機構が指定する日
- 2 前項の休日は、機構の業務上特に必要があるときは、他の日と振り替えることができる。この場合において、機構は、毎年4月1日を起算日として4週間のうち4日以上の日を与えるものとする。また、当該振り替えられた休日の勤務は、当該他の日の勤務のとおりとし、本章第3節の休日勤務の規定は、適用しない。
  - 3 海外支所における休日は別に定める。

(交替勤務)

第10条 職員は、業務上必要があるときは、交替勤務を命ぜられることがある。

- 2 交替勤務については別に定める。

### 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11条 所属長は、機構の業務上必要があるときは、職員に対して第7条第1項に規定する勤務時間外に、又は休日に勤務させることがある。

- 2 災害その他避けることのできない理由によって、時間外勤務の必要を認める場合には、前項の規定にかかわらず、行政官庁の許可を受けて、勤務時間を延長し、又は休日に勤務

させることができる。

(超勤代休時間)

第11条の2 職員は、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構職員給与規程(以下「給与規程」という。)第17条第2項の規定による超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間(以下「超勤代休時間」という。)として勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により超勤代休時間を指定した職員は、当該超勤代休時間には、正規の勤務時間において勤務することを要しない。

3 前2項に規定するもののほか、超勤代休時間に関する事項については、別に定める。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務の制限)

第12条 所属長は、妊娠中または産後1年を経過しない女性職員から願出があった場合には、午後10時から午前5時において勤務させてはならない。

2 職員は、前項に規定する深夜勤務の制限を受けようとするときは、所属長を経て人事課長に願出するものとする。

(妊産婦である女性職員の時間外勤務等の制限)

第12条の2 所属長は、妊娠中または産後1年を経過しない女性職員から願出があった場合には、第11条の規定にかかわらず、当該女性職員に時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

2 職員は、前項に規定する時間外勤務等の制限を受けようとするときは、所属長を経て人事課長に願出するものとする。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限)

第13条 所属長は、別に定めるところにより、次の各号の一に該当する職員から願出があった場合には、午後10時から午前5時において勤務させてはならない。ただし、機構業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

(2) 負傷、疾病、障害又は老齢により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(以下「要介護状態」という。)にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫(以下「対象家族」という。)を介護する職員

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限)

第14条 所属長は、別に定めるところにより、次の各号の一に該当する職員から願出があった場合には、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外勤務を

させてはならない。ただし、機構業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

(2) 要介護状態にある対象家族を介護する職員

- 2 所属長は、前項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する職員及び要介護状態にある対象家族の介護をする職員から願出があった場合には、第7条第1項に規定する勤務時間を超えて勤務させてはならない。ただし、機構業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

#### 第4節 出勤、退出及び欠勤

(出勤)

第15条 職員が出勤及び退勤したときは、タイムレコーダーを打刻し出退勤を表示しなければならない。

(在宅勤務)

第15条の2 所属長は、職員に対し、在宅勤務をさせることがある。

- 2 在宅勤務に関し必要な事項は、別に定めるところによる。

(遅刻及び早退)

第16条 職員が所定の手続きを経ることなく、私用のため所定の時刻までに出勤せず、又は所定の時刻前に退出したときは、遅刻または早退として取扱う。また、勤務時間中に職務を離れるときは、あらかじめ所属長に届け出るものとする。ただし、あらかじめ届け出が困難な場合は、事後速やかに所属長に届け出なければならない。

- 2 災害、交通事故、その他不可抗力により遅刻したときは、遅刻として取り扱わないことがある。

(外勤)

第17条 職員が機構の業務のため、機構の事業所外で勤務するとき、所定の時刻までに出勤できないとき又は所定の時刻前に退出しようとするときは、あらかじめ所属長に届け出るものとする。ただし、あらかじめ届け出が困難な場合は、事後速やかに所属長に届け出なければならない。

(欠勤)

第18条 職員が病気その他やむを得ない理由により欠勤するときは、あらかじめ所属長を経て人事課長に届け出るものとする。ただし、やむを得ないときは、速やかに電話等の適宜な方法により所属長に報告の上、事後本文の規定に準じて届け出るものとする。

2 前項の欠勤が傷病に係るものは、医師の診断書を添付するものとする。

(無届欠勤)

第19条 第16条から前条までに規定する届出等を怠つたときは、無届欠勤として取り扱う。

(長期欠勤)

第20条 1月を超える欠勤は、長期欠勤とし、長期欠勤の間には休日を通算するものとする。

2 長期欠勤者が出勤したのち、出勤日数が10日に満たないで同一理由により再び欠勤を始めたときは、前の欠勤期間を通算するものとする。

(欠勤の年次休暇への振替)

第21条 第18条に規定する欠勤の期間は、第19条の規定により無届欠勤として取り扱われた場合を除き、第5節に定める年次休暇の範囲内で、休暇に振り替えることができる。

## 第5節 休暇

(年次休暇)

第22条 職員は、毎年4月1日を基準日とし20日間の年次休暇を受けることができる。

2 年度の中途において採用された職員が、当該年度において受けることができる年次休暇は次表のとおりとする。ただし、機構の要請により官公庁、会社等の職員から引き続き機構の職員に採用された者の当該年度における年次休暇は、別に定める。

採用月	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

3 年次休暇の使用の単位は1日とする。ただし、職員から請求があった場合で特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。

4 1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、8時間をもって1日とする。

(年次休暇の繰越)

第23条 前条の年次休暇のうち、その年度内に受けなかつた日数は、翌年度に限り繰り越して受けることができる。

(失効年休の積立)

第23条の2 前条により翌年度に繰り越された年次休暇のうち、当該年度末までに未使用のために失効する年次休暇（以下「失効年休」という。）については、10日を限度に積立して、次年度以降に受けることができる。ただし、既に失効年休を積立している場合は、積立されている日数と新たに積立しようとする日数の合計が10日を超えない範囲で積立できる。

2 前項において積立された失効年休は、次の各号に掲げる事由の場合に限り受けることができる。

- 一 私傷病
- 二 第27条第1項に定める者の介護又は看護
- 三 小学校第3学年修了前の子の養育

3 第1項に定める失効年休の積立単位及び使用単位は1時間とする。

4 1時間を単位として使用した失効年休を日に換算する場合には、8時間をもって1日とする。

(年次休暇の取得)

第24条 職員が第22条及び第23条の2に規定する年次休暇を受けようとするときは、その時期又は期間を指定して、前日までに所属長に届け出るものとする。ただし、やむを得ないときは、速やかに電話等の適宜な方法により所属長に報告の上、事後速やかに所属長に届け出なければならない。

2 職員は、前項の場合において機構の業務上の特別の必要により、年次休暇を受ける時期の変更を命ぜられることがある。

3 第22条第1項又は第2項により年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、付与日から1年以内に、当該職員の年次有給休暇日数のうち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ことができる。ただし、当該職員が第1項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

4 前項の規定にかかわらず、第22条第2項の規定により、年度中途において機構に採用された職員で、基準日（第22条第1項の基準日をいう。以下、この条において同じ。）以降に10日以上年次有給休暇を付与された日（以下、この条において「第一基準日」という。）、から、当該第一基準日から1年以内の特定の日（以下、この条において「第二基準日」という。）に新たに10日以降の年次有給休暇を付与されたときは、履行期間（第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいう。以下、この条において同じ。）の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、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ことができる。ただし、当該職員が第1項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を12で除した数に5を乗じた日数から控除するものとする。

(特別休暇)

第25条 職員は、次の各号に掲げる場合には、第22条に規定する年次休暇のほか、当該各号に掲げる期間の特別休暇を受けることができる。

- (1) 本人が結婚するとき 5日以内
- (2) 子が結婚するとき 2日以内
- (3) 兄弟姉妹が結婚するとき 1日
- (4) 職員が出産するとき その出産予定日前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)及び出産後8週間
- (5) 妻が出産するとき 3日以内
- (6) 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1年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日以内
- (7) 配偶者が死亡したとき(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。以下同じ。) 10日以内
- (8) 父母又は子が死亡したとき  
葬祭を主宰する者 7日以内  
その他 4日以内
- (9) 祖父母、孫、兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡したとき  
葬祭を主宰する者 4日以内  
その他 3日以内
- (10) 3親等以内の親族が死亡したとき(前3号に掲げる場合を除く。)  
葬祭を主宰する者 2日以内  
その他 1日
- (11) 災害、交通事故等不可抗力により出勤できない場合その他特別の理由により、特に休暇を申し出て人事課長の許可を受けたとき 必要と認められる期間
- (12) 女性職員が生後満1年に達しない生児に授乳等を行うとき 1日2回各々30分
- (13) 生理日にあたり、かつ就業が著しく困難なとき 2日以内
- (14) 妊娠中及び出産後の女性職員が母子保健法の規定による保健指導又は健康診断を受けるとき 厚生労働省令で定める時間



- (15) 妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑により、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 必要時間（正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内に限る）
- (16) 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、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合  
小学校就学の始期に達するまでの子が1人のとき 一の年において5日以内  
小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上のとき 一の年において10日以内
- (17) 職員が、要介護状態にある対象家族を介護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  
要介護状態の対象家族が1人のとき 一の年において5日以内  
要介護状態の対象家族が2人以上のとき 一の年において10日以内
- (18) 裁判員の参加する刑事裁判に関する法律により裁判員等として裁判所に出頭するとき必要日数
- (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  
一の年の7月から9月までの期間内における、休日を除いて原則として連続する3日以内
- (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場合 一の年において5日以内（当該通院等が体外受精または顕微授精に係るものである場合にあっては、10日以内）
- 2 前項第5号、6号、16号、17号及び20号の特別休暇の単位は1日又は1時間とする。1時間を単位として使用した特別休暇を日に換算する場合には、8時間をもって1日とする。
- 3 前項第1号から第10号に掲げる場合において旅行を必要とするときは、その往復所要日数を加算する。
- 4 第1項の特別休暇を受けようとする者は、あらかじめその時期又は期間及び理由を所属長を経て人事課長に届け出るものとする。ただし、やむを得ないときは、速やかに電話等の適宜な方法により所属長に報告の上、事後速やかに所属長に届け出なければならない。

（有給休暇）

第26条 第22条に定める年次休暇及び前条に定める特別休暇は、有給休暇とする。

（介護休業）

第27条 職員は、別に定める期間にわたり要介護状態にある対象家族の介護をするため、

申し出た場合においては、介護休業を受けることができる。

- 2 介護休業の期間は、対象家族1人につき前項に規定する介護を必要とする通算186日の期間内において必要と認められる期間とする。
- 3 職員が介護休業を受けようとするときは、別に定めるところにより、所属長を経て人事課長に申し出なければならない。
- 4 前3項に規定するもののほか、介護休業に関する事項については、別に定める。

(配偶者同行休業)

第27条の2 職員は、外国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に休業をすることができる。

- 2 配偶者同行休業に関し必要な事項は、別に定めるところによる。

(介護時間)

第27条の3 要介護状態にある対象家族の介護をするため、職員は第7条に定める勤務時間の始め又は終わりにおいて、別に定めるところにより勤務時間の短縮措置(以下「介護時間」という。)を受けることができる。

(自己啓発等休業)

第27条の4 職員としての在職期間が2年以上である職員が大学等における修学又は国際貢献活動のために休業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、自己啓発等休業をすることができる。

- 2 前項の休業の対象者、期間、手続等に関し必要な事項は、別に定める。

### 第3章 異動及び昇格等

(異動等)

第28条 職員は、業務上の都合により、出張、配置転換、転勤及び出向を命ぜられることがある。この場合、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。

- 2 旅費の支給については、別に定めるところによる。

(赴任)

第29条 職員は、国内において転勤を命ぜられたときは、発令の日から1週間以内に、本邦と外国の間又は外国間若しくは外国内において転勤を命ぜられたときは、2週間以内に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事情があるときは、理事長の承認を得て赴任時期を延期することができる。

(昇格及び降格)

第30条 機構は、職員の職務遂行能力に基づき1等級乃至6等級に格付けする。

2 機構は、職員各人の長期にわたる行動評価等の結果に基づき、職員の格付けられた能力等級が必要とする能力を十分満たし、直近上位の等級に格付けすることが適当と認められる場合に昇格させることができる。

3 機構は、職務遂行能力が著しく低下し、若しくは不足していると認められるとき、勤労意欲が著しく喪失したと判断されるとき、職員を降格させることができる。

4 第53条の懲戒に該当する行為があったときは、懲戒処分として職員を降格させることができる。

#### 第4章 給与及び退職手当

(給与)

第31条 職員の給与は、別に定めるところにより支給する。

(退職金)

第32条 職員が退職したとき又は第41条の規定により解雇されたときは、別に定めるところにより退職金を支給する。ただし、第42条第2号又は第3号の規定により解雇されたときは支給しない。

#### 第5章 採用

(選考試験)

第33条 機構は、職員の採用にあたり選考試験を行う。ただし、機構の要請により官公庁あるいは会社等の職員から引き続き機構の職員として採用された者については、この限りでない。

(採用)

第34条 選考試験に合格した者を職員又は仮採用職員として採用する。

2 職員は、本採用とし、仮採用職員は、3月以内の試用期間を経た上本採用とするものとする。

3 機構は、前項の試用期間中において職員としてふさわしくないと認めたときは、試用期間が14日を超えない者にあつてはただちに、14日を超える者にあつては30日前の予告又は30日分の平均賃金の支払いにより、採用を取消すことがある。

4 前条ただし書により採用する者は本採用とする。

(採用者の提出書類)

第35条 新たに職員又は仮採用職員に採用された者は、次の書類を理事長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 誓約書
- (3) 身元保証に関する書類
- (4) 扶養家族その他人事管理上必要なものとして指示された事項に関する書類

## 第6章 休職、退職、解雇等

### 第1節 休職

(病気休職)

第36条 職員が負傷又は疾病のため長期欠勤したときは、次の区分及び病気欠勤期間に応じた休職を命ずるものとする。

区分	病気欠勤期間	休職期間
普通傷病	6月	2年
結核性疾病	1年	2年

2 職員は、前項の休職期間が満了したときは、退職するものとする。ただし、特別の理由があるときは、その期間を延長することがある。

(その他の休職)

第37条 前条第1項の場合のほか、職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、休職を命ずるものとする。

- (1) 自己の都合により欠勤(第19条に規定するものを除く)が引き続き3月以上に及んだとき。
- (2) 刑事事件に関して起訴されたとき。
- (3) その他特別の理由があるとき。

2 前項の休職期間は、その都度定めることとする。

(復職)

第38条 休職事由が消滅したときは復職を命ずる。

2 復職後出勤日数が20日に満たないで同一理由により再び欠勤を始めたときは、復職を取り消すことができる。

### 第2節 解雇及び退職

(定年退職等)

第39条 職員が、次に掲げる各号のいずれかに該当する場合は、退職とする。ただし、無期転換日の属する事業年度に満66歳以上に到達する職員については、第4号は適用しないものとする。

- (1) 死亡したとき。
  - (2) 退職を願い出て承認されたとき。
  - (3) 休職期間が満了した場合において、なお休職理由が消滅しないとき。
  - (4) 年齢が満65歳に達した日の属する事業年度の末日が終了したとき。
- 2 無期転換日の属する事業年度に満66歳以上に到達する職員(次項の職員を除く)は、年齢が満70歳に達した日の属する事業年度の末日をもって、退職とする。
- 3 無期転換日の属する事業年度に満71歳以上に到達する職員は、年齢が満75歳に達した日の属する事業年度の末日をもって、退職とする。

(再雇用)

- 第39条の2 前条第1項第4号による退職者で、本人が希望し、第39条第1項第1号ないし第3号に定める退職事由若しくは第41条及び第42条に定める解雇事由に該当しない者については、満65歳に達した日の属する事業年度の末日まで再雇用する。
- 2 再雇用は原則1年単位の契約とする。
  - 3 前2項に規定するもののほか、再雇用に関する事項については、別に定める。

(定年前短時間再雇用)

- 第39条の3 満60歳に達する日の事業年度の末日以降の退職者で、第39条第1項第1号ないし第3号に定める退職事由若しくは第41条及び第42条に定める解雇事由に該当しない者については、本人の希望により、当該職員が第34条の規定による機構の職員であるとした場合における第39条第1項第4号に定める定年退職日まで、この規則で定める1週間当たりの勤務時間に比し短い勤務時間で再雇用する。
- 2 定年前短時間再雇用は原則1年単位の契約とする。
  - 3 定年前短時間再雇用者の身分は、嘱託とする。

(自己都合退職)

第40条 職員が自己の都合により退職しようとするときは、退職を希望する日から2週間前までにその旨を、所属長、人事課長を経て、理事長に願い出るものとし、その許可があるまでは、引き続きその業務を継続しなければならない。

(解雇)

第41条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

- (1) 精神又は身体に著しい障害があるため、機構の業務に堪えられないとき。
- (2) 勤務態度または勤務成績が著しく不良など、適格性がないとき。
- (3) 無断欠勤が年間通算して3月以上であるとき。
- (4) その他やむを得ない業務上の都合のあるとき。

第42条 職員が次の各号の一に該当するに至つたときは、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被補佐人となつたとき。
- (2) 禁錮〈こ〉以上の刑に処せられたとき。
- (3) 免職の処分が決定したとき。

2 前項第2号又は第3号に該当することにより職員を解雇しようとするときは、所轄労働基準監督署長の認定を受けて予告又は予告に代わる平均賃金の支払いは行わないものとする。

### 第3節 育児休業等

(育児休業)

第43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 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。

(育児短時間勤務)

第43条の2 職員は、別に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子が小学校就学の始期に達する日まで、月曜日から金曜日までの5日間において1日につき4時間の勤務時間を割り振る型又は日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において2日の週休日を設けそれ以外の日に1日につき第7条に定める勤務時間を割り振る型による短時間勤務をすること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。

(育児時間)

第44条 次の表の職員の欄に掲げる職員で育児休業及び育児短時間勤務をしない者は、別に定めるところにより、同表の該当する職員の欄の区分に応じる期間、第7条に定める勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて同表の該当する職員の欄に応じる時間（第25条第1項第12号に掲げる特別休暇を受けている職員については、当該時間から当該特別休暇の時間を減じた時間で30分を単位とした時間）以内の勤務時間の短縮措置（「育児時間」という。）を受けることができる。

職員	期間	時間
小学校４年生の始期に達するまでの子を養育する職員	当該子が小学校４年生の始期に達するまで	２時間
小学校４年生の始期から中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	当該子が小学校４年生の始期から中学校就学の始期に達するまで	１時間

## 第７章 保健衛生

（衛生管理者及び産業医）

第４５条 機構は、衛生管理者及び産業医をおく。

（協力義務）

第４６条 職員は、衛生管理者及び産業医の指示に従い、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。

（出勤停止）

第４７条 職員は、感染症その他就業が不相当と認められる病気にかかったときは、出勤してはならない。

（同居者等の伝染病）

第４８条 職員は、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ときは、直ちに、その旨を所属長及び衛生管理者に申し出て、その指示を受けなければならない。

２ 前項の場合には、一定期間を限り出勤を停止することがある。この場合において出勤停止期間は、出勤として取り扱う。

（健康診断）

第４９条 職員は、毎年定期に又は随時に健康診断を受けなければならない。

２ 前項の健康診断の結果に基づき、勤務時間の制限、業務の転換、治療その他職員の健康保持上必要な措置を命ずることがある。

## 第８章 災害補償

（災害補償）

第５０条 機構は、職員が業務上負傷し又は疾病にかかったときは、必要な療養費を負担する。この場合において欠勤した期間は、出勤として取り扱う。

2 前項の負傷又は疾病の回復したのち、なお身体に障害があるときは、その障害の程度に応じ、労働基準法に定める災害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第51条 職員が業務上死亡したときは、労働基準法の定めるところに従い、遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持してい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。

## 第9章 褒賞及び懲戒

(表彰)

第52条 服務上特に功労があつて、他の模範となるべき者又は永年勤続し、勤務成績優良な者は、褒賞する。

2 前項の褒賞は別に定めるところにより行う。

(懲戒)

第53条 職員がこの規則の禁止規定に違反し、又は職務上の義務の履行を怠りその他機構の職員たるに適しない非行があつたときは、その軽重により次の懲戒を行なう。

- (1) けん責 始末書を徴して戒告する。
- (2) 減給 1日ないし1月とし、その間1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が基本給及び諸手当の合計額の1割以内を減給する。
- (3) 昇給停止 1年以内昇給を停止する。
- (4) 停職 1月ないし1年とし、その期間中の給与は基本給及び諸手当の合計額の2分の1まで減額することがある。
- (5) 降格 将来を戒めて下位の等級に降格する。
- (6) 免職 予告しないで解雇する。

(損害賠償)

第54条 職員が故意又は重大な過失によって機構に損害を与えたときは、前条の規定による懲戒処分を行うほか、損害の全部又は一部を賠償させることがある。

## 附 則

- 1 この規則は、平成16年2月29日から施行する。
- 2 この規則の実施の日の前日において金属鉱業事業団の職員であつた者でこの規定の実



施の日に引き続いて機構の職員となった者のうち、平成15年度又は平成16年度中に満60歳に達する者については、第39条第4号中「達した日の属する事業年度が終了したとき。」とあるのは「達したとき。」と読み替える。

- 3 平成25年3月31日において、独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（以下「開発機構」という。）の職員であった者で同年4月1日に引き続いて機構の職員となった者における年次休暇の繰越、特別休暇、介護休業及び欠勤の日数の算定については、開発機構から通算して算定することとする。
- 4 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第39条第1項第4号の規定の適用については、次表に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢とする。なお同表に掲げる期間「令和5年4月1日から令和7年3月31日まで」のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの期間においては、該当する職員の希望により、「60歳」とすることができる。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

- 5 無期転換日が前項中の表に掲げる期間に属する場合、その無期転換日の属する事業年度に満年齢がそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢を超える職員（第39条第2項に該当する職員を除く）は、年齢が満65歳に達した日の属する事業年度の末日をもって、退職とする。

#### 附 則

この規則は、平成17年1月21日から施行し、平成17年1月1日から適用する。

#### 附 則

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 平成25年4月1日までの間は、第39条の2第3項中「満65歳」とあるのは次のとおり読み替える。
  - (1) 平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間  
「満63歳」
  - (2) 平成22年4月1日から平成25年3月31日までの間  
「満64歳」
- 3 人事考課制度の運用開始後5年を経過するまでの間、第39条の2第1項第5号の規定は、「理事長、副理事長、人事担当理事、人事担当グループリーダーから構成される委員会において勤務成績が標準以上であると認められたこと」と読み替える。

附 則

この規則は、平成18年8月10日から施行し、平成18年6月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成19年7月1日から施行する。
- 2 人事考課制度の運用開始後5年を経過するまでの間、第39条の2第1項第5号の規定は、「理事長、副理事長、総務担当理事、総務部長から構成される委員会において勤務成績が標準以上であると認められたこと」と読み替える。

附 則

- 1 この規則は、平成19年9月1日から施行する。
- 2 平成19年12月31日までの間は、職員の健康上の特別の理由又は育児、介護等の特別の理由により、特に勤務時間を申し出て人事課長の許可を受けたときは、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて30分を越えない範囲で勤務を要しない時間とすることができる。
- 3 前項に規定する勤務を要しない時間は、特別有給休暇とする。
- 4 平成20年3月31日までの間は、第22条3項ただし書中「1時間」とあるのは「30分」と読み替える。

附 則

この規則は、平成20年6月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年10月1日から施行する。

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27年2月17日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年6月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年11月14日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。