

独立行政法人国立国語研究所短時間勤務職員就業規則

平成18年 4月 1日
国語研規則第 8号
改正 平成20年 2月12日
改正 平成21年 3月10日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人国立国語研究所（以下「研究所」という。）の業務に従事する短時間勤務職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定めるもののほか、研究所の業務に従事する短時間勤務職員の就業に関する事項は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の法令（以下「関係法令」という。）の定めるところによる。

(定義と種類)

第2条 この規則において「短時間勤務職員」とは、正規職員（独立行政法人国立国語研究所職員就業規則第5条の規定により採用された者をいう。以下同じ。）より少ない所定勤務時間で、かつ、労働契約の期間を定めて、第5条の規定により採用された職員（以下「職員」という。）をいう。

2 職員の種類は、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 事務補佐員 事務に関する職務を補佐する職員
- 二 技術補佐員 技術に関する職務を補佐する職員
- 三 研究補佐員 研究に関する職務を補佐する職員
- 四 非常勤研究員 研究に関する職務に従事する職員
- 五 アルバイター 研究に関する職務を補佐する職員のうち、2箇月以内の労働契約の期間で、月15日以内の勤務日数で勤務する職員（第3号に掲げる職員を除く。）

(権限の委任)

第3条 所長は、この規則に規定する権限の一部を指定する理事又は職員に委任することができる。

(規則遵守の義務)

第4条 職員は、日常誠意をもってこの規則を遵守し、上司の指揮命令に従い、相互に協力して研究所の目的達成に努めなければならない。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は選考による。

2 本条に定めるもののほか、短時間勤務職員の採用に関する事項については、独立行政法人国立国語研究所職員任免規程（以下「任免規程」という。）を準用する。

(労働契約の期間)

第6条 労働契約の期間は、原則として1年以内とし、当初の採用日から起算して3年を超えない範囲で更新することがある。

2 労働契約の期間は、研究所が特に必要と認める場合には、前項の規定にかかわらず、当初の採用日から起算して6年を超えない範囲で更新することがある。

- 3 第1項及び第2項の労働契約の期間の満了後において、当該労働契約を更新することがある場合には、当該労働契約の締結時に更新の可能性及び判断基準を通知するものとする。
- 4 本条の規程は、第2条第2項第4号及び第5号の職員には適用しない。

(労働条件の明示)

第7条 研究所は、職員との労働契約の締結に際し、次の各号に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項
- 五 契約更新に関する事項
- 六 退職に関する事項

(提出書類)

第8条 職員として採用された者は、研究所において必要と認める書類を速やかに提出しなければならない。

- 2 前項に規定する書類については、任免規程を準用する。

(提出書類の利用目的)

第9条 研究所は、前条第1項に基づき提出された書類を、下記の目的のために利用する。

- 一 採用の決定
- 二 所属及び職名の決定
- 三 給与
- 四 給与の支払に必要な手続き
- 五 厚生年金保険、健康保険、雇用保険の加入・変更等に必要な手続き
- 六 配置換
- 七 健康管理
- 八 表彰・懲戒
- 九 退職・解雇
- 十 災害補償
- 十一 福利厚生
- 十二 研修
- 十三 前各号のほか、研究所が諸規定を施行するために必要な事項

(試用期間)

第10条 採用された者には、採用の日から1箇月の試用期間を設ける。ただし、研究所が必要と認めた場合には、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 試用期間が終了したことをもって直ちに本採用することが適当でないと研究所が認めた場合には、3箇月を限度として試用期間を延長することができる。
- 3 試用期間中又は期間終了時に、職員として引き続き雇用することが不相当と研究所が認めた場合には、解雇し、又は試用期間終了時に本採用しない。
- 4 試用期間は勤続年数に通算する。

第2節 評価

第11条 職員の勤務成績については、評定を実施する。

- 2 評定の取扱いについては、別に定める。

第3節 配置換

(配置換)

- 第12条** 研究所は、職員に対し、業務上必要がある場合には、配置換を命ずることができる。
- 2 配置換を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。
 - 3 本条に定めるもののほか、職員の配置換に関する事項については、任免規程を準用する。

第4節 退職及び解雇

(退職の日等)

- 第13条** 職員は、次の各号の一に該当する場合には、当該各号に掲げる日をもって退職する。
- 一 退職を願い出た場合において研究所の承認があった場合 研究所が退職日と認めた日
 - 二 労働契約の期間が満了した場合 労働契約の期間が満了した日
 - 三 行方不明等により職務の正常な遂行が不能となった場合 職務の正常な遂行が不能となった日から引き続き30日が経過した日
 - 四 死亡した場合 死亡した日
- 2 職員は、前項第1号に掲げる事由により退職しようとする場合には、退職しようとする日の1箇月前までに文書により退職願を提出しなければならない。

(労働契約終了の予告)

- 第14条** 研究所は、労働契約締結時に、労働契約の期間の満了後において当該労働契約を更新することがある旨明示していた労働契約を更新しない場合には、当該職員に対して、当該期間満了日の30日前までにその予告をするものとする。

(解雇)

- 第15条** 研究所は、職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。
- 一 成年被後見人又は被保佐人となった場合
 - 二 禁固以上の刑に処せられた場合
- 2 研究所は、職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。
- 一 勤務成績が著しくよくない場合
 - 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
 - 三 前各号に規定するもののほか、職務に必要な適格性を欠く場合
 - 四 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
 - 五 試用期間中又は試用期間終了時に、職員として不適格と認められる場合
 - 六 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合
- 3 研究所は、前2項の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。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。
- 4 前項の規定は、次の各号の一に該当する者には適用しない。
- 一 2箇月以内の期間を定めて採用された者（所定の期間を超えて引き続き採用される者を除く。）
 - 二 試用期間中であって採用後14日以内の者
 - 三 本人の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、所轄労働基準監督署の認定を受けた者
 - 四 天災事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署の認定を受けたとき

(解雇制限)

- 第16条** 研究所は、前条第1項及び第2項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、労基法第19条第2項の規定による所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りではない。
- 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 労基法第65条に規定する産前産後の期間及びその後30日間

(退職者の責務)

- 第17条** 職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。
- 2 職員は、退職し又は解雇される場合には、研究所から貸与された物品その他の研究所の権利に属するものを返還し、また研究所に債務があるときは退職の日までに精算しなければならない。

(退職証明書等)

- 第18条** 研究所は、職員が退職し又は解雇された場合は、その請求に基づき遅滞なく、雇用期間、業務の種類、地位、給与又は退職事由（解雇の場合はその理由）について、証明書を交付する。

第3章 勤務時間、休憩及び休日、休暇等

(所定勤務時間及び勤務日数)

- 第19条** 職員の勤務時間及び勤務日数は、次の各号のいずれかとし、始業・終業時刻及び休憩時間は、各人の労働契約で個別に定める。
- 一 第2条第2項第1号から第3号に規定する職員 1日7時間45分以内かつ1週30時間以内週5日以内
 - 二 第2条第2項第4号に規定する職員 1日7時間45分 1事業年度50日以内
 - 三 第2条第2項第5号に規定する職員 1日7時間45分 月15日以内
- 2 前項第2号の規定にかかわらず、特別の事情により業務の遂行が困難であると認められる場合は、運営会議の審議を経て、所定勤務日数が1事業年度50日を超えることができる。
- 3 業務上必要がある場合には、第1項に定める1日の勤務時間を超えない範囲内において、労働契約において定められた始業・終業時刻及び休憩時間を変更することがある。

(休憩時間)

- 第20条** 職員は、休憩時間は自由に利用できるものとする。ただし、職場の秩序を乱してはならない。
- 2 業務上必要がある場合には、労基法第34条第2項ただし書の規定に基づく労使協定の定めるところにより、交替で休憩させることがある。

(通常の勤務場所以外での勤務)

- 第21条** 研究所は、業務上必要がある場合には、職員に通常の勤務場所以外での勤務を命ずることがある。
- 2 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勤務したものとみなす。

(所定勤務時間以外の勤務)

- 第22条** 研究所は、業務上必要がある場合には、労基法第36条第1項に基づく労使協定の範囲内で、所定の勤務時間を超えて又は休日に勤務を命ずることがある。
- 2 研究所は、業務上必要がある場合には、深夜（午後10時から翌日午前5時までの間をいう。以下同じ。）に勤務を命ずることがある。
- 3 前2項の規定にかかわらず、妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合には、所定の勤務時間の延長、深夜又は休日の勤務を命じない。
- 4 第1項の規定により所定の勤務時間を超えて勤務を命ずる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は要介護状態の家族を介護する職員が請求した場合には、独立行政法人国立国語研究所育児介護休業規程（以下「育児介護休業規程」という。）第24条の規定により、勤務時間の超過時間を制限するものとする。
- 5 第2項の規定により深夜の勤務を命ずる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養

育又は要介護状態の家族を介護する職員が請求した場合には、育児介護休業規程第25条の規定により、深夜勤務を制限するものとする。

(時間外勤務における休憩時間)

第23条 研究所は、前条第1項の規定により所定の勤務時間を超えて勤務を命ずる場合において、1日の勤務時間が6時間を超え8時間までの場合は45分、8時間を超える場合には1時間の休憩時間(1日の所定勤務時間の途中に置かれる休憩時間を含む。)をその勤務時間の途中に与えるものとする。

(非常災害時の勤務)

第24条 研究所は、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 前項の勤務を命ずる場合には、労基法第33条第1項に定める必要な手続きを行うものとする。

(休日)

第25条 職員の休日は次のとおりとする。

- 一 日曜日
- 二 土曜日
- 三 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
- 四 年末年始の休日(12月29日から翌年1月3日までの日。(前号に定める休日を除く。))
- 五 その他特に指定する日

2 前項の規定によりがたい場合は、個別に定めるものとする。

(休日の振替)

第26条 研究所は、業務上必要がある場合には、前条に規定する休日(以下「休日」という。)において勤務させることができる。この場合、あらかじめ当該休日を原則として当該週の他の日と振り替えることができる。
2 業務の都合により前項の規定による休日の振替を行うことができない場合には、事後に代休を指定し与えることがある。

(遅刻、早退、欠勤等)

第27条 職員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は1日の所定勤務時間中に私用で研究所から外出するときは、事前に上司に届け出て承認を得なければならない。ただし、やむを得ない理由により事前に届け出ることができなかつた場合には、事後速やかに届け出なければならない。

(勤務しないことの承認)

第28条 職員は、研究所が認める特別の事由がある場合には、それらに要する一定の時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

(休暇)

第29条 職員の休暇は、次のとおりとする。

- 一 年次有給休暇
- 二 年次有給休暇以外の有給休暇、無給休暇

(年次有給休暇)

第30条 研究所は、職員に対して次の各号により有給の休暇を与える。ただし、それぞれの期間において全勤務日の8割以上勤務しなかつた職員には、年次有給休暇を付与しない。

- 一 1週間の勤務日が5日以上とされている職員又は1週間の勤務日が4日以下とされている職員で1週間の所定勤務時間が30時間である職員に付与される休暇日数及びその条件は、次の表の

とおりとする。

採用の日から起算した継続勤務期間	休暇日数	休暇付与の条件
採用時	5日	6箇月以上の労働契約の期間を定めて採用された場合に限る。
6箇月	5日	採用の日から6箇月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合
1年6箇月	11日	
2年6箇月	12日	
3年6箇月	14日	
4年6箇月	16日	
5年6箇月	18日	
6年6箇月以上	20日	

二 1週間の勤務日が4日以下とされている職員（第1号に掲げる職員を除く。）及び週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日数が48日以上216日以下とされる職員に付与される休暇日数及びその条件は、次の表のとおりとする。

1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日	休暇付与の条件	
1年間の勤務日の日数	169日から216日まで	121日から168日まで	73日から120日まで	48日から72日まで		
採用時	3日	2日	1日		6箇月以上の労働契約の期間を定めて採用された場合に限る。	
採用の日から起算した継続勤務期間	6箇月	4日	3日	2日	1日	採用の日から6箇月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合
	1年6箇月	8日	6日	4日	2日	採用の日から6箇月間継続勤務し、休暇を付与された日以降それぞれの1年間における全勤務日の8割以上出勤した場合は、継続勤務期間欄に対応する休暇日数が付与される。
	2年6箇月	9日	6日	4日	2日	
	3年6箇月	10日	8日	5日	2日	
	4年6箇月	12日	9日	6日	3日	
	5年6箇月	13日	10日	6日	3日	
6年6箇月以上	15日	11日	7日	3日		

2 前項の「継続勤務」とは、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、「全勤務日」とは、職員の勤務を要する日の全てをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間はこれを出勤したものとみなして取り扱うものとする。

(年次有給休暇の手続き)

第31条 職員は、年次有給休暇を請求しようとする場合には、あらかじめ時季を指定して、休暇簿により、研究所に届け出るものとする。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その事由を付して、事後に届け出ることができる。

2 研究所は、職員の請求する時季に年次有給休暇を与えることにより業務の正常な運営に支障が生じると認められた場合には、他の時季に与えることができる。

3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第5項の規定に基づく労使協定により、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。

(年次有給休暇の単位)

第32条 年次有給休暇の単位は、原則として1日とする。

(年次有給休暇の請求期間)

第33条 年次有給休暇の請求期間は、付与された日から2年間とする。

(年次有給休暇以外の休暇)

第34条 研究所は、次の各号に掲げる場合には、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 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

二 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

三 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（以下「災害等」という。）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 災害等により勤務場所に赴くことが著しく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（当該状態となった後その日に出勤することを要しない場合に限る。）又は休日に当該状態となった場合にあつては、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

四 地震、水害、火災その他の災害時において、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 職員の別表の親族欄に掲げる親族が死亡した場合で、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 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

六 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2日の範囲内の期間

2 研究所は、次の各号に掲げる場合には、職員（第4号に掲げる場合にあつては、育児介護休業等適用除外に関する労使協定で適用を除外されている者を除く。）に対して当該各号に掲げる期間の無給休暇を与えるものとする。

一 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

二 女性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。)

三 生後1年に達しない子を育てる職員が、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(男性職員にあっては、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、又は労基法第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、1日2回それぞれ30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)

四 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(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。第7号において同じ。)において5日の範囲内の期間

五 女性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

六 職員が業務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

七 職員が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(前2号に掲げる場合を除く。) 一の年度において10日の範囲内の期間

八 職員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 必要と認められる期間

3 前2項の規定にかかわらず、第2条第2項第4号および第5号に規定する職員については、有給休暇については第1項第4号を、無給休暇については第2項第1号から第5号を与えるものとする。

4 年次有給休暇以外の休暇(前項第1号及び第2号の休暇を除く。)の承認を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に必要事項を記入し、届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その事由を付して、事後に届け出ることができる。

5 研究所は、前項の場合において、その事由を確認する必要があると認める場合には、証明書等の提出を求めることができる。

(育児・介護休業等)

第35条 職員の育児・介護休業等については、育児介護休業規程の定めるところによる。

(出張)

第36条 研究所は、業務上必要がある場合には、職員に出張を命ずることがある。

2 前項の規定により出張を命ぜられた職員が出張を終えた場合には、速やかにその旨を報告しなければならない。

(旅費)

第37条 職員が出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、独立行政法人国立国語研究所旅費規程の定めるところによる。

第4章 服務等

(誠実義務)

第38条 職員は、研究所の使命とその業務の公共性を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、研究所の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第39条 職員は、この規則又は別に定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、研究所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。

(職場規律)

第40条 職員は、上司の指揮命令に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

2 上司は、その指揮命令下にある職員の人格を尊重し、その指導に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第41条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 みだりに勤務を欠いてはならない。
- 二 職務の内外を問わず、研究所の信用を傷つけ、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 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。
- 五 研究所の敷地及び施設内（以下「研究所内」という。）で、喧騒、その他秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- 六 研究所内で選挙運動その他の政治的及び宗教的活動を行ってはならない。
- 七 研究所の許可なく、研究所内で職務に無関係な、文書若しくは図画の掲示若しくは配布又は集会、放送、勧誘若しくはこれに準ずる行為をしてはならない。
- 八 研究所内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行ってはならない。

(倫理の保持)

第42条 職員は、独立行政法人国立国語研究所役職員倫理規程の定めるところにより、その職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(ハラスメントの防止等)

第43条 職員は、独立行政法人国立国語研究所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り、いかなる形でもハラスメントを行ってはならない。

(入所禁止又は退所)

第44条 研究所は、職員が次の各号の一に該当する場合には、その入所を禁止し、又は退所させることがある。

- 一 職場の風紀秩序を乱し、又はそのおそれのある場合
 - 二 火器、凶器等の危険物を所持している場合
 - 三 衛生上有害と認められる場合
 - 四 その他前各号に準じ就業に不都合と認められる場合
- 2 前項第1号、第2号及び第4号の規定により入所を禁止させられた場合、又は所定の終業時刻前に退所させられた場合は、欠勤として取り扱うものとし、給与を支払わない。第3号の規定による場合は、第2条第2項第1号から3号に規定する職員についてはこの規則第34条第2項第7号の規定により一の年度において10日までは無給休暇とし、これを超えるものについては欠勤とし、第2条第2項第4号及び第5号に規定する職員については欠勤として取り扱うものとし、給与を支

払わない。

第5章 給与

(給与)

第45条 職員の給与は基本給及び諸手当とする。

- 2 基本給の支払形態は、時給月給制又は日給月給制とする。
- 3 基本給の額は、職務内容、学歴、資格及び経験等を勘案して各人ごとに定め、別途労働条件通知書に明示する。
- 4 給与は、労働契約の期間中であっても正規職員の給与が改定された場合には、改定することがある。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第46条 この規則に規定する勤務1時間当たりの給与額は、次の各号に掲げる額とする。

- 一 基本給が時給月給制とされた職員については、時間給の額とする。
- 二 基本給が日給月給制とされた職員については、勤務1時間あたりの給与額は日給の額を7.75で除して得た額とする。

(超過勤務手当)

第47条 所定勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、所定勤務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、第46条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の100（その勤務が深夜である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、所定勤務時間を超えて勤務した時間が1日7時間45分又は1週38時間45分を超える場合には、第46条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125（その勤務が深夜である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(休日給)

第48条 第25条に規定する休日において、所定勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、所定勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第46条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135（その勤務が深夜である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を休日給として支給する。

(通勤手当)

第49条 職員（第2条第2項第4号及び第5号に規定する職員を除く。）のうち、労働契約の期間が1箇月以上の者で、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、独立行政法人国立国語研究所職員給与規程第13条の規定を準用し、通勤手当を支給することができる。

(期末勤勉手当)

第50条 職員には、期末手当及び勤勉手当は支給しない。

(給与の支払)

第51条 給与は、通貨で直接職員本人にその全額を支払う。ただし、関係法令又は労基法第24条に基づく労使協定に定めるものについては、これを給与から控除して支払う。

- 2 前項の規定にかかわらず、職員から書面による申出があった場合には、給与は、その指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座に所要金額を振り込むことによって支払う。

(給与の計算期間及び支給日)

第52条 給与の計算期間は、当月1日から当月末日までの分を、翌月17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日に、17日が土曜日に当たるときは16日に、17日が国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日に当たるときは18日に支給する。

(欠勤等の取扱い)

第53条 職員が所定の勤務時間内において、勤務しない場合(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休暇として承認された場合を除く。)には、原則として給与支払額から当該時間数に相当する基本給を減額するものとする。

第6章 退職手当

(退職手当)

第54条 職員には、退職手当は支給しない。

第7章 研修

(研修)

第55条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 前項に定めるもののほか、研修に関し必要な事項については、別に定める。

第8章 災害補償

(補償)

第56条 職員に係る業務上の災害(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については、労基法、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。)及び独立行政法人国立国語研究所職員法定外災害補償規程の定めるところによる。

第9章 表彰、懲戒等及び損害賠償

第1節 表彰

(表彰)

第57条 職員の表彰については、別に定める。

第2節 懲戒等

(懲戒の事由)

第58条 研究所は、職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒処分を行う。

- 一 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- 二 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
- 三 故意又は重大な過失により研究所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 研究所の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 六 素行不良で研究所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 その他この規則及び関係法令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

(懲戒の種類)

第59条 懲戒は、戒告、減給、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

一 戒告 将来を戒める。

二 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。

三 停職 6箇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 期限を定めて退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、懲戒解雇する。

五 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

2 前項に定めるもののほか、懲戒に関する事項については、独立行政法人国立国語研究所職員懲戒規程を準用する。

(訓告等)

第60条 研究所は、前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場合には、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。

第3節 損害賠償

(損害賠償の責任)

第61条 職員は、故意又は重大な過失によって研究所に損害を及ぼした場合には、損害賠償の責任を負わなければならない。

第10章 安全衛生

(安全及び衛生に関する法令の遵守)

第62条 研究所は、関係法令に基づき、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るものとする。

2 職員は、関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、研究所が行う衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 職員の衛生に関する事項については、独立行政法人国立国語研究所衛生管理規程の定めるところによる。

(非常災害)

第63条 職員は、火災等の非常災害の発生する危険その他の異常を認めた場合には、臨機の措置をとるとともに、相互に協力して被害を最小限に食い止めるよう努めなければならない。

(健康診断)

第64条 職員（別に定める者を除く。）は、採用の時及び毎年定期に実施する健康診断を、受けなければならない。ただし、他の医療機関において健康診断を受け、その結果を証明する書類を提出した場合は、この限りではない。

2 職員の健康診断に関する職務に従事する者は、その職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

(就業の禁止又は制限)

第65条 研究所は、健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員の就業を禁止し又は勤務時間を制限する等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

2 前項の規定により、就業の禁止又は勤務時間の制限を命ぜられて勤務しなかった時間は、出勤したものとして取り扱う。

第11章 社会保険

(社会保険)

第66条 職員の社会保険については、雇用保険法（昭和49年法律第116号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び健康保険法（大正11年法律第70号）等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67条 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。

附 則

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日において、時間雇用職員であった者のうち、引き続いてこの規則施行後に短時間勤務職員として雇用される者に対する第6条第1項及び第2項の適用については、「当初の採用日」とあるのは、「平成18年4月1日」とする。
- 3 この規則の施行日の前日に研究所の時間雇用職員であった者で、施行日にこの規則の適用を受ける短時間勤務職員となった者については、施行日前に付与された年次休暇の日数、付与期間、すでに承認を受けた年次有給休暇及び年次有給休暇以外の休暇を引き継ぐものとする。この場合において、施行日前に研究所に勤務した期間の日数を含めるものとする。

附 則（平19. 2. 26. 国語研規則第13号）

この規則は平成19年2月26日から施行する。

附 則（平20. 2. 12. 国語研規則第16号）

この規則は平成20年2月12日から施行する。

附 則（平21. 3. 10. 国語研規則第21号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第34条第1項第2号の改正については、平成21年5月21日から適用する。

別表（第33条第1項第5号関係）

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	5日
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）
孫	1日

兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1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）
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