

# 独立行政法人国立美術館有期雇用職員就業規則

平成 18 年 3 月 31 日

国立美術館規則第 33 号

[一部改正：令和 7 年 3 月 28 日 国立美術館規則第 12 号]

## 第 1 章 総則

### (目的及び効力)

第 1 条 この規則は、独立行政法人国立美術館（以下「国立美術館」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、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）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雇用する者（第 7 7 条の規定により期間の定めのない雇用へ転換した者を含む。）で、次の各号の一に該当する者という。

(1) 1 週間の所定の勤務時間が 38 時間 45 分で雇用する者（以下「期間業務職員」という。）

(2) 1 週間の所定の勤務時間が 30 時間を超えない範囲内で雇用する者（以下「時間雇用職員」という。）

(3) その他理事長が認めた者

2 前項第 1 号及び第 2 号に掲げる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 映画フィルムに係る調査等の技能に関する職務を補佐する業務

(4) 研究補佐員 研究に関する職務を補佐する業務

(5) 情報研究補佐員 情報システム作業を補佐する業務

(6) 客員研究員 国立美術館が行う調査研究の業務

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。

4 第 1 項第 3 号及び第 2 項第 6 号に掲げる職員の採用、給与、勤務時間等条件その他必要な事項は、別に定める。

## 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。

### (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 前項で定める職員の契約期間は、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、1日から12月の範囲内で定めるものとする。
- 3 必要に応じ、3年を限度とする契約期間とすることができる。
- 4 前2項に定める場合のほか、採用しようとする日において、年齢が満65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、採用しない。

（労働条件の明示）

第5条 有期雇用職員の採用に際しては、この規則を提示し、労働条件を明示するとともに、次の事項を記載した労働条件通知書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） 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。）
- （4） 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- （5） 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
- （6） 退職に関する事項
- （7） その他、必要事項

（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国立美術館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 有期雇用職員に新たに採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。

- （1） 履歴書（写真添付）
  - （2） 卒業証書（写）又は卒業証明書
  - （3） 資格に関する証明書
  - （4） 住民票記載事項証明書
  - （5） その他国立美術館において必要と認める書類
- 2 前項の規定により書類を提出した後であっても、国立美術館が必要と認める書類が生じ、請求した場合には、当該書類をすみやかに提出しなければならない。
  - 3 前2項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに、必要書類を添付して届け出なければならない。

### 第3章 評価

（勤務評価）

第8条 国立美術館は、有期雇用職員の勤務成績について、評価を行う。

## 第4章 異動

### (異動)

第9条 有期雇用職員に対し、契約期間の途中で、業務上の必要により事業場内での配置又は業務を変更することがある。

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。

### (在宅勤務)

第9条の2 有期雇用職員が、通常の勤務場所を離れて当該有期雇用職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務上支障が無いと認められる場合には、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることができる。

2 在宅勤務により発生する水道光熱費、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他の経費については、原則として在宅勤務を行う有期雇用職員の負担とする。

3 前項の在宅勤務を命じられた有期雇用職員に対し、業務その他の都合上適当でないと認めるときは、在宅勤務の取りやめを命じるものとする。

## 第5章 契約の終了等

### (契約の終了事由)

第10条 有期雇用職員の労働契約は、次の各号の一に該当した場合に終了する。

(1) 労働契約の期間が満了したとき

(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) 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 前項による契約の更新は、次の各号に定めるところによるものとし、当初の労働契約の初日から通算5年を限度として、以後更新しない。ただし、技能補佐員については、別に定める。

(1) 第4条第2項に規定する場合

一の会計年度を限度として、契約の更新をすることができる。

(2) 第4条第3項に規定する場合

3年を限度として契約の更新をすることができる。

3 契約を更新しようとする日において、年齢が満65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。

4 第2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、または雇入れの日から起算して1年を超える労働契約を終了させる場合（予め当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）には、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前まで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、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに文書をもって、願い出るものとする。

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、次のいずれかに該当するときは解雇する。

- (1) 身体又は精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき
- (2) 勤務成績が不良で、就業に適しないと認められたとき
- (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とき
- (4) 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く）に処せられたとき
- (5) その他業務に必要な適格性を欠くとき
- (6) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

(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。

2 前項の規定は、次の各号のいずれか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とき
- (2) 第72条第6号の規定による懲戒解雇で行政官庁の認定を受けたとき
- (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とき（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）

(解雇制限)

第15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年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労基法第81条の規定によって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「労災法」という。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労災法第19条の規定によって打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。）又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁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) 第33条第1項第7号又は同項第8号に定める産前産後の期間及びその後30日間
- (借用物品の返還)

第16条 有期雇用職員は、労働契約が終了した場合には、国立美術館から借用している物品を返還しなければならない。

(退職等証明書の交付)

第17条 労基法第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6章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第18条 有期雇用職員は、国立美術館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、国立美術館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19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20条 有期雇用職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 国立美術館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) 国立美術館の秩序及び規律をみだすこと。

(秘密の遵守)

第21条 有期雇用職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。労働契約終了後も同様とする。

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22条 有期雇用職員は、国立美術館の敷地又は施設内（以下「国立美術館内」という。）で文書又は図画を配布しようとする場合には、あらかじめ許可を得なければならない。

2 有期雇用職員は、国立美術館内で、次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。

(1) 国立美術館の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの

(2) 第20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、国立美術館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、国立美術館内で、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、国立美術館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、国立美術館内で業務外の集会、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)

第23条 有期雇用職員は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これらの防止に努めなければならない。ハラスメント防止等に関する事項は、別に定める。

(倫理)

第24条 有期雇用職員の倫理については、国立美術館職員倫理規則（平成18年国立美術館規則第26号）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 勤務時間及び休日

### (勤務時間及び休憩時間)

第25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 前項で定めた始業及び終業の時刻、休憩時間並びに勤務日は、業務上の都合その他やむを得ない事情により変更することがある。

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26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27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（以下「祝日法による休日」という。）

(4) 12月29日より翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）

(5) その他、特に指定する日

2 別段の定めにより、前項第1号又は第2号の日に替えて、他の週日を休日とすることがある。

### (休日等の振替)

第28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25条第1項で定めた勤務日と振り替えることがある。

2 第25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・休日勤務)

第29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32条に規定する時間（以下「法定労働時間」という。）を超えた時間、又は同法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）に勤務を命ずるときは、同法第36条の規定に基づく協定の定めるところによる。

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8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 3歳に満たない子を養育する職員が、所定の労働時間を超えて勤務しないことを請求した場

合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超えて勤務させてはならない。

- 6 小学校就学前の子の養育又は家族（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。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1項第4号に定める対象家族をいう。以下同じ。）の介護を行う有期雇用職員（育児・介護休業法第17条第1項第1号又は第2号に該当する者を除く。）の法定労働時間を超える勤務については、労基法第36条に基づく協定で定めるものとする。

（非常災害時の勤務）

第30条 災害その他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じることがある。

- 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。

（1月単位の変形労働時間制）

第31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30時間（期間業務職員にあっては38時間45分）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32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、別表第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、特に必要があると認められ有期雇用職員から請求があった場合には、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。

- 6 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた有期雇用職員には、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、国立美術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、時季を指定して与えるものとする。ただし、有期雇用職員が第2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、当該取得日数分を5日から控除するものとする。

（特別休暇）

第33条 有期雇用職員が、次の事由に該当しあらかじめ申し出た場合（第16号にあっては同号の事由に該当する場合）は、必要と認められる期間の特別休暇を与える。

- （1） 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に、必要と認められる期間

- (2) 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に、必要と認められる期間
- (3) 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に、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27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）から必要と認められる期間
- (4) 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に、必要と認められる期間
- (5) 有期雇用職員の親族（別表第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に、別表第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
- (6) 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
- (7) 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に、出産の日までの申し出た期間
- (8) 女性有期雇用職員が出産した場合に、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。）
- (9) 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に、1日2回それぞれ30分以内の期間（ただし、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）
- (10) 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に、必要と認められる期間
- (11) 有期雇用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に、必要と認められる期間
- (12) 有期雇用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号に該当する場合を除く。）に、一の会計年度において10日の範囲内の期間
- (13) 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者に対して登録の申出を行い、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に、必要と認められる期間

- (14) 小学校3学年を修了する年の3月末までの子(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をいい、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(負傷若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)、疾病予防の世話(当該子に予防接種や健康診断を受けさせることをいう。)、感染症に伴う学級閉鎖等になった場合の世話又は入園、卒園若しくは入学の式典その他これに準ずる式典への参加のためのため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日又は1時間を単位として当該子が1人の場合は一の年において5日(2人以上の場合は一の年において10日)の範囲内の期間
  - (15) 有期雇用職員が第44条第1項に規定する要介護状態にある同条第2項に定める対象家族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 1日又は1時間を単位として要介護状態にある対象家族が1人の場合は一の年において5日、2人以上の場合は一の年において10日の範囲内の期間
  - (16) 一斉休業が実施される場合 一斉休業として指定する期間内における2日
  - (17) 有期雇用職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他結婚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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの連続する5日の範囲内の期間
  - (18) 地震、水害、火災その他の災害により有期雇用職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該有期雇用職員が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 連続する7日の範囲内の期間
  - (19) 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 1日又は1時間を単位として一の会計年度において5日(当該通院等が体外受精又は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
  - (20) 女性有期雇用職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守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
  - (21) 有期雇用職員の配偶者(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。)の出産に伴い必要と認められる入院の付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 1日又は1時間を単位として有期雇用職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間の2日以内の範囲内の期間
  - (22) 有期雇用職員の配偶者が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎児妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間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したのち6月を経過するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する有期雇用職員が、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 1日又は1時間を単位として当該期間内における5日
  - (23) その他、特に指定する日
- 2 前項に定める連続する日数及び週数には、勤務しない日及び休日を含むものとする。  
(特別休暇の給与の取扱い)

第34条 前条第1項第1号から第8号、第11号、第16号から第19号、第21号及び第22号の特別休暇は有給（第11号にあつては最初の3日の勤務日に限る。）とし、それ以外は無給とする。ただし第23号の特別休暇について、理事長が個別に定める場合は、有給とすることができる。

（休暇の手続き）

第35条 有期雇用職員は、第32条及び第33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33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36条 有期雇用職員は、次に定める一定の時間につき、有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

（3） 別に指定する総合的な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請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該有期雇用職員が適宜休憩し、又は補食するために必要な時間、無給で勤務しないことの承認を受けることができる。

3 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。

## 第9章 育児休業

（満1歳に達する日までの子にかかる育児休業の対象者）

第37条 満1歳に達する日までの子について、育児のため休業を希望する有期雇用職員にあつては、次の各号のいずれかにも該当するものに限り、子を養育するためにする休業（以下「育児休業」という。）をすることができる。

（1） 満1歳に達する日までの子（育児・介護休業法第2条第1号に規定する子をいう。以下この章及び第11章において同じ。）と同居し、養育する者

（2） 育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者

（3） 育児休業にかかる子が1歳6か月に達する日までに、その契約の期間（当該契約の更新がある場合には、更新後の期間）が満了することが明らかでない者

2 配偶者が有期雇用職員と同じ日から又は有期雇用職員より先に育児休業をしている場合、子が1歳2か月に達するまでの間、第33条第8号の規定にかかる特別休暇の期間と育児休業期間の合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

3 前2項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する有期雇用職員は、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施行規則（平成3年労働省令第25号）

以下「育児・介護休業法施行規則」という。)第5条で定める特別の事情がある場合を除き育児休業をすることができない。

(1) 養育する子(双子以上の場合同一の子とみなす)について、既に2回の育児休業(次条に規定する出生時育児休業を除く。)をしたことがある者。

(2) 育児・介護休業法第6条の規定に基づく協定により、同条第1項及び育児・介護休業法施行規則第8条で定める者の範囲内であって育児休業の対象者から除外するとされた者

(出生時育児休業)

第37条の2 有期雇用職員は、その養育する子について、申出により、出生時育児休業(育児休業のうち、この条に定めるところにより子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出生予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にはあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。)をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、次に該当する者は出生時育児休業をすることができない。

(1) 当該子について、既に2回の出生時育児休業をしたことがある者

(2) 当該子にかかる出生時育児休業をする日数が28日に達している者

(3) 当該子の出生の日又は出生予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その契約の期間(当該契約の更新がある場合には、更新後の期間)が満了することが明らかである者

(4) 育児・介護休業法第9条の3の規定に基づく協定により、同法第6条第1項及び育児・介護休業法施行規則第8条で定める者の範囲内であって出生時育児休業の対象者から除外するとされた者

(満1歳から満1歳6月に達するまでの子の育児休業)

第38条 満1歳から満1歳6月に達する日までの子について、第37条第2項によらず、育児休業を希望する有期雇用職員は、次の各号のいずれにも該当する場合(育児・介護休業法施行規則第5条第1号から第3号で定める特別の事情がある場合にあっては、第2号に該当する場合)に限り、育児休業をすることができる。ただし、当該有期雇用職員が当該子の満1歳に達する日において育児休業をしており、引き続き本項で定める育児休業を取得しようとする場合以外の場合にあっては、第37条第1項第3号に該当し、かつ、同条第3項第2号に該当しない者に限る。

(1) 当該子について、有期雇用職員又はその配偶者が、当該子の満1歳に達する日において育児休業をしている場合

(2) 当該子の満1歳に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として育児・介護休業法施行規則第6条で定める場合に該当する場合

(3) 当該子の満1歳に達する日後の期間において、本条の規定による育児休業をしたことがない場合

2 第37条第1項(第3号を除く)の規定は、前項の規定による育児休業について準用する。

(満1歳6月から満2歳に達するまでの子の育児休業)

第38条の2 満1歳6月から満2歳に達する日までの子について育児休業を希望する有期雇用職員は、次の各号のいずれにも該当する場合（育児・介護休業法施行規則第5条第1号から第3号で定める特別の事情がある場合にあつては、第2号に該当する場合）に限り、育児休業をすることができる。ただし、当該有期雇用職員が当該子の満1歳6月に達する日において育児休業をしており、引き続き本項で定める育児休業を取得しようとする場合以外の場合にあつては、第37条第3項第2号に該当しない者に限る。

- (1) 当該子について、有期雇用職員又はその配偶者が、当該子の満1歳6月に達する日において育児休業をしている場合
- (2) 当該子の満1歳6月に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として育児・介護休業法施行規則第6条の2で定める場合に該当する場合
- (3) 当該子の満1歳6月に達する日後の期間において、本条の規定による育児休業をしたことがない場合

2 第37条第1項の規定は、前項の規定による育児休業の申出について準用する。この場合において、同条第1項第3号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

（育児休業の申出）

第39条 育児休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）を希望する有期雇用職員は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、申し出るものとする。この場合において、次の各号に掲げる申出にあつては、育児・介護休業法施行規則第5条第1号から第3号で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。

- (1) 第38条の規定による育児休業の申出 当該申出にかかる子の満1歳に達する日の翌日（当該有期雇用職員の配偶者が当該子の満1歳に達する日の翌日から育児休業をしている場合にあつては、当該育児休業の終了予定日の翌日以前の日）
- (2) 第38条の2の規定による育児休業の申出 当該申出にかかる子の満1歳6月に達する日の翌日（当該有期雇用職員の配偶者が当該子の満1歳6月に達する日の翌日から育児休業をしている場合にあつては、当該育児休業の終了予定日の翌日以前の日）

2 前項の申出は、原則として、育児休業開始予定日の1月（出生時育児休業の申出並びに第38条及び38条の2の規定による育児休業の申出にあつては、2週間）前までに、育児休業申出書を提出するものとする。この場合において、その事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出を求めることがある。

3 第37条第1項第3号（第38条の2第2項において準用する場合を含む。）及び第3項第1号、第37条の2第2項第1号及び第3号、第38条第1項第3号、前条第1項第3号並びに本条第1項後段及び前項の規定は、締結している契約の期間の末日を、育児休業終了予定日（次条第2項の規定により変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしている者が当該契約の更新に伴い、当該更新後の契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

4 育児休業の申出をした有期雇用職員（以下「育児休業申出者」という。）は、当該申出をした後に申出にかかる子が出生した場合には、その旨を遅滞なく報告しなければならない。

5 第1項の申出があった場合は、当該育児休業申出者に対し、育児休業の取扱いについて通知するものとする。

(育児休業期間の変更等)

第40条 第37条第1項の規定にかかる育児休業申出者及び第37条の2第1項の規定にかかる出生時育児休業申出者は、当該申出にかかる育児休業開始予定日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、申し出により、育児休業開始予定日を育児休業及び出生時育児休業1回につき1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 育児休業申出にかかる子の親である配偶者の死亡
- (3) 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出にかかる子を養育することが困難になったこと。
- (4) 第二号に規定する配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。

2 育児休業申出者は、育児休業終了予定日の原則として1月前まで（出生時育児休業にあっては原則として2週間前まで）に申し出た場合は、育児休業終了予定日を育児休業及び出生時育児休業1回につき1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(申出の撤回等)

第41条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定により第37条及び第37条の2の規定による育児休業の申出を撤回した者は、第37条第1項第3号及び第37条の2第2項第1号の規定の適用については、当該申出にかかる育児休業をしたものとみなす。

3 第1項の規定により、第38条及び第38条の2の規定による育児休業の申出を撤回した者は、当該申出にかかる子については、次の各号のいずれかの特別の事情がある場合を除き、第38条及び第38条の2の規定にかかわらず、これらの規定による育児休業の申出をすることができない。

- (1) 育児休業申出にかかる子の親である配偶者の死亡
- (2) 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出にかかる子を養育することが困難な状態になったこと
- (3) 婚姻の解消その他の事情により第一号に規定する配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しないこととなったこと
- (4) 申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったこと
- (5) 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと

(育児休業の終了)

第42条 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、当該事情が生じた日（第5号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に育児休業は終了する。

- (1) 育児休業にかかる子が死亡した場合

- (2) 育児休業にかかる子が育児休業申出者の子でなくなった場合
  - (3) 育児休業にかかる子が育児休業申出者と同居しなくなった場合
  - (4) 民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。
  - (5) 育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出にかかる子を養育することができない状態になった場合
  - (6) 育児休業申出者が、第33条第1項第7号若しくは第8号の規定による特別休暇を取得し、又は第44条に規定する介護休業若しくは新たな育児休業を始めた場合
  - (7) 第37条第3項第2号又は第37条の2第2項第4号に該当することとなった場合
- 2 育児休業をしている有期雇用職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。

（育児休業の給与の取扱い）

第43条 本章で定める育児休業をしている期間は無給とする。

## 第10章 介護休業

（介護休業の対象者等）

- 第44条 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。）にある家族を介護する有期雇用職員にあっては、当該家族を介護するための休業（以下「介護休業」という。）をすることができる。ただし、第45条に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その契約の期間（当該契約の更新がある場合は、更新後の期間）が満了することが明らかである者を除く。
- 2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。
- (1) 配偶者
  - (2) 父母
  - (3) 子
  - (4) 配偶者の父母
  - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
  - (6) 前各号以外の家族で国立美術館が認めた者
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する有期雇用職員は、介護休業をすることができない。
- (1) 当該対象家族について、3回の介護休業をした者
  - (2) 当該対象家族について、介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2回以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）が93日に達している者
  - (3) 育児・介護休業法第12条の規定に基づく協定により、同条第2項及び育児・介護休業法施行規則第24条で定める者の範囲内であって介護休業の対象者から除外するとさ

れた者

(介護休業の申出)

第45条 介護休業を希望する有期雇用職員は、93日の範囲内で介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、申し出るものとする。

2 前項の申出は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を提出するものとする。この場合において、その事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出を求めることがある。

3 前条第1項ただし書及び第3項（第2号を除く。）の規定は、締結している契約の期間の末日を、介護休業終了予定日（第47条の規定により変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしている者が、当該契約の更新に伴い、当該更新後の契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

4 第1項の申出があった場合は、介護休業の申出をした有期雇用職員（以下「介護休業申出者」という。）に対し、介護休業の取扱いについて通知するものとする。

(申出の撤回等)

第46条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定により介護休業申出を撤回した有期雇用職員は、当該撤回にかかる対象家族について再び介護休業の申出をすることができる。

(介護休業終了予定日の変更)

第47条 介護休業申出者は、介護休業終了予定日の原則として2週間前までに申し出た場合は、介護休業終了予定日を1回に限り当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(介護休業の終了)

第48条 介護休業終了予定日（前条の規定により変更された場合は変更後の介護休業終了予定日）とされる日の前日までに次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合は、当該事情が生じた日（第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に介護休業は終了するものとする。

(1) 介護休業にかかる対象家族が死亡した場合

(2) 介護休業にかかる対象家族が介護休業申出者の対象家族でなくなった場合

(3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合

(4) 介護休業申出者が、第33条第7号若しくは第8号の規定による特別休暇を取得し、又は育児休業若しくは新たな介護休業を始めた場合

(5) 第44条第3項第3号に該当することとなった場合

2 介護休業をしている有期雇用職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。

(介護休業の給与の取扱い)

第49条 本章で定める介護休業をしている期間は無給とする。

## 第11章 育児・介護のための勤務時間の短縮等

### (勤務時間の短縮等)

第50条 有期雇用職員は、育児又は介護を必要とする場合には、次の各号に定めるいずれかの勤務時間の短縮等の措置を取ることができる。ただし、1日の所定の勤務時間が6時間以内である勤務日を除く。

(1) 次に掲げるところにより、1日の所定の勤務時間を短縮する措置

イ 満1歳（第38条の規定にかかる申出ができる場合にあっては満1歳6月、第38条の2の規定にかかる申出ができる場合にあっては満2歳。以下この項において同じ。）に達する日までの子を養育する者で育児休業をしない場合又は満1歳から満3歳に達する日までの子を養育する場合 満1歳に満たない子を養育する期間又は満1歳から満3歳に達する日までの子を養育する期間について、1日につき1時間又は2時間を短縮すること（短縮後の1日の勤務時間が5時間45分未満となる場合を除く。）

ロ 要介護状態にある対象家族を介護する場合 介護を要する期間について、1日につき1時間又は2時間を短縮すること。（短縮後の1日の勤務時間が5時間45分未満となる場合を除く。）

(2) 前号に掲げる期間について、1日の所定の勤務時間を変更することなく始業又は終業の時刻を30分又は1時間繰り上げ又は繰り下げる措置

(3) 育児又は介護を必要とする場合で、所定の勤務時間を超えて勤務をさせない措置

2 前項に掲げる介護を要する期間は、連続する3年の範囲とする。

3 第1項第1号の時間は、始業時及び終業時に30分単位で分割することができるものとする。

4 第1項の勤務時間の短縮等の承認を受ける場合には、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入し、申し出なければならない。

(勤務時間の短縮の場合の給与の取扱い)

第51条 前条第1項第1号に定めるところにより、勤務時間の短縮をした場合の短縮した時間は無給とする。

## 第12章 給与

### (給与の種類)

第52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。

(1) 基本給

(2) 諸手当

イ 通勤手当

ロ 超過勤務手当

ハ 休日出勤手当

ニ 夜勤手当

ホ 期末勤勉手当

ヘ 住居手当

(基本給)

第53条 有期雇用職員の基本給の支給単位は日給又は時間給とし、その者の学歴及び勤務評価



により別表3に掲げる号俸に応じた日給又は時間給により決定する。

(勤務1時間当たりの給与額)

第54条 有期雇用職員の第56条から第58条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、前条で決定した額とする。

ただし、期間業務職員の1時間あたりの給与は、前条により決定した日給の額を定められた1日の勤務時間数で除して得た額を基礎として算出した額とする。

(通勤手当)

第55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、次に掲げる者に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下「交通機関等」という。)を利用してその運賃又は料金(以下「運賃等」という。)を負担することを常例とする者(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である有期雇用職員以外の有期雇用職員であつて、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる者を除く。)
- (2) 通勤のため自動車その他の交通用具(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とする者(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である有期雇用職員以外の有期雇用職員であつて自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる者を除く。)
- (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする者(交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である有期雇用職員以外の有期雇用職員であつて、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。)

2 通勤手当の額は、その他必要な事項は、独立行政法人国立美術館職員給与規則(平成18年国立美術館規則第17号。以下「職員給与規則」という。)の規定を準用する。

(超過勤務手当)

第56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日の実労働の時間が7時間45分又は1週間の実労働の時間が38時間45分に達するまでは、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額を支給し、1日の実労働の時間が7時間45分を超えて又は1週間の実労働の時間が38時間45分を超えて勤務した場合には、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額に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31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、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額に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、それ以外の時間は第54条に定める勤務1時間当たりの給与額を支給する。

イ 1日の所定勤務時間が7時間45分を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は7時間45分を超えて勤務した時間

ロ 1週間について38時間45分を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は38時間45分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。）

- 2 前項各号において、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の125（その勤務が深夜において行われた場合には、100分の150）を乗じて得た額が支給されることとなる時間及び次条の規定により休日出勤手当が支給されることとなる時間を合わせた時間が、1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第54条に規定する勤務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には、100分の175）の割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

（休日出勤手当）

第57条 休日出勤手当は、第29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28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、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額に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31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27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、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の35を乗じて得た額を休日出勤手当として支給する。

（夜勤手当）

第58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、第54条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の25の割合を乗じて得た額を支給する。

（期末・勤勉手当）

第59条 期間業務職員については、職員給与規則の規定を準用し、期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

（住居手当）

第60条 期間業務職員（任用予定期間が3月未満の者を除く。）については、住居手当に相当する手当を支給することができる。

（端数の処理）

第61条 第56条、第57条及び第58条の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 この規則により計算された確定金額に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62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 前項の給与は、原則として、有期雇用職員の預貯金口座に所要金額を振込むことによって支払う。

3 基本給、超過勤務手当、休日出勤手当及び夜勤手当は、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、翌月の17日（その日が日曜日に当たるときは、15日（15日が休日に当たるときは、18日）、その日が土曜日に当たるときは、16日）に支給する。

（給与の改定）

第63条 有期雇用職員のうち、第4条第3項により契約期間を定めた者にあつては、当該契約期間中の4月1日（契約期間の初日である場合を除く。）に当該給与を改定することがある。

### 第13章 安全及び衛生

（協力義務）

第64条 有期雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、法令、規則並びに上司の指示を守り、国立美術館と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（安全・衛生教育）

第65条 有期雇用職員は、国立美術館が行う安全、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66条 有期雇用職員は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）に定めるところにより国立美術館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。

2 前項の健康診断は、医師による健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出したときは、これをもって換えることができる。

3 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、勤務時間の制限等健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

4 有期雇用職員は、正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。

（就業禁止）

第67条 有期雇用職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染性の疾病その他の疾病で、就業が禁止されるものとして法令で定めるもの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できる。

### 第14章 災害補償・社会保険

（災害補償）

第68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、労基法、労災

法及び独立行政法人国立美術館職員法定外災害補償規則の定めるところによる。

(社会保険)

第69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 表彰

(表彰)

第70条 有期雇用職員は、理事長が必要と認めた場合に表彰することができる。

## 第16章 懲戒等

(懲戒の事由)

第71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国立美術館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) 国立美術館の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で国立美術館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) 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

2 前項により懲戒に処する場合には、当該有期雇用職員に対し、あらかじめ書面又は口頭により弁明をする機会を与える。

(懲戒)

第72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 始末書を提出させ将来を戒める。
- (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 1日以上10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 3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日分の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73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74条 有期雇用職員が故意又は重大な過失により国立美術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17章 退職手当

(退職手当)

第75条 期間業務職員のうち、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（本条において「勤続期間」という。）が引き続いて6月以上ある者が退職したときは、退職手当を支給することができる。

2 前項の退職手当の額は、退職したときの日給の21日分に勤続期間に応じて定めた下表の支給率を乗じて計算した額とする。

| 勤続期間   |        | 支給率 |
|--------|--------|-----|
| 6月以上   | 1年6月未満 | 0.3 |
| 1年6月以上 | 2年6月未満 | 0.6 |
| 2年6月以上 | 3年6月未満 | 0.9 |
| 3年6月以上 | 4年6月未満 | 1.2 |
| 4年6月以上 | 5年     | 1.5 |

3 前2項に定めるもののほか、退職手当に関する事項は、独立行政法人国立美術館職員退職手当規則（平成18年3月31日国立美術館規則第20号）第2条の規定を準用するものとする。

## 第18章 高齢者雇用の特例

(高齢者雇用の特例)

第76条 特に必要と認めた場合には、第4条第4項の規定にかかわらず、満65歳に達した後の者を雇用することができる。

## 第19章 期間の定めのない雇用への転換

(期間の定めのない雇用への転換)

第77条 この規定により雇用される期間その他本法人における期間の定めのある雇用の期間を通算した期間が5年を超える者が、現に締結している契約の期間の満了する日の30日前までに期間の定めのない雇用への転換を申し出たときは、労働契約法その他の法令の定めるところにより、当該契約の期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用となる。

2 前項の規定により期間の定めのない雇用となった者については、第4条、第10条第1号、第11条、第37条第1項第3号及び第44条第1項ただし書の規定は適用しない。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日)

第78条 前条の規定により期間の定めのない雇用となった者の定年は、満65歳とし、退職の日は、定年に達した日以後の最初の3月31日とする。ただし、第76条の規定による高齢者雇用の特例により雇用される者が、期間の定めのない雇用となった場合の退職の日は、期間の

定めのない雇用となった日以後の最初の３月３１日とする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成１８年４月１日から施行する。  
(従前から在職する非常勤職員の特例)
- 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国立美術館非常勤職員として在職していた者で、その者の受ける時間給額又は日給額が、同日において受けていた時間給額又は日給額に達しないこととなる者には、その差額に相当する額を時間給又は日給として支給する。
- 3 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国立美術館非常勤職員として在職していた者の契約更新については、第１１条の規定にかかわらず、なお、従前のとおりとすることができる。

附 則 (平成１９年３月２８日 国立美術館規則第３号)

この規則は、平成１９年４月１日から施行する。

附 則 (平成２０年３月２７日 国立美術館規則第３号)

この規則は、平成２０年４月１日から施行する。

附 則 (平成２０年１２月８日 国立美術館規則第２０号)

この規則は、平成２１年１月１日から施行する。

附 則 (平成２１年２月１９日 国立美術館規則第２６号)

この規則は、平成２１年４月１日から施行する。

附 則 (平成２１年３月３０日 国立美術館規則第２９号)

この規則は、平成２１年４月１日から施行する。

附 則 (平成２２年３月３１日 国立美術館規則第７号)

この規則は、平成２２年４月１日から施行する。

附 則 (平成２２年６月２５日 国立美術館規則第１３号)

この規則は、平成２２年６月３０日から施行する。

附 則 (平成２３年３月２２日 国立美術館規則第２号)

この規則は、平成２３年４月１日から施行する。

附 則 (平成２５年３月２２日 国立美術館規則第５号)

この規則は、平成２５年４月１日から施行する。

附 則（平成２８年１１月３０日 国立美術館規則第７号）  
この規則は、平成２９年１月１日から施行する。

附 則（平成２９年９月２５日 国立美術館規則第１８号）  
この規則は、平成２９年１０月１日から施行する。

附 則（平成３０年３月２２日 国立美術館規則第２０号）  
（施行期日）

- 1 この規則は、平成３０年４月１日から施行する。  
（従前から在職する期間業務職員の契約期間及び契約の更新）
- 2 平成３０年４月１日に期間業務職員として雇用された者のうち、平成３０年３月３０日まで期間業務職員として在職していた者の契約期間及び契約の更新については、同日までの契約期間及び更新回数を通算するものとする。

附 則（平成３１年３月２２日 国立美術館規則第２号）  
この規則は、平成３１年４月１日から施行する。

附 則（令和元年６月２１日 国立美術館規則第１号）  
この規則は、令和元年６月２１日から施行する。

附 則（令和２年３月１９日 国立美術館規則第１０号）  
この規則は、令和２年４月１日から施行する。

附 則（令和４年３月２５日 国立美術館規則第２号）  
この規則は、令和４年４月１日から施行する。

附 則（令和４年９月３０日 国立美術館規則第１５号）  
この規則は、令和４年１０月１日から施行する。

附 則（令和５年５月３０日 国立美術館規則第３８号）  
この規則は、令和５年５月３０日から施行し、令和５年５月８日から適用する。ただし、別表３に掲げる号俸に応じた日給又は時間給は、令和５年６月１日から適用するものとする。

附 則（令和５年９月２６日 国立美術館規則第４０号）  
この規則は、令和５年１０月１日から施行する。

附 則（令和６年３月２１日 国立美術館規則第１２号）  
（施行期日）

- 1 この規則は、令和６年３月２１日から施行し、令和５年４月１日から適用する。ただし、第

2条第2項及び第33条第14号及び第22号の定め並びに別表3に掲げる号俸に応じた日給又は時間給は、令和6年4月1日から適用するものとする。

(雇用の上限年齢及び期間の定めのない雇用となった者の定年の経過措置)

- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの期間において、第4条第4項及び第11条第3項並びに第76条中満65歳とあるのは、同項の規定にかかわらず、次の表の第1欄に掲げる期間に応じて、第2欄の字句のとおり読み替える。

| 1. 期間                | 2. 年齢 |
|----------------------|-------|
| 令和5年4月1日～令和7年3月31日   | 満61歳  |
| 令和7年4月1日～令和9年3月31日   | 満62歳  |
| 令和9年4月1日～令和11年3月31日  | 満63歳  |
| 令和11年4月1日～令和13年3月31日 | 満64歳  |

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職後の再雇用の経過措置)

- 3 この規則の施行日の前日において、この規則による改正前の独立行政法人国立美術館有期雇用職員就業規則（平成18年3月31日国立美術館規則第33号）第79条の規定により再雇用されていた者及びこの規則の施行前に同条の規定により再雇用を申し出た者については、改正前の規定により再雇用することができる。
- 4 第77条の規定により期間の定めのない雇用となった者が、この改正の附則第2項の規定による定年退職の日の30日前までに所定の様式により再雇用を申し出たときは、当該退職した日の翌日から満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期間（3月31日までの期間に限る。）を定めて採用し、更新することができる

附 則 （令和7年3月28日 国立美術館規則第12号）

- 1 この規則は、令和7年4月1日から施行する。
- (解雇制限の経過措置)
- 2 この規則の施行日前において、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業しており、かつ、労災法に基づく保険給付の支給を現に受けている教職員であつて、施行日以降引き続き同一事由により労災法に基づく保険給付の支給を受けている者は、当該休業の状態が継続する間は、改正後の独立行政法人国立美術館有期雇用教職員就業規則第15条の規定にかかわらず、なお従前の例による。



別表第 1

(第 3 2 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<br>年次有給休暇の日数 |            |            |            |            |            |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------|
|                                                                                                     | 6 月                                  | 1 年<br>6 月 | 2 年<br>6 月 | 3 年<br>6 月 | 4 年<br>6 月 | 5 年<br>6 月 | 6 年<br>6 月<br>以上 |
| 週所定勤務日が 5 日以上の者<br>週所定勤務時間が 30 時間以上の者<br>1 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             |
| 週所定勤務時間が 30 時間未満の者<br>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                                     | 7 日                                  | 8 日        | 9 日        | 10 日       | 12 日       | 13 日       | 15 日             |
| 週所定勤務時間が 30 時間未満の者<br>週所定勤務日数が 3 日又は 1 年間の所定勤務日数が 121 日～168 日の者                                     | 5 日                                  | 6 日        | 6 日        | 7 日        | 9 日        | 10 日       | 11 日             |
| 週所定勤務時間が 30 時間未満の者<br>週所定勤務日数が 2 日又は 1 年間の所定勤務日数が 73 日～120 日の者                                      | 3 日                                  | 4 日        | 4 日        | 5 日        | 6 日        | 6 日        | 7 日              |
| 週所定勤務時間が 30 時間未満の者<br>週所定勤務日数が 1 日又は 1 年間の所定勤務日数が 48 日～72 日の者                                       | 1 日                                  | 2 日        | 2 日        | 2 日        | 3 日        | 3 日        | 3 日              |

## 別表第2

(第33条関係)

| 親族                 | 日数                                           |
|--------------------|----------------------------------------------|
| 配偶者                | 7日                                           |
| 父母                 | 7日                                           |
| 子                  | 5日                                           |
| 祖父母                | 3日（短時間勤務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（短時間勤務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（短時間勤務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（短時間勤務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（短時間勤務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（短時間勤務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                                           |

## 別表第3

(第53条関係)

| 職 種            |                | 勤務地   | 1号俸    | 2号俸    | 3号俸    | 4号俸    | 5号俸    |
|----------------|----------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 期間業務職員<br>(日給) |                | 東 京   | 10,870 | 11,210 | 11,520 | 11,810 | 12,060 |
|                |                | 大 阪   | 10,500 | 10,840 | 11,140 | 11,410 | 11,660 |
|                |                | 京 都   | 9,960  | 10,280 | 10,560 | 10,820 | 11,060 |
|                |                | 神奈川   | 10,140 | 10,460 | 10,750 | 11,020 | 11,260 |
|                |                | 石 川   | 9,330  | 9,620  | 9,890  | 10,140 | 10,350 |
| 時間雇用職員         | 事務補佐員<br>技術補佐員 | 東 京   | 1,280  | 1,330  | 1,360  | 1,400  | 1,440  |
|                |                | 大 阪   | 1,240  | 1,280  | 1,310  | 1,350  | 1,390  |
|                |                | 京 都   | 1,170  | 1,220  | 1,250  | 1,280  | 1,320  |
|                |                | 神奈川   | 1,190  | 1,240  | 1,270  | 1,310  | 1,340  |
|                |                | 石 川   | 1,100  | 1,140  | 1,170  | 1,200  | 1,240  |
|                | 技能補佐員          | 東 京   | 1,570  | 1,600  | 1,620  | 1,650  | 1,670  |
|                |                | 神奈川   | 1,470  | 1,490  | 1,520  | 1,540  | 1,560  |
|                | 研究補佐員          | 東 京   | 1,450  | 1,490  | 1,530  | 1,550  | 1,580  |
|                |                | 大 阪   | 1,410  | 1,440  | 1,480  | 1,500  | 1,530  |
|                |                | 京 都   | 1,330  | 1,370  | 1,400  | 1,420  | 1,450  |
|                |                | 神奈川   | 1,360  | 1,400  | 1,430  | 1,450  | 1,470  |
|                |                | 石 川   | 1,250  | 1,280  | 1,310  | 1,330  | 1,360  |
|                | 情報研究補佐員        | 2,050 |        |        |        |        |        |