（派遣除外職員）

第三条　平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第三条第一項の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一　条件付採用期間中の職員

二　勤務延長職員

三　休職者

四　停職者

五　派遣法第二条第一項の規定により派遣されている職員

六　官民人事交流法第八条第二項に規定する交流派遣職員

七　法科大学院派遣法第四条第三項又は第十一条第一項の規定により派遣されている職員

八　平成三十二年オリンピック・パラリンピック特措法第十七条第一項の規定により派遣されている職員

九　判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成十六年法律第百二十一号）第二条第四項の規定により弁護士となってその職務を行う職員

十　規則八―一二（職員の任免）第四十二条第二項の規定により任期を定めて採用された職員その他任期を限られた職員

（任命権者）

第四条　平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第三条第一項の任命権者には、併任に係る官職の任命権者は含まれないものとする。

（派遣の要請）

第五条　組織委員会は、平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第三条第一項の規定に基づき職員の派遣を要請しようとするときは、当該派遣を必要とする事由及び次に掲げる当該派遣に関して希望する条件を記載した書類を任命権者に提出するものとする。

一　派遣に係る職員に必要な専門的な知識経験等

二　派遣に係る職員の組織委員会における地位及び業務内容

三　派遣の期間

四　派遣に係る職員の組織委員会における勤務時間、特定業務に係る報酬等（報酬、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、特定業務の対償として受ける全てのものをいう。以下同じ。）その他の勤務条件

五　前各号に掲げるもののほか、組織委員会が必要と認める条件

（派遣に係る取決め）

第六条　平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第四条第三項の人事院規則で定める事項は、次に掲げる事項とする。

一　平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第四条第一項の規定により派遣される職員（以下この条において「派遣予定職員」という。）の組織委員会における職務に係る倫理その他の服務に関する事項

二　派遣予定職員の組織委員会における福利厚生に関する事項

三　派遣予定職員の組織委員会における特定業務の従事の状況の連絡に関する事項

四　派遣予定職員に係る派遣の期間の変更その他の取決めの内容の変更に関する事項

五　派遣予定職員に係る取決めに疑義が生じた場合及び当該取決めに定めのない事項が生じた場合の取扱いに関する事項

（派遣職員の保有する官職）

第七条　派遣職員は、派遣された時に占めていた官職又はその派遣の期間中に異動した官職を保有するものとする。ただし、併任に係る官職についてはこの限りではない。

2　前項の規定は、当該官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。

（派遣職員の職務への復帰）

第八条　平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第五条第二項の人事院規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。

一　派遣職員が組織委員会における地位を失った場合

二　派遣職員が法第七十八条第二号又は第三号に該当することとなった場合

三　派遣職員が法第七十九条各号のいずれかに該当することとなった場合又は水難、火災その他の災害により生死不明若しくは所在不明となった場合

四　派遣職員が法第八十二条第一項各号のいずれかに該当することとなった場合

五　派遣職員の派遣が当該派遣に係る取決めに反することとなった場合

（派遣に係る人事異動通知書の交付）

第九条　任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、規則八―一二第五十八条の規定による人事異動通知書を交付しなければならない。

一　平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第四条第一項の規定により職員を派遣した場合

二　派遣職員に係る派遣の期間を延長した場合

三　派遣の期間の満了により派遣職員が職務に復帰した場合

四　派遣職員を職務に復帰させた場合

（派遣職員の給与）

第十条　派遣職員には、組織委員会から受ける特定業務に係る報酬等（通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当（以下この項において「通勤手当等」という。）に相当するものを除く。以下この条において「派遣先報酬等」という。）の年額が、派遣職員に係る派遣の期間の初日の前日における給与の額を基礎として算定した給与（通勤手当等を除く。）の年額（給与法第八条第六項の規定により標準号俸数（同条第七項に規定する人事院規則で定める基準において当該職員に係る標準となる号俸数をいう。）を昇給するものとして算定した額とする。以下この条において「派遣前給与の年額」という。）に満たない場合であって、組織委員会において特定業務が円滑かつ効果的に行われることを確保するため特に必要があると認められるときは、当該派遣の期間中、俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当（以下この条において「俸給等」という。）のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。

2　派遣職員がその派遣の期間中に前項に規定する場合に該当することとなった場合においても、当該該当することとなった日以後の当該派遣の期間中、俸給等のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。

3　前二項の規定により支給される俸給等の支給割合を決定するに当たっては、決定された支給割合により支給されることとなる俸給等の年額が、派遣前給与の年額から派遣先報酬等の年額を減じた額を超えてはならない。

4　俸給等の支給及び支給割合は、派遣職員に係る派遣の期間の初日（第二項の規定により俸給等を支給されることとなった場合にあっては、当該支給されることとなった日）から起算して一年ごとに見直すものとし、俸給等の年額が派遣前給与の年額から派遣先報酬等の年額を減じた額を超える場合その他特に必要があると認められる場合には、第一項及び前項の規定の例により、俸給等の支給割合を変更し、又は俸給等を支給しないものとする。

5　俸給等の支給及び支給割合は、前項に規定する場合のほか、派遣先報酬等の額又は俸給等の額の変動があった場合において、俸給等の年額が派遣前給与の年額から派遣先報酬等の年額を減じた額を超えるときその他特に必要があると認められるときは、第一項及び第三項の規定の例により、俸給等の支給割合を変更し、又は俸給等を支給しないものとする。

6　前項の規定により俸給等の支給割合を変更した場合における第四項の規定の適用については、「派遣職員に係る派遣の期間の初日（第二項の規定により俸給等を支給されることとなった場合にあっては、当該支給されることとなった日）」とあるのは、「派遣先報酬等の額又は俸給等の額の変動があった日」とする。