

（平成16年 4月 1日）
制 定
最近改正 令和6年12月 1日

目次

- 第1章 総則（第1条－第5条）
 - 第2章 任免
 - 第1節 採用（第6条－第11条）
 - 第2節 評価（12条）
 - 第3節 昇任（第13条）
 - 第4節 配置換等（第14条）
 - 第5節 休職及び復職（第15条－第18条）
 - 第6節 退職（第19条－第22条）
 - 第7節 降任, 解雇（第23条・第24条）
 - 第8節 退職後の責務（第25条・第26条）
 - 第3章 給与（第27条）
 - 第4章 服務（第28条－第36条）
 - 第5章 勤務時間及び休暇等（第37条）
 - 第6章 研修（第38条）
 - 第7章 表彰（第39条）
 - 第8章 懲戒等（第40条－第43条）
 - 第9章 安全及び衛生（第44条）
 - 第10章 女性（第45条－第48条）
 - 第11章 出張（第49条・第50条）
 - 第12章 災害補償（第51条）
 - 第13章 退職手当（第52条）
 - 第14章 休業等（第53条－第53条の3）
 - 第15章 雑則（第54条）
- 附則

第1章 総 則

（目的及び効力）

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、情報・システム研究機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の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、この規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「法人法」という。）及びその他の法令の定めるところによる。

（職員の定義）

第2条 この規則における職員とは、法人法第35条の規定により準用される独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第26条の規定により、機構長が任命した者をいう。

2 この規則における研究教育職員とは、情報・システム研究機構組織運営規則に定める所長（役員である所長を除く。）、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。

3 この規則における外国人研究員とは、外国人（日本国籍を有しない者をいう。）であつて、機構における学術研究の推進を図るために招へいし、共同研究等に従事する常時勤務を要する研究員で、期間を定めて雇用する者をいう。

（適用範囲等）

第3条 この規則は、機構の職員に適用する。ただし、前条第2項及び第3項に定める職員の就業等について別段の定めのあるときはそれによる。

2 前項の規定にかかわらず、情報・システム研究機構特定有期雇用職員就業規則、情報・システム研究機構有期雇用職員就業規則、情報・システム研究機構短時間雇用職員就業規則、情報・システム研究機構職員定年前再雇用規程及び情報・システム研究機構職員再雇用規程により雇用された職員の就業については、当該規程の定めるところによる。

（権限の委任）

第4条 機構長は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

（遵守遂行）

第5条 機構及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 任 免

第1節 採 用

（採用）

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 競争試験及び選考に関し必要な事項は、別に定める。

（赴任）

第7条 職員に採用された場合は、速やかに赴任しなければならない。

（職員の配置）

第8条 職員の配置は、機構の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

(労働条件の明示)

第9条 職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、あらかじめ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 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 五 退職に関する事項

(試用期間)

第10条 職員として採用された日から6ヶ月間は、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 試用期間中の職員は、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機構に引き続き雇用することが適当でない場合には、何時でも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、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第11条 職員に採用が決定された者は、次の各号に掲げる書類を機構が指定する期限までに速やかに提出しなければならない。ただし、機構は書類の一部を省略させることがある。

- 一 誓約書
 - 二 履歴書
 - 三 卒業証明書
 - 四 資格に関する証明書
 - 五 住民票記載事項の証明書
 - 六 次項で定める本人確認の書類の写し
 - 七 その他機構において必要と認める書類
- 2 前項第六号で定める書類の写しは次のいずれかのものとする。
 - 一 個人番号カード
 - 二 写真付き身分証明書等（運転免許証、運転経歴証明書、旅券、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳、在留カード又は特別永住者証明書）
 - 三 その他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（平成25年法律第27号）で規定する本人確認の書類
 - 3 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、職員は、所要の書類により、その都度速やかに機構長に届け出なければならない。
 - 4 正当な理由がなく、指定する期限までに第1項の手続きを怠った場合は、採用を取り消

すことがある。

第2節 評 価

(人事評価)

第12条 職員の勤務成績について、人事評価を実施する。

第3節 昇 任

(昇任)

第13条 職員の昇任は選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力の総合的な評価により行う。

第4節 配置換等

(配置換等)

第14条 職員は、業務上の必要により配置換、兼務及び出向（以下「配置換等」という。）を命じられることがある。

2 研究教育職員は、大学院教育協力の一環として、機構長の命令により国立大学法人総合研究大学院大学等の教員を兼務させられることがある。

3 職員は、正当な理由がないときは、前2項に基づく命令を拒否することができない。

4 出向を命じられた職員の取り扱いについては、情報・システム研究機構出向規程の定めるところによる。

5 配置換等を命じられた場合は、速やかに赴任しなければならない。

第5節 休職及び復職

(休職)

第15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 刑事事件に関し起訴された場合

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場合

四 学校、研究所、病院等の公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる研究、調査等に従事する場合

五 労働組合業務に専従する場合

六 研究成果活用企業の役員（監査役を除く。）顧問、又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、機構の職務に従事できない場合

七 前各号に掲げるもののほか、休職にす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。

3 休職の取り扱いについては、情報・システム研究機構休職に関する規程に定めるところによる。

(休職の期間)

第16条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間（第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、3年を超えない範囲内において別に定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに休職した日から引き続いた期間又は同項第1号に掲げる休職で、同一若しくは同種疾病によるものが断続的に行われた期間（一の休職から復職した後1年以内に再び休職となる期間に限る。）を合算した期間が3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2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

(復職)

第17条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。職員は、休職の事由が消滅したときは、遅滞なくその旨を届け出なければならない。

2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。この場合において、元の職務に復職させることが困難である場合、又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 休職事由が第15条第1項第1号の休職による復職のときは、私傷病休職事由が消滅した旨の機構が指定する医師の診断書を提出するものとする。

4 復職後の職務の正常な遂行に支障が生じると判断したときには、復職を認めないことができる。

(休職中の身分及び責務)

第18条 休職中の職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職中の職員は、職務に従事しない他はこの規則その他関係規程等の定めに従わなければならない。

第6節 退職

(退職)

第19条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、職員としての身分を失う。

一 退職を願い出て機構長から承認されたとき

二 定年による退職の日に達したとき

三 期間を定めて雇用されている場合で、その期間が満了したとき

四 第16条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき

五 死亡したとき

六 行方不明のため、欠勤が引き続き60日に及び、なおその所在不明のときは、その翌日をもって自動退職とする

七 第21条の2に定める早期退職制度により退職を申し出て承認されたとき
(自己都合退職)

第20条 職員が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日前までに文書をもって願い出なければならない。

2 職員が退職願を提出後、勤務を認めないことがある。
(管理監督職勤務上限年齢による降任)

第20条の2 管理監督職(情報・システム研究機構職員給与規程第24条第1項に規定する管理又は監督の地位にある職をいう。以下同じ。)を占める職員(第2条第2項に規定する研究教育職員及び同条第3項に規定する外国人研究員(以下「研究教育職員等」という。)を除く。以下この条から第20条の4において同じ。)でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間(当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下同じ。)(第20条の4第1項及び第2項の規定により延長された期間を含む。)の末日に、管理監督職以外の職(以下「他の職」という。)への降任をするものとする。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、満60歳とする。
(管理監督職への任命の制限)

第20条の3 管理監督職勤務上限年齢に達している職員を、その者が当該管理監督職を占めているものとした場合における異動期間の末日の翌日(他の職への降任をされた職員にあっては、当該他の職への降任をされた日)以後、当該管理監督職に採用し、昇任し、降任し、又は配置換することができない。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任命の制限の特例)

第20条の4 他の職への降任をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、あらかじめ協議の上、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(当該期間内に次条に規定する退職の日(以下この項及び次項において「定年退職日」という。))がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。)で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- 一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合
- 二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合

2 前項又はこの項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、あらかじめ協議の上、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算し

て1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。
（定年退職）

第21条 職員の定年は、満65歳とする。

2 前項による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。ただし、満65歳に達した日以後定年退職日までの間に退職した場合も定年退職とする。

（早期退職制度）

第21条の2 早期退職制度に関し必要な事項は、情報・システム研究機構職員早期退職規程の定めるところによる。

（定年前再雇用）

第21条の3 満60歳に達した日以後にこの規則により退職（研究教育職員等及び期間を定めて雇用される職員が退職する場合を除く。）をした者（以下「満60歳以上退職者」という。）を、選考により、短時間勤務の職に採用することができる。ただし、満60歳以上退職者がこれらの者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における第21条に規定する定年退職日という。次項及び第3項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

2 前項の規定により採用された職員（以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

3 満60歳以上退職者のうち、これらの者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない者以外の者を当該短時間勤務の職に採用することができず、定年前再雇用短時間勤務職員のうち当該定年前再雇用短時間勤務職員を昇任し、降任し、又は配置換しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員を当該短時間勤務の職に昇任し、降任し又は配置換することができない。

4 定年前再雇用短時間勤務職員を、常時勤務を要する職に昇任し、降任し、又は配置換することができない。

5 前各項に掲げるもののほか、職員の定年前再雇用については、別に定める情報・システム研究機構職員定年前再雇用規程による。

（再雇用）

第22条 第21条第1項の規定により退職した職員及び前条第1項の規定により採用された職員のうち、同条第2項に規定する任期が満了したことにより退職した者については、情報・システム研究機構職員再雇用規程に定めるところにより、再雇用することができる。

第7節 降任，解雇

(降任及び解雇)

第23条 職員が次の各号の一に該当する場合において，これを降任することができる。

- 一 勤務成績が不良の場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に支障があり，又はこれに堪えない場合
- 三 第15条第1項第1号から第3号まで及び第7号の休職をした者

2 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。

- 一 勤務成績又は業務能率が著しく不良の場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり，又はこれに堪えない場合
- 三 その他職務に必要な適格性を欠く場合
- 四 事業活動の縮小により剰員を生じた場合
- 五 天災地変その他やむを得ない事由により，機構の事業継続が不可能となった場合
- 六 病気以外の理由によって欠勤が引続き60日に及んだ場合
- 七 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

3 前項の規定による解雇を行う場合においては，30日前にその予告をするか，又は労基法第12条に規定する平均賃金（以下「平均賃金」という。）の30日分を支払うものとする。この場合において，予告の日数は，平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

(解雇制限)

第24条 前条第2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。ただし，第1号の場合において，療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず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。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ，労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は，この限りではない。

- 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 女性職員について，第37条により別に定める産前産後の期間及びその後30日間

第8節 退職後の責務

(借用物品の返還)

第25条 職員が退職した場合又は解雇された場合は，機構から借用している物品を返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第26条 労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は，これを交付する。

第3章 給与

(給与)

第27条 職員の給与については、別に定める情報・システム研究機構職員給与規程による。

- 2 前項の規定にかかわらず、年俸制給与の適用を受ける研究教育職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第28条 職員は、法人法に定める大学共同利用機関法人の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

- 2 職員は、忠実に職務を遂行し、機構の使命に相反する行為を行ってはならない。

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第29条 職員は、法令を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第30条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 機構の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損すること
- 二 機構の秩序及び規律を乱すこと

(秘密の遵守)

第31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。その職を退いた後も同様とする。

- 2 職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表（電子媒体によるものを含む。）するには、機構長の許可を受けなければならない。

(文書の配布、集会等)

第32条 職員は、機構の施設内で文書又は図画を配布しようとする場合には、あらかじめ届け出なければならない。

- 2 職員は、機構の施設で、次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。

- 一 機構の業務の正常な運営を妨げるもの
- 二 第30条各号に該当するもの
- 三 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するもの
- 四 公の秩序に違反するもの
- 五 その他、機構の業務に支障をきたすもの

- 3 職員は、機構の施設内で、文書又は図画を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で配布してはならない。

- 4 職員は、機構の施設内で文書又は図画を掲示する場合には、許可を得たうえで、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合において、第2項に該当する文

書又は図画を掲示してはならない。

- 5 職員は許可なく、機構の施設内で業務以外の集会、演説、放送若しくはこれらに類する行為を行ってはならない。

(情報の管理)

第33条 機構は、コンピュータシステム及びコンピュータネットワーク接続を含む機構内の情報システムは、適切な目的のためにのみ使用を認める。また、情報システムの不適切な使用は、機構資産の不正使用とみなす。

- 2 機構運営上及び労務管理上、コンピュータシステム及びコンピュータネットワークのデータ並びに電子メール等の情報に関し、必要に応じ調査することができる。

- 3 機構は、機構運営上及び労務管理上好ましくない行為並びに情報と判断するときは、関係法令、就業規則及びその他の規程等を考慮し対処する。

(ハラスメントの防止等)

第34条 職員は、ハラスメントをしてはならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関する取り扱いは、情報・システム研究機構ハラスメントの防止等に関する規程に定めるところによる。

(兼業)

第35条 職員が兼業を行おうとする場合は、情報・システム研究機構職員兼業規程に定めるところにより、機構長の許可を得なければならない。

(倫理)

第36条 職員の職務に係る倫理については、情報・システム研究機構職員倫理規程の定めるところによる。

第5章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間及び休暇等)

第37条 職員の勤務時間及び休暇等については、情報・システム研究機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

(在宅勤務)

第37条の2 職員が、一定期間、通常の勤務場所を離れて、当該職員の自宅又はこれに準ずる場所において勤務に従事する（以下「在宅勤務」という。）場合には機構長の許可を得なければならない。

- 2 前項に掲げる場合のほか、機構長は、業務の都合その他の理由により必要と認める場合には、職員に在宅勤務を命じることがある。

- 3 前2項に定めるもののほか、職員の在宅勤務に関し必要な事項は、別に定める情報・システム研究機構職員在宅勤務規程による。

第6章 研修

(研修)

第38条 機構長は、業務上必要がある場合には、職員に研修を命ずることがある。

2 研修の実施方法については、別に定める。

第7章 表彰

(表彰)

第39条 職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰することができる。

- 一 機構の運営において多大な貢献をした場合
- 二 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀である場合
- 三 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
- 四 その他機構長が必要と認める場合

2 表彰は、賞状を授与して行い、副賞を添えることができる。

3 その他表彰に関し必要な事項については、別に定める。

第8章 懲戒等

(懲戒の区分)

第40条 懲戒は、次の各号の区分によるものとする。

- 一 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する解雇予告手当は支給しない。
- 二 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。
- 三 出勤停止 始末書を提出させるほか、1日以上1年以下の期間の出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- 四 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一の給与の計算期間における給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- 五 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。

(訓告等)

第41条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、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、訓告、嚴重注意又は注意を行うことができる。

(懲戒の事由)

第42条 職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- 一 正当な理由がなく、無断欠勤をした場合
- 二 故意又は過失により機構に損害を与えた場合

- 三 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
 - 四 機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
 - 五 素行不良で機構の秩序又は風紀を乱した場合
 - 六 重大な経歴詐称をした場合
 - 七 この規則及び機構の諸規則等によって遵守すべき事項に違反した場合
 - 八 その他前各号に準ずる不都合な行為があった場合
- 2 その他懲戒の実施に関し必要な事項については、情報・システム研究機構職員懲戒規程に定めるところによる。

(損害賠償)

第43条 職員が故意又は重大な過失により機構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。ただし、これによってこの規則の懲戒を免れるものではない。

- 2 前項の賠償によって、不当利得返還の義務を免除するものではない。
- 3 職員が所定の退職手続を経ないで退職したために、機構が損害を被ったときはその損害を立証して賠償を求めることがある。
- 4 機構が命じた業務を完遂せずに退職し、機構が損害を被ったときは、その損害を立証して賠償を求めることがある。

第9章 安全及び衛生

(安全・衛生管理)

第44条 機構は、安全・衛生管理のため、職員に対し、その就業を禁止することができる。

- 2 前項に定める就業禁止のほか、職員の安全・衛生管理について必要な事項は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令のほか、情報・システム研究機構安全衛生管理規程の定めるところによる。

第10章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第45条 妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）を、妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせることができない。

- 2 妊産婦である職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務、又は所定の勤務時間以外の勤務をさせることができない。

(妊産婦である職員の健康診断)

第46条 妊産婦である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する。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第47条 妊産婦である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に就かせなければならない。

2 妊娠中の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、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間について、勤務をしないことを承認することができる。

3 妊娠中の職員が請求した場合には、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るときは、所定の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。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第48条 生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させない。

第11章 出張

(出張)

第49条 機構長は、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 出張を命じられた職員が出張を終了したときには、速やかに報告しなければならない。
(旅費)

第50条 前条の出張に要する旅費に関しては、情報・システム研究機構旅費規程に定めるところによる。

第12章 災害補償

(災害補償)

第51条 職員が業務上の災害(負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。)又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災職員の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労基法及び労災法の定めるところによる。

2 前項の補償は、補償を受けるべき職員が、同一事由について労災法によって保険給付を受けるときは、その給付額に相当するものは補償しない。

3 補償を受けるべき職員が、同一の事由について民法による損害賠償又は自動車損害賠償保険法に基づく給付を受けた場合は、その価額の限度において第1項の災害補償を行わないものとする。

4 機構は、職員が業務上の災害又は通勤途上における災害を受けたことにより、労災法によって給付される補償給付等のほか、付加給付を行うことができる。

5 前項の付加給付を行う場合は、別に定める情報・システム研究機構災害補償規程による。

第13章 退職手当

(退職手当)

第52条 職員の退職手当については、別に定める情報・システム研究機構職員退職手当規程による。

2 前項の規定にかかわらず、年俸制給与の適用を受ける研究教育職員の退職手当については、別に定める。

第14章 休業等

(育児休業・介護休業)

第53条 職員の育児休業等については、別に定める情報・システム研究機構職員の育児休業等に関する規程による。

2 職員の介護休業等については、別に定める情報・システム研究機構職員の介護休業等に関する規程による。

(自己啓発等休業)

第53条の2 職員の自己啓発等休業については、別に定める情報・システム研究機構職員の自己啓発等休業に関する規程による。

(配偶者同行休業)

第53条の3 職員の配偶者同行休業については、別に定める情報・システム研究機構職員の配偶者同行休業に関する規程による。

第15章 雑則

(知的財産の取扱い)

第54条 知的財産の取り扱いについて必要な事項は、情報・システム研究機構職務発明等規程に定めるところによる。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成23年8月1日から施行する。
- 2 改正後の第16条の規定に関わらず、改正規則の施行日の前日までの休職の期間は、同条に規定する同一又は同種疾病による休職が断続的に行われた期間に算入しないものとする。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年11月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年5月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則（令和3年11月25日改正）

- この規則は、令和4年1月1日から施行する。ただし、改正後の第27条第2項及び第52条第2項の規定は、令和4年4月1日から適用する。

附 則（令和4年3月17日改正）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年7月31日改正）

- 1 この規則は、令和5年8月1日から施行し、令和5年4月1日から適用する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第21条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

- 3 第1項の規定による改正後の情報・システム研究機構職員就業規則（以下「新就業規則」

という。)第21条の3の規定は、適用日以後に退職をした同条第1項に規定する満60歳以上退職者(次項において「新職員就業規則による満60歳以上退職者」という。)について適用する。

4 基準日(令和7年4月1日,令和9年4月1日,令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項及び次項において同じ。)から基準日の翌年の3月31日までの間,基準日における新職員就業規則第21条第1項に規定する定年(以下「新職員就業規則定年」という。)が基準日の前日における新職員就業規則定年を超える短時間勤務の職に,基準日の前日までに新職員就業規則による満60歳以上退職者のうち基準日の前日において同日における新職員就業規則定年に達している者を,同規則第21条の3第1項の規定により短時間勤務の職に採用することができない。

5 基準日から基準日の翌年の3月31日までの間,基準日における新職員就業規則定年が基準日の前日における新職員就業規則定年を超える短時間勤務の職に,新職員就業規則第21条の3第2項に規定する定年前再雇用短時間勤務職員(以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。)のうち基準日の前日において同日における新職員就業規則定年に達している定年前再雇用短時間勤務職員を,昇任し,降任し,又は配置換することができない。

6 次に掲げる職員の再雇用については,第22条の規定を適用する。

一 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間において,第2項の各区分に応じて定められた定年に基づき退職する職員

二 適用日前に旧就業規則第21条の規定により退職した者のうち,満65歳到達年度の末日(満65歳に達する日以後における最初の3月31日をいう。)までの間にある者であって,この規則の適用の際現に再雇用されている者

附 則(令和6年12月1日改正)

この規程は,令和6年12月1日から施行する。