

地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員出向規程

制定 平成20年4月1日 規程第54号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員就業規則（以下「就業規則」という。）第21条の規定に基づき、職員の出向に関する事項を定めるものとする。

(用語の定義)

第2条 この規程における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 職員 就業規則第2条に規定する職員をいう。
- (2) 本法人 地方独立行政法人大阪市立工業研究所をいう。
- (3) 他法人 民法（明治29年法律第89号）及び国立大学法人法（平成15年法律第112号）、本法人以外の地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他法律の規定により設立される法人をいう。
- (4) 勤務時間等規程 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をいう。
- (5) 給与規程 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程をいう。
- (6) 昇給等規程 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規程をいう。
- (7) 退職手当規程 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をいう。
- (8) 社会保険等 健康保険法（大正11年法律第70号）に規定する健康保険及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）に規定する厚生年金保険、並びに国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、地方公務員等共済組合法（昭和39年法律第152号）その他法律の規定による各種共済組合（健康保険及び厚生年金保険の双方又は一方に相当する給付を実施するためのもの。）をいう。

第2章 在籍出向

(出向の手続)

第3条 職員に就業規則第19条に規定する在籍出向（本章においては「出向」という。）を命じる場合は、原則として発令日の7日前までに、出向先、出向期間、出向先での業務及び主な労働条件を書面により明示し、本人から書面により同意を得るものとする。

(出向期間)

第4条 出向期間は、3年以内とする。

- 2 出向期間満了後、なお業務上必要がある場合は、本法人は、本人の同意を得て、出向期間を延長し、又は改めて出向を命じることがある。

(出向中の身分)

第5条 出向中は、就業規則第22条第1項第5号に定めるところにより休職とする。

- 2 出向を命じられた職員は、出向先となる国、地方公共団体又は他法人（本章においては「出向先法人」という。）の間で出向労働契約を締結し、本法人が出向にあたって特段の定めをする場合を除き、出向先法人の就業規則の適用を受けるものとする。

(勤務時間等)

第6条 出向先における職員（本章においては「出向職員」という。）の勤務時間、休憩時間、休日及び休暇は、出向先法人の定めるところによる。

(給与等)

第7条 出向職員の給与は、出向先法人が支給するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、特に必要と認められる場合は、出向先法人との協定により、本法人が給与の一部又は全部を支給することがある。

3 前項の規定により本法人が支給する給与の基準は、給与規程に定めるところによる。
(社会保険等)

第8条 出向職員の社会保険等については、引き続き本法人の職員として大阪市職員共済組合に加入するものとする。

2 大阪市職員共済組合の事業主負担金(以下「共済事業主負担金」という。)は、出向先法人が負担するものとし、出向職員にかかる大阪市職員共済組合の掛金(以下「共済掛金」という。)は、出向先法人が当該出向職員に支給する給与から控除するものとする。

3 前項の規定にかかわらず、前条第2項の規定により本法人が給与の一部又は全部を支給する場合その他特に必要と認められる場合については、共済事業主負担金の一部又は全部を本法人が負担し、本法人が当該出向職員に支給する給与から控除することがある。

(雇用保険)

第9条 出向職員の雇用保険は、出向先法人において取り扱うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、特に必要と認められる場合は、出向先法人との協定により、本法人が雇用保険を取り扱うことがある。

(災害補償)

第10条 出向先法人における業務上又は通勤上の負傷又は疾病に対する補償は、出向先法人において取り扱うものとする。

(労働条件にかかる協定の締結)

第11条 前5条にかかる労働条件その他出向先法人における労働条件については、本法人の職員の労働条件に比べ均衡を失しないように、出向先法人との協定により定めるものとする。

(復職)

第12条 出向職員が、次の各号に該当するときは、復職させる。

(1) 出向期間が満了となった場合

(2) 出向職員が、出向先法人の解散等、又は、出向先法人の役員にあつては解任その他退任、職員にあつては解雇その他退職により、出向先法人の役職員の地位を失った場合

(3) 出向職員の出向がこの規程に適合しなくなった場合

(4) 出向職員の出向が本法人と出向先法人の間で締結される出向協定に反することとなった場合

(5) 出向職員が就業規則第32条各号に掲げる解雇事由に該当することとなった場合

(6) 出向職員が就業規則第22条第1項各号に掲げる休職事由に該当することとなった場合

(7) 出向職員が就業規則第53条第1項各号に掲げる懲戒事由に該当することとなった場合

(8) その他特別の事由により当該出向職員を復職させる必要が生じた場合

(復職後の処遇)

第13条 出向職員が復職した場合におけるその者の職務の級、給料月額、昇給期間、期末手当、勤勉手当、退職手当、年次有給休暇、その他休暇等の処遇について、他の職員との権衡上調整が必要な場合は、必要な調整を行うものとする。

2 前項の調整措置は、給与規程、昇給等規程、退職手当規程及び勤務時間等規程等に定めるところによる。

3 出向職員がその出向期間中に退職した場合に支給する退職手当規程の規定による退職手当の算定の基礎となる給料月額については、前項の規定による給料月額の調整の例により、必要な調整を行うものとする。

第3章 転籍出向

(転籍出向の手続き)

第14条 職員に就業規則第20条に規定する転籍出向を要請する場合は、原則として発令日の7日前までに、転籍出向先、転籍出向期間、転籍出向先での業務及び主な労働条件を書面により明示し、本人から書面により同意を得るものとする。

(転籍出向期間)

第15条 転籍出向期間は、3年以内とする。

2 転籍出向期間満了後、なお業務上必要がある場合は、本法人は、本人の同意を得て、転籍出向期間を延長し、又は改めて転籍出向を要請することがある。

(転籍出向中の身分)

第16条 転籍出向を要請された職員は、転籍出向期間の始まりの日に本法人を退職し、同日に当該転籍出向先となる国、地方公共団体又は他法人(以下「転籍出向先法人」という。)の役職員となり、転籍出向先法人の就業規則の適用を受けるものとする。

(労働条件にかかる協定の締結)

第17条 転籍出向先法人における労働条件については、本法人の職員の労働条件に比べ均衡を失しないように、転籍出向先法人との協定により定めるものとする。

(復帰)

第18条 転籍出向した職員(以下「転籍出向職員」という。)が、次のいずれかに該当するときは、その者を本法人の職員に復帰させるため、本法人の職員として採用するものとする。

(1) 転籍出向期間が満了となった場合

(2) 転籍出向職員が、転籍出向先法人の解散等、又は、転籍出向先法人の役員にあっては解任その他退任、職員にあっては解雇その他退職により、転籍出向先法人の役職員の地位を失った場合

(3) 転籍出向職員の転籍出向がこの規程に適合しなくなった場合

(4) 転籍出向職員の転籍出向が本法人と転籍出向先法人の間で締結される転籍出向協定に反することとなった場合

(5) 転籍出向職員が就業規則第22条第1項各号掲げる退職事由に該当することとなった場合

(6) その他特別の事由により当該出向職員を復職させる必要が生じた場合

(採用できない場合)

第19条 転籍出向職員が、転籍出向期間中に、刑法その他法令の規定に違反した場合であって、次の各号に該当するときは、その者を本法人の職員として採用できない。

(1) 当該転籍出向職員が引き続き本法人の職員であったとみなした場合に、転籍出向職員が就業規則第32条第5号の規定により解雇することが相当であると認められるとき

(2) 当該転籍出向職員が引き続き本法人の職員であったとみなした場合に、転籍出向職員が就業規則第53条第1項第4号の規定により懲戒解雇することが相当であると認められるとき

(復職後の処遇)

第20条 転籍出向職員が第18条の規定により本法人の職員に採用された場合におけるその者の職務の級、給料月額、昇給期間、期末手当、勤勉手当、退職手当、年次有給休暇、その他休暇等の処遇について、他の職員との権衡上調整が必要な場合は、必要な調整を行うものとする。

2 前項の調整措置は、給与規程、昇給等規程、退職手当規程及び勤務時間等規程等に定めるところによる。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。