

独立行政法人情報処理推進機構嘱託就業規則

制定 令和2年3月23日 2019 総第 652 号

(平成16年1月5日 2003 情総第 37 号の全部改正)

最終改正 令和7年10月9日 2025 情経企第 333 号 一部改正

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人情報処理推進機構（以下「機構」という。）の嘱託の就業に関する事項を定めることを目的とする。

第2章 雇 用

(嘱託の雇用及び雇用期間)

第2条 理事長は、機構の業務のため必要があると認めた場合は、試験又は選考により適格と認めた者を嘱託として雇用することができる。

2 嘱託の雇用期間は、1年以内とする。

3 前項の雇用期間は、事業方針、勤務成績、勤務態度等を総合的に勘案の上、理事長が必要と認める場合は、更新することができる。

4 嘱託の有期雇用下における終期及び無期雇用下における定年は、満65歳に達した日の属する事業年度の末日とする。

5 第4項の規定にかかわらず、事業方針、勤務成績、勤務態度等を総合的に勘案の上、理事長が特に必要と認める場合は、満70歳に達した日の属する事業年度の末日まで雇用することができる。

(雇用の区分と規定の適用)

第3条 嘱託は、その従事する業務等により常勤嘱託と非常勤嘱託とに区分する。

2 この規則における規定のうち、常勤嘱託又は非常勤嘱託にのみ適用する規定については、対象となる嘱託を明示する。特に明示が無い場合は、嘱託全員に適用するものとする。

(嘱託の提出書類)

第4条 第2条の規定により嘱託として雇用された者は、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。

- 一 履歴書
- 二 本人の住所等を証明する書類
- 三 その他人事管理上必要として指示された書類

(労働条件の明示)

- 第5条 理事長は、雇用する嘱託に対して、雇用期間、賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、休暇、退職に関する事項、その他の労働条件を記載した労働条件通知書を交付して労働条件を明示するものとする。
- 2 理事長は、労働条件の変更が業務上特に必要であると認める場合は、労働条件変更通知書を交付して明示するものとする。

第3章 勤 務

第1節 勤務心得

(服務規律)

- 第6条 嘱託は、この規則を遵守し、機構の公共的使命を自覚するとともに責任を重んじ、衿持を保持して誠実に自己の職務に精励しなければならない。
- 2 嘱託は、その職務を遂行するについて、法令及び諸規程を遵守するとともに、相互に人格を尊重し、上司の指示命令に従い、相互に協力してその職務を全うしなければならない。
- 3 監督的地位にある嘱託は、所属する職員等を常に指導統率するとともに、率先して職務を遂行しなければならない。
- 4 嘱託は、出張その他人事上の異動を命ぜられた場合は、これに従わなければならない。
- 5 嘱託は、業務上必要な場合は、機構の調査事項について協力しなければならない。
- 6 機構は、必要に応じて嘱託の入退場の際又は機構内において嘱託の所持品を検査することができる。この場合、嘱託はこれに応じなければならない。検査の結果、所持品が不正であると認められた場合は、保管又は没収することができる。
- 7 この規則に違反した嘱託に対して懲戒規程（令和4年3月30日2021情総第658号）の定めるところにより懲戒処分を行うことがある。また、当該嘱託の上司に対しても監督責任を問うことがある。

(禁止行為)

- 第7条 嘱託は、機構の信用を傷つけ、又はその名誉を汚すような行為をしてはならない。
- 2 嘱託は、その職務に関して知得した秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後といえども同様とする。
- 3 嘱託は、理事長の許可を受けないで他の業務についてはならない。
- 4 嘱託は、機構の秩序及び職場規律を乱すような行為をしてはならない。
- 5 嘱託は、その職務に関連して他より金銭又は物品の贈与等を受けること等、職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。
- 6 嘱託は、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、育児又は介護に関するハラスメント等により、就業環境を害するような行為をしてはならない。

- 7 嘱託は、正当な理由なく、遅刻、早退、離席、欠勤を繰り返す等、許可なく職場を離れ、又は他の者の業務を妨げるなど、職場の風紀・秩序を乱してはならない。
- 8 嘱託は、機構の許可なく、業務に関係ない私物を機構の施設に持ち込んで서는ならない。
- 9 嘱託は、業務以外の目的で機構の施設、機器、備品、情報等を毀損し、偽造、改ざん、無断で使用、又は持ち出してはならない。
- 10 嘱託は、許可なく機構の施設内において集会、演説、貼紙、文書配布、募金、署名活動等、業務に関係のない活動をしてはならない。
- 11 嘱託は、所定の届事項、報告を怠る、偽る、不実の記載、書類の改ざんを行うなど、業務の円滑な遂行を妨げ、又は損害を及ぼす可能性のある行為をしてはならない。
- 12 嘱託は、反社会的勢力に該当し、又は反社会的勢力であることを知りながら、反社会的勢力との間で便宜供与・取引等に関与をしてはならない。
- 13 嘱託は、その他、前各項に準ずるような行為をしてはならない。

（身上異動の届出）

第8条 嘱託は、次の事項に変更があった場合は、機構のコンピュータネットワークシステム上に調製する各種の申請・届出等をするシステム（以下「申請システム」という。）により、速やかに人事部長に届け出なければならない。

- 一 氏名
- 二 現住所
- 三 資格

- 2 嘱託が死亡した場合は、当該嘱託を直接に指揮監督する権限を有する部長等の職にある者（以下「所属長」という。）は、その年月日及び原因を速やかに人事部長に届け出るものとする。

第2節 勤務時間、休憩及び休日

（勤務時間及び休憩時間）

第9条 嘱託の勤務時間及び休憩時間は、次のとおりとする。

- （1）勤務時間 9時30分から18時15分まで
- （2）休憩時間 12時30分から13時30分まで

- 2 理事長は、業務上必要があると認めた場合は、勤務時間数の範囲内において始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間を変更することができる。
- 3 第1項に抛り難い場合は、個別に労働条件通知書で定めるものとする。
- 4 第2項に規定するもののほか、必要な事項については別に定める。

（休日）

第10条 休日は、次のとおりとする。

- 一 日曜日及び土曜日
 - 二 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第3条に規定する休日
 - 三 年末年始（12月29日から1月3日まで）
 - 四 その他特に理事長が指定する日
- 2 前項の休日は、機構の都合により理事長が定める他の日に振り替えることができる。
この場合において、振り替えられた休日の勤務は、平日どおりとし、次条の休日勤務の規定は、これを適用しない。
- 3 機構の休日のうち、労働基準法（昭和22年4月7日法律49号）第35条第1項に定める法定休日は土曜日とする。

第3節 時間外勤務及び休日勤務

（時間外勤務及び休日勤務）

- 第11条 所属長は、機構の業務上必要があると認めた場合は、嘱託に第9条に定める勤務時間を超えて勤務させ、又は前条第1項に定める休日に勤務させることができる。
- 2 所属長は、前項の規定により休日に嘱託を勤務させた場合において、当該休日を事前に指定することで他の日に振り替えることができる。
- 3 嘱託は前項に規定する振替休日を受けようとするときは、申請システムにより、振替休日を受けようとする期日の前日までに所属長に申請し、承認を受けなければならない。
- 4 嘱託は、第1項の休日勤務を行い、第2項の休日を振り替えできない場合において、当該休日勤務が4時間以上である場合は半日、所定労働時間の全部を勤務した場合は1日の代休を受けることができる。
- 5 嘱託は前項に規定する代休を受けようとするときは、申請システムにより、代休を受けようとする期日の前日までに所属長に申請し、承認を受けなければならない。

（宿日直勤務）

- 第12条 理事長は、機構の業務上必要があると認めた場合は、労働基準監督署の許可を得て、宿日直勤務を行わせるものとする。
- 2 前項に規定するもののほか、宿日直勤務に関する事項については、別に定める。

（妊産婦嘱託の時間外勤務等の制限）

- 第13条 所属長は、妊娠中の嘱託及び産後1年を経過しない嘱託（以下「妊産婦嘱託」という。）から請求があった場合には、第11条第1項の規定にかかわらず、時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

（育児又は介護を行う嘱託の深夜勤務の制限）

- 第14条 人事部長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある嘱託から当該子を養育

するために請求があった場合には、深夜勤務（午後１０時から翌日の午前５時までの間における勤務をいう。以下同じ。）をさせてはならない。

- 2 人事部長は、日常生活を営むのに支障がある者（以下この条、次条及び第２８条の２において「要介護者」という。）を介護する嘱託から当該要介護者を介護するために請求があった場合には、深夜勤務をさせてはならない。
- 3 前２項に規定するもののほか、必要な事項については別に定める。

（育児又は介護を行う嘱託の時間外勤務の制限）

第１５条 人事部長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある嘱託から当該子を養育するために請求があった場合には、制限時間（１月について２４時間、１年について１５０時間をいう。以下同じ。）を超えて時間外勤務をさせてはならない。

- 2 人事部長は、要介護者を介護する嘱託から当該要介護者を介護するために請求があった場合には、制限時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。
- 3 前２項に規定するもののほか、必要な事項については別に定める。

（勤務時間の変更）

第１５条の２ 災害その他やむを得ない事由がある場合には、人事部長は勤務時間を変更することができる。

第４節 出勤及び欠勤等

（出勤及び退勤）

第１６条 嘱託は、始業時刻前に出勤し、機構のコンピュータネットワークシステム上に調製する出退勤状況を管理するシステム（以下「管理システム」という。）を用い出勤時刻を記録のうえ、業務に就かなければならない。

- 2 嘱託は、管理システムを用い退勤時刻を記録しなければならない。

（在宅勤務）

第１６条の２ 所属長は、嘱託に対し、在宅勤務をさせることがある。

- 2 前項に規定するもののほか、在宅勤務に関する事項については、別に定める。

（直行等）

第１７条 嘱託は、職場外の場所に直行し勤務する場合、又は職場外の場所から退勤する場合は、申請システムにより、あらかじめ所属長の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ承認を受けることができない場合は、事後速やかに申請システムにより承認を受けなければならない。

(遅刻、早退及び欠勤)

第18条 嘱託は、次の各号の一に該当する場合は、申請システムにより、速やかに所属長に届け出なければならない。この場合において、所属長は、確認のために必要な書類（交通機関の遅延証明書等）の提出を求めることができる。

一 遅刻しようとする場合又は遅刻した場合

二 早退しようとする場合

2 嘱託は、病気又は負傷その他やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、あらかじめ所属長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届けることが困難な場合は、事後速やかに届け出なければならない。

3 前項の届出を怠った者については、無断欠勤として取り扱うものとする。

4 業務上の事由又は公民としての権利の行使及び業務の遂行若しくは、災害、交通事故その他やむを得ない事由により遅刻、早退又は欠勤した場合は、遅刻、早退、又は欠勤として取り扱わないことができる。

5 遅刻、早退又は欠勤した場合において、第1項及び第2項の規定による届出のあった場合に限り、第20条及び第21条に定める年次休暇の範囲内で、その遅刻、早退又は欠勤した嘱託の希望により、有給休暇に振り替えることができる。

(病気欠勤)

第19条 嘱託は、前条第2項に定める欠勤事由のうち、業務に起因しない病気又は負傷により欠勤するときは、医師の診断書等を添付し、機構に届け出なければならない。

2 前項の届出があった場合は、結核性疾患を除く傷病にあつては6月、結核性疾患にあつては1年の範囲内で、病気欠勤として取り扱うことができる。ただし、有期の雇用期間を定めている場合は、雇用期間の満了日までとする。

3 嘱託は、病気欠勤中は療養に専念しなければならない。

4 病気欠勤の期間の末日の翌勤務日から起算して出勤日（1日を通じて第9条第1項の勤務時間又は個別で定めた就労予定日のすべてを勤務した日）の日数が20日に満たないで同一の又は類似の事由により再び病気欠勤を始めた場合は、直前の病気欠勤の期間（この項の規定により連続しているものとみなされる期間を含む。）と再度の病気欠勤の期間は連続しているものとみなす。

第5節 休 暇

(常勤嘱託の年次休暇)

第20条 常勤嘱託は毎年20日の有給休暇（以下本条及び次条において「年次休暇」という。）を受けることができる。ただし、常勤嘱託が採用され、又は第31条第1項の規定により復職した場合（機構が特に認めた場合を除く。）の年の年次休暇は、その採用又は復職の月に応じて次のとおりとする。

採用又は復職 の月（月）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
休暇日数（日）	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

- 2 常勤嘱託は、年次休暇を1時間単位で取得することができる。この場合において、1時間単位で取得することができる日数は1暦年において5日以内とし、1日分の年次休暇に相当する時間数は8時間とする。
- 3 常勤嘱託は、機構が認めたときは、年次休暇を半日単位で取得することができる。
- 4 第1項の規定により1の年に当該常勤嘱託が受けることができる年次休暇の日数のうちその年に受けなかった日数があるときは、その受けなかった日数のうち20日の範囲内の日数を翌年に限って繰り越すことができる。
- 5 常勤嘱託が前4項に規定する年次休暇を受けようとするときは、年次休暇を受けようとする期日の前日又は期間の初日の前日までに、申請システムにより、所属長に届け出なければならない。この場合において、所属長は、業務に支障があると認めた場合は、その期日又は期間を変更させることができる。
- 6 年次休暇を年10日以上付与される常勤嘱託は、付与された1年間に5日以上年次休暇を取得しなければならない。これに満たない場合は、所属長は年次休暇の取得予定を面談にて確認し、必ず最低5日の自主的な取得を求める。常勤嘱託がこれに応じない場合は、所属長は時期指定した上で、強制的に年次休暇を取らせるものとする。なお、ここでの取得とは1日又は半日の取得単位に限るものとする。

（非常勤嘱託の年次休暇）

第21条 非常勤嘱託は、機構に雇用された日から起算して、次表の区分の期間を継続して勤務して、機構の定める所定労働日数の8割以上を出勤したときは、次表の区分毎に定められた日数の年次休暇を受けることができる。

週あたり 労働時間	週あたり 労働日	1年間の 労働日数	雇用した日から起算した区分と休暇日数						
			6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 非常勤嘱託は、年次休暇を1時間単位で取得することができる。この場合において、

1 時間単位で取得することができる日数は1 暦年において5 日以内とし、1 日分の年次休暇に相当する時間数は8 時間とする。

- 3 非常勤嘱託は、機構が認めたときは、年次休暇を半日単位で取得することができる。
- 4 年次休暇は、20 日を限度としてその年次休暇が付与された日を起算日とする1 年間の翌1 年間に限り繰り越すことができる。
- 5 非常勤嘱託が前4 項に規定する年次休暇を受けようとするときは、年次休暇を受けようとする期日の前日又は期間の初日の前日までに、申請システムにより、所属長に届け出なければならない。この場合において、所属長は、業務に支障があると認めた場合は、その期日又は期間を変更させることができる。
- 6 年次休暇を年10 日以上付与される非常勤嘱託は、付与された1 年間に5 日以上年次休暇を取得しなければならない。これに満たない場合は、所属長は年次休暇の取得予定を面談にて確認し、必ず最低5 日の自主的な取得を求める。非常勤嘱託がこれに応じない場合は、所属長は時期指定した上で、強制的に年次休暇を取らせるものとする。なお、ここでいう取得とは1 日又は半日の取得単位に限るものとする。

(特別休暇)

第22 条 嘱託は、次の各号に掲げる場合は、第20 条及び第21 条に規定する年次休暇のほか、それぞれ各号に定める有給休暇（以下「特別休暇」という。）を受けることができる。

- 一 本人が結婚するとき 5 日以内
- 二 父母、配偶者又は子が死亡したとき 5 日以内
- 三 祖父母、兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡したとき 3 日以内
- 四 父母の配偶者、孫、おじおば、おじおばの配偶者、子の配偶者、配偶者の子、祖父母の配偶者、配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹が死亡したとき 1 日以内
- 五 女性の嘱託が出産するとき 出産前6 週間（多胎出産の場合は14 週間）及び出産後8 週間
- 六 嘱託がその1 歳に満たない子に授乳、又は託児所への送迎等を行うとき 1 日2 回で1 回につき30 分
- 七 配偶者が出産するとき 2 日以内
- 八 嘱託が業務上傷病にかかったとき 療養期間
- 九 本人が選挙権等公民権を行使するとき 必要期間
- 十 本人が証人、鑑定人、参考人等として官公署へ出頭するとき 必要期間
- 十一 本人が骨髓液の提供登録又は提供を行うとき 必要期間
- 十二 本人が自発的かつ報酬を得ないで社会貢献活動を行うとき 1 暦年で5 日以内
- 十三 災害により本人の現住居が滅失又は損壊したとき 7 日以内

十四 災害、交通事故、その他本人の責に帰さない理由により出勤ができないとき 必要期間

十五 災害時において、本人が退勤途上における身体の危険回避のため勤務できないとき 必要期間

十六 夏期（7月から9月まで）における健康管理等のための休暇 1暦年で3日以内

十七 裁判員又は裁判員候補者として裁判所に出頭したとき 必要期間

十八 小学校第3学年修了までの子を養育する嘱託が、次に掲げる当該子の世話等をするとき 当該子が1人の場合は1暦年で5日以内、2人以上の場合は1暦年で10日以内

イ 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話

ロ 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

ハ 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話

ニ 当該子の入園（入学）式又は卒園式の参加

十九 嘱託が要介護状態にある対象家族の短期の介護その他の世話を行うとき 当該対象家族が1人の場合は1暦年で5日以内、2人以上の場合は1暦年で10日以内

2 嘱託が前項各号に定める特別休暇を受けようとするときは、申請システムにより、所属長に届け出なければならない。この場合において、所属長は、確認のために必要な書類の提出を求めることができる。

3 第1項第2号から第4号までの場合において旅行を要するときは、その往復所要日数を加算することができる。

4 嘱託のうち、無期雇用に転換している場合の第1項第8号における療養期間は、3年以内とする。

（生理休暇）

第23条 女性の嘱託が生理日の勤務が著しく困難な場合は、2日以内に限り有給とし、これを超えた分については無給として生理休暇を受けることができる。

2 女性の嘱託が前項に定める生理休暇を受けようとするときは、申請システムにより、所属長に届け出なければならない。

第24条 削除

第4章 出張及び転勤

（出張）

第25条 嘱託は、機構の業務のため必要がある場合は出張を命ぜられることがある。

2 嘱託は、出張から帰任したときは、速やかに所属長に報告しなければならない。

3 嘱託に支給する旅費は、業務の内容及び職員との均衡を考慮して定める職員相当階級

に応じた旅費とする。

- 4 前3項の規定によるもののほか、嘱託の旅費に関しては、独立行政法人情報処理推進機構旅費規程（平成16年1月5日 2003 情総第78号）を準用する。

（転勤）

第26条 嘱託に転勤は命じない。

第5章 給 与

（給与）

第27条 嘱託の給与の支給については、別に定める独立行政法人情報処理推進機構嘱託給与規程（令和2年3月19日 2019 情総第619号）による。

第6章 休業及び休職

第1節 休業

（育児休業等）

第28条 嘱託は、別に定めるところにより、その3歳に満たない子を養育するために、その子が3歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する嘱託は、その子が小学校就学の始期に達するまでの間、別に定めるところにより勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

（介護休業等）

第28条の2 嘱託は、別に定めるところにより、配偶者、父母、子、配偶者の父母、孫、祖父母、兄弟姉妹その他別に定める者で負傷、疾病又は老齢により別に定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするために、介護休業をすることができる。

- 2 嘱託は、別に定めるところにより、要介護者の介護をするため、勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

第2節 休職

（休職）

第29条 無期雇用に転換をした嘱託が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずるものとする。

- 一 業務上の傷病のため特別休暇が引き続き3年を超えたとき
- 二 業務に起因しない傷病のための欠勤が引き続き6月（結核性疾患については1年）を超えたときその他心身の故障のため長期に療養を要する場合
- 三 自己の都合により欠勤が引き続き3月を超えたとき

四 刑事事件に関し起訴されたとき

五 その他特別の理由により特に必要があると認めたとき

(休職期間)

第30条 前条の規定による休職期間は、次のとおりとする。

一 前条第1号については、3年以内

二 前条第2号については、2年6月以内（結核については3年以内）

三 前条第3号及び第5号については、必要があると認める期間

四 前条第4号については、当該事件が裁判所に係属する期間

2 前条第1項第2号による休職（以下「病氣休職」という。）を命じられた嘱託が、次条第1項の規定による復職後、復職した日から起算して1年以内に再度病氣休職にされたときは、直前の病氣休職の期間（この項の規定により合算された期間を含む。）と当該再度の病氣休職の期間を合算する。休職の期間はそれぞれ暦に従って計算し、1月に満たない日数は、合算して30日になるときは1月とし、1年に満たない月数は、合算して12月になるときは1年とする。

3 病氣休職を命じられた嘱託が、次条第1項の規定による復職後、復職した日から起算して1年以内に再度の病氣休職にされた場合であって、当該再度の病氣休職に係る病氣又は負傷が、直前の病氣休職に係る病氣又は負傷と明らかに異なると認められるときには、理事長は、産業医の意見を踏まえ、当該再度の病氣休職の期間を直前の病氣休職の期間に合算しないことができる。

(復職)

第31条 嘱託の休職事由が消滅したときは、復職を命ずるものとする。

2 復職後の出勤日（1日を通じて第9条第1項の勤務時間のすべてを勤務した日）の日数が20日に満たないで同一の又は類似の事由により再び欠勤を始めた場合は、復職を取り消すものとする。

3 傷病による休職嘱託に復職を命ずるときは、必ず医師の精密検査による診断書に基づいて行うものとする。

第7章 退職・解雇

(退職)

第32条 嘱託が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職日として、機構を退職したものとする。ただし、嘱託が自己の都合により退職しようとするときは、30日前までに退職願を提出しなければならない。

一 自己の都合により退職を申し出て機構の承諾があったとき

二 自己の都合により退職を申し出て2週間を経過したとき

- 三 死亡したとき
- 四 定年に達したとき。
- 五 休職を命ぜられた者が休職期間満了時において復職できないとき
- 六 届出又は連絡なく欠勤を続け、その欠勤期間が 30 日を超え、所在が不明のとき
- 七 期間を定めて雇用された者の期間が満了したとき

(普通解雇)

第 3 2 条の 2 嘱託が次の各号のいずれかに該当するときは解雇することができる。

- 一 身体又は精神の障害により、業務の遂行に支障があると機構が判断したとき
- 二 職務遂行能力、勤務成績が著しく劣り、又は業務に怠慢で向上の見込みがなく、就業に適さないと機構が判断したとき
- 三 別に定める懲戒規程の解雇事由に該当するとき
- 四 業務の廃止、縮小など、機構の運営上やむを得ない事由のあるとき
- 五 無期雇用に転換をした嘱託が、業務上の負傷又は疾病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、嘱託が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（機構が労働基準法第 81 条の打ち切り補償を支払ったときを含む。）
- 六 その他前各号に準ずる事由のあるとき

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは解雇しない。ただし、労働基準法第 81 条により打切補償を支払う場合、又は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で行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間
- 二 産前産後の嘱託が第 2 2 条により特別休暇を取得する期間及びその後 30 日間

(退職、普通解雇又は懲戒解雇の際の事務)

第 3 2 条の 3 嘱託は、退職又は解雇の際は、機構の指定する者に速やかに業務を引き継がなければならない。

2 嘱託は、退職又は解雇の際は、機構の身分証明書、健康保険被保険者証その他機構から貸与された物品を速やかに機構へ返還しなければならない。

(証明書の交付)

第 3 2 条の 4 嘱託が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、雇用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(解雇の予告)

第32条の5 嘱託を解雇するときは、次に掲げる場合を除き、30 日前に予告するか、又は平均賃金の30 日分の予告手当を支給する。

- 一 本人の責めに帰すべき事由により解雇する場合
- 二 やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合

2 前項の予告日数は、1 日につき平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。

3 予告は原則として本人に通知するが、やむを得ないときは解雇通知を郵送して行う。

4 解雇予告日は予告の通知が到達したと認められる日とする。

第8章 表彰及び懲戒

(表彰)

第33条 嘱託が業務上特に功績があったと認められた場合又は業務以外において功績があったと認められた場合は、表彰状を授与して表彰することができる。

(懲戒)

第34条 機構は、職場規律と機構の秩序を維持するため、懲戒を行う。

2 懲戒の取扱いについては、懲戒規程の定めるところによる。

(損害賠償)

第34条の2 嘱託の故意又は重大な過失により機構が損害を受けたときは、機構はその嘱託に対して損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第9章 保健衛生

(保健衛生)

第35条 嘱託は、保健衛生上必要な措置を命ぜられた場合は、衛生管理者の指揮に従い、これに協力しなければならない。

(伝染病等)

第36条 嘱託は、当該嘱託、同居者又は近隣の者が法定又は届出を要する伝染病その他職場の衛生管理上、有害と認められる病気にかかり、又はその疑いがある場合は、直ちにその旨を所属長を経て人事部長に届け出てその指示を受けなければならない。

2 人事部長は、前項に規定する場合には当該嘱託に対し、一定期間を限って出勤を停止することができる。

3 前項の規定による出勤停止期間は、特別休暇として取り扱う。

(健康診断)

第37条 嘱託は、毎年定期に、又は随時に、健康診断を受けなければならない。

- 2 人事部長は、前項の健康診断、第38条又は第39条に定める健康診査の結果に基づき必要があると認めるときは、当該嘱託に対し、出勤の停止、勤務時間の短縮、治療その他嘱託の健康保持に必要な措置を命ずることができる。

(嘱託の健康の保持増進のための総合的な健康診査)

第38条 所属長は、申請システムにより、嘱託から請求があった場合には、その者が総合的な健康診査で理事長が定めるものを受けるため勤務しないことを承認することができる。

- 2 前項の規定により勤務しないことを承認することができる時間は、1暦年で2日の範囲内で所属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所属長が認める場合において、理事長の承認を得たときは、所属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。

(妊産婦嘱託の健康診査等)

第39条 所属長は、申請システムにより、妊産婦嘱託から請求があった場合には、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必要な時間について、勤務しないことを承認しなければならない。

(妊娠中の嘱託への勤務緩和)

第40条 所属長は、申請システムにより、妊娠中の嘱託から請求があった場合には、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られるときは、第9条に定める勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間以内について、勤務しないことを承認しなければならない。

第10章 災害補償等

(災害補償)

第41条 嘱託が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、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。）の定めるところに従い、療養補償を行う。

- 2 前項の負傷又は疾病が治った後、なお身体に障害が存する場合は、その障害の程度に応じて労災法に定めるところに従い、障害補償を行う。

(遺族補償及び葬祭料)

第42条 嘱託が業務上死亡した場合は、労災法の定めるところに従い、遺族であって、

嘱託の死亡時その収入によって生計を維持していた者に対して遺族補償を行い、及び葬祭を行う者に対して葬祭料を支払う。

(休業補償)

第43条 嘱託が業務上負傷し、又は疾病にかかり休職にされた場合は、労災法の定めるところに従い、休業補償を行う。

2 機構は、前項の嘱託が休職にされていた期間中、本俸月額的全額から給付された額を控除した残額を給与として支払うものとする。ただし、有期の雇用期間を定めている場合は、雇用期間の満了日までとする。

第11章 無期転換権の行使

(無期雇用契約)

第44条 有期雇用契約を締結した嘱託のうち、5年を超える者が、理事長に対し、現に締結している有期雇用契約の雇用期間が満了する日の30日前までに所定の方法により、当該満了する日の翌日から労務が提供される無期雇用契約の締結の申込みをしたときは、理事長は当該申込みを承諾したものとみなす。

第12章 雑 則

(適用除外)

第45条 この規程によりがたいと認められるときは、第2条各項に規定された事項を除き、その都度理事長が定めることができる。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年1月12日 2020 情総第1254号・一部改正）

この規程は、令和3年1月18日から施行する。

附 則（令和3年3月24日 2020 情総第1380号・一部改正）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月30日 2021 情総第674号・一部改正）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年3月30日 2022 情総第802号・一部改正）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和５年６月２７日 ２０２３ 情総第 235 号・一部改正）
この規程は、令和５年７月１日から施行する。

附 則（令和６年３月２１日 ２０２３ 情総企第 766 号・一部改正）
この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附 則（令和７年３月２７日 ２０２４ 情総企第 1217 号・一部改正）
この規則は、令和７年４月１日から施行する。

附 則（令和７年１０月９日 ２０２５ 情経企第 333 号・一部改正）
この規則は、令和７年１０月９日から施行する。