

アジア経済研究所就業規則

平成15年10月 1 日

独立行政法人日本貿易振興機構規程第 8 号

最新改正 令和 7 年 3 月31日

目 次

第 1 章 総 則

第 2 章 勤 務

第 3 章 給与、退職手当及び旅費

第 4 章 任 免

第 5 章 安全及び衛生

第 6 章 災害補償

第 7 章 表彰及び懲戒

第 8 章 雑則

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）第89条第 1 項の規定により、独立行政法人日本貿易振興機構（以下「機構」という。）アジア経済研究所（以下「研究所」という。）に勤務する職員の就業に関する事項を定める。

(職員の定義)

第 2 条 この規則において「職員」とは、第20条の規定により採用された者（試用期間中の者を含む。）をいう。

(服務)

第 3 条 職員は、諸規程を守り、上司の指示に従い、誠実に自己の職務に精励し、互いに協力して研究所の目的の完遂に勤めなければならない。

第 4 条 削除

第 5 条 削除

(届出事項)

第 6 条 職員は次の事項に異動があった場合は、別に定める手続きにより速やかに届け出なければならない。

- 一 氏名
- 二 現住所
- 三 扶養家族の異動
- 四 その他人事管理上必要として指示された事項

第 7 条 削除

第 2 章 勤 務

(勤務時間及び休憩時間)

第 8 条 職員の勤務時間は、1 日 7 時間45分とし、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。

1 週間の始めは土曜日とする。

- 一 始業時刻 午前 9 時30分
- 二 終業時刻 午後 6 時15分
- 三 休憩時間 正午から午後 1 時まで（ただし、職員は業務に支障のない範囲で、正午前後から休憩時間を開始することができるものとする。）

2 前項に加え、始業及び終業の時刻を次の各号のとおりとすることができる。

- 一 始業 午前7時、 終業 午後3時45分
- 二 始業 午前7時15分、終業 午後4時
- 三 始業 午前7時30分、終業 午後4時15分
- 四 始業 午前7時45分、終業 午後4時30分
- 五 始業 午前8時、 終業 午後4時45分
- 六 始業 午前8時15分、終業 午後5時
- 七 始業 午前8時30分、終業 午後5時15分
- 八 始業 午前8時45分、終業 午後5時30分
- 九 始業 午前9時、 終業 午後5時45分
- 十 始業 午前9時15分、終業 午後6時
- 十一 始業 午前9時45分、終業 午後6時30分
- 十二 始業 午前10時、 終業 午後6時45分

3 前二項にかかわらず、育児、介護及び各種学校等への通学並びに業務の都合その他やむを得ない事情により、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を変更することができる。

（専門業務型裁量労働制）

第8条の2 業務の性質上、業務遂行の手段及び時間配分をその職員の裁量に委ねることが適当な研究業務に従事する職員の勤務時間については、前条の規定にかかわらず、労働基準法第38条の3の規定に基づき、別に定めるところにより、同法同条第1項第二号で定める労働時間として算定する時間を勤務したものとみなす。

（休日）

第9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）に規定する休日
- 三 年末年始（12月29日から翌年の1月3日まで）
- 四 その他特に機構が指定する日

（時間外勤務及び休日勤務）

第9条の2 職員は、業務上の必要があるときは、第8条及び第9条の規定にかかわらず勤務時間外又は休日における勤務を命ぜられることがある。

2 前項の規定により休日に勤務を命ぜられた職員は、当該休日を他の日に振り替えるものとし、別に定める手続きにより届け出なければならない。

（妊産婦である職員の所定時間外勤務、法定時間外勤務、深夜勤務及び休日の勤務に対する制限）

第9条の3 妊娠中及び出産後1年を経過しない女子職員から申し出があった場合には、前条の規定にかかわらず、所定時間外勤務、法定時間外勤務、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）における勤務及び休日勤務をさせてはならない。

（育児又は介護を行う職員の所定時間外勤務、法定時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務の制限）

第9条の4 次の各号の一に該当する職員から申し出があった場合には、第9条の2の規定にかかわらず、所定時間外勤務、1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務をさせてはならない。ただし、事業の運営に支障がある場合はこの限りではない。

- 一 小学校就学の始期までの子を養育する場合で、別に定める要件を満たす職員
- 二 第13条に規定する要介護者を介護する場合で、別に定める要件を満たす職員

2 前項に規定するもののほか、育児又は介護を行う職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限に関する必要な事項については、別に定める。

（年次休暇）

第10条 職員は、毎年度に20日の年次休暇を受けることができる。

- 2 年度の中途において採用され、又は復職した職員が当該年度において受けることができる年次休暇の日数は、その者の採用月又は復職月に応じて、次のとおりとする。

採用月又は復職月	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

- 3 職員が年次休暇を希望するときは、あらかじめその期日を定め、別に定める手続きにより願い出なければならない。ただし、やむを得ない事情により承認を受けることができなかった場合には、速やかにその理由を付して届け出なければならない。

- 4 年次休暇の使用の単位は1時間とし、始業時刻直後及び終業時刻直前は30分単位とする。ただし、第8条の2に規定する専門業務型裁量労働制の適用を受ける職員にあっては半日単位とする。

- 5 年度内に受けなかった年次休暇は、翌年度に限り繰り越すことができる。

- 6 第4項により、1時間単位または30分単位で使用した年次休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

一 第二号に掲げる職員以外の職員 7時間45分

二 第12条第1項第三号、第12条の2の規定により短時間勤務をしている職員 認められた勤務時間

- 7 第1項及び第2項の年次休暇が10日以上与えられた職員に対しては、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次休暇のうち5日について、機構が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、時季を指定して取得させる。ただし、職員が請求する時季に年次休暇を取得した場合は、その取得日数分を5日から控除するものとする。半日単位の取扱いについては、別に定める。

(失効年休の積立)

- 第10条の2 前条第5項により翌年度に繰り越された年次休暇のうち、当該年度末までに未使用のために失効する年次休暇（以下「失効年休」という。）については、15日を限度に積立して、次年度以降に受けることができる。ただし、既に失効年休を積立している場合は、積立されている日数と新たに積立しようとする日数の合計が15日を超えない範囲で積立てできる。

- 2 前項において積立された失効年休は、次の各号に掲げる事由の場合に限り受けることができる。

一 私傷病

二 第13条第1項に定める者の介護、看病又は育児

三 勤続年数5年、15年又は30年に達した職員の健康増進 指定された日から2年の間に連続する5日以内（ただし、勤続年数5年については、当該年数に達した日の属する事業年度の末日に満35歳以上の職員を対象とし、指定された日から2年の間に連続する3日以内とする。）

四 転勤に伴う諸手続き

- 3 積立された失効年休を受けようとする職員は、あらかじめその期日を定め、別に定める手続きにより願い出なければならない。

- 4 第1項に定める失効年休の積立単位及び使用単位は1日とする。

(病気休暇)

- 第10条の3 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は、病気休暇を受けることができる。

- 2 病気休暇の期間は、必要最小限度の期間とする。ただし、業務上の傷病による場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、業務上の傷病による場合における病気休暇を使用した日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

- 3 前項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における休日以外の日数が3日以下である場合にあっては、連続4日以上）の期間の特定病気休暇を使用した職員が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1

回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に第12条第1項第二号及び第三号並びに第12条の2第1項に規定する育児時間等の承認を受けて勤務しない時間（以下この項において「育児時間等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き傷病（当該傷病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該傷病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る傷病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を受けることができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない
- 5 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る傷病の症状等と明らかに異なる傷病のため療養する必要があるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書の規定にかかわらず、当該傷病に係る特定病気休暇を受けることができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 6 療養期間中の第9条に定める休日、第9条の2第2項に定める振替休日、第10条に定める年次休暇、第11条に定める特別休暇で病気休暇の日以外の勤務しない日は、第2項ただし書及び第3項から前項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 7 病気休暇は、必要に応じて1日又は1時間単位とする。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日とみなす。

（病気休暇の手続き）

第10条の4 前条に定める病気休暇を受けようとする職員は、あらかじめその期日を定め、別に定める手続きにより願い出なければならない。ただし、あらかじめ願い出ないときは、事後速やかに願い出なければならない。

- 2 次に掲げる特定病気休暇を受けようとする職員は、医師の証明書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類を提出しなければならない。この場合において、証明書類が提出されないとき、提出された証明書類の内容によっては勤務しないことがやむを得ないと判断できないときその他特に必要と認められるときは、研究所が指定する医師の診断を受けるものとする。

一 連続8日以上（当該期間における休日以外の日数が3日以下である場合にあっては、連続4日以上）の期間の特定病気休暇

二 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1ヵ月における特定病気休暇を使用した日（休日以外の日に特定病気休暇を使用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合に請求する特定病気休暇

- 3 前項にかかわらず、その事由を確認する必要があると認められるときは、証明書類の提出を求められることがある。

（特別休暇）

第11条 年次休暇のほか職員は次の各号に掲げる場合には、特別休暇を受けることができる。

- 一 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する又は裁判員、証人、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 必要時間

- 二 職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者として登録を行う場合、又は骨髄移植のため配偶者（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。以下同じ。）、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、登録又は提供に必要な検査、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 必要な時間
- 三 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（専ら親族に対する活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 1年度において5日以内
- イ 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被災者を支援する活動
- ロ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他主として身体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における活動
- ハ イ及びロ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
- 四 職員又は次に掲げる職員の親族が結婚するとき
- イ 職員本人 連続する5日以内
- ロ 職員の兄弟姉妹 1日
- ハ 職員の子 連続する2日以内
- 五 職員の妻（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。次号において同じ。）が出産する場合 出産のために入院その他必要な処置を受けることになってから当該出産の日後2週間を経過するまでの期間において2日以内とし、1日又は1時間単位
- 六 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日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 当該期間内において5日以内とし、1日又は1時間単位
- 七 小学校3年生を修了するまでの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話等のために、当該子が1人の場合は1年度につき5日、2人以上の場合は1年度につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。 1日又は1時間単位（ただし、始業時間直後及び終業時間直前は30分単位とする。）
- イ 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- ロ 当該子に予防接種や健康診断をうけさせること
- ハ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- ニ 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加
- 八 職員が、当該職員の小学校3年生を修了する年度の最終日までの間に、子を養育し、子が予防接種及び健康診断を受けるために勤務しないことが相当であると認められるとき 必要な時間
- 九 職員が、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫で、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護をする必要が生じたとき 1年度において要介護者が一人の場合は5日以内、二人以上の場合は10日以内とし、1日又は1時間単位（ただし、始業時間直後及び終業時間直前は30分単位とする。）
- 十 職員の次に掲げる親族が死亡したとき
- イ 職員の父母、配偶者又は子 7日以内
- ロ 職員の祖父母、兄弟姉妹、孫又は配偶者の父母 4日以内
- ハ イ及びロに該当しない三親等以内の血族又は姻族 1日
- 十一 職員が父母の追悼のための特別な行事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
- 十二 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のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除く

て原則として連続する3日以内

十三 災害、交通機関の事故その他不可抗力により出勤できなかったとき又は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とき 必要な時間

十四 職員が総合的な健康診査を受けるために勤務しないことが相当と認められるとき 1年度に連続する2日以内の必要な時間

十五 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1年度において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係る不妊治療である場合にあっては、10日）以内の必要な時間

十六 その他理事長が特別の理由があると認めたとき 必要日数

2 前項第四号、第五号、第九号、第十号の場合において、旅行を必要とするときは、それぞれ特別休暇として認められる日数に往復所要日数を加算する。

3 前二項の休暇を受けようとするときは、別に定める手続きにより願い出なければならない。

4 第1項第五号、第六号、第七号、第九号の休暇を1時間単位または30分単位（30分単位の取得は第七号及び第九号に定めるものに限る。）で使用した場合には、第10条第6項の規定に基づき日に換算するものとする。

5 年度の途中において採用され、又は復職した職員については第1項第十二号の休暇日数を採用又は復職時期に応じ、次のとおりとする。

7月1日から7月31日	2日
8月1日から8月31日	1日
9月1日以降	付与しない

（女子職員に対する措置）

第12条 女子職員は、前条に規定する特別休暇のほか次の各号に掲げる場合において、特別休暇を受けることができる。

一 妊娠中及び出産後1年を経過しない女子職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査等を受けるとき、次のとおり、1回につき1日を上限とする必要な時間。ただし、医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間においても指示された回数とする。

妊娠6ヵ月（23週）まで	4週に1回
妊娠7ヵ月（24週）から9ヵ月（35週）	2週に1回
妊娠10ヵ月（36週）から出産まで	1週に1回
出産後1年まで	その間に1回

二 妊娠中及び出産後1年を経過しない女子職員が、健康診査の結果、医師等による指導に基づき、勤務時間の短縮又は休業の申し出があったとき 必要な時間

三 妊娠中の女子職員から、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して、医師等により通勤緩和の指導を受けた旨の申し出があった場合 通勤の始め又は終わりににおいて1日を通じて1時間を超えない範囲（30分単位）

四 女子職員が出産するとき その出産予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）目に当たる日からその出産の翌日以降8週間。ただし、出産予定日以前の8週間について業務上の理由により2週間を限度に短縮する場合は出産の翌日以降の8週間に短縮した日数を加えることができる。当該職員の出産時に母胎の故障が生じ医師が出産の翌日以降の8週間に加えて勤務しないことが相当と認めた場合又は当該子が未熟児のため当該職員が付き添う必要があると医師が証明した場合、出産の翌日以降の8週間に2週間を限度に延長することができる。

五 女子職員が生理日の勤務が著しく困難な場合 必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女子職員が、健康診断等の結果、医師等による指導に基づき申し出た場合は、次の措置を受けることができる。

一 業務負担の軽減

二 負担の少ない業務への転換

3 前二項の休暇及び措置を受けようとするときは、別に定める手続きにより申し出なければならない。

(育児時間)

第12条の2 職員は、当該職員の1歳6ヵ月に満たない子を養育するために、当該子が1歳6ヵ月に達する日まで、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる。

2 前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。

(介護休暇)

第13条 職員は、配偶者、父母、子、配偶者の父母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、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は、介護休暇を受けることができる。

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、通算して93日の期間内において3回を上限とする必要と認められる期間とする。

3 職員が介護休暇を受けようとするときは、別に定める手続きにより、願い出なければならない。

4 前各項に規定するもののほか、介護休暇に関する必要な事項については、別に定める。

(育児休業及び介護休業)

第13条の2 職員は、育児休業及び介護休業をすることができる。

2 前項の育児休業とは、職員が、当該職員の子を養育するため、当該子が3歳に達する日までの間にする休業をいう。産後休暇をしておらず、子と同居し養育する職員は、子の出生の日又は出生予定日のいずれの遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間以内の期間を定めて育児のための休業（以下「出生時育児休業」という。）をすることができる。

3 第1項の介護休業とは、職員が、第13条第1項に規定する者の介護をするため、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、3ヵ月以上1年以内の間にする休業をいう。

4 前二項に規定する育児休業及び介護休業を受けようとする職員は、別に定める手続きにより申し出なければならない。

5 前各項に規定するもののほか、育児休業、出生時育児休業及び介護休業に関する必要な事項については、別に定める。

(育児短時間勤務)

第13条の3 職員は、当該職員の小学校3年生を修了する年度の最終日までの子を養育するために、当該子が小学校3年生を修了する年度の最終日に達する日まで1日の勤務時間を短縮する措置の適用を受けることができる。

2 前項に規定するもののほか、育児短時間勤務に関する必要な事項については、別に定める。

(配偶者同行休業)

第13条の4 職員は、外国での勤務その他の事由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（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。）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（配偶者同行休業という。）をすることができる。

2 前項に規定するもののほか、配偶者同行休業に関する必要な事項については、別に定める。

(出勤及び退出の記録)

第14条 職員は、出勤及び退出の時は、自ら所定の記録をしなければならない。

(執務場所)

第15条 職員は、事務所内の定められた場所において執務しなければならない。ただし、所定の手続きにより、事前に承認を受けて、所定の場所以外において執務をすることができる。この場合の手続きについては、別に定める。

(欠勤等)

第16条 病気その他やむを得ない事由により欠勤、遅刻又は早退をしようとするときは、所定の手続きにより、事前に届け出なければならない。ただし、あらかじめ届け出ないときは、事後速やかに届け出なければならない。

2 第1項による届け出がある場合は、希望により欠勤はこれを年次休暇等に振り替えることができる。
(出張及び転勤)

第17条 職員は、出張又は転勤を命ぜられることがある。

2 出張に関する手続きは、別に定める。

第18条 他の事務所へ転勤を命ぜられた職員は、直ちに引き継ぎを終え、別に定める手続きにより届け出なければならない。

2 本邦と外国との間の転任及び外国間における転任を命ぜられた場合には、理事長の指定する日までに新任の場所に赴任しなければならない。

第18条の2 同一事務所内で転勤を命ぜられた者は、直ちに事務の引き継ぎを終え、新しい勤務に従事しなければならない。

第3章 給与、退職手当及び旅費

(給与等)

第19条 職員の給与、退職手当及び旅費の支給基準は別に定める。

第4章 任免

(採用)

第20条 職員の採用は、機構所定の手続きを経て行う。

(試用期間)

第21条 新たに職員を採用するときは、原則として、6ヵ月の試用期間を設けるものとする。

2 試用期間中の職員は、研究所の職員としてふさわしくないと認められたときは、第27条の規定にかかわらず、解雇されることがある。

(提出書類)

第22条 新たに職員に採用された者は、人事管理上必要な事項に関する書類を提出しなければならない。

(休職)

第23条 職員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずるものとする。

- 一 結核性疾患によって引き続き90日を超えて勤務することができないとき
- 二 業務上の傷病によって引き続き必要最小限度の期間を超えて勤務することができないとき
- 三 その他傷病によって引き続き90日を超えて勤務することができないとき
- 四 刑事事件に関し起訴されたとき
- 四の2 自己研鑽のために、海外の大学及びこれに準ずる公的機関にて修学するとき
- 四の3 (削除)
- 五 特別の事由があるとき

2 第1項第四号の2の手続きについては、別に定める。

(休職期間)

第24条 前条第1項第一号、第二号及び第三号の休職期間は3年とする。休職期間が3年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き3年を超えない範囲において、これを延長することができる。

2 前条第1項第四号、第四号の2及び第五号の休職期間は、その都度理事長が定める。

(復職)

第25条 前条の期間内に休職の事由が消滅したときは、所定の手続きを経て、当該職員に対して、復職を命じるものとする。

2 病気のため休職中の職員が復職後20日に満たないで同一事由により再び病気休暇を使用したときは、復職を取り消すものとする。

(診断書提出の義務)

第26条 傷病のため休職中の職員は、2ヵ月ごとに医師の診断書を提出しなければならない。

(解雇事由)

第27条 職員が次の各号の一に該当するときは、当該職員を解雇することができる。

- 一 職員としての能力を著しく欠くと認められるとき
- 二 届出をしないで年間通算3月以上欠勤したとき
- 三 研究所が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患、又は、療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患若しくは故障のため職務の遂行に支障があり、また、これに耐えないと判断されたとき
- 四 業務上やむを得ない都合によるとき

2 職員が第37条第3項第六号に規定する免職の懲戒を受けたときは、解雇する。

(希望退職)

第28条 職員は、退職を希望するときは、退職希望日の1ヵ月前迄に、その旨を所属長を経て書面で理事長に願い出なければならない。

(退職事由)

第29条 職員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

- 一 退職を願い出て承認されたとき
- 二 本人が死亡したとき
- 三 休職期間が満了し、復職しなかったとき
- 四 任期を定めて雇用されている場合、その任期が満了したとき
- 五 定年に達したとき

2 前項第五号の定年は、年齢満65歳に達した日の属する事業年度の末日とする。

3 第1項第五号の規定は、任期を定めて雇用されている職員には適用しない。

(再就職の届出)

第29条の2 職員は、独立行政法人通則法第50条の7第1項に規定する離職（第21条第2項若しくは第27条の規定により解雇され、第37条第3項第六号の規定により免職処分を受け、又は前2条の規定により退職することにより機構職員の身分を失うことをいう。）した後に営利企業等の地位に就くことを約束したときには、独立行政法人通則法第50条の7第1項の規定により、別に定める様式により、速やかに、その旨を理事長に届け出なければならない。

2 前項の規定により届出をした職員は、当該届出の内容に変更があったときは、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

3 前二項の届出をした職員は、当該届出に係る約束が効力を失ったときは、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

(定年に達した後の継続雇用)

第30条 (削除)

第5章 安全及び衛生

(災害防止)

第31条 職員は、安全及び衛生に留意し、常に事務所内を整理整頓して、災害防止に努めなければならない。

(協力の義務)

第31条の2 職員は、保健衛生又は体位向上に必要と認められる措置を命ぜられた場合は、衛生管理者の指導に従い、これに協力しなければならない。

(感染症の届出等)

第32条 職員は、自己若しくは同居者又は近隣の者が感染症にかかったときは、ただちにその旨を所属長及び衛生管理者に届け出て、その指示を受けなければならない。

2 前項の場合には、職員に一定期間出勤停止を命じることがある。

3 同居者又は近隣の者が感染症にかかったことにより前項の出勤停止命令を受けて欠勤したときは、これを出勤として取り扱う。

(健康診断)

第33条 職員は、研究所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。

第6章 災害補償

(療養費の負担等)

第34条 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、又は死亡した場合は、労働基準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。

(遺族補償及び葬祭料)

第35条 職員が業務上死亡したときは、労働基準法に定めるところに従い、遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持した者に対し、遺族補償を行い、葬祭を行う者に対して葬祭料を支払う。

第7章 表彰及び懲戒

(表彰)

第36条 服務上特に功労があつて他の模範となる職員は、これを表彰する。

2 表彰は次の二種とし、そのうちの一又は二を併せて行うことができる。

一 賞品授与

二 表彰状授与

(懲戒)

第37条 職員が、倫理規程（独立行政法人日本貿易振興機構規程第47号）に違反したときは、懲戒等を行うことができる。

2 前項の懲戒は、その事案が軽微であるときは、情状により懲戒を免ずることがある。

3 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとし、懲戒事由の軽重に従い、情状に応じて適用する。

一 けん責 始末書を徴して戒告する。

二 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が基本給及び諸手当合計額の1割以内を減給する。

三 昇給停止 1年以内昇給を停止する。

四 停職 3月以内とし、その間の給与を支給しない。

五 降格 将来を戒めて下位の等級に降格する。

六 免職 予告しないで解雇する。

4 前項に規定する減給、昇給停止、停職及び降格を行う場合においても、始末書を徴するものとする。

5 懲戒処分に至らない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告又は嚴重注意を行うことがある。

(監督責任)

第38条 指揮監督下にある職員に懲戒に該当する行為があつた場合は、その指揮監督者は監督責任により、懲戒を受けることがある。ただし、指揮監督者がこれを防止するために措置を講じていた場合には、情状により懲戒を免ずることがある。

(損害賠償)

第39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ときは、第37条により懲戒を行うほか、損害の全部又は一部を賠償させることがある。

(懲戒手続)

第40条 懲戒は、懲戒委員会の議を経て行う。懲戒委員会の構成、招集の方法その他懲戒委員会に関する事項は、別に定める。

第8章 雑則

(著作物の取扱い)

第41条 職員が業務上作成した著作物及び当該著作物に関する著作権の取扱いについては、著作物取扱規程（独立行政法人日本貿易振興機構規程第81号）を適用する。

附 則

この規則は、平成15年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成16年8月20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22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年7月20日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成24年7月1日から施行する。

2 職員が平成24年7月1日において病気休暇中の場合、その者に対する措置は、第10条の3、第26条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 職員が平成24年7月1日において休職中の場合、その者に対する措置は、第23条、第24条、第27条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成24年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月22日から施行する。ただし、この規則は平成26年4月1日に遡及し適用する。

附 則

この規則は、平成26年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月21日から施行する。ただし、この規則は平成27年4月1日に遡及し適用する。

附 則

この規則は、平成27年10月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年3月8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7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年5月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年1月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年7月25日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年6月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年10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8月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和３年６月１日から施行する。

附 則

この規則は、令和４年10月１日から施行する。

附 則

この規則は、令和５年５月１日から施行する。

附 則

- この規則は、令和７年３月31日から施行する。但し、この規則により新たに設ける第11条第１項第七号は令和７年４月１日から施行する。
- 令和７年３月31日から令和13年３月31日までの間における第29条第２項の規定の適用については、次表に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢とする。

令和７年３月31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

- 前項により65歳未満で定年に達する者について、本人が希望し、第27条に定める解雇事由に該当しない者については、満65歳に達した日の属する事業年度の末日まで１年ごとに嘱託員として継続雇用するものとする。
- 令和７年３月31日から当分の間、第２項に該当する職員の希望により年齢満60歳に達した日の属する事業年度の末日から定年前を定年とすることができるものとする。