

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〕

平成 19 年 3 月 30 日改正

平成 20 年 4 月 1 日改正

平成 22 年 6 月 30 日改正

平成 25 年 4 月 1 日改正

平成 27 年 4 月 1 日改正

平成 28 年 12 月 1 日改正

平成 29 年 10 月 1 日改正

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、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。）に勤務する常勤の職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規則において職員とは、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、理事長が研究所の常勤の職員として任命した者をいう。

(適用範囲等)

第 3 条 この規則は、研究所と期間の定めのない雇用契約を締結した常勤の職員（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就業等に関する規程に基づき採用された職員を含む。）に適用する。ただし、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員給与規程（以下「給与規程」という。）により研究職俸給表の適用を受ける職員（以下「研究職員」という。）の採用及び昇任のための基準並びに定年に関する事項は、理事長が別に定める。

2 研究所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就業規程の定めるところによる。

(法令との関係)

第 4 条 この規則及びその他別段の定めがある場合のほか、職員の就業に関する事項について

は、労基法、その他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 研究所及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 人事

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。

(提出書類)

第7条 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。ただし、人事交流により国の機関、地方公共団体、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他理事長が認める機関の職員から引き続き新たに研究所の職員となった者については、第二号から第六号に定める書類の全部又は一部の提出を省略することができる。

- 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、そのつど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8条 新たに職員として採用した者については、採用の日から6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6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と判断した場合には、職員を解雇することができ、また、試用期間満了時に本採用を拒否することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第9条 理事長は、職員の採用に際しては、採用する職員に対し、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，休日並びに休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項（賞与を含む。）
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 六 退職手当に関する事項
- 七 安全及び衛生に関する事項
- 八 研修に関する事項
- 九 災害補償に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

第2節 評価，昇任及び降任

(人事評価)

第10条 理事長は、職員の人事評価を行い、その結果に応じた措置を講じる。

2 人事評価の実施については、別に定める。

(昇任)

第11条 職員の昇任（俸給表の上位の級に格付けすること又は上位の職位に就けることをいう。）は、選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績，能力及び適正等を総合的に評価した上で行うものとする。

(降任)

第12条 理事長は、職員が次の各号の一に該当し、現在格付けされている俸給表の級又は職位に留めておくことができない場合には、これを降任することができる。

- 一 勤務成績が著しく不良であるなど職員としての能力を著しく欠く場合
- 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 その他その職務に必要な適格性を欠く場合
- 四 事業の縮小・転換又は予算の減少により廃職を生じた場合

第3節 人事異動

(人事異動)

第13条 理事長は、業務上の必要に基づき、配置換、兼務又は出向（以下この節において「人事異動」という。）を職員に対して命ずることがある。

- 2 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。
- 3 前項の規定にかかわらず、職員を、理事長の要請により出向先の職員として業務に従事させるため、復帰を前提に退職させ転籍出向させる場合は、本人の個別の同意を得るものとする。
- 4 第1項の出向を命じられた職員の取扱いについては、別に定める独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員出向規程（以下「出向規程」という。）による。

(赴任)

第14条 人事異動の命令を受けた職員は、ただちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りではない。

第4節 退職

(退職)

第15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 退職を願い出て理事長から承認されたとき
- 二 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき
- 三 定年に達したとき
- 四 第24条第1項に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないとき
- 五 死亡したとき
- 六 解雇されたとき

(定年による退職)

第16条 職員の定年は、満60歳とし、退職の日は、その定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

- 2 前項により定年に達した職員のうち、本人が希望し、第18条及び第19条に定める事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。ただし、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）を一部改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に基づき、なお効力を有するとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当しない場合は、継続雇用しないことがある。

(自己都合による退職手続)

第17条 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 職員は、退職を申し出た後においても、退職するまでは、引き続き職務しなければならない。

第5節 解雇

(当然解雇)

第18条 理事長は、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となった場合
- 二 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- 三 第68条の規定により、懲戒解雇された場合

(普通解雇)

第19条 理事長は、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 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できないなど、就業に適さないと認められたとき
- 二 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- 三 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ他の職務に転換することができないとき
- 四 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えないとき
- 五 前各号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき
- 六 試用期間中又は試用期間満了時まで職員として不適格であると認められたとき
- 七 事業の運営上のやむを得ない事情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、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
- 八 事業の運営上のやむを得ない事情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、事業の継続が困難となったとき
- 九 その他、前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇制限)

第20条 第18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号に該当するときは除く。）、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 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 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

(解雇の予告)

第21条 第18条及び第19条の規定により職員を解雇しようとする場合においては、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

2 前項の解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数について短縮することができる。

（退職時等の証明）

第22条 理事長は、職員が退職又は解雇された場合において、次に掲げる事項について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 一 使用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与
- 五 退職の事由（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。）

2 理事長は、職員が、前条の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に職員が当該解雇以外の事由により退職した場合は、理事長は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前2項の証明書には、職員が請求した事項のみを記入するものとする。

第6節 休職及び復職

（休職）

第23条 理事長は、職員（試用期間中の職員及び第3条第2項に規定する職員を除く。）が次の各号の一に該当する場合には、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及び当該事由による休暇を取得しようとする場合で引き続き90日を超える場合
- 二 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
- 三 学校、研究所、病院その他理事長が認める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学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は理事長が認める国際事情の調査等の業務に従事する場合。
- 四 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
- 五 職員に出向規程に基づく在籍出向を命じた場合において、休職にすることが適当と認め

られるとき。

六 その他休職にすることが適当と認められる場合

(休職の期間)

第24条 前条各号に掲げる事由による休職の期間（同項第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で理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、初めに休職した日から引き続いた期間又は同項第1項に掲げる休職で、同一の原因による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6カ月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2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その継続する期間が2年を超えるときは、2年とする。

(休職の手続)

第25条 理事長は、職員を休職にする場合には、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。ただし、職員から同意書の提出があった場合にはこの限りでない。

2 理事長は、職員を第23条第1号の規定による休職（以下「病気休職」という。）にする場合及びこの休職の期間の更新を行う場合は、原則として医師の診断結果に基づき行うものとする。この場合において、理事長は、当該休職者に、指定する医師の診断を受けさせることができる。

(復職)

第26条 理事長は、第23条各号に掲げる休職の事由が消滅したときにおいて、当該職員が退職し、懲戒解雇され、又は他の事由により休職にされない限り、すみやかにその職員を復職させる。

2 前項の場合、理事長は、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難であるか、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 病気休職にされた休職者の復職は、原則として医師の診断結果に基づき行うものとする。この場合において、理事長は、当該休職者に、指定する医師の診断を受けさせることができる。

(休職中の身分)

第27条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、休職にされたときに占めていた職又は休職中に異動した職を保有するものとする。

3 前項の規定は、当該職を他の職員をもって補充することを妨げるものではない。

4 休職者は、その休職の期間中、給与規程で別段の定めをしない限り、何等の給与も支給さ

れない。

(自己啓発等休業)

第28条 理事長は、職員からの請求に対し、職員に自己啓発及び国際協力の機会を提供するため、自己啓発等休業を行うことを承認することができる。

2 自己啓発等休業に関し必要な事項は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員の自己啓発等休業に関する規程の定めるところによる。

第3章 服務

(服務)

第29条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、理事長の指示命令に従い、研究所の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第30条 職員は、この規則及びこれに付随する諸規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、研究所がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(法令等に従う義務)

第31条 職員は、その職務を遂行するについて、法令及び研究所の諸規則等に従わなければならない。

(職場規律)

第32条 職員は、上司の職務上の命令に従い、職場の秩序及び規律を保持して、その職務を遂行しなければならない。

2 職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司は、その職務上の命令下にある職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(出勤の義務等)

第33条 職員は、所定の勤務日に指定された就業の場所に出勤しなければならない。ただし、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）に定める休日又は所定の手続を行った場合はこの限りでない。

2 職員は、みだりに勤務の場所を離れてはいけない。

3 職員は、始業時刻及び終業時刻等を自ら記録しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第34条 職員は、職務の内外を問わず、研究所の信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第35条 職員は、職務上知ることのできた秘密及び個人情報を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 職員は、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密及び個人情報に属する事項を發表するには、理事長の許可を受けなければならない。

(遵守事項)

第36条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 理事長の許可を得ることなく、職務以外の目的で研究所の施設、物品等を使用してはならない
- 二 理事長の許可を得ることなく、研究所内で集会、演説、放送、宣伝、文書の配布・回覧又は掲示その他のこれらに準ずる行為をしてはならない
- 三 研究所の敷地内及び施設内で喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- 四 警備又は取締り上の指示には従わなければならない
- 五 職員の立場を利用しての政治的及び宗教的な活動をしてはならない
- 六 職務に関連して自己の利益を図り、研究所の金品を私用に供し、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為をしてはならない

(入構禁止又は退構)

第37条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、その入構を禁止し、又は退構させることがある。

- 一 職場の風紀秩序をみだし、又はそのおそれのあるとき
 - 二 火器、凶器等の危険物を所持しているとき
 - 三 衛生上有害と認められるとき
 - 四 その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき
- 2 前項の規定により入構を禁止させられたときは欠勤、所定の終業時刻前に退構させられたときは早退として取扱うものとし、給与は支払わない。

(倫理の保持)

第38条 職員は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所役職員倫理規程（平成18年4月1日制定）を遵守し、職員の職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(兼業の制限)

第39条 職員は、職務以外の業務に従事し、又は関与しようとするときは、理事長の許可を受け、又は届出をしなければならない。

2 前項に関し必要な事項は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員の兼業の許可等に関する規程で定める。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止)

第40条 職員は、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する規程を遵守し、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の者を不快にさせる職場外における性的な言動をしてはならない。

2 職員は、職務上の地位を利用して、その下位にある者に対して職務の妨害又は不当な差別的待遇をしてはならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第41条 職員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で研究所から外出するときは、事前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なければならない。

第4章 勤務

第1節 勤務時間、休暇等

(勤務時間、休暇等)

第42条 職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、勤務時間規程の定めるところによる。

第2節 女性

(産前産後の就業制限)

第43条 理事長は、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

2 理事長は、出産する予定の女性職員がそのことを証明する書面を付して休業を請求したときは、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間）から出産日までを産前休業として就業させてはならない。

3 理事長は、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間は、産後休業として女性職員を就業させてはならない。ただし、出産日の翌日から6週間を経過した女性職員が就業を請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就かせる場合は、勤務を命ずることが

ある。

(妊産婦である女性職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限)

第44条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合は、勤務時間規程第9条の規定にかかわらず、同規程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。

(妊産婦である女性職員の保健指導等)

第45条 理事長は、妊産婦である女性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。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第46条 理事長は、妊産婦である女性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、その女性職員が適宜勤務しないことを認めなければならない。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第47条 理事長は、妊娠中の女性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、給与規程で定める。

(育児時間)

第48条 理事長は、生後満1年に達しない子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者およびその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。）を養育する女性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。

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第49条 理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させてはならない。

第3節 育児及び介護

(育児休業等)

第50条 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職員の育児休業及び介護休業等に関する規程の定めるところによる。

第5章 給与及び退職手当

(給与)

第51条 職員の給与に関しては、給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

第52条 職員の退職手当に関しては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員退職手当規程の定めるところによる。

第6章 出張

(出張)

第53条 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 出張を命ぜられた職員は、出張を終了したときは、すみやかに理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第54条 前条に定める出張又は第14条に定める赴任に要する旅費に関しては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所旅費規程の定めるところによる。

第7章 研修

(研修)

第55条 研修は、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職員の能力、資質等を向上させることを目的とする。

2 理事長は、職員に対して、研修を受けさせることができる。

3 職員は、理事長から研修を受け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。

(執務を離れての研修)

第56条 理事長は、必要と認めるときは、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に定める。

(研究職員の研修)

第57条 研究職員は、業務に支障のない限り、理事長の承認を受けて勤務場所を離れて研修を行うことができる。

第8章 安全衛生

(安全衛生)

第58条 この章及びその他別段の定めがある場合のほか、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、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。

(協力義務)

第59条 職員は、研究所が指示する場合及び研究所が行う安全衛生上必要と認められる措置について協力しなければならない。

(健康診断等)

第60条 職員は、研究所が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 理事長は、職員の採用に際し、その者の健康診断を行わなければならない。

(就業禁止等)

第61条 研究所は、健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に、就業の禁止、勤務時間の制限等職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、正当な事由なく前項の措置を拒んではならない。

3 第1項の規定により、就業の禁止又は勤務時間の制限を命ぜられて勤務しなかった時間は、

出勤として取り扱う。

(伝染病の届出)

第62条 職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある場合には、直ちに理事長に届け出てその指示を受けなければならない。

2 前項の届出の結果必要と認める場合には、職員に就業の禁止を命ずることがある。

3 前条第3項の規定は、前項の就業の禁止の場合に準用する。

(安全)

第63条 職員は、研究所が行う安全に関する訓練を受け、安全に関する事項に協力しなければならない。

(防災)

第64条 研究所の防災に関しては、別に定めるところによる。

第9章 災害補償

(災害補償)

第65条 この条及びその他別段の定めがある場合のほか、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法定外災害補償規程の定めるところによる。

第10章 社会保険等

(社会保険等)

第66条 職員の社会保険等については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び介護保険法（平成9年法律第123号）の定めるところによる。

第11章 表彰及び懲戒

第1節 表彰

(表彰)

第67条 研究所は、職員で永年勤続し、かつ、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に定めるところに

より表彰する。

第2節 懲戒

(懲戒の事由)

第68条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、懲戒することがある。

- 一 重要な経歴を詐称したとき
- 二 正当な理由なく無断欠勤があったとき
- 三 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- 四 正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- 五 故意又は過失により研究所に損害を与えたとき
- 六 研究所内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき
- 七 素行不良で研究所内の秩序又は風紀を乱したとき
- 八 前各号に規定する場合のほか、第3章の服務規律に違反したとき
- 九 その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

(懲戒の種類)

第69条 理事長は、職員が前条の各号の一に該当する場合は、これに対して次の区分に応じ懲戒することができる。

- 一 戒告 始末書を提出させて将来を戒める。
- 二 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一給与支払期における給与の総額の10分の1を超えないものとする。ただし、複数事案の減給を行うときにおいて、その合計額が一給与支払期における給与の総額の10分の1を超える場合は、翌給与期間以降においてその額を減給するものとする。
- 三 停職 始末書を提出させるほか、1日以上1年以下の期間を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の手続)

第70条 懲戒は、職員に処分の事由を記載した文書を交付して行う。

- 2 その他職員の懲戒に関する事項及び懲戒に関する手続きについては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員懲戒規程に定めるところによる。

第3節 訓告等

(訓告等)

第71条 理事長は、前節に基づく懲戒処分に至らない者についても、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は、訓告、嚴重注意を職員に文書を交付して行う。

第4節 損害賠償

(損害賠償)

第72条 理事長は、職員が故意又は重大な過失によって研究所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。

2 前項の場合、第2節又は前節による懲戒処分等を受けることによって、その賠償の責めを免れることができない。

3 第1項の賠償責任は、退職した後といえども免れることができない。

第12章 発明等

(職務発明)

第73条 研究職員が職務上行った発明等及び権利の帰属に関する取扱いについては、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所発明規則の定めるところによる。

第13章 補則

(補則)

第74条 この規則の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(職員のサービスの宣誓に関する規程の廃止)

第2条 職員のサービスの宣誓に関する規程は、廃止する。

(懲戒に関する取扱いの経過措置)

第3条 施行日前に決定された懲戒処分等は、研究所において懲戒処分等を決定されたものとみなす。

2 施行日前における非違行為について、施行日前の懲戒処分等に相当すると思料されるときは、この規則で定めるところによる。

(独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員の勤務成績の評定に関する規程の一部改正)

第4条 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所職員の勤務成績の評定に関する規程（平成13年4月2日制定）の一部を次のように改正する。

本規程中「条件附任用期間」を「試用期間」に改める。

第1条中「国家公務員法（昭和22年法律第120号）第72条第1項の規定に基づき、」を削る。

第3条を次のように改める。

第3条 非常勤職員には、勤務評定は実施しないものとする。

(勤務成績の評定の手続き及び記録に関する細則の一部改正)

第5条 勤務成績の評定の手続き及び記録に関する細則（平成13年4月2日制定）の一部を次のように改正する。

本細則中「条件附任用期間」を「試用期間」に改める。

(独立行政法人国立特別支援教育総合研究所客員研究員規程の一部改正)

第6条 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所客員研究員規程（平成13年4月2日制定）の一部を次のように改正する。

本規程中「任用」を「雇用」に改める。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

(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の一部改正)

第2条 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）の一部を次のように改正する。

第3条第1項第1号中「フルタイム勤務職員」を「継続雇用フルタイム勤務職員」に改め、同項第2号中「短時間勤務職員」を「継続雇用短時間勤務職員」に改める。

第6条1号中「フルタイム勤務職員」を「継続雇用フルタイム勤務職員」に改め、同条第2号中「短時間勤務職員」を「継続雇用短時間勤務職員」に改める。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

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29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月1日から施行する。