○独立行政法人国立科学博物館有期雇用職員就業規程

平成21年４月１日
館　長　裁　定

最　終　改　正
令和７年３月31日
館　長　裁　定

目次

第１章　総則（第１条―第３条）
第２章　人事（第４条―第１７条）
第３章　給与及び年度一時金（第１８条―第２５条）
第４章　服務（第２６条―第３０条）
第５章　勤務時間及び休暇等（第３１条・第４９条）
第６章　女性（第５０条）
第７章　出張（第５１条・第５２条）
第８章　研修（第５３条）
第９章　賞罰（第５４条―第５９条）
第１０章　安全衛生（第６０条―第６３条）
第１１章　災害補償（第６４条）
第１２章　発明等（第６５条）
第１３章　苦情処理及び不正の通報（第６６条・第６７条）
第１４章　期間の定めのない労働契約への転換（第６８条―第７２条）
第１５章　雑則（第７３条）
附則

第１章　総則

（趣旨）

第１条　この規程は、独立行政法人国立科学博物館（以下「科学博物館」という。）に勤務する非常勤職員のうち、有期雇用職員の就業に関して必要な事項を定めるものとする。

（定義及び名称）

第２条　この規程において有期雇用職員とは、有期労働契約により１週間の所定勤務時間を常勤職員と異ならない勤務時間に定められて科学博物館に雇用され、科学博物館の業務に従事する職員（第68条に規定する期間の定めのない労働契約となった者を含む。）をいう。

２　この規程を適用する有期雇用職員の名称は、従事する業務の内容に応じて、次の各号に掲げる名称を用いる。

一　事務補佐員　　事務に関する業務を補佐する。
二　技術補佐員　　技術に関する業務を補佐する。
三　技能補佐員　　技能に関する業務を補佐する。

四　労務補佐員　　労務に関する業務を補佐する。

３　前項の業務以外の業務に従事する者については、その業務に則した名称を付す。

（法令との関係）

第３条　有期雇用職員の就業に関しては、この規程に定めるもののほか、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の関係法令及び関係規則の定めるところによる。

第２章　人事

（採用）

第４条　有期雇用職員の採用は、選考により行う。

（雇用期間）

第５条　有期雇用職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲内で雇用期間を定め、採用するものとする。

２　前項の場合において、業務遂行上必要があると認めるときは、本人の勤務実績及び科学博物館の経営状況等を勘案して、一事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、雇用を更新することがあるものとする。ただし、通算雇用期間は３年を超えないものとする。

３　前項の規定にかかわらず、独立行政法人国立科学博物館長（以下「館長」という。）が必要と認めるときは、通算雇用期間が５年を超えない範囲内で雇用を更新することができる。

４　第２項の規定にかかわらず、「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に規定する労働契約法の特例を適用する場合、通算雇用期間が10年を超えない範囲内で雇用を更新することができる。

５　事業年度の途中において第６条に定める雇用上限年齢に達する有期雇用職員の雇用期間については、第２項及び前項の規定にかかわらず、当該事業年度を超えないものとする。

６　第３項及び第４項の規定にかかわらず、館長が特に必要と認めるときは、通算雇用期間を超えてさらに雇用を更新することができる。

（雇用上限期間）

第６条　有期雇用職員の雇用の上限年齢は、満65歳とする。ただし、事務補佐員については、満60歳とする。

２　前条及び前項の規定にかかわらず、最初の採用時に満60歳（事務補佐員以外の者については満65歳）以上の者については、採用日の属する年度の末日までを雇用上限期間とし、更新はしないものとする。

３　前２項の規定は、他の規程等において別段の定めがある場合は、その定めるところによる。

（労働条件の明示）

第７条　有期雇用職員の採用に際しては、採用しようとする者に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする

一　給与に関する事項

二　就業の場所及び従事する業務に関する事項

三　労働契約の期間及び更新に関する事項

四　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
五　退職（雇止め及び解雇を含む。）に関する事項
（提出書類）
第８条　有期雇用職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。
一　科学博物館の指定する履歴書（写真添付）
二　住民票記載事項証明書（外国籍の場合は、外国人登録証明書又はパスポートの写し）
三　健康診断書
四　その他館長が必要と認める書類
２　前項各号の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに、館長に届け出なければならない。
（試用期間）
第９条　有期雇用職員として採用された日から30日間は、試用期間とする。ただし、館長が必要と認めたときは、その期間を延長又は短縮することができる。
２　試用期間中の有期雇用職員については、第13条に該当するなどの事由により科学博物館に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇することができ、また、試用期間満了時に本採用を拒否することがある。
３　試用期間は、雇用期間に通算する。
（配置換）
第１０条　有期雇用職員は、業務上の都合により、配置換を命ぜられることがある。
２　有期雇用職員は、正当な理由がない限り、前項の命令を拒むことができない。
（退職）
第１１条　有期雇用職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、有期雇用職員としての身分を失う。
一　自己の都合により退職を願い出て承認されたとき。
二　雇用期間を満了したとき。
三　死亡したとき。
２　前項第２号の場合において、引き続き１年を超えて雇用した有期雇用職員について雇用を更新しない場合は、雇用期間が満了する日の30日前までに通知するものとする。
（自己都合による退職手続）
第１２条　有期雇用職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに、文書をもって申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、退職を予定する日の14日前までに申し出ることができる。
２　有期雇用職員は、退職を申し出た後においても、退職の日までは、引き続き職務に従事しなければならない。
（解雇）
第１３条　有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。
一　勤務実績が著しく良くない場合

二　心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに耐えない場合
三　前２号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
四　事業の運営上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場合
五　事業の運営上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・転換又は組織の改廃を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難となった場合
六　その他前２号に準ずるやむを得ない事情がある場合
２　有期雇用職員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、解雇する。

（解雇制限）

第１４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年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず労働基準法第81条の規定により打切補償を支払う場合（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第19条に基づき打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。）は、解雇する。
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　産前産後の女性の有期雇用職員が労働基準法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

（解雇予告）

第１５条　第13条の規定により有期雇用職員を解雇する場合は、30日前までに予告をするか、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日以上の解雇予告手当を支払うものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。
２　前項の規定は、試用期間中の有期雇用職員（試用期間が14日を経過した者を除く。）及び２箇月以内の期間を定めて雇用される者を解雇する場合及び所轄労働基準監督署長の認定を受けて第56条第５号に定める懲戒解雇をする場合には、適用しない。

（退職後の責務）

第１６条　有期雇用職員が退職又は解雇された場合は、科学博物館から借用している物品を退職又は解雇の日の翌日から７日以内に返還しなければならない。

（退職証明書の交付）

第１７条　退職又は解雇に際し、有期雇用職員から労働基準法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。

第３章　給与及び年度一時金

（給与の種類）

第１８条　有期雇用職員に支給することのできる給与の種類は、次のとおりとする。
一　基本給
二　諸手当
イ　超過勤務手当
ロ　通勤手当
ハ　住居手当

ニ　期末手当
ホ　勤勉手当
（基本給）
第１９条　有期雇用職員の基本給の支給単位は、日給とする。
（日給の決定）
第２０条　第19条の日給は、次の各号に掲げるところにより決定するものとする。
一　有期雇用職員の日給は、独立行政法人国立科学博物館職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）に基づいて、その者を常勤の職員として採用した場合に受けることとなる俸給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じて得た額を常勤職員の１週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額に、定められた１日の勤務時間を乗じて得た額の範囲内の額とする。この場合において、計算した確定金額に１円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てるものとする。
二　有期雇用職員に適用される俸給表については、それぞれの有期雇用職員の従事する業務の内容に応じて次に掲げるとおり定めるものとする。
イ　事務補佐員　　一般職俸給表
ロ　技術補佐員　　一般職俸給表
ハ　技能補佐員　　技能・労務職俸給表
ニ　労務補佐員　　技能・労務職俸給表
三　前号に掲げる者以外の者については、その業務の内容に応じた俸給表を適用する。
２　職務の特殊性等により有期雇用職員の採用が著しく困難である場合又は相当高度の知識、技術又は経験を有すると認められる者で、他に適任者がいないために有期雇用職員として採用される者について、特に必要があると認められる場合には、前項の規定にかかわらず、別に定めるところにより基本給を決定することができるものとする。
３　日給の額の改定は、前項に規定する場合を除き、第１項各号の規定により算出した額の範囲内で行うものとする。
４　有期雇用職員が定められた勤務時間内において、勤務しないとき（その勤務しない時間が年次有給休暇及び年次有給休暇以外の有給の休暇として承認された場合を除く。）は第１項第１号により算出した日給を、定められた１日の勤務時間数で除して得た額に、勤務しない時間数を乗じて得た額を当該日給から減じて得た額を支給することとする。この場合において、計算した確定金額に１円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てるものとする。
（給与の支給日）
第２１条　有期雇用職員の給与（次項に定める給与を除く。）は、毎月17日（以下この項において「支給定日」という。）に支給する。ただし、支給定日が日曜日にあたるときは、支給定日の前々日（その日が休日にあたるときは、支給定日の翌日）に、支給定日が土曜日にあたるときは、支給定日の前日に支給する。
２　期末手当及び勤勉手当に相当する給与は、６月30日及び12月10日（以下この項において「支給定日」という。）に支給する。ただし、支給定日が日曜日にあたるときは、支給定日の前々日に、支給定日が土曜日にあたるときは、支給定日の前日に支給する。
（給与の支給方法）
第２２条　前条第１項に規定する支給定日においては、前月分の日給、通勤手当、住居手

当並びに前月分の超過勤務手当を支給する。

2　前項に規定する手当の支給を開始し、もしくは停止すべき事由が生じた時又はこれらの額に変更を生じたときは、翌月以降の支給定日においてその差額を追給し、又は控除する。

3　有期雇用職員の毎月の給与の計算期間は、毎月１日からその月の末日までとする。

4　有期雇用職員の給与は、その全額を通貨で、直接有期雇用職員に支払うものとする。ただし、法令に基づき給与から控除すべき金額がある場合には、その有期雇用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。

5　有期雇用職員が給与の全部につき自己の預金又は貯金へ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。

（諸手当）

第２３条　有期雇用職員には、その勤務の実績に応じて、次に掲げる給与を支給する。

超過勤務手当　　所定労働時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務１時間につき支給する超過勤務手当の額は、第20条により決定された日給額を、定められた１日の勤務時間数で除した額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ当該各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前５時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする。この場合において、計算した確定金額に１円未満の端数が生じた場合は、これを四捨五入するものとする。

イ　所定労働時間が割り振られた日における勤務　100分の125

ロ　前号に掲げる勤務以外の勤務　100分の135

2　前項イに定めるもののほか、一の月の初日から末日までの間に前項に規定する勤務１時間あたりの給与額定に100分の125（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150）を乗じて得た額を支給することとなる時間（以下「割増賃金対象時間」という。）及び第35条に規定する休日に勤務した時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた割増賃金対象時間に対して、前項に定める勤務１時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の175）の割合を乗じて得た額を支給する。

3　第１項ロに定めるもののほか、一の月の初日から末日までの間の休日に勤務した全時間及び割増賃金対象時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた休日に勤務した全時間に対して、第１項に定める勤務１時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の175）の割合を乗じて得た額を支給する。

4　有期雇用職員には、その勤務の実態に応じて、次の各号に掲げる給与を当該各号に掲げるところにより支給することができる。

一　通勤手当　　１月以上の期間を定めて雇用された有期雇用職員のうち、交通機関等により通勤することを常例とする者については、職員給与規程第23条に規定する通勤手当に準じて、通勤手当に相当する給与を支給することができる。

二　住居手当　　雇用予定期間が３月未満の職員を除き、職員給与規程第22条に規定する住居手当に準じて、住居手当に相当する給与を支給することができる。

三　期末手当　　職員給与規程第29条に規定する期末手当に準じて期末手当に相当する給与を支給することができる。この場合において、算出の基礎となる俸給の月額は、同条に規定する日（退職した有期雇用職員にあっては退職の日）現在その有期雇用職員

に支給される日給額の算出の基礎となった級号俸に係る俸給の月額とする。

四　勤勉手当　　職員給与規程第30条に規定する勤勉手当に準じて勤勉手当に相当する給与を支給することができる。この場合において、算出の基礎となる俸給の月額は前号に準ずる。

第２４条　この規程による給与は、すべて既定予算の範囲内で支給するものとする。

（年度一時金）

第２５条　有期雇用職員のうち、一事業年度において６月を超えて勤務し、かつ、その勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて６月を超える者が任期満了となった場合、又は退職し、若しくは解雇されたときは、事業年度の終わり（事業年度途中に任期満了し、又は退職若しくは解雇されたときはその際）に年度一時金を支給することができる。ただし、第56条の規定により懲戒解雇又は諭旨解雇された場合には、年度一時金の全部又は一部を支給しないことがある。

２　年度一時金の額は、第20条の規定により算出された俸給月額相当額に0.3を乗じて得た額とする。

３　年度一時金に関する事項は、別に定める場合を除き、前２項に定めるもののほか、独立行政法人国立科学博物館職員退職手当規程の定めるところによる。

第４章　服務

（服務の根本基準）

第２６条　有期雇用職員は、科学博物館の業務の公共性を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない。

２　有期雇用職員は、科学博物館の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務専念義務）

第２７条　有期雇用職員は、この規則又は関係諸規則の定めるときを除いては、その勤務時間及び職務上の注意力すべてをその職務遂行のために用い、科学博物館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。

（遵守事項）

第２８条　有期雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

一　職務を遂行するに当たっては、関係法令及び科学博物館の諸規則を遵守し、上司の指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

二　職場の内外を問わず、科学博物館の信用を傷つけ、その利益を害し、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。

三　職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

四　科学博物館の敷地及び施設内（以下「科学博物館内」という。）で、喧騒その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。

五　科学博物館内で、政治活動又は宗教活動を行ってはならない。

六　科学博物館の許可なく、科学博物館内で業務外の集会又は文書図画等の掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。

（有期雇用職員の倫理）

第２９条　有期雇用職員が遵守すべき倫理については、独立行政法人国立科学博物館役職

員倫理規程の定めるところによる。

（ハラスメントの防止等）

第３０条　有期雇用職員は、セクシュアル・ハラスメント等のいかなるハラスメントも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

２　科学博物館は、有期雇用職員からハラスメント等に関する相談又は苦情を受け付け、これを迅速かつ公正に処理するために、適切な措置を講ずるものとする。

第５章　勤務時間及び休暇等

（所定勤務時間）

第３１条　有期雇用職員の勤務時間は、休憩時間を除き、１日について７時間45分とし、１週間当たり38時間45分とする。

（始業及び終業の時刻）

第３２条　有期雇用職員の始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

一　始業　午前８時30分

二　終業　午後17時15分

２　前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により必要がある場合には、別に定めるところにより、１日の労働時間を７時間45分を超えない範囲内で、始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げることがある。

（休憩時間）

第３３条　有期雇用職員の休憩時間は、午後12時30分から午後１時30分までとする。

２　有期雇用職員は、休憩時間を自由に使うことができる。

３　館長は、科学博物館の運営上必要と認められる場合には、別に定めるところにより、休憩時間の時間帯を変更することがある。

（通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間）

第３４条　有期雇用職員が勤務時間の全部又は一部について通常の勤務場所を離れて業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

（休日）

第３５条　休日は、次のとおりとする。

一　日曜日

二　土曜日

三　年末・年始（12月29日から１月３日まで）

四　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

五　その他、特に指定する日

２　業務上の必要がある場合には、前項第１号及び第２号の休日に替えて、１週間につき１日以上の割合で休日を別に定めることができる。

３　前項の休日が第１項第３号から第５号までの休日に当たる場合には、当該休日に相当する休日を与えるものとする。

４　前項までの規定にかかわらず、業務上の必要がある場合の有期雇用職員の休日につい

ては、第31条に規定する所定勤務時間の範囲内において、１週間に１日以上とし、当該有期雇用職員毎に館長が定める。

（休日の振替）

第３６条　業務上の必要により、前条の休日に勤務を命じる場合は、あらかじめ、当該休日を他の勤務日に振り替える（以下「休日の振替」という。）ことができる。

２　前項の規定により休日の振替を行う場合は、当該休日の振替を行った後において、１週間の勤務時間が第31条に規定する週の所定勤務時間を超えず、また１週間に１日以上の休日を設けるようにしなければならない。

（代休）

第３７条　前条の規定によらず、休日に特に勤務を命じた場合には、当該休日の代休を与えることができる。

２　前項の休日の代休は、当該休日の日以降に与えるものとする。

（時間外及び休日の勤務）

第３８条　業務上の必要がある場合には、労働基準法第36条の規定に基づく労使協定の定めるところにより、有期雇用職員に、所定の勤務時間を超える勤務（以下「超過勤務」という。）又は休日に勤務を命ずることがある。

２　前項の規定により超過勤務を命じた時間が、所定の勤務時間を通じて１日につき８時間を超える場合は、１時間の休憩時間（所定の勤務時間に置かれる休憩時間を含む。）を当該勤務時間の途中に置くものとする。

３　休日において、６時間を超え８時間までの勤務を命じたときは、当該勤務時間の途中に45分の、８時間を超える勤務を命じたときは、１時間の休憩時間を当該勤務時間の途中に置くものとする。

（災害時等の勤務）

第３９条　災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、有期雇用職員に労働基準法第33条第１項に規定する超過勤務又は休日の勤務を命ずることがある。

（１箇月以内の変形労働時間制）

第４０条　業務上の必要がある場合には、労働基準法第32条の２の規定により、有期雇用職員を毎月１日を起算日とする１箇月単位又は４週間単位の変形労働時間制の勤務に就かせることがある。

２　週の所定労働時間は、１箇月又は４週間を平均して38時間45分とする。

３　各日の始業及び終業時刻並びに休憩時間は、別に定める。ただし、業務の都合により、これらを繰り上げ又は繰り下げることがある。

４　各人ごとの各日の所定の勤務時間は、勤務時間割振表により起算日の７日前までに通知する。

５　勤務時間割振表の作成は、１箇月又は４週間ごとに行うものとする。

６　各人ごとの休日は、１箇月又は４週間を通じて、変形労働時間制が適用されない者と同じ日数とし、１週間に少なくとも１日以上とする。

７　前項の休日は、勤務時間割振表により通知する。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合は、あらかじめ他の日に振り替えることがある。

（出勤及び退勤の手続）

第４１条　有期雇用職員は、出勤及び退勤の際に所定の手続きをとらなければならない。

（年次有給休暇）

第４２条　有期雇用職員の年次有給休暇は、４月１日（最初に雇用される年度にあっては当該雇用の日）に一事業年度において別表に定める日数を付与する。

（年次有給休暇の繰越）

第４３条　継続雇用された場合における年次有給休暇は、付与日から２年経過するまでの間に限り繰り越すことができるものとする。

（年次有給休暇の手続等）

第４４条　年次有給休暇は、有期雇用職員が請求した時季に与えるものとする。ただし、業務の運営上真にやむを得ない事由が生じた場合には、他の時季に変更することがあるものとする。

２　有期雇用職員は、年次有給休暇を取得する場合には、あらかじめ所定の様式に記入して申し出なければならない。ただし、やむを得ない理由により、あらかじめ申し出ることができない場合には、その理由を付して事後に申し出ることができる。

３　年次有給休暇は、１日又は半日を単位とする。ただし、有期雇用職員が請求した場合で特に必要があると認められるときは、原則５日以内について１時間を単位とすることができる。

４　労働基準法第39条第５項の規定に基づく労使協定があるときは、前条に定める年次有給休暇（前項に定める繰越分を含む。）のうち、５日を超える部分については、当該労使協定に定められた時季に年次有給休暇を付与するものとする。

５　第42条の年次有給休暇が10日以上与えられた有期雇用職員に対しては、第１項の規定にかかわらず、付与日から１年以内に、当該有期雇用職員の有する年次有給休暇日数のうち５日について、科学博物館が有期雇用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、有期雇用職員が第１項又は第４項の規定による年次有給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。

（年次有給休暇以外の有給休暇）

第４５条　館長は、次の各号に掲げる場合には、有期雇用職員に対して当該各号に掲げる期間の有給休暇を与えるものとする。

一　有期雇用職員が公職選挙法に規定する選挙権のほか、最高裁判所の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利権を行使する場合で、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　有期雇用職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体等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　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極めて困難であると認められる場合　　必要と認められる期間

四　地震、水害、火災その他の災害時において、有期雇用職員が退勤途上における身体の危険を回避するために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

五　親族（常勤職員の例による）が死亡した場合で、有期雇用職員が葬儀、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に勤務しないことが相当であると認められるとき　　常勤職員の例による

六　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場合　　一事業年度の６月から10月までの期間内における、原則として連続する３日の範囲内の期間

七　地震、水害、火災その他の災害により現住居が滅失し、又は損壊した場合で、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歴日の範囲内の期間

八　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に勤務しないことが相当であると認められるとき　　連続する５日間の範囲内の期間（結婚の日の５日前の日から当該結婚の日後１月を経過するまでの期間内における連続する５暦日）

九　有期雇用職員が業務上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　　一事業年度において３日の範囲内の期間

十　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の有期雇用職員が申し出た場合　　出産の日までの申し出た期間

十一　女性の有期雇用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の有期雇用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期間を除く。）

十二　妊娠中の女性の有期雇用職員及び産後１年を経過しない女性の有期雇用職員（以下「妊産婦である女性の有期雇用職員」という。）が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に定める保健指導又は健康診査を受ける場合　　妊娠満23週までは４週間に１回、妊娠満24週から満35週までは２週間に１回、妊娠満36週から出産までは１週間に１回、産後１年まではその間に１回（医師又は助産師（以下「医師等」という。）の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）について、それぞれ１日の所定の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間

十三　妊娠中の女性の有期雇用職員が、医師等から通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は健康保持に影響があるとして、通勤緩和の指導を受けた場合　　所定勤務時間の始め又は終わりにつき１日を通じて１時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認める時間

十四　妊産婦である女性の有期雇用職員が、医師等からその有期雇用職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、適宜休息し、又は補食するために必要な時間をとるように指導を受けた場合　　所定勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまでの連続する時間若しくは休憩時間に連続する時間又は勤務しないことを請求した有期雇用職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で、適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間

十五　有期雇用職員の妻（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。）が出産する場合で、職員が妻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　　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

の期間内における２日の範囲内の期間（１暦日毎に分割することができる。）

十六　有期雇用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以後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に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

十七　有期雇用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及び顕微授精に係るものである場合にあっては、１０日）の範囲内の期間

十八　その他勤務しないことが相当であると館長が認めるとき　　必要と認められる期間

（年次有給休暇以外の無給休暇）

第４６条　館長は、次の各号に掲げる場合には、有期雇用職員に対して当該各号に掲げる期間の年次有給休暇以外の無給休暇を与えるものとする。

一　生後満１年に達しない子を育てる有期雇用職員が、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分の期間（ただし、その子の親である科学博物館の男性の職員は、その子の親である女性の有期雇用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は、これを取得することができない。）

二　９歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子（配偶者の子を含む。）を養育する有期雇用職員が、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行うこと、当該子に予防接種や健康診断を受けさせること、若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業その他これに準ずる場合のその子の世話を行うこと又はその子の入園（入学）式、卒園式に参加することをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合　　一事業年度において１人の場合５日、２人以上の場合は10日の範囲内の期間

三　女性の有期雇用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

四　有期雇用職員が業務上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　　必要と認められる期間（前条第９号により付与される休暇にかかる期間を除く）

五　有期雇用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（前二号に掲げる場合を除く。）　　一事業年度において10日の範囲内の期間

六　有期雇用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もの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

七　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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。）にある者（独立行政法人国立科学博物館介護休業規程第３条各号に掲げる者（以下「対象家族」という。））を介護等するために勤務しないことが相当であると認められる場合　一事業年度において１人の場合５日、２人以上の場合は10日の範囲内の期間

（年次有給休暇以外の休暇の手続等）

第４７条　有期雇用職員は、年次有給休暇以外の有給休暇又は無給休暇（以下「年次有給休暇以外の休暇」という。）の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の様式に記入して申し出なければならない。ただし、やむを得ない理由により、あらかじめ申し出ることができない場合には、その理由を付して事後に申し出ることができる。

２　前項の場合において、必要に応じて、その請求理由、期間等を確認することができる書類等を提出又は提示しなければならない。

３　前条第１号の申出は、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入して行わなければならない。

４　前条第２号に掲げる場合に該当することとなった有期雇用職員は、その旨を速やかに届け出るものとする。

５　年次有給休暇以外の休暇は、必要に応じて１日、１時間又は１分を単位とする。

（育児休業等）

第４８条　有期雇用職員の育児休業等については、独立行政法人国立科学博物館職員育児休業等規程の定めるところによる。

（介護休業等）

第４９条　有期雇用職員の介護休業等については、独立行政法人国立科学博物館職員介護休業等規程の定めるところによる。

第６章　女性

（妊産婦である有期雇用職員の就業制限等）

第５０条　館長は、妊娠中の女性及び産後１年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせてはならない。

２　館長は、妊産婦である有期雇用職員が請求した場合には、午後10時から翌日の午前５時までの間における勤務又は正規の勤務時間以外の時間における勤務をさせてはならない。

３　館長は、妊産婦である有期雇用職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は軽易な業務に就かせなければならない。

第７章　出張

（出張）

第５１条　館長は、業務上必要がある場合には、有期雇用職員に出張を命ずることがある。

２　出張を命ぜられた有期雇用職員が出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。

３　有期雇用職員が出張した場合には、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。

（旅費）

第５２条　前条の出張に要する旅費については、独立行政法人国立科学博物館旅費規程の定めるところによる。

第８章　研修

（研修）

第５３条　館長は、その業務に関し必要な知識及び技能を向上させるため、有期雇用職員に研修を命ずることがある。

第９章　賞罰

（表彰）

第５４条　有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、表彰する。

一　業務遂行上職員の模範として推奨すべき行為があった場合

二　業務上特に顕著な功績があった場合

三　その他館長が必要と認める場合

（懲戒）

第５５条　有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒処分を行う。

一　正当な理由なく無断欠勤した場合

二　正当な理由なくしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠った場合

三　故意又は重大な過失により科学博物館に損害を与えた場合

四　窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合

五　科学博物館の名誉又は信用を著しく傷つけた場合

六　素行不良で科学博物館の秩序又は風紀を乱した場合

七　重大な経歴詐称をした場合

八　法令その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

（懲戒処分の種類及び内容）

第５６条　懲戒処分の種類及び内容は、次のとおりとする。

一　戒告　将来を戒める。

二　減給　１回の額が労働基準法第12条に規定する平均賃金の１日分の半額を超えず、総額が一給与支払期間の給与総額の10分の１を超えない範囲内で、給与を減額する。

三　停職　２月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。

四　諭旨解雇　退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、懲戒解雇とする。

五　懲戒解雇　予告期間を設けないで即時に解雇する。

（懲戒の手続）

第５７条　前条の規定による懲戒処分は、懲戒処分書を交付して行う。

２　館長は、有期雇用職員に懲戒処分を行うに当たっては、当該有期雇用職員に対して弁明の機会を設けるものとする。

３　懲戒処分の効力は、懲戒処分書を有期雇用職員に交付したときに発生するものとす

る。

（訓告等）

第５８条　第55条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、訓告、厳重注意又は注意を行うことがある。

（損害賠償）

第５９条　有期雇用職員が故意又は重大な過失によって科学博物館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ものとする。

第１０章　安全衛生

（安全・衛生管理）

第６０条　科学博物館は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、有期雇用職員の健康増進及び危険防止のために必要な措置を講じなければならない。

２　有期雇用職員は、前項の規定に基づき科学博物館が講ずる措置に協力しなければならない。

３　有期雇用職員の安全及び衛生管理については、独立行政法人国立科学博物館安全衛生管理規程の定めるところによる。

（非常災害時の措置）

第６１条　有期雇用職員は、火災その他の非常災害の発生を発見し、又は発生のおそれのあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にくいとめるよう努力しなければならない。

（安全及び衛生に関する遵守事項）

第６２条　有期雇用職員は、安全及び衛生に関し、次の事項を守らなければならない。

一　安全及び衛生について上司の命令に従い、実行すること。

二　常に職場の整理、整頓及び清潔に務め、災害防止と衛生の向上に努めること。

三　安全衛生装置、消火設備、衛生設備その他の危険防止等のための諸施設を無断で移動したり、許可なく当該地域又は施設に立ち入らないこと。

（就業の禁止）

第６３条　有期雇用職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある場合は、直ちに上司に届け出てその命令に従わなければならない。

２　前項の届出の結果、必要と認める場合には、当該有期雇用職員に就業の禁止を命ずることがある。

第１１章　災害補償

第６４条　有期雇用職員が業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災した有期雇用職員の社会復帰の促進、被災した有期雇用職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労働基準法、労災保険法及び独立行政法人国立科学博物館法定外災害補償規程の定めるところによる。

第１２章　発明等

（発明等及び権利の帰属）

第６５条　有期雇用職員が職務上行った発明等及び権利の帰属に関する取扱いについては、別に定める。

第１３章　苦情処理及び不正の通報

（苦情処理）

第６６条　科学博物館は、有期雇用職員から就業に関する相談又は苦情を受け付け、これを迅速かつ公正に処理するために、適切な措置を講ずるものとする。

（不正の通報）

第６７条　科学博物館は、有期雇用職員から法令違反行為等の不正の事実に関する相談又は通報を受け付け、これを迅速かつ公正に処理するために、適切な措置を講ずるものとする。

２　有期雇用職員は、前項の相談又は通報したことを理由として、解雇その他いかなる不利益も受けない。

第１４章　期間の定めのない労働契約への転換

（期間の定めのない労働契約への転換）

第６８条　この規程による有期労働契約の契約期間その他科学博物館における有期労働契約の契約期間（契約期間の始期の到来前のものを除く。）を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が５年を超える者が、労働契約法第18条第１項の規定による期間の定めのない労働契約への転換を申し出るときは、現に締結している有期労働契約が満了する日の30日前までに行うものとし、期間の定めのない労働契約への転換は、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日からとする。

２　前項の規定により期間の定めのない労働契約となった者については、第５条、第６条、第７条第３号、第11条第１項第２号及び同条第２項の規定は適用しない。

３　第１項の規定による期間の定めのない労働契約への転換の申し出は、同項の規定に該当する者が館長に申し込むことにより行うものとする。

４　館長は、前項の申し込みを受けたときは、当該申し込みを行った者に対し、受理を通知するものとする。

（期間の定めのない労働契約となった者の労働条件）

第６９条　期間の定めのない労働契約となった者の労働条件は、別段の定めがある場合を除き、期間の定めのない労働契約となった日の前日に締結していた有期労働契約と同様の労働条件（雇用期間を除く。）とする。

（期間の定めのない労働契約となった者の定年退職）

第７０条　期間の定めのない労働契約となった者の定年は、満65歳（事務補佐員については、満60歳）とし、その日以後の最初の３月31日に退職する。

２　前項の規定による定年に達した日以後に期間の定めのない労働契約となった者の定年退職の日は、期間の定めのない労働契約となった日以降の最初の３月31日とする。

３　前２項の規定は、他の規程等において別段の定めがある場合は、その定めるところによる。

（期間の定めのない労働契約となった者の年度一時金）

第７１条　期間の定めのない労働契約となった者のうち、一事業年度において６月を超えて勤務し、かつ、その勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて６月を超える者が当該事業年度末に在職している場合は、事業年度の終わり（事業年度途中に退職又は解雇されたときはその際）に第25条第１項に規定する年度一時金を支給することができる。

２　年度一時金の額は、第25条第２項に規定する額とする。

３　年度一時金に関する事項は、別に定める場合を除き、前２項に定めるもののほか、独立行政法人国立科学博物館職員退職手当規程の定めるところによる。

（期間の定めのない労働契約となった者の再雇用）

第７２条　前条の規定による定年退職日の翌日において満65歳に満たない者が、定年退職日の６ヶ月前までに再雇用を申し出たときは、当該退職日の翌日から満65歳に達する日以後の最初の３月31日までの間、１年を超えない範囲内の労働契約期間を定めて採用し、更新することができる。

２　前項の規定により再雇用となった者については、第68条第２項において適用しないものとした規定のうち、第７条第３号、第11条第１項第２号及び同条第２項の規定の適用があるものとする。

第１５章　雑則

（雑則）

第７３条　この規程の実施について必要な事項は、別に定める。

附　則

１　この規程は、平成21年４月１日から施行する。

２　施行日の前々日に独立行政法人国立科学博物館非常勤職員就業規程に基づく日々雇用職員として在職し、施行日に有期雇用職員に継続雇用される者（以下「継続雇用者」）への第５条第２項及び第３項の規定の適用にあたっては、同項の通算雇用期間に施行日前の雇用期間を含むものとする。

３　継続雇用者のうち、他の規程等別段の定めがある者の第５条第２項及び第３項の規定の適用にあたっては、なお従前の例による。

４　継続雇用者に付与する年次有給休暇の日数については、改正後の第42条の規定にかかわらず、別表の雇用の日から起算した継続勤務年数に対応する日数に、施行日の前々日における年次有給休暇の残日数（平成20年度中に付与された年次有給休暇の残日数に限る。）を加えた日数とする。

附　則

この規程は、平成21年12月１日から施行する。

附　則

この規程は、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25年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、平成27年４月１日から施行する。

附　則

１　この規程は、平成30年４月１日から施行する。

２　第68条の規定は、平成25年４月１日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約について適用し、平成25年４月１日前の日が初日である有期労働契約の契約期間は、同条第１項に規定する通算契約期間には、算入しない。

附　則

この規程は、平成31年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和２年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和２年３月26日から施行する。ただし、第５条第３項から第４項まで、同条第６項、第45条第８号から第９号まで及び第46条第９号の規定は、令和２年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和３年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和４年10月31日から施行し、令和４年10月１日から適用する。

附　則

この規程は、令和６年５月29日から施行する。

附　則

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

別表（第42条関係）

年度区分 雇用期間	最初に雇用される年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	７年度	８年度以降
６月を超え12月以下	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	20日
５月を超え６月以下	８日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
４月を超え５月以下	６日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
３月を超え４月以下	４日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
２月を超え３月以下	３日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
１月を超え２月以下	２日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
１月以下	１日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日