

独立行政法人国立公文書館就業規則

(平成13年4月 1日規程第1号)

最終改正 平成29年3月31日規程第2号

目次

- 第1章 総則 (第1条)
 - 第2章 服務 (第2条-第11条)
 - 第3章 勤務
 - 第1節 勤務心得 (第12条・第13条)
 - 第2節 勤務時間及び休日 (第14条-第21条)
 - 第3節 休暇 (第22条-第29条)
 - 第4節 育児休業等 (第30条・第30条の2・第30条の3)
 - 第5節 出張 (第31条)
 - 第4章 給与及び退職手当 (第32条)
 - 第5章 任免及び分限
 - 第1節 採用 (第33条-第35条)
 - 第2節 出向、配置換等 (第36条)
 - 第3節 休職 (第37条-第40条)
 - 第4節 失職等 (第41条・第42条)
 - 第5節 退職 (第43条・第44条)
 - 第6章 研修 (第45条)
 - 第7章 表彰及び懲戒等 (第46条-第50条)
 - 第8章 安全及び衛生 (第51条-第56条)
 - 第9章 女子職員の健康、安全及び福祉 (第57条-第62条)
 - 第10章 レクリエーション (第63条)
 - 第11章 災害補償 (第64条)
 - 第12章 共済 (第65条)
- 附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則 (以下「この規則」という。) は、独立行政法人国立公文書館 (以下「館」という。) に勤務する一般職に属する国家公務員であって、国立公文書館法 (平成11年法律第79号) 第11条に掲げる業務を行う者 (国家公務員法 (昭和22年法律第129号) 第81条の4第1項又は第81条の5第1項の規定により採用された職員 (以下「再任用職員」という。) を含む。以下「職員」という。) の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 職員の就業に関する取扱いについては、この規則の定める事項のほか、国家公務員法 (昭和22年法律第129号)、労働基準法 (昭和22年法律第49号) その他の関係法令等の

定めるところによる。

- 3 常時勤務することを要しない職員（再任用職員で国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）を除く。）については、この規則を適用しない。

第2章 服務

（服務の根本基準）

第2条 職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

（法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為の禁止）

第3条 職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

- 2 職員は、館に対して同盟罷業、怠業その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができない。また、このような禁止された行為を共謀し、唆し、又はあおってはならない。

（信用失墜行為の禁止）

第4条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は館の不名誉となるような行為をしてはならない。

（秘密を守る義務）

第5条 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。その職を退いた後といえども同様とする。

- 2 職員は、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公表するには、館長の許可を受けなければならない。

（職務に専念する義務）

第6条 職員は、法令等の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、館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。職員は、法令等の定める場合を除いては、職を兼ねてはならない。職員は、職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。

- 2 前項の規定は、地震、火災、水害その他重大な災害に際し、館が職員を本職以外の業務に従事させることを妨げない。

（政治的行為の禁止又は制限）

第7条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らかの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、法令等によって禁止され、又は制限されている政治的行為をしてはならない。

- 2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。
- 3 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

（私企業からの隔離）

第8条 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、

又は自ら営利企業を営んではならない。

- 2 職員は、離職後2年間は、営利企業の地位で、その離職前5年間に在職していた国の機関又は特定独立行政法人と密接な関係のあるものに就くことを承諾し又は就いてはならない。
- 3 前2項の規定は、法令等の定めるところにより、館長の許可を受けた場合には、これを適用しない。

(他の事業又は事務の関与制限)

第9条 職員は、報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、館長の許可を受けなければならない。

(職員の職務の範囲)

第10条 職員は、職員としては、法令等による職務を担当する以外の義務を負わない。

(セクシュアル・ハラスメントの防止)

第11条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

第3章 勤務

第1節 勤務心得

(出勤及び出勤簿)

第12条 職員は、定時までに出勤し、出勤後直ちに、自ら出勤簿に押印しなければならない。

(身分証明書)

第13条 職員は、常に身分証明書を携帯しなければならない。

- 2 前項の身分証明書は、保管に注意し、他人に貸与し、又は譲渡することのないようにしなければならない。

第2節 勤務時間及び休日

(1週間の勤務時間)

第14条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1日当たり7時間45分とし、1週間当たり38時間45分とする。

- 2 再任用短時間勤務職員の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、館長が定める。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第15条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、館長は、再任用短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

- 2 館長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

- 3 職員の始業及び終業の時刻は、次表のとおりとする。

区分	始業時刻	終業時刻
1	午前9時00分	午後5時30分

2	午前9時30分	午後6時00分
---	---------	---------

4 前項に規定する各職員の始業及び終業の時刻は、館長が指定する同項の表の区分の一とする。ただし、再任用短時間勤務職員については、館長は別に定めることができる。

5 前各項の規定にかかわらず、館長が職務上必要と認めるとき、又は災害その他やむを得ない事由がある場合には、勤務時間並びに始業及び終業時刻を変更することができる。

(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間)

第15条の2 出張、研修等により通常の勤務場所を離れて勤務する職員については、原則として、当該勤務を命ぜられた時間又は期間中は、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。

(早出遅出勤務)

第15条の3 館長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する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を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合は、第15条第2項の規定にかかわらず、業務の正常な運営に支障をきたす場合を除き、始業及び終業の時刻を職員が育児又は介護を行うためのものとして館長があらかじめ定めた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務(以下「早出遅出勤務」という。)を命ずるものとする。

(休憩時間)

第16条 職員の休憩時間は、午後0時15分から午後1時までとする。

2 1日の勤務時間が7時間45分を超える場合においては、その超えたときより15分を休憩時間とする。

3 館長は、業務その他の事由により必要と認めるときは、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を職員ごとに変更することができる。ただし、休憩時間は、所定の勤務時間の途中に与えるものとする。

4 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(休日)

第17条 休日は、次のとおりとする。

一 週休日

二 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

三 年末年始(12月29日から翌年1月3日までの日)

四 その他特に館長が指定する日

(勤務時間を割り振らない日の振替)

第18条 館長は、週休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日と第15条第2項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日」という。)を振替えること(以下「振替」という。)ができる。

2 振替は、勤務を命じた日を起算とする前4週間又は後8週間以内に行うものとする。

(時間外勤務等)

第19条 館長は、業務上必要と認める場合又は災害等による臨時の必要がある場合には、労基法第33条第1項又は第36条の規定するところにより、第15条第2項に規定する勤務時間以外の時間における勤務(以下「時間外勤務」という。)又は第17条に規定する休日における勤務を命ずることがある。

(深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第19条の2 館長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する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を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障をきたす場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務（以下「深夜勤務」という。）を命じてはならない。ただし、子を養育する職員の配偶者で当該子の親である者が次の各号のいずれにも該当する場合は、深夜勤務の制限を請求することができない。

- 一 深夜において就業していない者（1月について深夜における勤務が3日以下の者を含む。）
- 二 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者
- 三 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又は産後8週間以内でない者

2 館長は、3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。以下同じ。）を命じてはならない。

3 館長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する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を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合は、業務の正常な運営に支障をきたす場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務を命じてはならない。この場合において、前項の規定による請求に係る期間と重複しないようにしなければならない。

(超勤代休時間)

第19条の3 館長は、独立行政法人国立公文書館職員給与規程（平成13年規程第2号）第22条第2項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、当該月の末日の翌日から同月を起算日とする二月後の日までの期間内にある勤務日等（第20条第1項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた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、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

3 前2項に規定するもののほか、超勤代休時間の指定等に関し必要な事項は、別に定める。

(祝日等の休日の代休)

第20条 館長は、第17条第2号から第4号までに規定する休日である勤務日に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日（第19条の3第1項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日及び休日を除く。）を指定することができる。

2 代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算とする8週間後までの期間内、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日（休日を除く。）について行わなければならない。

3 館長は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定しない。

(1ヶ月単位の変形労働時間制)

第21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職員については1ヶ月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が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。

2 前項の場合において職員の勤務時間については、平成28年4月4日を起算日とする4週間単位の変形労働時間制によるものとし、休日を、あらかじめ他の日に変更することができる。

3 18歳未満の職員、妊娠中又は産後1年を経過しない女子であって変形労働時間制の適用免除を申し出た職員及び育児又は介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者に該当する者であって変形労働時間制の適用免除を申し出た職員に対しては、変形労働時間制を適用しない。

4 第1項及び第2項の実施にあたっては、割振表の作成手続き及び周知方法について定めたいえ、行わなければならない。

第3節 休暇

(休暇の種類)

第22条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

(年次休暇)

第23条 職員は、毎年4月1日から翌年3月31日まで(以下「一の年度」という。)の間において、20日(再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で館長が定める日数)の年次休暇を受けることができる。ただし、年度の途中において採用された職員(再任用短時間勤務職員を除く。)の当該年度における年次休暇の日数は、次表のとおりとする。

採用月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休暇日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

2 国等から人事交流により職員となった者の年次休暇の日数は、20日に当該年の前年における年次休暇の残日数(当該残日数が20日を超える場合にあっては、20日)を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を減じて得た日数(1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数)に5日を加えた(1月1日から3月31日までの間に職員となった者は当該年の4月1日に5日を加える)日数(それぞれ当該日の残日数の上限は40日)とする。ただし、国等が本務の併任者は本務の規則等に従う。

3 一の年度に年次休暇の未使用分が生じた場合は、20日を超えない範囲内の未使用日数(1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数)を当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

(病気休暇)

第24条 職員は、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おいて、必要最小限度の期間で、病気休暇を受けることができる。

(特別休暇)

第25条 職員は、次表左欄に掲げる事由に該当し、その勤務しないことが相当であると認められる場合において、同表右欄に掲げる期間の範囲内で、特別休暇を受けることができる。

事 由	期 間
1 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合	必要と認められる期間
2 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	必要と認められる期間
3 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う必要な検査、入院等の場合	必要と認められる期間
4 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合 (1) 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 (2) 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であつて館長が承認したものにおける活動 (3) (1)及び(2)に掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	一の年度につき5日の範囲内の期間
5 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等の場合	結婚の日の5日前から結婚の日後1月を経過するまでの期間内の連続する5日
6 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子職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
7 女子職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間（産後6週間を経過した女子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。）

<p>8 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</p>	<p>1日2回それぞれ30分以内の期間（男子職員にあっては、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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第19条の規定により同日における左欄の事由により特別休暇を承認され、又は労働基準法第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</p>
<p>9 職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。次号において同じ）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの2日の範囲内の期間</p>
<p>10 職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場合</p>	<p>5日の範囲内の期間</p>
<p>11 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、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その子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間</p>
<p>12 第26条に規定する日常生活を営むのに支障があるものの介護をする職員が、当該介護を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間</p>
<p>13 職員の次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</p>	<p>親族に応じ次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っては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間</p>
<p>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。以下この項及び次条において同じ。）</p>	<p>7日</p>
<p>父母</p>	

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	
14 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）	1日の範囲内の期間
15 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を行う場合	一の年度の7月から9月までの期間 内における、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 ただし、業務の都合により対象期間に取得できない場合は、6月から10月までの期間とする。
16 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等を行う場合	7日の範囲内の期間
17 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場合	必要と認められる期間
18 地震、水害、火災その他の災害において、職員が出勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間
19 その他前各号に掲げる場合のほか、館長が必要と認めた場合	必要と認められる期間

(介護休暇)

第26条 職員は、職員が次の各号に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合において、介護休暇を受けることができる。

- 一 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹
- 二 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子のうち、職員と同居している者

2 介護休暇の期間は、前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、最大3回までに区分した通算して6月の期間内において必要と認められる期間とする。

(休暇の単位)

第27条 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができるものとし、時間を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

2 病気休暇及び特別休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分とする。ただし、第25条第1項の表の事由9から事由11までの休暇の単位は、1日又は1時間とし、休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

3 介護休暇の単位は、1日又は1時間単位とする。ただし、1時間単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻までの4時間の範囲とする。

(休暇の請求等)

第28条 年次休暇、病気休暇又は特別休暇(第25条第1項の表の事由6及び7を除く。次条第2項及び第3項において同じ。)の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して館長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 第25条第1項の表の事由6の申出は、あらかじめ休暇簿に記入して館長に対し行わなければならない。

3 第25条第1項の表の事由7に掲げる場合に該当することとなった女子職員は、その旨を速やかに館長に届け出るものとする。

4 介護休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して館長に請求しなければならない。

5 前項の場合において、26条第2項に規定する介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2週間以上の期間について一括して請求しなければならない。

(休暇の承認)

第29条 年次休暇及び介護休暇については、その時期につき、館長の承認を受けなければならない。この場合において、館長は、業務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。

- 2 病気休暇及び特別休暇については、館長の承認を受けなければならない。
- 3 館長は、病気休暇又は特別休暇の請求について、第24条又は第25条に定める場合に該当すると認められるときは、これを承認しなければならない。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。
- 4 館長は、病気休暇、特別休暇及び介護休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

第4節 育児休業等

(育児休業、育児短時間勤務又は育児時間並びに介護時間)

第30条 職員は、館長の承認を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。

- 2 職員は、館長の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。

- 一 日曜日及び土曜日を週休日(第15条に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。)とし、週休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。

- 二 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。

- 三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。

- 四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。

- 3 育児休業及び育児短時間勤務の請求、承認、期間の延長、失効及び取消し、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)の特例並びに育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止並びに育児休業の効果並びに育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務については、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)の定めるところによる。

- 4 育児短時間勤務の承認を受けた職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)の勤務時間及び勤務時間の割振りは、第14条及び第15条の規定に関わらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、館長が定めるものとする。

- 5 育児短時間勤務職員の年次休暇の日数は、第23条の規定に関わらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数(1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数)とする。

- 一 斉一型短時間勤務職員(1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。) 20日に前項の規定に基づき定められた当該職員1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

- 二 不斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員以外のも

のをいう。) 155時間に前項の規定に基づき定められた当該職員の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

6 前項に規定するもののほか、育児短時間勤務職員の年次休暇等に関し必要な事項は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)の適用を受ける職員の例に準ずる。

7 館長は、職員が請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、別に定めるところにより、育児又は介護を必要とする場合に、次に定めるいずれかの勤務時間の短縮を承認することができる。

イ 当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(以下「育児時間」という。)

ロ 要介護者の介護をする場合、介護を要する期間について、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと(以下「介護時間」という。)

8 前項の承認は、勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとし、第25条第1項の表の事由8に掲げる特別休暇を承認されている職員については、1日につき2時間から当該休暇を承認されている時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

9 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間並びに介護時間に係る給与の取扱いについては、別に定めるところによる。

(自己啓発等休業)

第30条の2 館長は、職員としての在職期間が2年以上である職員(再任用職員を除く。この項において同じ。)が職員の自発的な大学等における修学又は国際貢献活動のための休業(以下「自己啓発等休業」という。)を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該請求をした職員の勤務成績、当該請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮した上で、大学等における修学のための休業にあつては2年(大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合は3年)、国際貢献活動のための休業にあつては3年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

2 自己啓発等休業の請求、承認、期間の延長、効果、失効及び取消し並びに国家公務員退職手当法の特例については、国家公務員の自己啓発等休業に関する法律(平成19年法律第45号)の定めるところによる。

3 自己啓発等休業に係る給与の取扱いについては、別に定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第30条の3 館長は、職員(再任用職員を除く。この項において同じ。)が外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業(以下「配偶者同行休業」という。)を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該請求をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、3年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が配偶者同行休業をすることを承認することができる。

2 配偶者同行休業の請求、承認、期間の延長、効果、失効及び取消し並びに国家公務員退職

手当法の特例については、国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成25年法律第78号）の定めるところによる。

第5節 出張

（出張）

第31条 職員は、館の業務のため、出張を命ぜられることがあるものとする。

2 前項の規定により出張を命ぜられた者には旅費を支給する。

3 第1項の出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに館長に復命書を提出しなければならない。

第4章 給与及び退職手当

（給与及び退職手当）

第32条 職員の給与は、別に定めるところによる。

2 職員の退職手当の取扱いについては、国家公務員退職手当法の定めるところによる。

第5章 任免及び分限

第1節 採用

（任命）

第33条 職員の任命は、館長が決定する。

（提出書類）

第34条 新たに職員（再任用職員を除く。）になった者は、次の各号に記載された書類を提出しなければならない。ただし、採用申し込みの際に既に提出した書類及び国等から人事交流により職員となった者に係る書類（第4号を除く。）については、この限りではない。

- 一 履歴書
- 二 住民票記載事項証明書
- 三 健康診断書
- 四 扶養親族届
- 五 誓約書
- 六 身元保証書
- 七 その他人事管理上必要な書類

2 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更又は異動があったときは、その都度速やかに届け出なければならない。前項ただし書の場合においてもこれらの事項について変更があったときは、同様とする。

（試用期間）

第35条 新たに採用された職員（再任用職員を除く。）については、採用の日から6月の試用期間を設ける。

2 前項による試用期間中に職員として不適格と認められた者は、免職されることがある。

3 前項の場合において、14日を超えて引き続き試用された試用期間中の職員を免職しようとするときは、館長は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 出向、配置換等

(出向、配置換又は併任)

第36条 職員は、業務上の都合により、出向、配置換又は併任を命ぜられることがある。

第3節 休職

(休職)

第37条 職員が、次の各号の一に該当するときは、その意に反して、休職を命ぜられることがあるものとする。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要するとき。
 - 二 刑事事件に関して起訴されたとき。
 - 三 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
 - 四 前各号のほか特別の事情により休職にすることが適当であるとき。
- 2 職員を休職にするときには、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。ただし、職員から同意書の提出があったときにはこの限りでない。

(休職期間)

第38条 前条第1号の休職期間は休養を要する程度に応じ、第3号及び第4号の休職期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、館長が定めるものとする。ただし、館長が必要と認めたときは、休職にした日から引き続き3年を超えない範囲内において、その期間を延長することができる。

- 2 前条第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

(休職者の身分)

第39条 休職者は、職員としての身分は保有するが、職務に従事しない。

(復職)

第40条 第37条第1項第1号から第4号までに掲げる休職の事由が消滅した場合においては、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、すみやかにその職員を復職させるものとする。

- 2 休職の期間が満了した場合においては、当該職員は当然復職するものとする。

第4節 失職等

(失職)

第41条 職員は、次の各号の一に該当するときは、当然失職するものとする。

- 一 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
- 二 禁錮刑以上の刑に処せられたとき。
- 三 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。

(降任及び免職)

第42条 館長は、職員が次の各号の一に該当するときは、その意に反して降任又は免職することができるものとする。

- 一 職員としての能力を著しく欠くとき。

- 二 精神又は身体に著しい障害があるため、勤務に耐えられないと認められるとき。
 - 三 定員の減少又は組織の改廃により過員又は廃職を生じたとき。
- 2 前項各号に掲げる事由により職員を免職にするときには、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。

第5節 退職

(退職)

第43条 職員が次の各号の一に該当する場合は、退職するものとする。

- 一 本人が死亡したとき。
 - 二 辞職を届け出て承認されたとき、又は届出後2週間が経過したとき。
 - 三 任期を定めた場合において、その任期が満了したとき。
 - 四 年齢満60歳に達した日以後における最初の3月31日が到来したとき。ただし、守衛の業務に従事する者は、満63歳に達した日以後における最初の3月31日が到来したとき。
- 2 前項第四号の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により館の業務運営に著しい支障が生じると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。
- 3 館長は、前項の期限又はこの項の規程により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。

(辞職手続)

第44条 職員は、前条第2号の辞職を希望するときは、2週間前に館長に届け出なければならない。

第6章 研修

(研修)

第45条 職員は、館が行う業務上必要な研修を受けなければならない。

第7章 表彰及び懲戒等

(表彰)

第46条 館長は、館の業務に関し、特に功績があり、又は他の模範とするに足ると認められる職員に対して表彰するものとする。

(懲戒)

第47条 館長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、次条に定める懲戒処分を行うことができるものとする。

- 一 国家公務員法、国家公務員倫理法その他の法令又は館の諸規程に違反したとき。
- 二 職務上の義務の履行を怠り、又は業務の遂行及び運営を阻害するような行為があつた

とき。

三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない行為があったとき。

2 前項各号に掲げる事由により職員を懲戒処分にするときには、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。

(懲戒処分)

第48条 前条の懲戒理由に該当する場合には、その軽重に従い、それぞれ次に定める懲戒処分を行う。

一 戒告 始末書を徴し、将来を戒める。

二 減給 情状により、1年以内の期間、俸給の月額額の5分の1以内に相当する額を減給する。

三 停職 1年以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合には、当該期間中の給与は支給しない。

四 懲戒免職 予告しないで免職する。

(訓告等)

第49条 前条に規定する処分のほか、服務を厳正にし、規律を保持するため必要があるときは、職員に対し訓告又は嚴重注意（以下「訓告等」という。）を行う。

2 訓告等に関し必要な事項は、別に定める。

(損害賠償)

第50条 館長は、職員が故意又は重大な過失により館に損害を与えたときは、当該職員に対して前二条の規定による懲戒又は訓告等を行うほか、情状によりその損害の全部又は一部を賠償させることがあるものとする。

第8章 安全及び衛生

(安全及び衛生の心得)

第51条 職員は、安全及び衛生に関する法令及び独立行政法人国立公文書館安全衛生規則の定めるところにより、職場の安全及び衛生に努めなければならない。

(災害防止)

第52条 職員は、災害の予防に万全を期し、次の事項を守らなければならない。

一 館内で許可なく火気の使用をしないこと。

二 許可された場所以外で喫煙しないこと。

三 火気を使用したときは、確実に残火を始末すること。

(非常時の処置)

第53条 職員は、火災その他非常災害を発見し、又はその危険があることを知ったときは、臨機の処置をとるとともに館長に報告し、その被害を最小限に止めるように努めなければならない。

(伝染病の届出)

第54条 職員は、自己又は同居者若しく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、直ちに館長に届け出なければならない。

(健康診断)

第55条 職員は、館が毎年定期的又は随時に行う健康診断を受けなければならない。

- 2 館長は、前条の健康診断の結果等に基づき必要があると認められる場合その他保健衛生上必要があると認められる場合には、その職員に必要な措置を取らなければならない。
- 3 館長は、職員が請求した場合には、総合的な健康診査を受けるために勤務しないことを承認しなければならない。
- 4 前項の規定により勤務しないことを承認することができる時間は、1日の範囲内で館長が必要と認める時間とする。ただし、特別の事情があると館長が認める場合においては、館長が必要と認める日数の範囲内で必要と認める時間とする。

(就業禁止)

第56条 館長は、次に各号の一に該当する者については、その就業を禁止しなければならない。ただし、第1号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

- 一 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者
- 二 精神障害のために、現に自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼすおそれのある者
- 三 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく憎悪するおそれのあるものにかかった者
- 四 前各号に準ずる疾病で、就業することが不相当と認められる者

2 館長は、前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、医師等の意見を聴かなければならない。

3 第1項の就業禁止の命令を受けた期間については、出勤したものとみなす。

第9章 女子職員の健康、安全及び福祉

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第57条 館長は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求した場合には、その者を生理日に勤務させてはならない。

(妊産婦である女性職員等の就業制限)

第58条 館長は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）職員を妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(妊産婦である女性職員等の時間外勤務の制限)

第59条 館長は、妊産婦である女子職員が請求した場合には、第15条第2項に規定する勤務時間以外の勤務をさせてはならない。

(妊産婦である女性職員の健康診査)

第60条 館長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者が母子保健法（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勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である女性職員の業務軽減)

第61条 館長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務等に就かせなければならない。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第62条 館長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、その者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は、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で勤務しないことを承認しなけれ

ばならない。

第10章 レクリエーション

第63条 館長は、勤務時間内においてレクリエーション行事を実施する場合には、職員が当該行事に参加するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

- 2 前項の規定により館長が勤務しないことを承認することができる時間数は、レクリエーション行事に参加する職員1人に対して、年度を通じて16時間以内とする。
- 3 館長は、第1項の規定により勤務しないことを承認した場合には、その旨を当該職員に通知するとともに、出勤簿にレクリエーション行事に参加したために勤務しなかった旨及び時間数を記入するものとする。

第11章 災害補償

(災害補償)

第64条 職員の業務上の災害若しくは通勤による災害の補償については、国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）の定めるところによる。

第12章 共済

(共済)

第65条 職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の共済については、国家公務員等共済組合法（昭和33年法律第128号）及び国家公務員等共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成14年3月28日規程第5号）（抄）

(施行期日)

- 1 この規程は、平成14年4月1日から施行する。ただし、次の各項の規定は、制定の日から施行する。

附 則（平成16年3月23日規程第5号）

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年3月23日規程第4号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年7月31日規程第5号）

この規則は、平成19年8月1日から施行する。

附 則（平成21年3月18日規程第3号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成21年11月30日規程第18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3月30日規程第1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18日規程第4号）
この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成26年10月15日規程第2号）
この規則は、平成26年10月15日から施行する。

附 則（平成27年4月1日規程第4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4月1日規程第8号）
この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月31日規程第2号）
この規則は、平成29年4月1日から施行する。