

公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構就業規則

制 定 平成17年 3月14日

最終改正 令和 7年 4月 1日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定により、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律、その他就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。

2 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、労基法及びその他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、第4条の規定に基づき機構に採用された職員に適用する。ただし、非常勤職員及び嘱託職員の就業に関し必要な事項については、別に定める。

(規則の遵守)

第3条 機構及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 採用

(採用)

第4条 職員の採用は、選考によるものとする。

(提出書類)

第5条 職員に採用された者は、次の各号に定める書類を速やかに理事長に提出しなければならない。

一 自筆履歴書（写真貼付）

二 住民票記載事項の証明書（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）に定める個人番号が記載されていないものに限る。）

三 健康診断書

四 前職者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証

五 個人番号カードの写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして番号法施行規則で定めた書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は、原本を提示するものとする。）

六 その他機構が必要と認める書類

- 2 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面でこれを届け出なければならない。

(試用期間)

第6条 新たに職員に採用した者については、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、機構が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に職員として又は試用期間満了の際、引き続き職員として勤務させることが不適格と理事長が認めたときは、解雇することがある。ただし、採用後14日を経過した者についての解雇は、第23条の定める手続きによって行う。

- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 機構は、職員の採用に際しては、採用しようとする者に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 時間外労働及び休日労働に関する事項
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

第3章 昇任及び降任

(昇任)

第8条 職員の昇任は選考による。

- 2 前項の選考は、職員の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第9条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任することができる。

- 一 勤務実績が不良な場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
- 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合

(不服申立)

第10条 意に反して降任された職員は、理事長に対して不服申立をすることができる。

- 2 前項に規定する不服申立は、人事異動通知書を受領した日の翌日から起算して60日以内に行わなければならない。降任となった日の翌日から起算して1年を経過したときは、行うことができない。

第4章 異動

(異動)

第11条 機構は、業務上必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

2 前項の異動を命ぜられた者は、正当な理由なく、これを拒むことはできない。

3 異動には、職務の変更の他、関係機関、法人、会社への出向・転籍を含むものとする。ただし、転籍の場合は、本人の同意に基づくものとする。

第5章 休職

(休職)

第12条 職員が次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

二 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場合

三 機構の職員のまま出向を命ぜられた場合

四 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

五 前各号に掲げるもののほか、休職させることが適当と認められる場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職期間)

第13条 前条第1項第1号、第2号及び第5号に掲げる事由による休職の期間は、2年を超えない範囲内で理事長が定める。この場合において、休職の期間が2年に満たないときは、初めに休職した日から引き続き2年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

2 前条第1項第3号の休職の期間は、機構が必要と認めた期間とする。

3 前条第1項第4号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

(休職の手続)

第14条 機構は、第12条第1項第1号、3号、4号及び5号に掲げる事由により職員を休職にするときは、事由を記載した人事異動通知書を交付して行うものとする。ただし、職員の同意があった場合は、この限りでない。

(不服申立)

第15条 第10条の規定は、意に反して休職されたときに準用する。

(休職中の身分)

第16条 休職になった職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(休職期間中の勤続年数)

第17条 休職期間中の年数は、これを勤続年数に通算しない。ただし、機構が必要と認めた場合は、勤続年数に算入することがある。

(復職)

第18条 休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認められる場合には、復職させるものとする。この場合において、第12条第1項第1号の休職については、医師の診断書等により、休職の事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させるものとする。

2 休職の期間が満了したときは、復職するものとする。

3 前2項の場合、原則として休職前の業務に復帰させる。ただし、心身の条件その他を考慮し、他の業務に就かせることがある。

第6章 定年及び退職

(定年等)

第19条 職員の定年は、満65歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

2 定年に達した者でも、機構が必要と認める場合は、本人の能力、成績及び健康状態などを考慮の上、再雇用することができる。

(再雇用)

第19条の2 機構は、前条の規定による退職者が希望し、かつ第23条第1項及び第2項のいずれの事由にも該当しない場合は、再雇用することができる。

2 職員の再雇用に関し必要な事項は、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構職員再雇用規程に定める。

(退職)

第20条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとし、職員としての身分を失う。

一 定年に達したとき。

二 自己の都合により退職を願い出て理事長から承認された場合

三 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了した場合

四 第13条第1項に規定する最長の休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しない場合

五 死亡した場合

2 職員が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金及び退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(自己都合による退職)

第21条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職予定日の30日前までに、理事長に文書をもって願い出て、その承認を得なければならない。

2 職員は、退職を願い出た後も、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。

(退職後の義務)

第22条 退職した者は、その在職中に行った職務に対する債務を免れない。

2 退職した者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

第7章 解雇

(解雇)

第23条 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。ただし、第61条第1項第6号の事由に該当すると認められた場合は、同条の定めるところによる。

- 一 試用期間中の者について職員として不適格と認められる場合
- 二 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
- 三 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、職員の減員等が必要となった場合
- 四 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと認められた場合
- 五 職員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合
- 六 その他前各号に準ずるやむを得ない事情がある場合

2 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。

- 一 成年被後見人又は被補佐人となった場合
- 二 禁固以上の刑に処せられた場合

3 前2項の規定により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30日分の平均賃金を解雇予告手当として支給してこれを行う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第61条第1項第6号に定める懲戒解雇をする場合は、この限りでない。

(不服申立)

第24条 第10条の規定は、意に反して解雇されたときに準用する。

(解雇制限)

第25条 第23条第1項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。

- 一 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
- 二 第44条第1項第7号又は第8号の規定により就業しない期間及びその後30日間

第8章 服務規律

(服 務)

第26条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、上司の業務上の指示命令に従い、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第27条 職員は、次の各号に定める事項を守らなければならない。

- 一 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
- 二 許可なく職務以外の目的で機構の施設、物品等を使用しないこと。
- 三 機構の金品を私用に供し、他より不当に金品を借用し、又は職務に関連して自己の利益を図り、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。
- 四 酒気を帯びて就業するなど、職員としてふさわしくない行為をしないこと。
- 五 職務上知り得た情報を漏らさないこと。
- 六 理事長の許可なく他の法人等の業務に従事しないこと。
- 七 その他機構の内外を問わず、機構の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。

(ハラスメント等の禁止)

第28条 職員は、ハラスメント等が就労環境を悪化させ、他の者の名誉や尊厳を著しく傷つける行為であることを認識し、これを行ってはならず、またその防止に努めなければならない。

(苦情処理)

第29条 機構は職員からの就業に関する苦情を受け付け、これを迅速かつ公正に処理するために、適切な措置を講ずるものとする。

(個人情報保護)

第30条 職員は、機構及び会員大学等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

- 2 職員は、機構又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが関わった機構及び会員大学等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(個人情報・個人番号の取扱い)

第30条の2 職員は、個人情報（個人番号を含む。以下同じ。）を取扱うにあたっては、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。これに違反したときは、この規則に定める懲戒の対象となる。

- 一 不正な手段で個人情報を取得・収集しないこと。
- 二 業務に関係のない個人情報を取得・収集しないこと。
- 三 業務に関して知り得た個人情報の内容をみだりに他に知らせてはならないこと。
退職後においても同様とする。
- 四 業務の必要の範囲を超えて個人情報が含まれる書類又は電子データ等を複写又は複製してはならないこと。
- 五 個人番号及び個人番号を含む個人情報については、業務の必要の範囲を超えてデータベースを作成してはならないこと。
- 六 アクセス制限のある個人情報には、権限の範囲を超えてアクセスしてはならないこと。
- 七 個人情報を漏えい、滅失及び毀損した場合、又はその兆候を把握した場合には、

個人情報に係る管理責任者に速やかに報告し、その指示に従うこと。

八 個人情報が含まれる書類又は電子データ等は、業務の必要の範囲を超えて保管してはならず、業務に必要なくなった場合には、速やかに、廃棄処分とすること。

九 異動又は退職に際し、自らが管理していた個人情報が含まれる書類又は電子データを速やかに返却しなければならないこと。

2 前項各号のほか、職員の個人情報の取扱いに関する事項は、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構特定個人情報等取扱規程に定める。

(公益通報者の保護)

第31条 機構は、職員から組織的又は個人的な法令違反等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

(始業及び終業時刻の記録)

第32条 職員は、始業及び終業時に自ら勤怠管理システムにログインし、始業及び終業の時刻を打刻して記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第33条 職員が、遅刻、早退、欠勤又は勤務時間中に私用外出するときは、事前に理事長に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出て承認を得なければならない。

2 傷病のため欠勤が引き続き7日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第9章 勤務時間及び休憩

(勤務時間及び休憩時間)

第34条 所定勤務時間は、1週間については40時間とする。

2 1日の勤務時間は8時間とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業・終業の時刻	休 憩 時 間
始業 午前 8時30分 終業 午後 5時15分	午後0時15分から午後1時00分まで

(時間外勤務及び休日労働等)

第35条 機構は、業務の都合上必要がある場合は、第34条第1項及び第38条第1項の規定にかかわらず、労基法第36条に規定する手続きを経て時間外勤務、深夜勤

務又は休日勤務を命じることがある。

- 2 前項の勤務を命ぜられた職員は、正当な理由なく、これを拒むことはできない。
- 3 妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員から請求があった場合は、時間外勤務、午後10時から午前5時までの間における勤務（以下「深夜勤務」という。）又は休日勤務を命じないものとする。
- 4 3歳に満たない子を養育する職員から時間外勤務の制限を申し出た場合には、時間外勤務を命じないものとする。
- 5 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は傷病のための介護を要する家族を介護する職員（以下「育児又は介護を行う職員」という。）が時間外勤務の限度時間の短縮を申し出た場合には、1か月に24時間、1年間に150時間を超えて時間外勤務を命じないものとする。
- 6 育児又は介護を行う職員から請求があった場合には、深夜勤務を命じないものとする。

（時間外勤務の休憩）

第36条 前条第1項の規定により時間外勤務を命ぜられた時間が、所定の勤務時間を通じて1日につき8時間を超えるとときは、1時間の休憩時間（所定の勤務時間中に置く休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置くものとする。

（災害時の勤務）

第37条 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合には、時間外又は休日に勤務を命ずる場合がある。

第10章 休日

（休日）

第38条 休日は、次の各号に定める日とする。

- 一 日曜日（法定休日とする。）
- 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 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日）
- 五 前各号に掲げるほか、機構が指定する日

（休日の振替え）

第39条 休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を休日に変更し、又は当該勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

（監督者又は管理的地位にある者の適用除外）

第40条 勤務時間、休憩及び休日に関する規定は、監督又は管理の地位にある者については、原則としてこれを適用しない。

第 1 1 章 休暇

(休暇の種類)

第 4 1 条 機構が定める有給休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第 4 2 条 年次有給休暇は、一の年（1 月 1 日から 1 2 月 3 1 日までの一暦年）ごとに所定労働日の 8 割以上出勤した職員に対し、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

一 次号に掲げる職員以外の者 20 日

二 当該年の途中において新たに職員となった者 別表 1 の日数欄に掲げる日数

2 職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時季を指定して理事長に請求するものとする。ただし、機構の事業の正常な運営に支障があるときは、職員の指定した時季を変更することがある。

3 第 1 項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、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（以下「育児・介護休業法」という。）に基づく育児・介護休業期間及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。

4 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。

(病気休暇)

第 4 3 条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病による療養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における休暇とし、その期間は最小限度と認める範囲内とする。ただし、次に掲げる場合を除く病気休暇の期間は連続して 90 日を超えることはできない。

一 第 2 項及び第 3 項に該当する場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

2 女性職員から生理日における勤務が著しく困難であるとして請求があった場合には、病気休暇として取り扱う。

3 職員が不妊治療を行うため入院又は通院する場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、一の年において 10 日以内の範囲内の期間を病気休暇として取り扱う。

(特別休暇)

第 4 4 条 職員が次の各号に掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合には、当該各号に掲げる期間について、特別休暇を取得することができる。

一 職員が選挙権その他公民権として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 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，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 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のために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日前から当該結婚の日後1月を経過するまでの期間内における連続する5日の範囲内の期間
- 四 妊娠中及び産後1年を経過しない職員から保健指導又は健康診断を受けるための時間の確保についての申し出があり，勤務しないことを承認された場合 妊娠23週までは4週間に1回，妊娠24週から35週までは2週間に1回，妊娠36週以後出産までは1週間に1回（ただし，医師又は助産師が異なる指示をした場合には，その指示された回数），当該出産後1年以内で，医師又は助産師の指示するところにより受診するとき，それぞれ1日の範囲内で必要と認められる時間
- 五 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があり，勤務しないことを承認された場合 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内でそれぞれ必要な時間
- 六 妊娠中の職員の業務が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認められ，適宜休息し，又は補食するために必要な時間，勤務しないことを承認された場合 勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまでの連続する時間又は勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し，又は補食するために必要と認められる時間
- 七 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職員が申し出た場合 出産の日まで申し出た期間
- 八 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。）
- 九 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，託児所への送迎等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（ただし，当該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は，当該職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間）
- 十 職員の配偶者（届出をしないが事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下次号において同じ。）が出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき 当該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期間内における2日の範囲内の期間
- 十一 職員の配偶者が出産する場合でその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は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（配偶者の子を含む。次号において同じ。）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とき 当該期間内における5日の範囲内の期間
- 十二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が，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をを行う又は疾病の予防を図るためその子に予防接種若しくは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を申

し出した場合 一の年において5日（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

十三 公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構職員の育児休業及び介護休業等に関する規程（以下「育児・介護休業規程」という。）第21条第1項に規定する対象家族の介護その他の世話を行う職員が、当該世話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 一の年において5日（その要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日以内の範囲内の期間

十四 職員の親族（別表2の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他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 親族に応じ同表の日数欄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

十五 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。）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日の範囲内の期間

十六 職員が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 一の年の7月から10月までの期間における休日を除いて、原則として連続する3日の範囲内の期間

十七 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、勤務しないことが相当であると認められるとき 原則として連続する7日の範囲内の期間

イ 職員の住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき

ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができない場合

十八 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 必要と認められる期間

十九 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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 必要と認められる期間

二十 勤務時間内に総合的な健康審査等を受けることを承認された場合 2日の範囲内で必要と認められる時間

2 前項第3号、第14号及び第17号は、期間中に休日がある場合は、これらの日数は休暇の日数に含まれる者とする。

（有給休暇の請求手続）

第45条 職員は、年次有給休暇を取得使用とするときは、所定の休暇簿（以下「休暇簿」という。）により、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、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、事後において請求することができる。

- 2 職員は、病気休暇又は特別休暇（前条第7号、第8号及び第12号の休暇を除く。以下この条において同じ。）の承認を受けようとするときは、休暇簿により、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、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、事後において請求することができる。
- 3 前項の場合において、1週間を超える病気休暇のときは医師の診断書を特別休暇のときは理事長が必要と認める書類を提出しなければならない。
- 4 1月を超える病気休暇の後出勤しようとするときは、医師の就業可能と認める診断書又は証明書を提出しなければならない。
- 5 前条第7号及び第12号の申出は、休暇簿により、あらかじめ行わなければならない。ただし、第12号の申出にあつては事後に申し出ることができる。
- 6 前条第8号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに届け出るものとする。

（有給休暇の単位）

第46条 年次有給休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。

- 2 病気休暇及び特別休暇（第44条第10号から第13号までを除く。）の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分とする。
- 3 特別休暇（第44条第10号から第13号までに限る。）の単位は、必要に応じて1日又は1時間とする。

（代替休暇）

第46条の2 職員は、一の給与期間において、所定の勤務時間以外の時間に60時間を超えて勤務したとき（以下当該期間に係る月を「60時間超過月」という。）は、その60時間を超えて勤務した時間（以下「60時間超過時間」という。）について、労基法第37条第3項に定める職員代表との書面による協定により、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第23条の2に規定する手当の支給に代わる措置として、代替休暇を取得することができる。

- 2 代替休暇の単位は、始業時刻から休憩時間の開始時刻までの前半日若しくは休憩時間の終了時刻から終業時刻までの後半日（以下これらを総称して「半日」という。）又は1日とする。
- 3 代替休暇は、次の各号により算出した時間数の合計が、代替休暇を取得しようとする半日又は1日に相当する時間となる場合に限り代替休暇を取得することができる。ただし、算出した時間数の合計が半日又は1日に相当する時間未満の場合であっても、当該代替休暇を取得しようとする日に、年次有給休暇を取得し、当該有給年次休暇の時間数と算出した時間の合計数が、半日又は1日に相当する時間となる場合は、この限りではない。
 - 一 60時間超過時間（次号及び第3号に掲げる時間を除く。）当該時間に該当する時間数に100分の25を乗じて得た時間数
 - 二 育児短時間勤務職員が7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間当該時間

に該当する60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数

三 60時間超過時間のうち、休日（法定休日を除く。）に勤務した時間当該時間に該当する時間数に100分の15を乗じて得た時間数

- 4 代替休暇を取得できる期間は、60時間超過月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間（以下「対象期間」という。）とする。
- 5 職員は、代替休暇を取得する場合には、当該60時間超過月の末日の翌日から5日以内に、休暇簿により届け出なければならない。ただし、職員から対象期間内に申出があり、機構が承認した場合には、代替休暇を取得することができる。
- 6 前項の届け出をする場合には、備考欄に60時間超過時間数等を記入しなければならない。

（育児休業等）

- 第47条 職員は、その3歳に満たない子の養育を必要とするときは、機構に申し出るにより育児休業をし、又は勤務時間を変更（以下「育児休業等」という。）し勤務することができる。
- 2 育児休業に関し必要な事項は、育児・介護休業規程の定めるところによる。

（介護休業等）

- 第48条 職員の家族で、傷病等のため介護を要する者がいるときは、機構に申し出るにより介護休業をし、又は勤務時間を変更（以下「介護休業」という。）し勤務することができる。
- 2 介護休業等に関し必要な事項は、育児・介護休業規程の定めるところによる。

第12章 給与

（給与）

- 第49条 職員の給与に関する事項は、職員給与規程に定める。

（退職手当）

- 第50条 職員の退職手当に関する事項は、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構職員退職手当規程に定める。

第13章 安全衛生及び災害補償

（遵守義務）

- 第51条 機構は、職員の安全及び衛生並びに健康の保持増進のための措置を講ずるものとする。
- 2 職員は、安全衛生に関する法令及び法人の指示を守り、機構と協力して労働災害の防止に努めるとともに、特に安全、防災に関し、次の事項を守らなければならない。
 - 一 機構が自衛消防隊を組織する場合は、必ず加入すること
 - 二 消火栓、消火器等の機器並びに資材の設置場所及びその取扱方法を熟知しておくこと

三 ガス、電気、危険物、有害物質等の取扱いは、所定の方法に従い特に慎重に行うこと

四 通路、階段、非常口及び消火設備のある場所に物品等を置かないこと

五 前各号のほか、安全、防災に関する管理者の指示に従うこと

(非常災害等の措置)

第52条 職員は、災害その他非常災害の発生する危険を予知し、又は異常を発見したときは、直ちに関係責任者に通報し、臨機の措置をとらなければならない。

2 職員は、火災その他非常災害が発生した場合は、互いに協力してその被害を最小限にとどめるよう努力しなければならない。

(衛生に関する心得)

第53条 職員は、健康の保持向上に努め、衛生管理者その他の関係者の指示に従い、法人が行う健康に関する施策の推進に協力し、かつ指示を励行しなければならない。

(健康診断)

第54条 職員は労働安全衛生法により機構が定期的に行う健康診断を受けなければならない。

2 前項の健康診断の結果必要と認めるときは、勤務時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(長時間勤務者に対する面接指導)

第54条の2 機構は、職員の勤務時間の状況を把握する。

2 長時間の勤務により疲労の蓄積が認められる職員に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、勤務時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(安全衛生教育)

第55条 職員に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合は、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

(就業禁止等)

第56条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者、又は疾病のため他人に害を及ぼすおそれのある者、その他医師が就業不相当と認めた者は、就業させない。

2 職員は、同居の家族又は同居人が他人に伝染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いのある場合には、直ちに理事長に届け出て、必要な指示を受けなければならない。

(業務上の災害補償)

第57条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

(通勤途上災害)

第57条の2 職員が通勤途上において災害を被ったときは、前条に準じて災害補償を行う。

(休業補償)

第57条の3 職員が業務上または通勤途上において負傷し、若しくは疾病にかかり療養のため休業したときは、最初の3日間については、通常の給与の100分の100に相当する額の休業補償を行う。

第14章 研修

(研修)

第58条 機構は、職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な研修を行う。

2 職員は、機構から研修を受講するよう指示された場合には、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。

第15章 表彰及び懲戒

(表彰)

第59条 職員が次の各号に該当する場合には、表彰する。

- 一 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となる場合
- 二 機構の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合
- 三 その他理事長が必要と認めた場合

(懲戒の事由)

第60条 職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒にすることができる。

- 一 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- 二 正当な理由なしに遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- 三 故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- 五 機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 六 素行不良で機構の秩序又は風紀を乱した場合
- 七 重大な経歴詐称をした場合
- 八 ハラスメントに該当する行為があった場合
- 九 その他この規則及び機構の諸規程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

(懲戒の種類)

第61条 懲戒の種類及び内容は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。
 - 二 減給 始末書を提出させるほか、労基法第91条に規定する額を上限として給与を減額する。
 - 三 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。
 - 四 停職 2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。
 - 五 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日以上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。
 - 六 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。
- 2 職員の懲戒の取扱いについては、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構職員懲戒規程に定める。

(訓告等)

第62条 前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、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63条 職員が故意又は重大な過失により法人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15章 出張等

(出張)

第64条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

2 職員は、出張を終えたときには、速やかに上司に報告しなければならない。

(旅費)

第65条 前条の出張を命ぜられた職員の旅費に関する事項は、公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構旅費規程に定める。

第9章 雑則

(規則の改廃)

第66条 この規則の改廃は、職員の過半数を代表する者の意見を聴いた上で、理事会の決議を経て行うものとする。

(規則の解釈等)

第67条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事会の意見を聴いて決定する。

附 則

- 1 この規則は、平成17年3月14日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年6月11日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（以下「整備法」という。）第106条第1項に定める公益法人の設立の登記の日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

別表 1 (第 4 2 条関係)

在 職 期 間	日 数
1 月に達するまでの期間	2 日
1 月を超え 2 月に達するまでの期間	3 日
2 月を超え 3 月に達するまでの期間	5 日
3 月を超え 4 月に達するまでの期間	7 日
4 月を超え 5 月に達するまでの期間	8 日
5 月を超え 6 月に達するまでの期間	1 0 日
6 月を超え 7 月に達するまでの期間	1 2 日
7 月を超え 8 月に達するまでの期間	1 3 日
8 月を超え 9 月に達するまでの期間	1 5 日
9 月を超え 1 0 月に達するまでの期間	1 7 日
1 0 月を超え 1 1 月に達するまでの期間	1 8 日
1 1 月を超え 1 2 月に達するまでの期間	2 0 日

別表 2（第 4 4 条関係）

親 族	日 数
配偶者，父母	7 日
子（養子を含む）	5 日
祖父母	3 日（職員が代襲相続し，かつ，祭具等の継承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，祭具等の継承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	1 日