（役員の任期）

第十二条　理事長の任期は、任命の日から、当該任命の日を含む第二十七条第一項に規定する中期目標の期間（以下この項及び附則第二条第四項において「中期目標の期間」という。）の末日までとする。ただし、より適切と認める者を任命するため厚生労働大臣が特に必要があると認めるときは、中期目標の期間の初日以後最初に任命される理事長の任期は、任命の日から、中期目標の期間の初日から三年を経過する日までとすることができる。

2　前項の規定にかかわらず、補欠の理事長の任期は、前任者の残任期間とする。

3　監事の任期は、理事長の任期（補欠の理事長の任期を含む。以下この項において同じ。）と対応するものとし、任命の日から、当該対応する理事長の任期の末日を含む事業年度についての第三十三条第一項の規定による同項に規定する財務諸表の承認の日までとする。ただし、補欠の監事の任期は、前任者の残任期間とする。

4　副理事長及び理事の任期は、二年とする。ただし、補欠の副理事長又は理事の任期は、前任者の残任期間とする。

5　役員は、再任されることができる。

（役員の欠格条項）

第十三条　政府又は地方公共団体の職員（非常勤の者を除く。）は、役員となることができない。ただし、教育公務員又は研究公務員で政令で定めるもの（次条各号のいずれかに該当する者を除く。）は、理事又は監事となることができる。

第十四条　前条本文に定めるもののほか、次の各号のいずれかに該当する者は、役員となることができない。

一　物品の製造若しくは販売、工事の請負若しくは役務の提供を業とする者であって機構と取引上密接な利害関係を有するもの又はこれらの者が法人であるときはその役員（いかなる名称によるかを問わず、これと同等以上の職権又は支配力を有する者を含む。）

二　前号に掲げる事業者の団体の役員（いかなる名称によるかを問わず、これと同等以上の職権又は支配力を有する者を含む。）

第十五条　厚生労働大臣又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が第十三条本文又は前条の規定により役員となることができない者に該当するに至ったときは、その役員を解任しなければならない。

2　厚生労働大臣又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が次の各号のいずれかに該当するとき、その他役員たるに適しないと認めるときは、その役員を解任することができる。

一　心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。

二　職務上の義務違反があるとき。

3　前項に規定するもののほか、厚生労働大臣又は理事長は、それぞれその任命に係る役員（監事を除く。）の職務の執行が適当でないため機構の業務の実績が悪化した場合であって、その役員に引き続き当該職務を行わせることが適切でないと認めるときは、その役員を解任することができる。

4　理事長は、前二項の規定によりその任命に係る役員を解任しようとするときは、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

5　厚生労働大臣は、副理事長又は理事が第二項又は第三項に規定する事由に該当すると認めるときは、理事長に対し、その役員の解任を命ずることができる。

6　理事長は、第二項又は第三項の規定によりその任命に係る役員を解任したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（役員等の損害賠償責任）

第十六条　機構の役員又は会計監査人は、その任務を怠ったときは、機構に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

2　前項の責任は、厚生労働大臣の承認がなければ、免除することができない。

（役員及び職員の地位）

第十七条　機構の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）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。

（役員の報酬等）

第十八条　機構の役員に対する報酬及び退職手当（以下この条において「報酬等」という。）は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない。

2　機構は、その役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3　前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与及び退職手当（以下「給与等」という。）、民間企業の役員の報酬等、機構の業務の実績並びに役員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならない。

（職員の給与等）

第十九条　機構の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2　機構は、その職員の給与等の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

3　前項の給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、機構の業務の実績、職員の職務の特性及び雇用形態並びに専ら調査、研究、分析及び技術の開発（以下「研究開発」という。）に従事する職員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならない。

第三章　服務

（服務の本旨）

第二十条　機構の役員及び職員の服務は、感染症その他の疾患に迅速かつ適確に対応するとともに、患者等が置かれている状況を深く認識し、これらの者の人権を尊重しつつ、感染症その他の疾患に関する高度かつ専門的な医療、医療に係る国際協力等を行うことができるよう、強い責任感を持って、誠実かつ公正にその職務を遂行し、国民の信頼に応えることを本旨としなければならない。

2　機構の役員及び職員は、厚生労働省令で定めるところにより、任命権者に対し、前項の服務の本旨に則して職務を遂行する旨を誓約する書面を提出しなければならない。

3　機構の役員及び職員は、第二十三条第一項に規定する業務について、この法律若しくは感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成十年法律第百十四号。以下「感染症法」という。）、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書その他の規則を遵守し、機構のため忠実に職務を遂行しなければならない。

（役員及び職員の秘密保持義務）

第二十一条　機構の役員及び職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、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。

（制裁規程）

第二十二条　機構は、業務開始の際、制裁規程を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2　前項の制裁規程においては、機構の役員及び職員が、この法律若しくは感染症法、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分若しくは機構が定める業務方法書その他の規則に違反し、又は機構の役員及び職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役員及び職員に対し、免職、停職、減給又は戒告の処分その他の制裁を課する旨を定めなければならない。