

独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員就業規則

平成19年4月1日

国立文化財機構規則第23号

第1章 総則

(目的及び効力)

第1条 この規則は、独立行政法人国立文化財機構（以下「機構」という。）に雇用される有期雇用職員の就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。

2 有期雇用職員の就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労基法、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）、独立行政法人国立文化財機構法（平成19年法律第178号）及びその他の法令の定めるところによる。

(定義及び適用範囲)

第2条 この規則における有期雇用職員とは、期間を定めた労働契約により1週間の所定の勤務時間が35時間を超えない範囲内で雇用する者をいう。

2 前項の有期雇用職員として雇用する者の名称及び対象業務は、次のとおりとする。

- (1) 事務補佐員 事務に関する職務を補佐する業務
- (2) 技術補佐員 技術に関する職務を補佐する業務
- (3) 技能補佐員 技能に関する職務を補佐する業務
- (4) 労務補佐員 労務に関する職務を補佐する業務
- (5) 研究補佐員（研究支援者を含む）研究に関する職務を補佐する業務

3 前項に掲げるもののほか、勤務形態等に特殊性があり、別段の定めを置いたときは、それによることができる。

第2章 採用

(採用)

第3条 有期雇用職員の採用は、就職を希望する者のうちから選考により行うものとする。

2 有期雇用職員として採用されることを希望する者は、次の書類を機構に提出しなければならない。

- (1) 履歴書（機構が定める様式による。）
- (2) その他機構が必要と認める書類

(契約期間)

第4条 有期雇用職員を採用する場合は、契約期間を定めて行うものとする。

2 前項で定める契約期間は一の会計年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）を限度として、12箇月の範囲内で定めるものとする。

(労働条件の明示)

第5条 有期雇用職員の採用に際しては、この規程を提示し、労働条件を明示するとともに、次の事項を記載した勤務条件等通知書（以下「通知書」と言う。）を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 契約期間及び契約更新に関する事項
- (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (4) 始業及び終業に関する事項、所定の勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項

(試用期間)

第6条 有期雇用職員として新たに採用された者は、採用の日から14日間は試用期間とする。

- 2 試用期間中の有期雇用職員は、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由に基づいて機構に引き続き雇用しておくことが適当でないと認められる場合には、試用期間の途中又は満了の時に解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第7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。

- (1) 住民票記載事項証明書
 - (2) その他機構において必要と認める書類
- 2 理事長が認める場合は、前項の書類の全部又は一部についてその提出を省略することができる。
 - 3 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。

第3章 評価

(勤務評価)

第8条 機構は、有期雇用職員の勤務成績について、評価を行う。

第4章 配置換

(配置換)

第9条 有期雇用職員に対し、契約期間の途中で、業務上の都合により事業場内での配置換を命ずることがある。

- 2 有期雇用職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

第5章 退職

(退職事由)

第10条 有期雇用職員は、次の各号の一に該当した場合に退職する。

- (1) 契約期間が満了したとき（引き続き契約を更新する場合を除く。）
- (2) 退職の願い出を文書をもって提出し、承認されたとき
- (3) 解雇されたとき
- (4) 公選による公職の候補者となったとき
- (5) 死亡したとき

(契約の更新)

第11条 前条第1号の規定にかかわらず、労働契約の期間満了時に更新することを予定した労働契約を締結する場合の契約の更新は、予算の状況及び従事している業務の必要により、かつ、当該有期雇用職員の勤務成績の評価に基づき行うものとする。

- 2 前項による更新は採用時から5年以内（休業期間を含む。）を限度とし、以後更新しない。ただし、契約を更新しようとする日において、年齢が満60歳に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることとなる場合には、契約の更新をすることができない。
- 3 前項により更新した後、契約期間の満了により労働契約を終了させる場合には、少なくとも30日前にその旨予告するものとする。

(自己都合退職の手続き)

第12条 有期雇用職員が、第10条第2号により退職しようとする場合は、退職を予定する日の30日前までに文書をもって、願い出なければならない。

- 2 前項の願い出があった場合には、雇用期間の途中であっても業務上特に支障がない限り、これを承認するものとする。

(解雇)

第13条 有期雇用職員が、次の各号の一に該当するときは解雇する。

- (1) 勤務成績が著しく不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又は当該職務に堪えない場合
- (3) 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない場合
- (4) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (5) 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- (6) その他業務に必要な適格性を欠く場合
- (7) 前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇の予告)

第14条 前条の規定により有期雇用職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分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、次の各号の一に該当する場合は適用しない。

- (1) 第6条の試用期間中の者を解雇する場合
- (2) 第51条第6号の規定による懲戒解雇で所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合
- (3) 有期雇用職員のうち雇用期間が2月以内の者を解雇する場合（所定の期間を超えて引き続き雇用されるに至ったときを除く。）

(解雇理由の証明)

第15条 前条の解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、有期雇用職員が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する。ただし、解雇の予告がされた日以後に当該解雇以外の事由により退職した場合は、この限りでない。

(解雇制限)

第16条 第13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、療養開始後3年を経過した日又はその日後において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。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81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又は労基法第19条第2項の規定により所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りではない。

- (1) 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
- (2) 労基法第65条に定める産前産後の休業期間及びその後30日間

(借用物品の返還)

第17条 有期雇用職員が退職し又は解雇された場合は、機構から借用している物品を14日以内に返還しなければならない。

(退職時の証明)

第18条 有期雇用職員が退職する場合又は退職した後において、勤務期間、業務の種類、地位、給与又は退職の事由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書には、本人が請求しない事項は記入しない。

第6章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第19条 有期雇用職員は、機構の業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

- 2 有期雇用職員は、忠実に職務を遂行し、機構の利益と相反する行為を行ってはならない。

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第20条 有期雇用職員は、法令及びこの規則を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

- 2 有期雇用職員は、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第21条 有期雇用職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 機構の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損すること

(2) 機構の秩序及び規律を乱すこと

(秘密の遵守)

第22条 有期雇用職員は、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。

2 有期雇用職員が法令による証人、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、許可を受けなければならない。

(文書の配布、集会等)

第23条 有期雇用職員は、機構の敷地又は施設内（以下「機構内」という。）で文書又は図画を配布しようとする場合には、あらかじめ届け出なければならない。

2 有期雇用職員は、機構内で、次の各号の一に該当する文書又は図画を配布してはならない。

- (1) 機構の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの
- (2) 第21条各号に該当するおそれのあるもの
- (3) 他人の名誉を毀損し、または誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの
- (4) 公の秩序に違反するおそれのあるもの
- (5) その他、機構の業務に支障をきたすおそれのあるもの

3 有期雇用職員は、機構内で、文書又は図画を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で配布してはならない。

4 有期雇用職員は、機構内で文書又は図画を掲示する場合には、許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合においても、第2項に該当する文書又は図画を掲示してはならない。

5 有期雇用職員は許可なく、機構内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(ハラスメントの防止等)

第24条 ハラスメントの防止等に関する措置は、独立行政法人国立文化財機構におけるハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(倫理)

第25条 有期雇用職員の倫理については、独立行政法人国立文化財機構職員倫理規程を準用するものとし、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

第7章 勤務時間、休暇及び休日

(勤務時間及び休憩時間)

第26条 有期雇用職員の1日の勤務時間は7時間45分以内とし、始業及び終業の時刻、休憩時間並びに勤務日は、個人別に定める

- 2 業務上の都合により必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、勤務時間を延長することがある。
- 3 休憩時間は、原則として一斉に与えるものとし、有期雇用職員はこれを自由に利用することができ

る。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第27条 有期雇用職員が勤務時間の全部又は一部について事業場以外で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を勤務したものとみなす。

2 前項により事業場以外で業務に従事する有期雇用職員には、所定の旅費を支給する。

(休日)

第28条 休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
- (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）に定める休日
- (4) 12月29日より翌年の1月3日までの日（前号に定める休日を除く。）
- (5) その他、特に指定する日

2 業務の運営その他の理由により前項の規定により休日を与えることが困難な職員については、同項の規定にかかわらず各施設で定める日を起算日とする4週間ごとの期間につき8日の休日を確保し別に定めることができる。この場合において、付与する休日数は、前項の年間休日数を考慮し均衡を失しない日数とするものとする。

(休日等の振替)

第29条 前条の休日は、業務上の必要によりやむを得ない場合にあらかじめ当該週の第26条第1項で定めた勤務日と振り替えることがある。

2 第26条第1項で定めた勤務日は、業務上の必要によりやむを得ない場合にあらかじめ当該週の勤務しない日（前条の規定により休日となる日を除く。以下同じ。）と振り替えることがある。

(時間外・深夜・休日勤務)

第30条 業務上の必要がある場合には、所定の勤務時間以外の時間、勤務しない日又は休日に勤務を命ずることがある。

2 前項による勤務を、労基法第36条の規定に基づく協定の定めるところにより、同法第32条に定める時間（以下「法定労働時間」という。）を超えた時間又は同法第35条に定める休日（以下「法定休日」という。）に勤務を命ずることがある。

3 前2項の勤務は、妊娠中又は産後1年を経過しない者及び18歳未満である者を除き、深夜（午後10時から午前5時までをいう。以下同じ。）勤務に及ぶことがある。

4 前3項の規定により勤務を命じる場合に1日の勤務時間が法定労働時間を超えるときは、1時間（所定の勤務時間内に置いた休憩時間を含む。）の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

5 前3項の規定により勤務を命じる場合に1日の勤務時間が第26条第1項に定める勤務時間を超える時は、原則として、当該勤務を開始する前に15分の休憩時間を設ける。

6 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期雇用職員が当該子を養育するため又は要介護

状態にある家族（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2条第1項第4号に定める対象家族をいう。以下同じ。）を介護する有期雇用職員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1月については24時間、1年については150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

（非常災害時の勤務）

第31条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、臨時に法定労働時間を超えて、又は法定休日に勤務を命ずることがある。

2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第33条第1項に定めるところにより、必要な手続きを行うものとする。

（宿・日直）

第32条 有期雇用職員に対し、所定の勤務時間以外の時間及び休日に本来の業務に従事しないで施設、設備等の保全、外部との連絡等のための勤務を命じることがある。

2 宿・日直勤務の職務内容、時間その他の事項については、別に定める。

（1月単位の変形労働時間制）

第33条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある有期雇用職員については、1月以内の一定期間を平均して1週間の勤務時間が35時間を超えない範囲において、休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

第8章 休暇等

（年次有給休暇）

第34条 有期雇用職員が、6月間継続して勤務し、所定の勤務日数の8割以上を出勤したときは、別表1のとおり年次有給休暇を与える。

2 年次有給休暇は、有期雇用職員の申し出た時季に与えるものとする。ただし、有期雇用職員の申し出た時季に年次有給休暇を与えることが、業務の正常な運営に支障が生ずると認められた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

3 年次有給休暇の単位は、1日とする。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、1時間を単位とすることができる。

4 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第5項の規定に基づく協定の定めるところにより、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

5 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日を限度として次の1年間に限り繰り越すことができる。ただし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。

6 年次有給休暇を取得したときは、1日につきその者の所定の勤務時間を勤務したものとみなす。

（特別休暇）

第35条 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定める期間の有給の休暇（第

1号にあっては最初の3日の勤務日に限る。)を与えるものとする。

- (1) 有期雇用職員が業務上及び通勤途上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、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
- (2) 有期雇用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
- (3) 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
- (4) 有期雇用職員が地震、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 当該困難であると認められる状態となった日(勤務中若しくは勤務が終了した後その日に当該状態となった場合又は第28条に定める休日に当該状態となった場合)にあっては、当該状態となった日の翌日)から連続する3日の範囲内の期間
- (5) 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
- (6) 夏季において、一の年の7月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間(週30時間以上または週5日以上勤務する有期雇用職員に限る。)の有給の休暇を与えるものとする。

2 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定める期間の無給の休暇を与えるものとする。

- (1) 女性有期雇用職員が、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
- (2) 有期雇用職員が負傷若しくは疾病のために療養する必要がある、そのため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合(1項1号に該当する場合を除く。)一の会計年度において10日の範囲内の期間
- (3) 有期雇用職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者として登録を申出する場合、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、申出又は提供に伴う必要な検査、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
- (4) 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
- (5) 女性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がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (6) 生後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分以内の期間(当該有期雇用職員以外の親がその子のために同様の休暇を取得する場合にあっては、当該有期雇用職員以外の親が取得する期間を差し引いた期

間)

- (7) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する有期雇用職員が、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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の会計年度において、小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間
- (8) 有期雇用職員の親族（別表2の親族欄に掲げる親族に限る。）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勤務しないことが相当であると認められるとき 別表2に定める連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (9) 独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程第10条第1項に定める要介護状態にある家族を介護その他の世話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日又は1時間を単位として一の年において、当該家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

（休暇の手続き）

第36条 有期雇用職員は、第34条及び第35条による休暇を申し出る場合は、あらかじめ所定の様式に記入して行わなければならない。ただし、やむを得ない場合には、その事由を付して事後において申し出ることができる。

- 2 有期雇用職員は、第35条の特別休暇について、証明書等の提出を求められたときは、これを提出しなければならない。

（勤務しないことの承認）

第37条 女性有期雇用職員は、次に定める一定の時間につき、無給で勤務しないことの承認を受けることができる。

- (1) 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に、必要な時間
- (2) 妊娠中の女性有期雇用職員が、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に、所定の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
- 2 前項の事由により勤務しないことの承認を受ける場合は、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入して申し出なければならない。

（育児休業等及び介護休業等）

第38条 有期雇用職員の育児休業等及び介護休業等については、「独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員の育児・介護休業等に関する規程」の定めるところによる。

(給与の種類)

第39条 有期雇用職員の給与は、基本給及び諸手当として支給する。

2 諸手当は、通勤手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿・日直手当とする。

(基本給)

第40条 有期雇用職員の基本給は、独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員の給与に関する細則に定めるものとする。

(通勤手当)

第41条 通勤手当は、有期雇用職員のうち、1月以上の期間を定めて雇用された者で、かつ、勤務する日が常勤職員とほぼ同様である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、常勤の職員の通勤手当に準じて、通勤手当に相当する給与を支給することができる。それ以外の有期雇用職員については、勤務日数に応じ、常勤の職員の通勤手当に準じて、通勤手当に相当する給与を支給することができる。なお、通勤のため交通用具等を使用する有期雇用職員のうち、年間を通じて勤務に要することとなる回数を12で除して得た数が、10回に満たない有期雇用職員に対する通勤手当の額は、通常額から100分の50を減じて得た額とする。

(超過勤務手当)

第42条 超過勤務手当は、業務上の必要により所定の勤務時間以外の時間に勤務することを命じられた有期雇用職員に、所定の勤務時間以外の時間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき次の各号に定めるところにより支給する。

- (1) 1日の実労働の時間又は1週間の実労働の時間が法定労働時間に達するまでは、第40条に定める基本給（以下「基本給」という。）を支給し、1日の実労働の時間又は1週間の実労働の時間が法定労働時間を超える勤務をした場合には、基本給に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。
- (2) 勤務しない日（次条に該当する休日である場合を除く。）に勤務を命じられた場合には、勤務1時間につき、前号に定める割合による額を支給する。
- (3) 第33条の規定を適用される有期雇用職員にあつては、前2号の規定にかかわらず、次に掲げる勤務1時間につき、基本給に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し、それ以外の時間は基本給を支給する。
 - イ 1日の所定勤務時間が法定労働時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は法定労働時間を超えて勤務した時間
 - ロ 1週間について法定労働時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は法定労働時間を超えて勤務した時間（イに該当する時間を除く。）
 - ハ 1月以内の一定期間の法定労働時間の総時間数を超えて勤務した時間（イ又はロに該当する場合を除く。）

第42条の2 第30条の規程に基づき、法定労働時間を超えて又は第28条の休日に勤務を命じられた場合において、法定労働時間を超えた時間と休日に勤務した時間の合計が1箇月について60時間を超えた場合には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前項及び次条の規定にかかわら

ず勤務1時間当たりの基本給に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）を乗じて得た額を支給する。

（休日給）

第43条 休日給は、第30条の規定により休日に業務上の必要により勤務することを命じられた有期雇用職員に、勤務を命じられた全時間（第29条の規定により、当該休日をあらかじめ当該週の他の勤務日に振り替えた場合は除く。）に対して、勤務1時間につき、基本給に100分の135（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の160）を乗じて得た額を支給する。

2 第33条の規定を適用される有期雇用職員の所定の勤務時間が第28条第3号から第5号に当たる日に割り振られ、かつ勤務した場合には、所定の勤務時間及びその日に勤務を命じられた全時間に対して、通常の給与のほか、勤務1時間につき、基本給に100分の35を乗じて得た額を休日給として支給する。

（夜勤手当）

第44条 夜勤手当は、有期雇用職員の所定の勤務時間が深夜の時間内にある場合には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、基本給に100分の25の割合を乗じて得た額を支給する。

（宿・日直手当）

第45条 宿・日直手当は、有期雇用職員が第32条の規定により、施設、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び施設内の監視を目的とする宿・日直勤務を命じられた場合に支給する。

2 前項の勤務は、前3条の勤務には含まれないものとする。

（諸手当の支給額等）

第46条 第41条から第45条の規定により支給する手当の額その他必要な事項は、毎年度当初に別途定めるものとする。

（端数の処理）

第47条 超過勤務手当、休日給及び夜勤手当の額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

2 通勤手当に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

（給与の支払い）

第48条 有期雇用職員の給与は、通貨で直接有期雇用職員にその全額を支払うものとする。ただし、法令又は労基法第24条に基づく協定に定めるものは、これを給与から控除して支払うものとする。

2 基本給、通勤手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿・日直手当は、一の月の初日から末日まで（以下「給与の計算期間」という。）の勤務実績に応じた分について、翌月17日に支給する。ただし、17日（同項において、以下「支給定日」という。）が日曜日に当たるときは、支給定日の前々日（その日が休日に当たるときは、支給定日の翌日）に支給定日が土曜日に当たるときは、支給定日の前日に支給する。

(表彰)

第49条 有期雇用職員が、機構の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合、その他理事長（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）が必要と認める場合には表彰する。

第11章 懲戒等

(懲戒の事由)

第50条 有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で機構の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) 職務上知り得た機構の秘密事項（顧客データ等を含む）を第三者に漏らし、または漏らそうとした場合
- (9) 機構の所有物（顧客データ等を含む）を私用に供し、または盗んだ場合
- (10) その他この規則及び機構の諸規程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

2 有期雇用職員の懲戒について必要な事項は、「独立行政法人国立文化財機構職員懲戒規程」を準用する。

(懲戒)

第51条 有期雇用職員の懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 出勤停止 7日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。
- (4) 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。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(訓告等)

第52条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第53条 有期雇用職員が故意又は重大な過失により機構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12章 安全及び衛生

(協力義務)

第54条 有期雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、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のほか、上司の命令に従うとともに、機構が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生教育)

第55条 有期雇用職員は、機構が行う安全及び衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(健康診断)

第56条 有期雇用職員は、機構が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りではない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、有期雇用職員に就業の禁止、勤務時間の制限等当該有期雇用職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 職員は、正当な理由がない場合には、前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第57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、直ちに理事長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できる。

(出張)

第58条 業務上必要がある場合は、有期雇用職員に出張を命ずることができる。

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

第13章 高齢者雇用及び障害者雇用の特例

(高齢者雇用の特例及び障害者雇用の特例)

第59条 特に必要と認めた場合には、第11条第2項の規定にかかわらず、満60歳に達した後の者を雇用することができる。

2 障害者の労働契約の更新については、特に必要と認めた場合には、第11条第2項の規定にかかわらず更新できる。ただし、採用時から7年以内を限度とし、以後更新しない。

第14章 災害補償・社会保険

(災害補償)

第60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は，労基法の定めるところによりその療養費等に必要な給付を受けることができる。

2 ただし，前項の規定にかかわらず，労災法の定めによる各種補償を受けた場合はこの限りではない。

3 有期雇用職員が業務外の傷病にかかったときは，健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）の定めるところにより給付を受けるものとする。

4 第1項から第3項を除く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，独立行政法人国立文化財機構職員法定外災害補償規程の定めるところによる。

(社会保険)

第61条 有期雇用職員が健康保険，厚生年金保険及び雇用保険の被保険者の基準に達したときは，直ちに必要な手続きをとるものとする。

第15章 発明等

(職務発明)

第62条 有期雇用職員が職務上発明を行い，機構がその職務発明に係る権利を承継した場合には，「独立行政法人国立文化財機構発明取扱規程」に基づき補償金を支給する。

(発明等及び権利の帰属)

第63条 有期雇用職員が職務上行った発明，考案にかかわる特許権，実用新案権等の実施権は，必要な審査を行った上で機構に帰属させるものとする。

2 前項の規定により機構に帰属した権利を，その全部又は一部について他に譲渡し又は行使させる場合は，本人の意思を尊重する。

附 則

1. この規則は，平成19年4月1日から施行する。

（従前から在職する日日雇用職員の特例）

2. 本規則の施行日に有期雇用職員として雇用された者のうち，当該施行日の前日又は前々日に日日雇用職員または定時勤務職員として在職していた者は，当該雇用が継続する間「35時間を超えない範囲内」とあるのを「38時間45分」と読み替えて適用することができる。

3. 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者の給与については，常勤の職員の給与との権衡を考慮し，予算の範囲内で定める。

4. 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者については、第39条第2項に掲げる諸手当のほか、次に掲げる手当を当分の間支給することができる。
- (1) 住居手当
 - (2) 期末手当
 - (3) 勤勉手当
- 4の2 手当の額その他必要な事項は、毎年度別途定めるものとする。
5. 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者に対する第33条の規定の適用は、当分の間「35時間」とあるのを「38時間45分」と読み替えて適用する。
6. 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者に対する第34条第3項の規定の適用は、当分の間「1日」とあるのを「1日または半日」と読み替えて適用する。
7. 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者に対する第35条第2項第8号の特別休暇は、当分の間有給とする。
- 7の2 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者に対する第35条第1項第6号の規定の適用は、当分の間「30時間以上」とあるのを「38時間45分」と読み替えて適用する。
8. 附則第2項の規定の適用を受けて有期雇用職員として雇用された者については、次に該当する場合、当分の間常勤の職員に準じて退職手当を支給することができる。
- (1) 6月を超えて勤務し、かつ、所定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月以上経過した後に労働契約を終了したとき
 - (2) 前号の勤務日数等の要件を満たした月が6月以上あり、それ以後、所定の勤務時間以上勤務した日が18日未満である月が生じたとき
9. 前項に規定する退職手当の額は、当分の間退職の日におけるその者の基本給の基になる給与月額を1箇月あたりの給与額に換算した額に、0.3を乗じて得た額とする。
- 9の2 平成18年4月1日から旧文化財研究所に雇用されていた者が、本規則施行後、第8項の規定の適用を受け、初めて退職手当を支給される場合に限り、前項の規定の適用は、「0.3」とあるのを「0.6」と読み替えて適用する。
10. 平成13年3月31日以前から雇用されている日々雇用職員及び時間雇用職員は、当分の間雇用することができる。ただし、年齢が満60歳（京都国立博物館の警務及び労務に従事する者は満66歳、奈良国立博物館の警務及び労務に従事する者は満63歳）に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることとなる場合には雇用しない。
11. 平成13年4月1日以降雇用されている日日雇用職員及び時間雇用職員は、当初採用日から最大3年間（奈良国立博物館においては最大5年間）（休業期間を含む。）雇用することができる。ただし、年齢が満60歳（奈良国立博物館の警務及び労務に従事する者は満63歳）に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることとなる場合には雇用しない。
- 11の2 平成19年3月31日以前から旧文化財研究所に雇用されている短時間勤務職員の時給額は、従前の例によることができるものとする。

(提出書類に係る暫定措置)

12. 本規則の施行日に有期雇用職員として雇用された者に対する第7条に規定する提出書類について、規則施行日前に既に提出されている書類がある場合には、当該書類をもって本条の規定による提出があったものとみなすことができる。

(年次有給休暇の引継ぎ)

13. 本規則の施行日に有期雇用職員に雇用された者のうち、当該施行日の前日又は前々日に日日雇用職員又は時間雇用職員として在職していた者の施行日における年次有給休暇の日数は、当該施行日の前日において継続する勤務の期間の初日を起算日として、第34条の規定により得られる日数を付与する。
14. 前項の規定により付与される日数は、施行日の前日までに使用した年次有給休暇で当該付与される日数から減じられるべき日数及び時間数がある場合には、減じた後の日数等とする。

附 則

この規則は、平成20年3月14日に改正し、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年3月27日に改正し、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月10日に改正し、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年1月22日に改正し、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月11日に改正し、平成22年6月30日から施行する。

別表1（第34条関係）

年次有給休暇の付与日数表

| 対 象 職 員 | 雇用の日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | |
|---|----------------------------------|------|------|------|------|------|--------|
| | 6月 | 1年6月 | 2年6月 | 3年6月 | 4年6月 | 5年6月 | 6年6月以上 |
| ①週所定勤務日が5日以上の者 ②週所定勤務時間が30時間以上の者 ③1年間の所定勤務日数（週以外の期間によって勤務日が定められている場合をいう。以下同じ。）が217日以上である者 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| <u>週所定勤務時間が30時間未満の者</u> ① <u>週所定勤務日数が4日又は1年間の所定勤務日数が169日～216日の者</u> | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| ② <u>同3日又は同121日～168日の者</u> | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| ③ <u>同2日又は同73日～120日の者</u> | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| ④ <u>同1日又は同48日～72日の者</u> | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

別表2（第35条第2項第8号関係）

| 親 族 | 日 数 |
|--------------------|---|
| 配偶者 | 7日 |
| 父母 | 7日 |
| 子 | 5日 |
| 祖父母 | 3日（有期雇用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日） |
| 孫 | 1日 |
| 兄弟姉妹 | 3日 |
| おじ又はおば | 1日（有期雇用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日） |
| 父母の配偶者又は配偶者の父母 | 3日（有期雇用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（有期雇用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（有期雇用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 | 1日（有期雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては3日） |
| おじ又はおばの配偶者 | 1日 |