

○独立行政法人国立特別支援教育総合研究所非常勤職員就業規程

〔平成18年4月1日
制 定〕
平成19年3月30日改正
平成19年8月20日改正
平成20年6月23日改正
平成21年4月1日改正
平成22年4月1日改正
平成22年6月30日改正
平成24年8月1日改正
平成25年8月1日改正
平成26年9月1日改正
平成27年4月1日改正
平成30年1月1日改正

(趣旨)

第1条 この規程は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所就業規則（平成18年4月1日制定。以下「就業規則」という。）第3条第2項の規定に基づき、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所（以下「研究所」という。）と期間の定めのある雇用契約を締結した職員（独立行政法人国立特別支援教育総合研究所継続雇用職員の就業に関する規程（平成18年4月1日制定）及び独立行政法人国立特別支援教育総合研究所任期付職員の就業等に関する規程（平成20年4月1日制定）に基づき採用された職員を除く。以下「非常勤職員」という。）の就業に関して必要な事項を定めるものとする。

(法令との関係)

第2条 この規程及びその他別段の定めがある場合のほか、非常勤職員の就業に関する事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

第3条 研究所及び非常勤職員は、それぞれの立場でこの規程を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

(非常勤職員の定義)

第4条 この規程における非常勤職員とは、1週間当たりの所定の勤務時間が30時間以内で雇用され

る者をいう。

(非常勤職員の職名)

第5条 非常勤職員の職名は、次に掲げるところによるものとする。ただし、これにより難い特別な事情のあるものについては、その都度理事長が定める。

職名	対象職員	備考 常勤職員として勤務した場合適用される俸給表
事務補佐員	事務を補佐する職員	一般職俸給表
技能補佐員	技能に関する職務を補佐する職員	※注)
研究補佐員	研究に関する職務を補佐する職員	研究職俸給表
医師	非常勤医師	※注)
非常勤看護師	非常勤看護師	医療・技術職俸給表(二)
客員研究員	特定の研究に従事する職員	研究職俸給表
研究支援員	外部資金による研究を支援する職員	別に定める基準による。
業務コーディネーター	特定の事務に従事する職員	別に定める基準による。

注) 技能補佐員及び医師に適用する俸給表は「一般職の職員の給与に関する法律」(昭和25年法律第95号)第6条に規定される俸給表のうち、技能補佐員については「行政職俸給表(二)」を、医師については「医療職俸給表(一)」を準用する。

(雇用契約期間)

第6条 非常勤職員の雇用契約期間は、採用日の属する1事業年度内とする。ただし、業務上の必要がある場合には、当該雇用に係る予算の状況、勤務成績、心身の状態及び事業の運営の都合等に応じ、雇用契約を更新することができるものとする。なお、研究所において通算して雇用された期間(雇用形態及び職種にかかわらず、研究所に採用された日以降の雇用された期間を通算した期間をいい、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第1項に規定する通算契約期間に同法第18条第2項により算入しないこととされる期間は算入しない。以下「通算雇用期間」という。)が5年を超えて更新することはない。

2 研究所は、非常勤職員の雇用契約(雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るもの)に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該雇用契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をするものとする。

(契約の更新)

第7条 前条の規定にかかわらず、理事長が特段の事情があると認めるときは、通算雇用期間を超えて契約を更新することができる。

(採用)

第8条 非常勤職員の採用は、選考により行うものとする。ただし、特別な事由があると理事長が認めた場合は、この限りでない。

(提出書類)

第9条 非常勤職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を理事長に提出しなければならない。

- 一 誓約書
- 二 履歴書
- 三 学歴及び資格に関する証明書
- 四 住民票記載事項の証明書
- 五 扶養親族等に関する書類
- 六 健康診断書
- 七 その他理事長が必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに書面でこれを理事長に届け出なければならない。

(試用期間)

第10条 新たに非常勤職員として採用した者については、採用の日から1カ月を試用期間とする。ただし、理事長が必要と認めるときは、当該期間を短縮、若しくは1カ月を限度として延長し、又は設けないことがある。

2 理事長は、試用期間中において、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研究所に引き続き雇用しておくことが適当でない判断した場合には、非常勤職員を解雇することができる。また、試用期間満了時に本採用を拒否することができる。

3 試用期間は、在職年月数に通算する。

(労働条件の明示)

第11条 理事長は、非常勤職員の採用に際しては、採用する者に対し、次に掲げる事項を記載した文書を交付して労働条件を明示するものとする。

- 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る業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項（賞与及び昇格の有無を含む。）
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 研修に関する事項
- 八 災害補償に関する事項
- 九 表彰及び制裁に関する事項

(勤務成績の評定)

第12条 理事長は必要に応じ、非常勤職員の勤務成績について評定を行い、その結果に応じた措置を講じることがある。

(勤務場所の移動等)

第13条 理事長は、業務上の必要に基づき、勤務場所の移動、配置換を非常勤職員に対して命ずることがある。

2 非常勤職員は、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。

(退職)

第14条 非常勤職員は、次の各号の一に該当するときは退職とし、非常勤職員としての身分を失う。

- 一 退職を願い出て理事長から承認されたとき。
- 二 雇用期間が満了したとき。
- 三 死亡したとき。
- 四 解雇されたとき。

(自己都合による退職手続)

第15条 非常勤職員は、自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに、書面をもって理事長に申し出なければならない。

2 非常勤職員は、退職を申し出た後においても、退職するまでは、引き続き勤務しなければならない。

(当然解雇)

第16条 理事長は、非常勤職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、当然解雇する。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 禁固以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- 三 第52条の規定により準用する就業規程第68条から第70条の規定により懲戒解雇された場合

(普通解雇)

第17条 理事長は、非常勤職員が次の各号の一に該当するときは解雇することができる。

- 一 勤務成績又は業務効率が著しく不良で、改善の見込みがない場合
- 二 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがない場合
- 三 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに耐えない場合

四 試用期間中又は試用期間満了時までには非常勤職員として不適格であると認められたとき。

五 前各号に定めることその他、職務の遂行に必要な適格性を欠くとき。

六 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により組織の縮小・転換又は廃職を行う必要が生じ、他の職務への配置換を行うことが困難な場合

(解雇の制限)

第18条 第16条及び前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当するときは、その期間は解雇しない。ただし、労基法第81条の規定による打切補償を支払う場合(第2号に該当するときを除く。)、又は天災事変その他やむを得ない事由(労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。)のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

一 第29条第1項第4号の規定により取得する休暇の間及びその後30日

二 女性非常勤職員が第29条第2項第1号及び第2号の規定により取得する休暇の間及びその後30日

(解雇の予告)

第19条 第16条及び第17条の規定により非常勤職員を解雇しようとする場合には、次に掲げる場合を除き、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払わなければならない。

一 天災事変その他やむを得ない事由(労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。)のために事業の継続が不可能となった場合

二 職員の責に帰すべき事由(労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。)に基づいて解雇する場合

三 試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合

(退職時等の証明)

第20条 理事長は、非常勤職員が退職又は解雇された場合において、当該職員から請求を受けた場合は証明書を交付しなければならない。

2 証明書の交付に係ることについては、就業規則第22条の規定を準用する。

(服務)

第21条 非常勤職員の服務に関しては、就業規則第29条から第41条の規定を準用する。

(勤務時間)

第22条 非常勤職員の勤務時間は、当該職員ごとに理事長が定め、その者に適当な方法をもって通知するものとする。

(休日)

第23条 研究所の所定の休日は、次の各号に定める日とする。

- 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)に定める休日
 - 四 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
 - 五 その他理事長が別に定める日
 - 六 雇用契約書等に定める勤務日以外の日(前各号に掲げる日を除く。)
- 2 前項各号に定める休日のうち、第1号をもって法定休日とする。
- 3 別段の定めにより、第1項の日に替えて、他の日を休日とすることがある。

(所定の勤務時間外勤務及び休日の勤務)

第24条 理事長は、次の各号に掲げるところにより、所定の勤務時間を超え、又は前条の所定の休日に勤務を命じることができる。

- 一 労基法第36条第1項の規定による協定を締結したときには、当該協定の定め
- 二 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署長に対して所定の手続をしたときは、その規定の定め

(休日の振替)

第25条 理事長は、第23条に定める所定の休日に勤務を命じる場合は、当該休日(以下「勤務命令日」という。)をその属する1週間(1週間は、土曜日から金曜日までとする。以下同じ。)の期間内の所定の勤務日に、事前に振り替えることができる。

- 2 理事長は、勤務命令日における勤務時間は、6時間を超えないようにしなければならない。

(代休)

第26条 所定の休日に非常勤職員に勤務を命じた場合において、前条による事前の休日の振替が困難であり、かつ、代休を希望したときは、当該職員は代休を取得することができる。

- 2 第1項による代休は、無給とする。

(休暇)

第27条 非常勤職員の休暇は、年次休暇及び年次休暇以外の休暇とする。

(年次休暇)

第28条 年次休暇を与える非常勤職員の要件及びその日数は、それぞれ次の各号に定めるとおりとする。

- 一 1週間の勤務日が5日以上とされている非常勤職員、1週間の勤務日が4日以下とされ、かつ1週間の勤務時間が29時間以上である者及び週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が217日以上である者が、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤

した場合 次の1年間において10日

- 二 前号に掲げる非常勤職員が、雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を越えることとなる日（以下「6月経過日」という。）から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれの1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる6月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる日数を加算した日数（当該日数が20日を越える場合は、20日）

6月経過日から起算した継続勤務年数	日 数
1 年	1 日
2 年	2 日
3 年	4 日
4 年	6 日
5 年	8 日
6年以上	10 日

- 三 1週間の勤務日が4日以下とされている非常勤職員（1週間の勤務時間が29時間以上である者を除く。以下この号において同じ。）及び週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が48日以上216日以下である者が、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤し、又は雇用の日から1年6月以上継続勤務し6月経過日から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれ次の1年間において、1週間の勤務日が4日以下とされている者にあつては次の表の左欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている者にあつては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる雇用の日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数

1週間の勤務日の日数	1年間の勤務日の日数	雇用の日から起算した継続勤務期間						
		6月	1年 6月	2年 6月	3年 6月	4年 6月	5年 6月	6年 6月以上
4 日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3 日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	7日	9日	10日	11日
2 日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1 日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 理事長は、非常勤職員から年次休暇の請求があつた場合においては、当該職員の請求する時季にこ

れを付与しなければならない。ただし、当該職員が請求する時季に年次休暇を付与することが、事業の運営に支障があると認める場合には、他の時季にこれを付与することができるものとする。

- 3 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）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。この場合において、年次休暇の残日数に1日未満の端数があるときは、その端数が半日未満の場合はこれを半日に切り上げ、半日以上1日未満の場合はこれを1日に切り上げた日数とする。
- 4 前項の規定により繰り越された年次休暇がある非常勤職員から年次休暇の請求があった場合は、原則として、繰り越された年次休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。
- 5 年次休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、労基法第38条の2に定める研究所の職員の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）に定めるところにより、年次休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、時間単位で年次休暇を取得できる。
- 6 1時間を単位として与えられた年次休暇を日に換算する場合には、当該年次休暇を与えられた非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間（1時間未満の端数があるときはこれを切り上げた時間）をもって1日とする。ただし、勤務日によって所定勤務時間が異なる場合には、1年間における1日平均所定勤務時間数（1時間未満の端数があるときはこれを切り上げた時間）とする。

（年次休暇以外の休暇）

第29条 理事長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員（第4号に掲げる場合にあっては、最初の3日の勤務に限って有給とし、第5号に掲げる休暇にあっては6月以上の雇用契約予定期間が定められている職員又は継続勤務しているものに限る。）に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

- 一 非常勤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 非常勤職員が裁判員、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 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極めて困難であると認められる場合 必要と認められる期間
 - 四 地震、水害、火災その他の災害時において、非常勤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 非常勤職員が業務上の負傷又は疾病（通勤による場合も含む。）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（ただし、最初の3日間を除き無給とする。）
 - 六 非常勤職員の親族（常勤職員の例による）が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、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 常勤職員の例による
- 2 理事長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員（第4号及び第5号に掲げる場合にあっては、

1 週間の勤務日が週 3 日以上とされている非常勤職員に限り、第 8 号に掲げる場合にあっては 6 月以上継続勤務している職員（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 年間の勤務日が 4 7 日以下であるものを除く。）に対して当該各号に定める期間の無給の休暇を与えるものとする。ただし、第 4 号に掲げる場合にあっては、労使協定を締結するものとする。

一 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、1 4 週間）以内に出産する予定である女性の非常勤職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

二 女性の非常勤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の非常勤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非常勤職員が、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 3 0 分以内の期間（男性の非常勤職員にあっては、その子の当該職員以外の親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。）を付与され、又は労基法第 6 7 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 3 0 分から当該付与又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を越えない期間）

四 小学校修学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する非常勤職員が、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必要なものとして予防接種又は健康診断を受けさせることを行うことをいう。）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 3 1 日までをいう。第 8 号において同じ。）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、1 0 日）の範囲内の期間

五 次に掲げる者（ロ及びハに掲げる者にあっては、非常勤職員と同居（非常勤職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。）しているものに限る。）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（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他要介護者の介護及び要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話を行う非常勤職員が、当該世話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 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、1 0 日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、勤務日 1 日当たりの勤務時間に 5（要介護者が 2 人以上の場合にあっては、1 0）を乗じて得た数の時間）の範囲内の期間

イ 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。以下この号において同じ。）、父母、子及び配偶者の父母

ロ 祖父母、孫及び兄弟姉妹

ハ 非常勤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非常勤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（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）

六 女性の非常勤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

七 非常勤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

八 非常勤職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（第6号に掲げる場合を除く。）1週間の勤務日が5日とされている職員にあっては一の年度において10日の範囲内の期間

また、1週間の勤務日が4日以下とされている職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる日数の範囲内の期間とする。

1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日
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
日数	7日	5日	3日	1日

3 前2項の休暇（前項第1号及び第2号の休暇を除く。）については、常勤職員の例に準じて理事長の承認を受けなければならない。

（休暇の請求等の手続）

第30条 非常勤職員の休暇の請求等の手続については、常勤職員の例に準ずるほか、理事長が別に定める。

（妊産婦である女性非常勤職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限）

第31条 理事長は、妊産婦である女性非常勤職員が請求した場合は、第24条の規定にかかわらず、同条に規定する所定の勤務時間を超え、又は所定の休日若しくは午後10時から翌日午前5時までの間における勤務をさせてはならない。

（妊産婦である女性非常勤職員の保健指導等）

第32条 理事長は、妊産婦である女性非常勤職員が請求した場合は、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の期間を勤務させてはならない。

(妊産婦である女性非常勤職員の業務軽減等)

第33条 理事長は、妊産婦である女性非常勤職員が請求した場合は、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

2 理事長は、妊娠中の女性非常勤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、当該職員が適宜勤務しないことを認めなければならない。

(妊娠中の女性非常勤職員の通勤緩和)

第34条 理事長は、妊娠中の女性非常勤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させてはならない。

2 前項の期間に係る給与の取扱いは、第38条で定める。

(育児時間)

第35条 理事長は、生後満1年に達しない子を養育する女性非常勤職員から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

(育児休業等)

第36条 非常勤職員の育児休業、介護休業等に関しては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所非常勤職員育児休業及び介護休業等規程（平成18年4月1日制定。以下「非常勤育児休業等規程」という。）の定めるところによる。

(給与)

第37条 非常勤職員の給与は、勤務1時間あたりの給与（以下「時間給」という。）とし、その額については、その者を常勤の職員として採用した場合に受けることになる、第5条に掲げる表に示す職名別に適用される俸給表による俸給月額を基礎とし、次の各号に定める算式によって算出される額（1円未満の端数切り捨て）とする。

一 医師を除く各職名の非常勤職員

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{俸給月額に対する地域手当}) \times 12}{52 \times 38.75}$$

二 医師

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{俸給月額に対する地域手当}) \times 12}{52 \times 30}$$

2 前項に定める、その者に適用されることとなる俸給月額の決定については、常勤職員の例による

3 理事長は、当該雇用に係る予算の範囲や、採用が困難である場合、その他特別の事情があると認める場合には、前項の規定によらずに時間給を決定することができる。

(給与の減額)

第38条 非常勤職員が定められた勤務時間内において勤務しないとき（その勤務しない時間が第28条及び第29条に規定する休暇として付与又は承認された場合を除く。）は、前条に規定する勤務1時間当たりの給与額を当該給与から減じて得た額を支給することとする。この場合において、1円未満の端数が生じた場合の取扱いは、常勤職員の例による。

2 非常勤育児休業等規程第19条及び第19条の2による部分休業を取得した場合は、前項の規定により給与を減額する。

(超過勤務手当)

第39条 非常勤職員が所定の勤務時間を超えて勤務した場合、休日に勤務した場合及び午後10時から翌日午前5時までの間（以下「深夜時間帯」という。）に勤務した場合には、超過勤務手当を支給する。

2 超過勤務1時間当たりの額は、非常勤職員の給与の額に次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合を乗じて得た額とする。

一 所定の勤務時間を超えて、7時間45分に達するまでの時間 100分の100（深夜時間帯に勤務した場合 100分の125）

二 第23条第1項第6号に規定する休日（以下「第6号休日」という。）に勤務した時間のうち7時間45分に達するまでの時間 100分の100（深夜時間帯に勤務した場合 100分の125）

三 前2号に掲げる勤務以外に勤務した時間 100分の125（深夜時間帯に勤務した場合 100分の150）

四 休日（第6号休日を除く。）に勤務した時間 100分の135（深夜時間帯に勤務した場合 100分の160）

3 前項各号の超過勤務1時間当たりの額に、一の給与期間における区分ごとの時間数を乗じて得た額の合計額を超過勤務手当の月額とする。

(通勤手当)

第40条 1月以上の期間を定めて採用された非常勤職員のうち、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、常勤職員の例に準じて、通勤手当を支給することができる。

(給与の支給日)

第41条 非常勤職員の日給又は時間給、超過勤務手当及び通勤手当は、その月の月額的全額を当該月の翌月17日に支給する。ただし、支給定日が日曜日に当たるときは、支給定日の前々日（その日が休日に当たるときは、支給定日の翌日）に、支給定日が土曜日に当たるときは、支給定日の前日に支給する。

(給与の支払)

第42条 非常勤職員の給与の支払いについては、常勤の職員の例に準ずる。

(給与額等の検討)

第43条 理事長は、非常勤職員の給与の額又は割合の改訂について、常勤職員の給与の額又は割合の改訂を参酌して行う。ただし、雇用契約の始期に提示した給与の額又は割合を当該雇用契約期間中に改訂することは行わない。

(出張)

第44条 非常勤職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた非常勤職員は、出張を終了したときは、速やかに理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第45条 非常勤職員の旅費に関しては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所旅費規程（平成13年4月2日制定）の定めるところによる。

(研修)

第46条 研修は、非常勤職員に現在就いている職又は将来就くことが予想される職の職務と責任の遂行に必要な知識、技能等を修得させ、その他その遂行に必要な能力、資質等を向上させることを目的とする。

2 理事長は、非常勤職員に対して、研修を受けさせることができる。

3 非常勤職員は、理事長から研修を受けるよう指示された場合に、特段の事由がない限り、指示された研修を受けなければならない。

(執務を離れての研修)

第47条 理事長は、必要と認めるときは、非常勤職員に日常の執務を離れて専ら研修を受けることを命ずることができる。

2 前項に規定する執務を離れての研修を受ける非常勤職員は、当該研修の実施に当たる機関が定める研修の効果的実施のために必要と認められる規律その他の定めに従わなければならない。

3 前2項に規定する執務を離れての研修の実施に関し必要な基準は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員の研修に関する規程（平成18年4月1日制定）に定める。

(安全衛生)

第48条 非常勤職員の安全衛生の確保及び快適な職場環境の形成に関する事項については、職員就業規則第58条から第64条を準用し、その定めによるほか、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令の定めるところによる。

(災害補償)

第49条 この条及びその他別段の定めがある場合のほか、非常勤職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合の補償については、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）、その他の関係法令及び独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員法定外災害補償規程（平成18年4月1日制定）の定めるところによる。

(社会保険等)

第50条 非常勤職員の社会保険等については、雇用保険法（昭和49年法律116号）、健康保険法（大正11年法律第70号）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の定めるところによるものとする。

(表彰)

第51条 研究所は、非常勤職員で勤務成績が良好である者、特に多大な功績があった者等について、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所表彰規程（平成13年4月2日制定）に定めるところにより表彰する。

(懲戒)

第52条 非常勤職員の懲戒に関する事項は、就業規則第68条から第70条の規定を準用する。

(訓告等)

第53条 非常勤職員の訓告等に関する事項は、就業規則第71条の規定を準用する。

(損害賠償)

第54条 非常勤職員の損害賠償に関する事項は、就業規則第72条の規定を準用する。

(職務発明)

第55条 非常勤職員の職務発明に関する事項は、就業規則第73条の規定を準用する。

(補則)

第56条 この規程の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年8月20日から施行する。

附 則

第29条第1項第2号中「裁判員」については、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4月1日から施行する。

附 則

この規程は、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6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年8月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年8月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年9月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行する。