

独立行政法人日本万国博覧会記念機構就業規則

平成 15 年 10 月 1 日 規程第 8 号
改正 平成 16 年 12 月 28 日 規程第 55 号
改正 平成 18 年 3 月 7 日 規程第 72 号
改正 平成 20 年 3 月 31 日 規程第 93 号
改正 平成 21 年 5 月 21 日 規程第 104 号
改正 平成 21 年 11 月 30 日 規程第 114 号
改正 平成 22 年 2 月 18 日 規程第 124 号
改正 平成 22 年 7 月 1 日 規程第 133 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 条第 1 項の規定に基づき、独立行政法人日本万国博覧会記念機構(以下「機構」という。)の職員の就業に関する基本的な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第 2 条 この規則は、理事長が機構の職員として任命した常時勤務に服することを要する者(以下「職員」という。)に適用する。

2 契約職員及び非常勤職員の就業に関する事項については、別に定める。

(職務の遂行)

第 3 条 職員は、機構の設立の意義を理解するとともに、その業務の公共性を自覚し、職務の遂行に当たっては、全力をあげてこれに専念しなければならない。

2 職員は、この規則その他機構の諸規程を守り、上司の指示に従って、誠実にその職務を遂行しなければならない。

(職員の採用)

第 4 条 職員の採用は、競争試験又は選考による。ただし、国の機関又は機構の設立目的に係る公共団体(以下「派遣団体」という。)との協議により採用される職員(以下「派遣職員」という。)については、この限りでない。

2 前項に定める競争試験又は選考に関し必要な事項は、別に定める。

(定年退職者の再雇用)

第 5 条 第 13 条第 1 項第 3 号の規定により退職した者が引き続き勤務を希望した場合は、希望者全員を満 65 歳に達した日以後における最初の 3 月 31 日まで非常勤特別嘱託員として雇用する。この場合における雇用条件等は、別に定める。

(試用期間)

第 6 条 競争試験又は選考により採用された職員については、採用の日から 6 月の期間を試用期間とする。

2 試用期間中の職員は、勤務成績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいてその職務に引き続き任用しておくことが適当でない場合には、いつでも解雇することができる。

(昇任)

第 7 条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、職員の勤務成績その他職務遂行能力の実証に基づいて行なう。

(休職)

第 8 条 職員が次の各号の一に該当する場合は、その意に反して休職を命ずることができる。

(1) 結核性疾病により 1 年以上休養を要するとき。

(2) 傷病(結核性疾病の場合を除く。)により 6 月以上休養を要するとき。

(3) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(4) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき。

(5) その他特別の理由があるとき。

2 前項第 1 号又は第 2 号に規定する休職の期間の計算については、休日を算入するものとし、休職が引き続き 1 月をこえた後出勤した職員が出勤日数 10 日に満たない間に同一の理由により再び休職をはじめたときは、その出勤した日の前後の休職期間を通算するものとする。

3 第 1 項の規定により休職を命ずるときは、その理由を当該職員に明示しなければならない。

(休職期間)

第9条 前条第1項第1号又は第2号に該当することによる休職の期間は、3年をこえない範囲内で、療養を要する程度に応じ、そのつど定める。

3 前条第1項第3号に該当することによる休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

4 前条第1項第4号又は第5号に該当することによる休職の期間は、3年をこえない範囲内で、それぞれ個々の場合について、そのつど定める。

(休職の効果)

第10条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、休職の期間中、いかなる給与も支給されない。ただし、別に規程で定めるものについては、この限りでない。

(復職)

第11条 休職の期間が満了する前において休職の理由が消滅した場合又は休職の期間が満了した場合は、その職員を解雇する場合を除き、ただちに復職させるものとする。

(解雇)

第12条 職員が次の各号の一に該当する場合は、その意に反して解雇することができる。

(1) 勤務実績がよくないとき。

(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないとき。

(3) その職に必要な適格性を欠くとき。

(4) 職制の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたとき。

(5) 第44条に規定する解雇の懲戒を受ける理由に相当する理由があるとき。

(6) 禁固以上の刑に処せられたとき。

2 職員をその意に反して解雇するときは、その理由を当該職員に明示しなければならない。

(退職)

第13条 職員は、次の各号の一に該当する場合は、退職するものとする。

(1) 退職を願い出て承認を得たとき。

(2) 第9条に規定する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。

(3) 年齢満60才に達したとき。

(4) 期間を定めて採用された場合において、その期間が満了し、任用が更新されないとき。

2 職員は、退職を願い出た後においても前項第1号の承認があるまでは、その職務に従事しなければならない。ただし、退職を願い出た後14日経過したときは、この限りでない。

3 第1項第3号による職員の退職日は、満60才に達した日以後における最初の3月31日とする。

(出退勤)

第14条 職員は、出勤時及び退勤時には、自らタイムカードに打刻しなければならない。

(遅刻・早退等)

第15条 職員は、遅刻し、早退し、又は勤務時間中に一時勤務を離れる場合は、事前にその理由を明らかにして理事長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない場合は、事後すみやかに届け出るものとする。

(勤務時間)

第16条 職員の勤務時間は、午前9時00分から午後5時30分までとする。

2 理事長は、業務上必要があるときは、前項の始業又は終業の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第17条 休憩時間は、午後0時15分から午後1時00分までとする。

2 理事長は、業務上必要があるときは、前項の休憩時間又はその開始時刻を変更することができる。

(休息時間)

第18条 理事長は、第16条に規定する勤務時間内に、15分の休息時間を置くことができる。

(休日)

第19条 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23年法律第178号)に規定する休日

(3) 1月2日(月曜日に当たる場合を除く。)及び同月3日並びに12月29日から同月31日まで

での日

(4) 前各号に掲げる日のほか、理事長が特に指定する日

2 前項の規定にかかわらず、機構の業務のため必要がある場合は、前項に掲げる日を他の日と振り替えることができる。

(勤務時間及び休日の特例)

第20条 特別の勤務に従事する職員で第16条第1項、第17条第1項及び前条第1項の規定により難しいものの勤務時間及び休憩時間並びに休日は、理事長が別に定める。

(時間外勤務及び休日勤務)

第21条 職員は、機構の業務のため必要がある場合は、第16条第1項に規定する勤務時間以外の時間又は第19条及び前条に規定する休日に勤務を命ぜられることがある。

(超勤代休時間)

第21条の2 理事長は、独立行政法人日本万国博覧会記念機構職員給与規程第19条の規定により超過勤務手当を支給すべき職員に対して、当該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された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、勤務することを要しない。

(休暇の種類)

第22条 職員の休暇は、年次休暇、特別休暇、病気休暇及び介護休暇とする。

(年次休暇)

第23条 職員は、毎年(1月1日から12月31日までの間)20日の年次休暇を受けることができる。ただし、年の中途において採用された職員がその年に受けることのできる年次休暇の日数は、その職員の採用された月に応じて、それぞれ次の表に定めるとおりとする。

| 採用された月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|-----|-----|
| 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 年次休暇は、20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

3 年次休暇は、半日又は時間を単位として請求することができる。時間を単位として年次休暇を受けるときは、8時間を限り年次休暇の1日とみなす。

(年次休暇の届出)

第24条 職員は、前条の年次休暇を受けようとするときは、事前にその期間を理事長に届け出なければならない。

2 前項の場合において、理事長は、機構の業務の正常な運営を妨げると認めるときは、年次休暇を受ける期間を変更させることができる。

(特別休暇)

第25条 職員は、別表の各号に該当する場合には、特別休暇を受けることができる。

2 特別休暇が休日の前後にわたる場合は、当該休日を特別休暇日数に算入するものとする。

(特別休暇の届出)

第26条 職員は、前条の特別休暇を受けようとするときは、その理由及び時期並びに旅行を必要とするときは、その行き先を理事長に届け出なければならない。

(病気休暇)

第27条 理事長は、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には、病気休暇を与えることができる。

2 職員は、傷病のため引き続き6日以上病気休暇を受けようとするときは、その症状及び療養を要する日数を記載した医師の診断書を所属長に提出しなければならない。

(介護休暇)

第28条 介護休業については、別に定めるところによる。

(育児休業)

第29条 育児休業については、別に定めるところによる。

(育児及び介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第 30 条 理事長は、育児又は介護を行う職員が育児又は介護を行うために請求した場合には、業務の運営に支障がある場合その他別に別に定める場合を除き、深夜(午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間をいう。)勤務(以下「深夜勤務」という。)及び時間外(第 16 条の勤務時間以外の時間をいう。)勤務(以下「時間外勤務」という。)をさせてはならない。

(給与及び退職手当)

第 31 条 職員の給与及び退職手当については、別に定めるところにより支給する。

(出張)

第 32 条 理事長は、業務上必要があるときは、職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた職員には、別に定めるところにより、旅費を支給する。

3 出張を命ぜられた職員は、帰着後すみやかに文書又は口頭をもつて復命しなければならない。

(勤務成績の評定)

第 33 条 理事長は、別に定めるところにより、職員の執務について、勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じて、適切な措置を講ずるものとする。

(研修)

第 34 条 理事長は、職員の資質の向上及び職員の能率増進のため研修を行うことができる。

(福利厚生)

第 35 条 理事長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、職員の福利厚生に関し、その実施に努めるものとする

(衛生管理)

第 36 条 職員は、衛生管理者の指示に従い、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。

(健康診断)

第 37 条 職員は、機構が毎年定期又は随時に行なう健康診断を受けなければならない。

(就業の禁止等)

第 38 条 理事長は、前条の健康診断の結果に基づいて必要な場合は、職員に就業の禁止若しくは制限又は業務の転換その他衛生上必要な措置を命じなければならない。

2 理事長は、職員が感染症(感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成 10 年法律第 114 号)第 18 条に規定する就業制限を受けることとなった感染症をいう。以下同じ。)にかかった場合は、その就業を禁止する。

3 理事長は、精神疾患又は労働のために病勢が悪化するおそれのある疾病にかかった場合は、その就業を禁止することがある。

(結核性疾病及び感染症の届出等)

第 39 条 職員は、自己が結核性疾病にかかった場合又は自己、同居者若しくは近隣の者が感染症にかかり、若しくはその疑いがある場合は、ただちにその旨を理事長に届け出て、その指示を受けなければならない。

2 前項の場合には、その職員に一定期間を限り療養又は出勤停止を命ずることがある。

3 同居人、近隣の者が感染症にかかり、又はその疑いがあることにより前項の出勤停止命令を受けて欠勤した職員については、その欠勤を出勤とみなす。

(災害補償)

第 40 条 職員が業務上負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、法令の定めるところにより補償を行なう。

2 前項の負傷又は疾病による欠勤は、出勤とみなす。

(保険給付との関係)

第 41 条 この規則の規定により補償を受けるべき職員が、同一の理由について、労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)の定めるところによってこの規則の災害補償に相当する保険給付を受ける場合は、その金額の限度において、この規則の規定による補償を行なわない。

(補償の求償)

第 42 条 機構は、この規則による補償の原因である事故が第三者の行為によって生じた場合において補償したときは、その金額の限度において補償を受けた職員が、当該第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

2 前項の場合において、補償を受けるべき者が第三者から同一の理由につき、損害賠償を受けたときは、機構は、その金額の限度において補償の義務を免がれる。

(表彰)

第 43 条 職員が機構の業務に関し特に功労があり、他の模範とするに足りると認められる場合は、別に定めるところにより表彰する。

(懲戒等)

第 44 条 職員がこの規則その他機構の定める規定に違反した場合は、これに対し懲戒処分として解雇、停職、減給又は戒告の処分を行う。

2 減給は、1 日以上 3 月以下の期間、本給及びこれに対する地域手当の合計額の 10 分の 1 以下を減ずるものとする。

3 停職の期間は、1 日以上 3 月以下とする。

4 職員に懲戒を行う場合は、その理由を当該職員に明示しなければならない。

5 懲戒を行なう程度に至らないものは、嚴重注意又は訓告をする。

(禁止行為)

第 45 条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 機構の名誉をき損し、又は利益を害すること。

(2) 職務上知り得た秘密をもらすこと。

(3) 職場の秩序又は規律をみだすこと。

(兼業の制限)

第 46 条 職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、機構の業務以外の業務に従事してはならない。

(職員の倫理)

第 47 条 職員の倫理については、別に定めるところによる。

(セクシャル・ハラスメントの防止等)

第 48 条 セクシャル・ハラスメントの防止等については、別に定めるところによる。

(防災)

第 49 条 職員は、機構が講ずる防災上の措置に従わなければならない。

(損害賠償)

第 50 条 職員は、故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合は、情状に応じ、損害の全部又は一部を賠償する責を負うものとする。

(事務の引継)

第 51 条 職員がその職を交代し、又は辞職するときは、事務引継書（別紙様式 1）を作成し、所属長に報告した後、後任者に引き継がなければならない。

2 事務引継書に記載する事項は、業務概要、未決事項の処置その他後任者の事務処理上必要と認められる事項とする。

(委任)

第 52 条 この規則の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成 15 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 17 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 18 年 3 月 27 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 21 年 5 月 21 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。ただし、第 21 条の 2 の規定は、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 2 月 18 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 7 月 1 日から施行する。

別表（第25条関係）

| 場 合 | 期 間 等 |
|--|---|
| (1) 公権公務関係等によるもの | |
| 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 | 必要と認める日又は時間 |
| 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 | 必要と認める日又は時間 |
| (2) 母性保護によるもの | |
| 出産する場合（多胎妊娠の場合は括弧内の期間） | <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産予定日以前8週間（16週間）から出産後8週間の期間内で必要とする期間。 ・ 流産、早死産その他やむを得ない事情のある場合、産前産後を通じて16週間（24週間、ただし出産日以後の期間は16週間限度） |
| 出産する場合で医師の診断書等により産前産後の期間を超えてなお休養が必要と認められる場合 | 1週間以内で必要と認める期間 |
| 女子である職員が生理のため勤務が著しく困難である場合又は生理に有害な業務に従事する場合 | 1回について3日以内で必要とする期間 |
| 妊娠障害のため勤務が著しく困難である場合 | 2週間以内で必要と認める期間 |
| 妊娠満11週までに流産した場合 | 2週間以内で必要と認める期間 |
| 医師、助産婦等の保健指導又は健康診査を受ける必要がある場合 | 妊娠7月までは4週間に1回、妊娠8月から9月までは2週間に1回、妊娠10月から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回（医師等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）、1回につき1日以内で必要と認める時間 |
| 妊娠中の職員が、母子健康手帳の交付を受けてから産前休暇をとるまでの間において、通勤途上における交通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られる場合 | 業務に支障のない限り1日につき1時間以内で必要と認める時間 |
| (3) 保育等によるもの | |
| 生後1年（特にやむを得ない事情がある場合にあつては、1年3月）に達しない生児を育てる場合 | 1日2回（30分と1時間） |
| 小学校就学の始期に達しない子を育てる職員が当該子を保育所等へ送迎するため必要と認められる場合 | 1日につき30分の範囲内で必要と認める時間 |
| 妻が出産する場合 | 3日以内で必要と認める期間 |
| 乳幼児である家族に母子保健法に基づく健康診査を受けさせる場合その他家族の健全育成のため必要と認められる場合 | 1年度につき1日以内で必要と認める期間 |
| 小学校就学の始期に達しない子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が当該子の看護（負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話を行うこと又は予防接種・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 | 当該子が1人の場合は1年度につき5日以内、2人以上の場合は1年度につき10日以内で必要と認める期間 |

| (4) 事故・災害等によるもの | |
|---|--|
| 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第 33 の規定による交通の制限又は遮断により勤務できない場合 | 必要と認める日又は時間 |
| 天災その他の非常災害又は交通機関の事故等により勤務できない場合 | 必要と認める日又は時間 |
| 天災その他の非常災害による現住居の滅失又は破壊により勤務できない場合 | 1 週間以内で必要と認める期間 |
| 天災その他の非常災害時において、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 | 必要と認める時間 |
| (5) 慶弔によるもの | |
| 親族の喪に服する場合 | 各々下記期間内で必要と認める期間 <ul style="list-style-type: none"> ・ 父母、配偶者、子 10 日 ・ 祖父母、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母 5 日 ・ 伯叔父母、兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹 3 日 ・ その他の親族 1 日 ※遠隔地におもむく必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる |
| 父母、配偶者、子及び配偶者の父母の祭日の場合 | 慣習上最小限度必要と認める期間 |
| 結婚する場合 | 7 日以内で必要と認める期間 |
| (6) その他 | |
| 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場合 | 必要と認める日又は時間 |
| 夏期における健康管理のため必要と認められる場合 | 7 日以内で必要と認める期間 |
| 勤続 10 年、20 年、30 年に達する職員が心身のリフレッシュを図る場合 | 5 日以内で必要と認める期間 |

事 務 引 継 書

平成 年 月 日

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 引継者 | 部 | ○ | ○ | ○ | 課 | ○ | ○ |
| 引受者 | 部 | ○ | ○ | ○ | 課 | ○ | ○ |

下記のとおり事務を引継ぎます。

記

別 添 の と お り