

地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員就業規則

制定 平成20年4月1日 規程第51号

最近改正 平成28年3月1日

第1章 総則

(趣旨等)

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、地方独立行政法人大阪市立工業研究所（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関して必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令及び労働協約の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「職員」とは、法人に雇用される者で、公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）の規定に基づき、大阪市から派遣された職員を含み、次条第2項各号に掲げる者を除いたものをいう。

(適用範囲等)

第3条 この規則は、法人の職員に適用する。

2 次に掲げる者の就業に関する事項については、別に定める。

(1) 特定有期雇用職員（雇用期間の定めがあり、常時勤務する者（第5条第2項に基づき任期を付して採用される職員を除く。））

(2) 短時間勤務職員（雇用期間の定めがあり、所定勤務時間が常時勤務する者より短い者（次号及び第4号に掲げる者を除く。））

(3) 再雇用職員（第30条に基づき再雇用される者）

(4) 臨時雇用職員（雇用期間が2月以内の者で、所定勤務時間が常時勤務する者より短い者）

(労働条件の変更)

第4条 この規則に定められる労働条件及び服務規律等については、経営環境の変化に伴い業務上必要があると認めるときは、職員の意見を聴いて、変更することがある。

2 個別労働契約により、この規則の変更により変更し得ない特約がある場合には、前項により変更された労働条件は適用されない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 前項の採用にあたっては、任期を付す場合がある。

(任期付職員の採用)

第6条 法人の業務運営上特に必要と認められる場合は、前条第2項の規定に基づき、職員に任期を付して採用することができる。

2 前項の任期は1年以内（高度の専門的な知識、技術、経験を有する者かつ労基法で定めるものについては5年以内）とする。

3 業務運営上特に必要と認めた場合、任期1年以内で再任する場合がある。ただし、雇用される期間は最初の契約期間の開始日から5年を超えないものとする。

4 前項ただし書の規定にかかわらず、労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）の施行日において現に雇用されている者の雇用される期間については、業務運営上

特に必要と認められる場合、施行日以後の最初の契約期間の開始日から5年を超えないものとする。

5 再任の判断は、次の3号から6号に掲げる内容を勘案して理事長が決定する。なお、次の1号及び2号に該当する場合は再任しない。

- (1) 契約満了日の30日前の時点で長期の休暇又は休職中の場合
- (2) 第32条に掲げる解雇事由に該当する場合
- (3) 任期付職員の能力・勤務成績・勤務態度
- (4) 担当している業務の量及び進捗状況
- (5) 法人経営状況
- (6) その他更新の判断すべき事項

(採用選考)

第7条 職員として採用を希望する者は次の各号に掲げる書類を提出するものとし、法人は、書類選考、競争試験、面接試験を行い、採用を希望する者から合格者を決定する。ただし、法人が認めた場合は、書類の一部の提出を省略することがある。

- (1) 自筆の履歴書（提出日前3ヵ月以内に撮影した写真を貼付したもの）
- (2) 自筆の職務経歴書（A4判1枚）
- (3) 健康診断書（提出日前3ヵ月以内に受診したものに限る。）
- (4) 学業成績証明書
- (5) 卒業（見込）証明書又は修了（見込）証明書
- (6) 各種資格証明書
- (7) その他法人が必要とするもの

2 法人は、採用選考の合格者（以下「採用内定者」という。）に対し、合格した旨、採用予定日及び内定取消事由を記載した文書（以下「内定通知書」という。）を交付する。

(内定取消事由)

第8条 採用内定者が次の各号のいずれかに該当する場合は、内定を取り消し、採用しない。

- (1) 採用の前提となる条件が達成されなかったとき（卒業、免許の取得など）
- (2) 採用日までに健康状態が採用内定日より低下し、勤務に堪えられないと法人が判断したとき
- (3) 自筆の履歴書等の提出書類の記載事項に偽りがあったとき
- (4) 採用内定後に犯罪、破廉恥行為その他社会的に不名誉な行為を行ったとき又は採用選考時に過去の行為を秘匿していたことが判明したとき
- (5) 前条第2項に定める内定通知書の交付時には予想できなかった法人の経営環境の悪化、事業運営の見直し等が行われたとき
- (6) その他上記に準ずる事由又はやむを得ない事由があるとき

(赴任)

第9条 職員が採用された場合は、ただちに赴任しなければならない。

(職員の配置)

第10条 職員の配置は、法人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11条 職員の採用に際しては、採用をしようとする職員に対し、次の事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 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

- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
（試用期間）

第12条 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 法人は、試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、6月以内の期限を限って試用期間を延長することができる。

- (1) 試用期間の開始後6月間において実際に勤務した日数が90日に満たない場合
- (2) 本採用となるための能力の実証が十分でないと思われる場合

3 試用期間は、勤続年数に通算する。
（本採用拒否）

第13条 試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当し、職員として不適格であると認めるときは、法人は、採用を取り消し、本採用を行わない。ただし、改善の余地がある等、特に必要と認められた場合には、法人はその裁量によって、試用期間を延長し、解約権を留保することができる。

- (1) 遅刻及び早退並びに欠勤が多い、又は休みがちである等、出勤状況が悪いとき
- (2) 上司の指示に従わない、同僚との協調性がない、勤労意欲に欠ける等、勤務態度が悪いとき
- (3) 必要な教育を施したが法人が求める能力に足りず、また、改善の見込も薄い等、能力が不足すると認められるとき
- (4) 重要な経歴を偽っていたとき
- (5) 必要書類を提出しないとき
- (6) 健康状態が悪いとき（精神の状態を含む。）
- (7) 当法人の職員としてふさわしくないと認められるとき
- (8) その他上記に準ずる、又は解雇事由に該当する場合

（採用決定時の提出書類）

第14条 採用内定者が職員として採用されたときは、法人の指定した日までに次の書類を提出しなければならない。ただし、法人が認めた場合は、提出期限を延長し、又は提出書類の一部を省略することがある。

- (1) 誓約書
- (2) 身元保証書
- (3) 住民票記載事項の証明書
- (4) 源泉徴収票（採用の年に給与所得のあった者に限る。）
- (5) 年金手帳（既に交付を受けている者に限る。）
- (6) 雇用保険被保険者証（前職がある者に限る。）
- (7) 給与所得の扶養控除申告書
- (8) 健康保険被扶養者届（被扶養者がいる者に限る。）
- (9) その他法人が必要とする書類

2 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、その都度速やかに、変更事項を届け出なければならない。

第2節 評価

（勤務評定）

第15条 法人は、職員の勤務成績について、評定を実施する。

第3節 昇任及び降任

（昇任）

第16条 職員の昇任は、総合的な能力の評価により行う。

(降任)

第17条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを降任することができる。

- (1) 勤務成績が著しく不良の場合
- (2) 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
- (3) その他職務に必要な適格性を著しく欠く場合

第4節 配置転換等

(配置転換)

第18条 職員に対し、業務上の必要に基づき、就業の場所又は従事する業務の変更(以下「配置転換」という。)を命じることがある。

2 配置転換を命じられた職員は、正当な理由がないときは、これを拒否することができない。

(在籍出向)

第19条 法人は、業務上の必要に基づき、職員の同意を得たうえで、在籍出向を命じることがある。

2 前項の在籍出向とは、法人と国、地方公共団体又は他の法人(以下「国等」という。)の間で締結される出向協定に基づいて、職員が、法人の職員の身分を有したままで当該国等の役職員としての業務に従事することをいう。

(転籍出向)

第20条 法人は、業務上の必要に基づき、職員の同意を得たうえで、転籍出向を命じることがある。

2 前項の転籍出向とは、法人と国等の間で締結される転籍出向協定に基づいて、職員が、法人の要請に応じて法人に復帰することを前提として退職し、当該国等の役職員としての業務に従事することをいう。

(出向の取扱い)

第21条 前2条の規定により在籍出向又は転籍出向を命じられた職員の取扱いについては、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員出向規程の定めるところによる。

第5節 休職及び復職

(休職)

第22条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを休職にすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 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
- (3) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設(外国のこれらの施設を含む。)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、研究又は指導に従事する場合
- (4) 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
- (5) 法人の職員として在籍のまま出向を命じられた場合
- (6) 職員が労働組合の業務に専ら従事する場合
- (7) 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員兼業等規程(以下「兼業等規程」という。)

第9条第2項の規定により、職員が役員兼業を行うために休職する場合

- (8) 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。

(休職の期間)

第23条 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間は、引き続き2年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。ただし、休職の期間が2年を経過した場合において、特別の事由があると認めるときは、勤続5年以上10年未満の場合、6か月を、勤続10年

以上、1年を超えない範囲において休職の期間を延長することができる。

2 <削除>

3 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。

4 前条第1項第3号及び第4号に掲げる事由による休職の期間は、3年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。

5 前条第1項第5号に掲げる事由による休職の期間は、出向の期間とする。

6 前条第1項第6号から第8号に掲げる事由による休職の期間は、必要に応じた期間とする。

7 前6項の規程に係わらず、雇用期間の定めがある雇用契約を締結した職員の休暇期間は、雇用契約期間を超えない範囲内とする。

(休職の手続等)

第24条 職員を休職にする場合には、その旨を記載した書面を交付して行うものとし、正式に休職が発令された日を起算日とする。

2 第22条第1項第1号に掲げる事由による職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該職員の復職は、法人の指定する医師の診断の結果に基づき行うものとする。

(休職期間の通算)

第25条 同一事由による休職の中断期間が3ヵ月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものとみなす。また、第22条第1項第1号の休職にあつては症状再発の場合は、再発後の期間を休職期間に通算する。

(復職)

第26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。

2 復職する場合、休職以前と異なる職務に就かせることがある。

(休職の効果)

第27条 休職中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。休職者は、休職の期間中、別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。

第6節 退職

(退職)

第28条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 退職を申し出て、法人から承認されたとき

(2) 第30条に定める定年による退職の日に達したとき

(3) 任期を付して又は雇用期間を定めた雇用契約を締結した職員について、任期又は雇用期間が満了し、任期又は雇用契約の更新がなされなかったとき

(4) 休職期間が満了し、その休職事由がなお消滅しないとき

(5) 法人の役員に就任したとき

(6) 死亡したとき

(自己都合による退職の手続)

第29条 職員が自己の都合により退職しようとするときは、特段の事情がない限り、月の末日を退職日としなければならない。

2 職員が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日前までに文書をもって願い出なければならない。

3 前項の定めにより退職を申し出た者は、退職の日まで従前の業務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

(定年及び再雇用)

第30条 職員(第3条第2項各号に掲げる職員を除く)の定年は、満60歳とし、60歳に

達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務を希望している者
 - (2) 過去5年間に減給以上の懲戒処分に処されていないこと
 - (3) 直近の健康診断の結果、職務の遂行に支障がないこと
- 2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

第31条 <削除>

第7節 解雇

(解雇)

第32条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しく不良で、改善の見込がなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められた場合
- (2) 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
- (3) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を著しく欠く場合
- (4) 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場合
- (5) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (6) 第53条に定める懲戒事由に該当する場合
- (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事情がある場合

(解雇の予告)

第33条 前条の規定による解雇を行う場合には、少なくとも30日前に予告をするか、又は労基法第12条に定める平均賃金の30日分以上を解雇予告手当として支払う。

- 2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 第1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、予告することなく即時解雇する。

- (1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇するとき
- (2) 解雇につき行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき
- (3) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき

(解雇制限)

第34条 第32条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- (1) 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
- (2) 産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当するときは適用しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった者が、療養開始後3年を経過した日において地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）に基づく傷病補償年金を受けているとき又

は同日後において傷病補償年金を受けることになったとき
(2) 天災事変その他やむを得ない事由のため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

第8節 退職後の責務

(退職証明書等)

第35条 職員が、退職又は解雇（解雇予告を含む。）にあたり、退職証明書等の交付を請求した場合は、法人は遅滞なくこれを交付する。

(貸与物等の返還等)

第36条 退職し、又は解雇された者は、身分証明書その他職員に交付されていた証明書等及び法人から貸与された物品を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された者が法人に対して債務を有する場合には、退職時にそのすべてを弁済しなければならない。

第3章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第37条 職員は、法人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、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第38条 職員は、法令、この規則及び法人の諸規程を遵守し、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。

(信用失墜行為等の禁止)

第39条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること

(2) 法人の秩序及び規律を乱すこと

(守秘義務)

第40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。

(法人の職員の地位)

第41条 法人の職員は、刑法（明治40年法律第45号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止)

第42条 職員は、セクシュアル・ハラスメント等を行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

(兼業等)

第43条 職員が兼業等を行おうとする場合は、兼業等規程により許可を得なければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第44条 職員が、やむを得ない事由により遅刻又は早退をし、又は勤務時間中にやむを得ない事由により外出するときは、その理由及び時刻を明らかにして上司に申し出てその承認を受けなければならない。

(欠勤)

第45条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び期間を明らかにして上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 上司が求めるときは、欠勤の事由を証する書類を提出しなければならない。

(旧姓の使用)

第46条 職員は、所定の手続きを経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等

に使用することができる。

第4章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第47条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

(業務傷病等休業)

第48条 職員が業務上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、業務傷病休業とする。

2 職員が通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、通勤傷病休業とする。

3 第22条第1項第1号に定める休職となったときについては、前2項の規定を適用しない。

4 職員が次の各号に掲げる場合については、前3項の規定を準用する。

(1) 法人の役員から引き続き職員となった者について、役員としての業務上又は通勤上の災害により負傷し、若しくは疾病にかかり、療養のため勤務できない場合

(2) 第19条の規定による在職出向から復職した者について、当該出向の間の出向先法人における業務上又は通勤上の災害により負傷し、若しくは疾病にかかり、復職後に療養のため勤務できない場合

(3) 職員が第20条の規定により国、地方公共団体又はその他法人(以下「転籍出向先法人」という。)の役職員となり、その後に法人の職員として復帰した者について、当該転籍出向先法人における業務上又は通勤上の災害により負傷し、若しくは疾病にかかり、復職後に療養のため勤務できない場合

(4) 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号。以下「地独法」という。)第59条第2項の規定又は人事交流等により大阪市職員から引き続き法人の職員となった者について、大阪市における公務上又は通勤上の災害により負傷し、若しくは疾病にかかり、復職後に療養のため勤務できない場合

(育児休業及び介護休業等)

第49条 職員の育児休業及び介護休業等については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(自己啓発等休業)

第50条 職員の自己啓発等休業については、地方独立行政法人大阪市立工業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5章 研修

(研修)

第51条 業務上の必要がある場合には、職員に研修を命じることができる。

第6章 表彰

(表彰)

第52条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員表彰規程の定めるところによりこれを表彰する。

(1) 業務運営上顕著な功績のあったもの

(2) 職員として25年以上勤続し、その勤務成績が良好な者

(3) 職員として35年以上勤続し、その勤務成績が良好な者で、前号に該当することとなった日から10年を経過しているもの

(4) 業務運営上有益な発明、考案又は改良をしたもの

(5) 災害・事故を未然に防止し、又は災害・事故に際して特に功労のあったもの

(6) 社会的功績により法人の名誉、信用を高めたもの

(7) その他推奨すべき業績又は善行のあったもの

第7章 懲戒等

(懲戒の事由)

第53条 職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒に処することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をし、出勤の督促に応じないとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退するなど勤務を怠ったとき
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑事法上の犯罪に該当する行為があったとき
- (5) 法人の名誉又は信用を傷つけたとき
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき
- (7) 重要な経歴を詐称して雇用されたことが判明したとき
- (8) その他この規則及び法人の定める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程度の不適切な行為があったとき

2 管理監督者の指導の怠慢又は管理不行届により、管理監督下にある職員に前項の懲戒に該当する行為があったときは、当該管理監督者についても懲戒に処することがある。

(懲戒の種類)

第54条 懲戒の種類及び程度は次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超えず、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲で給与を減額する。
- (3) 停職 1日以上1年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。
- (4) 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、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。なお、退職手当も同様とする。

(懲戒の手続)

第55条 懲戒の手続については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員懲戒規程の定めるところによる。

(訓告等)

第56条 第54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57条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第54条の懲戒処分又は前条の訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 給与

(給与)

第58条 職員の給与については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程及び地方独立行政法人大阪市立工業研究所任期付職員給与規程の定めるところによる。

第9章 退職手当

(退職手当)

第59条 職員の退職手当については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員退職手当規程の定めるところによる。

第10章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第60条 法人は、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に基づき、職場における職員の健康の保持及び安全の確保に必要な措置を行う。

(協力義務)

第61条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、法人が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第62条 職員は、法人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。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員に就業の禁止又は勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。

3 職員は、正当な理由がない場合には、前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第63条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することがある。

- (1) 伝染性の疾病にかかった者
- (2) 労働のため病勢が著しく悪化するおそれのある者
- (3) 前2号に準ずる者

(結核性呼吸器病による勤務停止等)

第64条 健康診断の結果、結核性呼吸器病により休養が必要と認めた者については勤務停止を命じることがある。

2 結核性呼吸器病以外の疾病にかかり長期の休養を必要とする者については、第22条第1項第1号の規定により休職を命じることがある。

3 勤務停止を命じられた者には病気休暇を与える。ただし、長期の休養を必要とする者については、第22条第1項第1号の規定により休職を命じることがある。

4 勤務停止を命じられた者の健康状態が勤務に支障のない程度になったと認められるときは勤務停止を解除する。

(その他必要な事項)

第65条 この章に定めるもののほか、安全及び衛生に関しその他必要な事項については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所安全衛生管理規程の定めるところによる。

第11章 出張等

(出張)

第66条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第67条 旅費については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員旅費規程の定めるところによる。

第12章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第68条 職員の業務上の災害(負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。)及び通勤による災害については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員災害補償規程の定めるところによる。

第13章 不服申立て

(不服申立て)

第69条 この規則の規定による降任、配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

2 前項の不服申立ては、当該事実を知った日の翌日から起算して60日以内に、文書により行うものとする。ただし、当該事実のあ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。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

(休職の経過措置)

- 2 地独法第59条第2項の規定により法人の職員となった者で、施行日前日において地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項又は職員の分限に関する条例（昭和26年大阪市条例第88号）第3条の規定による休職の発令を受けているものについては、当該発令の期間において、第22条第1項第1号から第3号までの規定により休職しているものとみなす。

(施行日前の行為に対する懲戒)

- 3 この規則の施行日の前日に大阪市立工業研究所に勤務し、施行日に法人の職員となった者については、施行日の前日以前における大阪市職員であった期間の職員の行為が、第53条に定める懲戒の事由に該当するときは、当該行為に対して第54条に定める区分に応じた懲戒に処することができる。

附 則

この規則は、平成20年6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23年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 第6条の適用については、平成25年4月1日以降に採用された者について適用する。この日以前に採用された者については、第4条第2項の規定により、各自採用時点の第6条を適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成28年3月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 第6条第4項の適用を受ける者は、平成25年4月1日を施行期日とする附則第2項の経過措置を適用しない。