

国立研究開発法人産業技術総合研究所人事規程

制定 平成17年4月1日 17規程第21号

最終改正 平成31年1月28日 30規程第23号 一部改正

目次

- 第1章 総則（第1条）
 - 第2章 採用（第2条－第10条）
 - 第3章 任期付職員の雇用期間（第11条）
 - 第4章 兼務及び配置換（第12条－第14条）
 - 第5章 出向（第15条－第22条）
 - 第6章 休職等（第23条－第29条）
 - 第7章 通知書（第30条）
 - 第8章 雇止め及び解雇（第31条・第32条）
- 附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、国立研究開発法人産業技術総合研究所職員就業規則（17規程第2号。以下「職員就業規則」という。）第2章及び国立研究開発法人産業技術総合研究所任期付職員就業規則（17規程第3号。以下「任期付職員就業規則」という。）第2章の規定に基づき、国立研究開発法人産業技術総合研究所（以下「研究所」という。）の職員（任期付職員を除く。以下同じ。）及び任期付職員の採用、人事異動、休職等に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 採用

（採用方法）

第2条 職員又は任期付職員の採用は、選考によるものとする。

（欠格条項）

第3条 次の各号のいずれかに該当する者は、職員又は任期付職員となることはできない。

- 一 成年被後見人、被保佐人又は被補助人
- 二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者

第4章 削除

（研究職員の採用）

第5条 研究所に、研究職員の採用に係る審査を行うため、研究職員採用審査会を置く。

- 2 研究職員採用審査会の組織、運営等に関し必要な事項は、別に定める。
- 3 研究職員採用審査会は、第1項の審査の結果について総務本部長に報告するものとし、総

務本部長は当該結果を理事長に報告するものとする。

4 理事長は、前項の報告を踏まえて、研究職員として採用する者を決定する。

(事務職員の採用)

第5条の2 人事部は、事務職員の採用に係る審査を行い、当該審査の結果について総務本部長に報告するものとし、総務本部長は当該結果を理事長に報告するものとする。

2 理事長は、前項の報告を踏まえて、事務職員として採用する者を決定する。ただし、理事長が特に認める場合は、別の方法により、採用する者を決定することができる。

(労働条件の明示)

第6条 理事長は、任期付職員を採用する場合は、任期付職員就業規則第7条各号に掲げる事項を記載した別に作成する雇用契約書により、採用する者と雇用契約を締結する。

2 理事長は、兼務、出向又は配置換により、前項の雇用契約書の記載事項に変更が生じる場合は、別に作成する雇用変更契約書により任期付職員と雇用変更契約を締結するものとする。

第7条 理事長は、職員を採用する場合は、職員就業規則第6条各号に掲げる事項を記載した別に作成する労働条件通知書により、採用する者に対し通知する。

(試用期間の延長)

第8条 職員就業規則第5条第2項又は任期付職員就業規則第6条第2項の規定にかかわらず、試用期間中に実際に勤務した日数が90日に満たない職員又は任期付職員の試用期間は、当該職員又は任期付職員が勤務した日数が90日に達するまで延長する。ただし、延長する期間は、当該職員又は任期付職員を雇い入れた日から1年を超えないものとする。

(試用期間の特例)

第9条 職員就業規則第5条第2項ただし書及び任期付職員就業規則第6条第2項ただし書に規定する必要と認めた場合とは、次の各号のいずれかに該当する場合とする。

- 一 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から引き続き新たに採用する場合
- 二 その他特段の理由がある場合

(採用に係る提出書類)

第10条 新たに職員又は任期付職員に採用された者は、職員就業規則第7条第1号又は任期付職員就業規則第9条第1号の規定により、誓約書(別紙様式第1)を理事長に提出しなければならない。

2 職員就業規則第7条第2号又は任期付職員就業規則第9条第2号に規定する理事長が指定するものとは、次に掲げる書類とする。

- 一 履歴書
- 二 学歴及び資格に関する証明書

3 理事長は、前2項の書類のほか、必要と認める書類の提出を求めることができる。

4 第1項又は第2項の規定にかかわらず、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から引き続き新たに研究所の職員又は任期付職員となった者については、第1項又は第2項各号に掲げる書類の全部又は一部の提出を省

略することができる。

- 5 理事長は、第2項又は第3項の規定により提出された書類に虚偽、経歴の詐称又は記載すべき重要事項に漏れがあるときは、採用を取り消すことができる。
- 6 職員又は任期付職員は、第2項又は第3項の規定により提出した書類の記載事項に変更が生じた場合は、その都度、速やかに届け出なければならない。

第3章 任期付職員の雇用期間

(任期付職員の雇用期間)

第11条 任期付職員就業規則第8条第1項の任期付職員の雇用期間は、次に掲げる任期付職員の種類の区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 削除

二 削除

三 特定業務任期付職員 3年（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第14条第1項第1号に規定する労働契約を締結することができる場合にあっては、5年）を超えない範囲で雇用契約書に定める期間とする。ただし、当該雇用契約期間満了の際、1回に限り、雇用契約期間を更新することができるものとし、その期間は、3年（労基法第14条第1項第1号に規定する労働契約を締結することができる場合にあっては、5年）を超えない範囲とする。

四 削除

五 博士型任期付研究員 5年を超えない範囲で雇用契約書に定める期間とする。ただし、当該雇用契約期間が採用された日から5年に満たない場合にあっては、当該雇用契約期間満了の際、1回に限り、雇用契約期間を更新することができるものとし、その期間は、採用した日から5年を超えない範囲とする。

六 地域型任期付職員 3年を超えない範囲で雇用契約書に定める期間とする。ただし、当該雇用契約期間が採用された日から3年に満たない場合にあっては、当該雇用契約期間満了の際、1回に限り、雇用契約期間を更新することができるものとし、その期間は、採用した日から3年を超えない範囲とする。

七 プロジェクト型任期付研究員 5年を超えない範囲で雇用契約書に定める期間とする。ただし、当該雇用期間満了の際、1回に限り、雇用契約期間を更新することができるものとし、その期間は、採用した日から10年を超えない範囲とする。

2 理事長は、博士型任期付研究員、地域型任期付職員又はプロジェクト型任期付研究員が採用時に定めた任期が満了するまでに次の各号のいずれかに該当した場合であって、これらの者がその該当した期間の範囲内の期間について雇用契約期間の更新を申し出たときは、当該申出の期間の範囲内で当該雇用契約期間を更新することができる。

一 任期付職員就業規則第28条第1項第6号の特別休暇を取得した場合

二 任期付職員就業規則第34条第2項の規定により就業をしなかった場合

三 国立研究開発法人産業技術総合研究所育児休業、介護休業等に関する規程（20規程第12号。以下「育児休業介護休業規程」という。）で定めるところにより育児休業又は介護休業をした場合

第4章 兼務及び配置換

(兼務)

第12条 理事長は、職員又は任期付職員の職務遂行に著しい支障がないと認められる場合は、職員又は任期付職員をその職に就かせたまま、研究所の他の職を兼ねさせること（以下「兼務」という。）ができる。

(兼務の終了)

第13条 理事長は、兼務を必要とする事由が消滅した場合は、当該兼務を解除する。

2 次の各号のいずれかに該当する場合は、兼務は終了する。

- 一 兼務の期間を定めた場合において、その期間が満了したとき
- 二 兼務させていた職を廃止した場合
- 三 職員又は任期付職員がその身分を失った場合
- 四 職員又は任期付職員を休職にした場合
- 五 職員又は任期付職員を出向させた場合

(配置換)

第14条 理事長は、職員又は任期付職員の所属、就業の場所又は職を変更させることができる。

(人事選考審査会)

第14条の2 研究所に、重要な人事の審査を行うため、人事選考審査会を置く。

- 2 人事選考審査会の構成及び運営に関する必要な事項は、別に定める。
- 3 人事選考審査会は、第1項の審査の結果について総務本部長に報告するものとし、総務本部長は当該結果を理事長に報告するものとする。
- 4 人事選考審査会は、別段の定めがあるときは、第1条の規定にかかわらず、契約職員、顧問、参与等について審査を行うことができる。

第5章 出向

(出向の種類)

第15条 職員就業規則第8条第1項及び任期付職員就業規則第10条第1項の出向は、次に掲げる種類とする。

- 一 職員又は任期付職員が復帰を前提に理事長の要請により退職し、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の法人において出向先の業務に従事すること（以下「転籍出向」という。）。)
- 二 職員又は任期付職員が在籍したまま、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他の法人において出向先の業務に従事すること（以下「在籍出向」という。）。)
- 三 職員又は任期付職員が在籍したまま、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他の法人において出向先の職員として一定の割合で業務に従事すること（以下「部分在籍出向」という。）。)
- 四 職員又は任期付職員が在籍したまま、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の法人において出向先の業務を通じて研修すること（以下「研修出向」という。）。)

(出向期間)

第16条 前条各号の出向の期間は、3年を超えない範囲とする。ただし、研究所又は出向先の業務の都合により、理事長が必要と認める場合は、出向の期間を短縮又は延長することができる。

(出向者の労働条件)

第17条 転籍出向する職員又は任期付職員（以下「転籍出向者」という。）の出向先における給与、労働時間、休日、休暇その他の労働条件は、出向先の規定を適用する。

2 在籍出向する職員若しくは任期付職員（以下「在籍出向者」という。）、部分在籍出向する職員若しくは任期付職員（以下「部分在籍出向者」という。）又は研修出向する職員若しくは任期付職員（以下「研修出向者」という。）の出向先における給与、労働時間、休日、休暇その他の労働条件は、出向先と協議し、理事長が決定する。

(出向手続)

第18条 理事長は、出向者に対し、あらかじめ、出向先、出向期間、業務内容、勤務時間、給与等の労働条件を明示するものとする。

(出向者の給与等)

第19条 転籍出向者の給与及び旅費は、出向先が支給するものとする。

2 在籍出向者、部分在籍出向者及び研修出向者の給与及び旅費の支給については、出向先と協議し、理事長が決定する。

3 理事長は、出向者の出向期間中の給与等に関して、出向先と協議し、出向させる職員又は任期付職員に著しい不利益が生じないように努めるものとする。

(在職期間の通算)

第20条 職員又は任期付職員の出向期間は、研究所の在職期間に通算する。

(復帰)

第21条 出向者は、命じられた出向期間が満了した場合は、研究所に復帰する。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる場合は、理事長は、出向者に対し、出向の命令を解き、研究所への復帰を命じることができる。

一 出向先の定める休職又は解雇の事由に該当することとなる場合

二 出向先の定める懲戒の事由に該当し、引き続き出向先において業務に従事することが困難な場合

三 出向者から辞職の申し出があった場合

四 その他出向先と協議の上、必要と認める場合

(この章に定めのない事項の処理)

第22条 理事長は、出向者の労働条件その他について、この章に定めのない事態が生じた場合又はこの章の定めによりがたい場合は、出向先と協議の上、その取扱いを定めるものとする。

第6章 休職等

(休職)

第23条 理事長は、職員又は任期付職員が次の各号のいずれかに該当するときは、職員就業規

則第9条第1項又は任期付職員就業規則第11条第1項の規定により、当該職員又は任期付職員を休職させることができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

一の二 職員就業規則第28条第5項又は任期付職員就業規則第29条第5項に規定する病気休暇連続取得日数が90日を超えた場合

二 刑事事件に関し起訴された場合

三 研究所以外の研究機関その他理事長が認める機関において、当該職員又は任期付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若しくは国際約束等に基づく国際的な貢献に資する業務に従事する場合（次号又は第8号に規定する場合を除く。）

四 国、行政執行法人若しくは研究所と共同して行われる研究又は国若しくは行政執行法人の委託を受けて行われる研究に係る業務であつて、当該職員又は任期付職員の職務に関連があると認められるものに、研究所以外の研究機関その他理事長が認める機関において従事する場合（第8号に規定する場合を除く。）

五 国立研究開発法人産業技術総合研究所兼業等規程（17規程第13号）第2条第4号に規定する役員等の職を兼ねる場合において、これらを兼ねることが同規程第5条第1項第1号、第2号、第4号、第6号及び第7号に掲げる基準のいずれにも該当し、かつ、主として当該役員等の職務に従事する必要がある、職員又は任期付職員としての職務に従事することができないと認められるとき。

六 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

七 公職に就任し、長期にわたって研究所の職務に従事できない場合

八 日本国が加盟している国際機関、外国政府の機関及びこれらに準ずる機関からの要請に応じ、当該機関の業務に従事させるため、職員（一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号。以下「任期付研究員法」という。）第3条第1項の規定により任期を定めて採用された者であつて独立行政法人産業技術総合研究所法の一部を改正する法律（平成16年法律第83号。以下「改正法」という。）附則第2条の規定により改正法上の職員になった者及び同条同項の規定により採用をすることを決定した者を除く。）を派遣する場合

九 職員又は任期付職員に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。

2 前項の規定は、試用期間中の職員又は任期付職員については適用しない。

（就業規則に定める休職及び上限期間）

第23条の2 職員就業規則第10条第1項第5号及び任期付職員就業規則第12条第1項第5号に規定する休職は、前条第1項第1号又は第1号の2に掲げる事由による休職とする（以下「病気休職」という。）。

2 職員就業規則第10条第1項第5号及び任期付職員就業規則第12条第1項第5号に規定する上限期間は3年とする。ただし、理事長が特に必要と認めて3年を超える期間を定めた場合は、当該理事長が定めた期間とする。

(病気休職の期間等)

第23条の3 病気休職（業務上負傷し、又は疾病にかかり療養するための休職を除く。）の期間は、上限期間（前条第2項に定める上限期間をいう。以下この項において同じ。）を超えない範囲内において、理事長が定める。この休職の期間が上限期間に満たない場合においては、休職にした日から引き続き上限期間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 病気休職にされた職員が、第28条の規定による復職後、復職した日から起算して1年以内に再度病気休職にされたときは、直前の病気休職の期間（この項の規定により合算された期間を含む。）と当該再度の病気休職の期間を合算する。休職の期間はそれぞれ暦に従って計算し、1月に満たない日数は、合算して30日になるときは1月とし、1年に満たない月数は、合算して12月になるときは1年とする。

3 前項の規定にかかわらず、病気休職にされた職員が、第28条の規定による復職後、復職した日から起算して1年以内に再度の病気休職にされた場合であつて、当該再度の病気休職に係る負傷又は疾病が、直前の病気休職に係る負傷又は疾病と明らかに異なると認められるときには、理事長は、産業医の意見を踏まえ、当該再度の病気休職の期間を直前の病気休職の期間に合算しないことができる。

(病気休職以外の休職の期間)

第24条 第23条第1項第2号の規定による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

2 第23条第1項第3号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、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、休職にした日から引き続き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。ただし当該休職の期間が引き続き3年に達する際、理事長が必要と認めるときは、2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。

3 第23条第1項第4号の規定による休職の期間は、5年を超えない範囲内において、理事長が定める。この休職の期間が5年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き5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。ただし、当該休職の期間が引き続き5年に達する際、理事長がやむを得ない理由があると認めるときは、これを更新することができる。

4 第23条第1項第5号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、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、休職にした日から引き続き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。ただし、当該休職の期間が引き続き3年に達する際、理事長が必要と認めるときは、2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。

5 第23条第1項第6号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、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、休職にした日から引き続き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。

6 第23条第1項第7号の規定による休職の期間は、4年を超えない範囲内において、理事長

が定める。

7 第23条第1項第8号の規定による休職の期間は、5年を超えない範囲内において、理事長が定める。この休職の期間が5年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き5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。ただし、当該休職の期間が引き続き5年に達する際、理事長がやむを得ない理由があると認めるときは、これを更新することができる。

8 第23条第1項第9号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、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、休職にした日から引き続き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。ただし、当該休職の期間が引き続き3年に達する際、理事長がやむを得ない理由があると認めるときは、2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。

(休職者の身分)

第25条 職員就業規則第9条第1項又は任期付職員就業規則第11条第1項の規定により休職させられた職員又は任期付職員（以下「休職者」という。）は、職員又は任期付職員としての身分を有するが、職務に従事しない。

(休職者の給与等)

第26条 休職者の休職期間中の給与については、国立研究開発法人産業技術総合研究所職員給与規程（17規程第6号）又は国立研究開発法人産業技術総合研究所任期付職員給与規程（17規程第7号）に定めるところによる。

2 休職期間中の退職手当の在職期間の算出については、国立研究開発法人産業技術総合研究所職員退職手当規程（17規程第10号）又は国立研究開発法人産業技術総合研究所任期付職員退職手当規程（17規程第11号）に定めるところによる。

(休職の手続等)

第27条 理事長は、職員又は任期付職員をその意に反して休職にさせるときは、休職事由を記載した説明書を当該職員又は任期付職員に交付する。ただし、第23条第1項第1号の2の規定による休職については、当該説明書を交付しないことができる。

2 理事長は、職員又は任期付職員を病気休職にする場合及び病気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28条 理事長は、第23条第1項各号に掲げる休職の事由が消滅した場合において、当該休職者が退職し、懲戒解雇され、又は他の事由により休職にされない限り、当該休職者を速やかに復職させる。

2 病気休職にされた休職者は、復職しようとする場合には、休職期間の満了までに医師の診断書を提出し申し出なければならない。

3 病気休職にされた休職者の復職は、理事長が当該休職者の休職事由が消滅したと認めるときに行うものとする。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。

(専従許可による休職者の復職)

第29条 職員又は任期付職員は、職員就業規則第38条ただし書及び任期付職員就業規則第39条ただし書の規定による専従許可の有効期間が満了した場合又は専従許可が取り消された場合は、当然復職するものとする。

第7章 通知書

(人事異動通知書の交付)

第30条 理事長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、職員又は任期付職員に別に作成する人事異動通知書を交付する。

一 職員又は任期付職員に採用する場合

二 職員を昇格させる場合

三 職員を降格（職員就業規則第55条第1項第3号に規定する降格を除く。）させる場合

四 職員若しくは任期付職員を兼務させる場合又はこれを解除する場合

五 職員又は任期付職員を配置換する場合

六 職員若しくは任期付職員を出向させる場合又はこれを復帰させる場合

七 職員若しくは任期付職員を休職にする場合（休職の期間を更新する場合を含む。）又はこれを復職させる場合（休職の期間の満了によって職員又は任期付職員が復職する場合を含む。）

八 職員又は任期付職員が退職する場合（辞職又は解雇の場合を除く。）

九 職員又は任期付職員の辞職を承認する場合

十 職員又は任期付職員を解雇する場合

十一 職員又は任期付職員から育児休業介護休業規程第4条の規定による育児休業の申出若しくは第12条の規定による育児短時間勤務の申出があった場合（育児休業又は育児短時間勤務の終了予定日を変更する場合を含む。）又はこれらから復帰する場合

2 人事異動通知書には職員又は任期付職員の氏名、異動の内容その他必要な事項を記載する。

第8章 雇止め及び解雇

(雇止めの予告)

第31条 理事長は、任期付職員就業規則第8条第2項の雇止めの予告を任期付職員に対して行う場合は、別に作成する雇止め予告通知書により行うものとする。

(解雇予告)

第32条 理事長は、職員就業規則第15条第1項又は任期付職員就業規則第16条第1項の解雇の予告を職員又は任期付職員に対して行う場合は、別に作成する解雇予告通知書により行うものとする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成17年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 理事長は、この規程の施行前に一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号。以下「任期付研究員法」という。）第3条第1項第1号の規定により任期を定めて採用された者（以下「旧招へい型任期付研究員」という。）について、労働条件が変更になる場合は、雇用変更契約書により当該旧招へい型任期付研究員と雇用変更契約を締結する。

2 理事長は、第7条の規定にかかわらず、この規程の施行前に任期付研究員法第3条第1項第1号の規定により採用することを決定した者（以下「招へい型任期付研究員」という。）又は同条同項第2号の規定により採用することを決定した者（以下「若手育成型任期付研究員」という。）については、雇用契約書により当該招へい型任期付研究員又は若手育成型任期付研究員と雇用契約を締結する。

3 この規程の施行前に、現に国家公務員法（昭和22年法律第120号）第79条の適用を受け、休職を命じられた者は、職員就業規則第9条第1項又は任期付職員就業規則第11条第1項の規定により休職にされた職員又は任期付職員とみなす。

附 則（18規程第50号・一部改正）

(施行期日)

第1条 この規程は、平成18年10月1日から施行する。

(研究テーマ型任期付研究員に関する経過措置)

第2条 理事長は、第11条第1号の規定にかかわらず、平成17年4月1日から平成18年4月2日までに採用した研究テーマ型任期付研究員が、採用時に定めた任期が満了するまでに次の各号のいずれかに該当した場合であって、研究テーマ型任期付研究員がその該当した期間の範囲内の期間について雇用契約期間の更新を申し出たときは、当該申出の期間の範囲内で当該雇用契約期間を更新することができる。

- 一 任期付職員就業規則第28条第1項第6号の特別休暇を取得した場合
- 二 任期付職員就業規則第34条第2項の規定により就業をしなかった場合
- 三 独立行政法人産業技術総合研究所育児休業、介護休業等に関する規程（17規程第23号）で定めるところにより育児休業又は介護休業をした場合。

附 則（20規程第10号・一部改正）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（20規程第45号・一部改正）

この規程は、平成20年10月1日から施行し、平成20年8月1日から適用する。

附 則（24規程第7号・一部改正）

(施行期日)

第1条 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(休職中の職員に係る経過措置)

第2条 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日から引き続き病気休職にされている職員（次条において「休職中の職員」という。）の病気休職の期間は、この規程の第23条の3第1項前段の規定により定められたものとみなす。この場合において、この規程の

第23条の3第2項及び第3項の規定の適用については、同項中「直前の病気休職の期間」とあるのは、「直前の病気休職の期間のうち施行日以後の期間」とする。

第3条 休職中の職員の病気休職の期間の更新を行う場合については、この規程の第27条第1項ただし書の規定を準用する。

附 則（26規程第16号・一部改正）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（26規程第54号・一部改正）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成26年10月3日から施行する。

（経過措置）

第2条 この規程による改正前の独立行政法人産業技術総合研究所人事規程（17規程第21号。以下「旧規程」という。）第4条第1項の規定に基づき研究所に置かれた職員採用委員会が、この規程の施行の日前に行った旧規程第5条の議は、この規程の第5条の提言とみなす。

附 則（26規程第60号・一部改正）

この規程は、平成26年11月1日から施行する。

附 則（26規程第71号・一部改正）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（27規程第45号・一部改正）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（28規程第85号・一部改正）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（30規程第23号・一部改正）

この規程は、平成31年1月31日から施行する。

誓約書

私は、国立研究開発法人産業技術総合研究所の使命及び業務の公共性を自覚し、職務の遂行にあたり、法令及び国立研究開発法人産業技術総合研究所の規程等並びに上司の職務上の命令に忠実に従うことを誓います。

平成 年 月 日

氏名 (サイン)