

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所栽培管理技術員就業規則

平成20年3月31日
20規程第10号

改正 平成22年1月 1日 22規程第 6号
改正 平成23年1月28日 23規程第 6号
改正 平成27年4月 1日 27規程第16号
改正 平成28年3月 1日 28規程第 8号
改正 平成30年5月 1日 30規程第13号
改正 令和 3年4月 1日 3規程第 9号
改正 令和 4年4月 1日 4規程第 9号
改正 令和 7年4月 1日 7規程第14号
改正 令和 8年3月 1日 8規程第 6号

(目的及び効力)

第1条 この規則は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員就業規則（平成17年17規程第2号。以下「職員就業規則」という。）第2条第2項の規定に基づき、薬用植物の専門的な栽培・管理等のため、期限を限って雇用される栽培管理技術員の就業に関する事項を定めるものとする。

2 栽培管理技術員の就業に関し、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。）その他関係法令の定めるところによる。

(職員就業規則の準用)

第2条 次の各号に掲げる事項については、当該各号に掲げる職員就業規則の規定を栽培管理技術員に準用する。この場合において、同規則第24条中「特別休暇」とあるのは「有給の特別休暇」と読み替えるものとする。

- (1) 勤務心得 第3条から第12条の2まで
- (2) 勤務時間 第13条
- (3) 休憩時間 第15条
- (4) 所定の場所以外での勤務 第16条
- (5) 休日 第17条
- (6) 休日の振替 第18条
- (7) 時間外勤務及び休日勤務 第19条
- (8) 勤務時間の変更 第20条
- (9) 休暇 第24条第1号、第2号、第5号から第10号まで、第16号、第18号から第23号まで及び第26条から第29条まで
- (10) 育児休業及び部分休業 第31条
- (11) 出張 第32条及び第33条
- (12) 研修 第34条
- (13) 採用 第36条から第38条まで
- (14) 解雇 第46条から第50条の2まで
- (15) 母性健康管理 第53条から第56条まで

- (16) 安全衛生 第57条
- (17) 感染症の届出等 第58条（第2項ただし書を除く。）
- (18) 健康診断 第59条
- (19) 心理的な負担の程度を把握するための検査等 第59条の2
- (20) 災害補償 第60条
- (21) 表彰 第61条
- (22) 懲戒 第62条及び第63条
- (23) この規則により難しい場合の措置 第64条の2

（雇用期間）

- 第3条 栽培管理技術員の雇用期間は、雇用した日の属する年度の末日までの間とする。2 雇用期間の満了にあたっては、別に定める判断基準により評価し、1年を超えない範囲で雇用期間を更新することができる。
- 3 雇用期間の更新をする場合は、更新日の1か月前までに当該栽培管理技術員に通知することとする。

（無期労働契約への転換）

- 第3条の2 栽培管理技術員は、その通算契約期間が10年を超えることとなる時、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約への雇用へ転換することができる。
- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現行の有期労働契約については、現行の有期労働契約が期間満了により終了した日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6か月以上あるときは、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
- 3 第1項の規定により期間の定めのない労働契約への雇用へ転換した者の就業に関する事項は、引き続きこの規則の定めによるものとする。

（異動）

- 第3条の3 理事長は、前条の規定により期間の定めのない労働契約への雇用へ転換した栽培管理技術員に対して、業務上の必要性に応じ、配置換又は兼務を命ずることができる。
- 2 栽培管理技術員は、正当な理由がない限り、前項の命令を拒むことはできない。

（退職）

- 第4条 栽培管理技術員が次の各号の一に該当する場合は、その日を退職日として栽培管理技術員としての身分を失う。
- (1) 栽培管理技術員が退職の申出を行い、理事長の承諾があった場合
 - (2) 雇用期間が満了した場合（雇用期間が更新されたときを除く。）
 - (3) 満年齢65歳（以下「定年」という。）に達した場合であって、定年に達した日以後における最初の3月31日が到達した場合
 - (4) 死亡した場合
 - (5) 理事長が職務上、支障が生じると判断した場合
- 2 栽培管理技術員が退職を希望する場合は、1か月以上前までに理事長に退職願を

提出しなければならない。

(定年を超える雇用期間の延長)

第4条の2 前条第1項第3号の規定にかかわらず、業務の遂行上、特殊な知識、技術又は経験を必要とする職務に就かせるため、理事長が特に必要と認める者は栽培管理技術員としての身分を失うものではない。この場合における雇用期間は、毎年3月31日までの1年を超えない範囲内とする。

2 前項の雇用期間の更新をする場合は、更新日の1か月前までに当該栽培管理技術員に通知することとする。

3 第1項の規定により雇用される者には、第4条の2の規定を適用しない。

(退職手当)

第5条 退職又は解雇に際して退職手当は支給しない。

(出勤)

第6条 栽培管理技術員は、出勤後、出勤簿等に記録して出勤を表示しなければならない。

(年次有給休暇)

第7条 栽培管理技術員が、労基法第39条第1項及び第2項の規定に該当するに至ったときは、当該規定に基づく日数の有給休暇を受けることができる。

2 前項の休暇は、20日を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。

3 年次有給休暇は、1日又は1時間を単位として請求することができる。

4 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、所属の長が労働者の意見を聴取し、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、労働者が年次有給休暇を自ら請求し取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(特別休暇)

第8条 削除

(1) 削除

(2) 削除

(3) 削除

(4) 削除

(5) 削除

(6) 削除

(7) 削除

(8) 削除

2 栽培管理技術員は、次に掲げる無給の特別休暇を受けることができる。

(1) 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 回復するまでの期間

(2) 削除

(3) 削除

- (4) 削除
- (5) 栽培管理技術員の妻（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、栽培管理技術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 栽培管理技術員の妻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週間を経過するまでの間における3日の範囲内の期間
- (6) 栽培管理技術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つては、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するまでの子（妻の子を含む。）を養育する栽培管理技術員が、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 当該期間内における5日の範囲内の期間
- (7) 中学校就学の始期に達するまでの子（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。）の子を含む。以下この号及び次号において同じ。）を養育する栽培管理技術員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとしてその子の世話を行うことをいう。）、感染症による学級閉鎖、入園（入学）式及び卒園（卒業）式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。次号及び10号において同じ。）において5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間
- (8) 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する栽培管理技術員が、その子の看護（学校保健安全法施行規則（昭和33年文部省令第18号）第18条に規定する感染症にかかったその子の世話に限り、同規則第19条に規定する出席停止の期間中のものを含む。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 子1人につき一の年度において原則として連続する10日の範囲内の期間
- (9) 栽培管理技術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
- (10) 職員就業規則第27条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この号において「要介護者」という。）の介護を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては10日）の範囲内の期間

（給与の種類）

第9条 栽培管理技術員の給与の種類は、基本給、通勤手当、超過勤務手当とする。

（無期労働契約に転換した者の昇給及び降給）

第9条の2 理事長は、業務評価及び勤務日数等に基づき、栽培管理技術員の基本給について、昇給又は降給させることができる。

2 第1項に規定する昇給及び降給は、毎年4月1日に行う。ただし、理事長が必要と認める場合には、理事長が定める日に昇給又は降給させることができる。

3 昇給又は降給の実施及びその額は、財政状況等を勘案し、決定するものとする。

(基本給)

第10条 栽培管理技術員の基本給については、その者の技術経験、その者が従事する栽培管理等業務の内容等に応じて、個別に理事長が決定する。

2 前項に定める基本給の月額は、月の途中における採用及び退職等の場合は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員給与規程（平成17年17規程第5号。以下「給与規程」という。）第10条の規定を準用して日割計算により支給する。

第11条 削除

(通勤手当)

第12条 通勤手当は、給与規程第17条の規定を準用して支給する。

(超過勤務手当)

第13条 超過勤務手当は、給与規程第22条の規定を準用して支給する。

第14条 削除

第15条 削除

(給与の減額)

第16条 栽培管理技術員が定められた勤務時間を勤務しないときは、給与を減額しないことにつき理事長の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間当たりの給与の額を減額して支給する。

(給与の支給日)

第17条 基本給、通勤手当及び超過勤務手当は、給与規程第9条第1項の規定を準用して支給する。

(介護休暇者の給与)

第18条 介護休暇を取得した者に対する給与の支給については、給与規程第31条の規定を準用する。

(期間の計算)

第19条 第2条の規定により準用する職員就業規則第18条、第24条第1号、第2号、第5号から第10号まで、第16号、第18号から第23号まで、第26条、第27条、第29条、第46条、第47条、第48条、第53条及び第62条並びに第4条及び第8条において、一定日数、月数又は年数で示されているものについては、その日数、月数又は年数に休日を含むものとする。

(実施規定)

第20条 この規則の実施について必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則
この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成22年1月1日22規程第6号）
この規則は、平成22年1月1日から施行する。

附 則（平成23年1月28日23規程第6号）
この規則は、平成23年1月28日から施行する。

附 則（平成27年4月1日27規程第16号）
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月1日28規程第8号）
この規則は、平成28年3月1日から施行する。

附 則（平成30年5月1日30規程第13号）
この規則は、平成30年5月1日から施行する。

附 則（令和3年4月1日3規程第9号）
この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年4月1日4規程第9号）
この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和7年4月1日7規程第14号）
この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和8年3月1日8規程第6号）
この規則は、令和8年3月1日から施行する。