国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員就業規則

制定　平成17年４月１日　17規程第４号
最終改正　令和８年９月29日　令08規程第19号　一部改正

第１章　総則（第１条－第４条）
第２章　人事
　第１節　採用等（第５条－第７条）
　第２節　退職等（第８条－第13条の２）
第３章　勤務
　第１節　勤務時間（第14条－第16条の４）
　第２節　休日等（第17条－第20条）
　第３節　休暇（第21条－第26条）
　第４節　育児及び介護（第27条・第28条）
　第５節　女性（第29条－第34条）
第４章　給与等（第35条・第36条）
第５章　服務規律（第37条－第45条）
第６章　表彰（第46条）
第７章　懲戒（第47条－第50条）
第８章　安全衛生（第51条・第52条）
第９章　災害補償（第53条）
第10章　社会保険（第54条）
第11章　研修（第55条）
第11章の２　無期雇用契約（第55条の２－第55条の８）
第12章　雑則（第56条）
附則

第１章　総則

（目的）

第１条　この規則は、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。）の秩序及び規律を維持するために、研究所と期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結した者及び第55条の２の規定により期間の定めのない雇用契約（以下「無期雇用契約」という。）を締結した者（以下「契約職員」という。）のうち、第４条に掲げる者の待遇に関する基準及び服務規律等就業に必要な事項を定めることを目的とする。

（法令関係）

第２条　契約職員の就業に関し、この規則に定めのない事項は、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の関係法令の定めるところによる。

（適用範囲）

第３条　この規則は、国立研究開発法人産業技術総合研究所法（平成11年法律第203号）第11条の業務に従事する者のうち、契約職員に適用する。

（契約職員の種類）

第４条　契約職員を次に掲げる種類に区分する。

一　第一号職員（産業技術総合研究所特別研究員）　博士号を有し、かつ、優れた研究能力を有すると認められる研究業務に従事する者

二　第二号職員（テクニカルスタッフ）　研究機器等の操作等を必要とする研究補助業務、研究データ分析等の技術補助的業務に従事する者

三　第三号職員（クレリカルスタッフ）　事務補助的業務、事務員相当の業務及び秘書的業務に従事する者

四　第四号職員（技術専門職）　弁護士、弁理士、通訳、医師、看護師、薬剤師、放射線技師及びその他専門的な資格を必要とする業務に従事する者

五　第五号職員（招へい研究員）　優れた学識及び研究経験を有する者であって、研究所の研究及び経営に広い視野からの適切な指導、助言のできる者並びに顕著な研究業績又は組織運営手法を有する者

六　第六号職員（シニアスタッフ）　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 11 条第１項及び第３項又は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）第 76 条第１項及び第３項の規定による退職（以下「定年退職」という。）をした者であって職員として長年培った能力及び経験を発揮できる業務に従事する者

七　第七号職員（リサーチアシスタント）　国立研究開発法人産業技術総合研究所技術研修規程（13規程第23号）第４条第１項の研修員のうち、大学院生の身分を有し、かつ、優れた研究能力を必要とする研究業務に従事する者

第２章　人事

第１節　採用等

（採用等）

第５条　契約職員（有期雇用契約を締結する場合に限る。以下この条から第９条（第８条の２を除く。）までに同じ。）の採用手続については、国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員採用等規程（17規程第22号。以下「採用等規程」という。）で定める。

２　新たに契約職員として採用された者は、雇い入れの日から起算して１箇月を試用期間とする。ただし、理事長は、必要と認めた場合は、試用期間を設けないことができる。

３　理事長は、試用期間中において契約職員として不適当な事由があった場合は、契約職員を解雇することができる。

（労働条件の明示）

第６条　理事長は、新たに契約職員として採用する者に対して、次に掲げる事項を書面により明示する。

一　労働契約の期間に関すること。

二　労働契約を更新する場合の基準に関すること。

三　就業の場所及び従事する業務に関すること（変更の範囲を含む。）。
四　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、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関すること。
五　給与に関すること。
六　退職（解雇を含む。）に関すること。
七　安全及び衛生に関すること。
八　研修に関すること。
九　災害補償に関すること。
十　表彰及び制裁に関すること。

（雇用期間等）

第７条　契約職員の雇用期間に関する事項は、採用等規程で定める。

２　理事長は、雇止めを行う場合には、雇用契約期間が満了する日の少なくとも30日前までに本人にその予告を行わなければならない。

第２節　退職等

（退職）

第８条　契約職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、契約職員としての身分を失う。
一　雇用契約期間が満了した場合
二　死亡した場合
三　辞職した場合
四　解雇された場合

（業務引継確認書の提出）

第８条の２　契約職員が退職するときは、別に定める業務引継確認書を提出しなければならない。ただし、当該契約職員が当該業務引継確認書を提出することが困難であると認められるときは、提出することを要しない。

（再雇用の申出）

第８条の３　雇用契約期間の満了により退職する契約職員（この規則の適用前に職員就業規則の適用を受ける者（以下「職員」という。）であった者であって、定年退職後引き続き新たに契約職員となった者（定年退職後、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。）の適用を受ける者（以下「任期付職員」という。）となった期間のある者を含む。）に限る。）は、第４条第６号に規定する第六号職員（シニアスタッフ）としての再雇用希望を理事長に申し出ることができる。

２　前項の場合において、契約職員は、65歳に達する年度を超えて、再雇用希望を申し出ることができない。

（辞職）

第９条　契約職員は辞職しようとするときは、書面をもって理事長に申し出なければならない。

２　契約職員は、辞職を申し出た後においても、理事長の承諾を得るまでは、引き続き勤務し

なければならない。

（解雇）

第10条　理事長は、契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、契約職員を解雇することができる。

一　勤務実績が著しく不良で、かつ、改善の見込みがない場合

二　心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合

三　契約職員として必要な適格性を欠く場合

四　組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合による場合

五　その他前各号に準ずる事由がある場合

（解雇制限）

第11条　前条の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇（第47条に定める懲戒解雇を含む。以下この節において同じ。）しない。ただし、労働基準法第81条の規定による打切補償を行う場合（第２号に該当する場合を除く。）、又は天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

一　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

二　産前産後の女性契約職員が労働基準法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

（解雇予告）

第12条　理事長は、契約職員を解雇しようとする場合は、次に掲げる場合を除き、少なくとも30日前に本人にその予告（以下「解雇予告」という。）をし、又は30日分以上の平均賃金（労働基準法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払わなければならない。

一　天災事変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合

二　契約職員の責めに帰すべき事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）に基づいて解雇する場合

三　試用期間中の契約職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合

２　前項の解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数について短縮することができる。

（退職証明書）

第13条　理事長は、契約職員が退職の場合において、次に掲げる事項について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

一　使用期間

二　業務の種類

三　その事業における地位

四　給与

五　退職の事由（退職の事由が雇止め又は解雇（以下この条において「雇止め等」という。）の場合は、その理由を含む。）

２　理事長は、契約職員が第７条第２項の雇止めの予告又は前条の解雇の予告の日から退職の

日までの間において、当該雇止め等の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、雇止め等が予告された日以後に契約職員が当該雇止め等以外の事由により退職した場合は、理事長は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

３　前２項の証明書には、契約職員が請求した事項のみを記入するものとする。

（求職活動支援書）

第13条の２　理事長は、退職することとなっている契約職員（45歳以上65歳未満の者（６箇月を超えて引き続き雇用されるに至っている者であって１週間の勤務日数が５日の者に限る。）であって、第８条第１号の事由により退職することとなっている者のうち高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第３項の規定によりなおその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。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第９条第２項により労使協定で基準を定めた場合にその基準に該当しなかった者又は第８条第４号（懲戒解雇を除く。）の事由により退職することとなっている者に限る。）が希望するときは、高年齢者雇用安定法第17条の規定による求職活動支援書を交付しなければならない。

第３章　勤務

第１節　勤務時間

（所定労働）

第14条　契約職員の所定労働時間は、１日について７時間45分、１週間（土曜日から金曜日までをいう。以下同じ。）について38時間45分の範囲で雇用契約書又は労働条件通知書に定める時間とする。

２　前項の規程にかかわらず、第16条の２の規定により変形労働時間制による勤務をする契約職員（以下「変形労働時間契約職員」という。）の所定労働時間は、労使協定で定める。

３　旅行その他就業の場所以外で勤務する場合において、労働時間を算定することが困難であるときは、所定労働時間を勤務したものとみなす。ただし、第17条に定める休日に勤務する場合において労働時間を算定することが困難であるときは、平均労働時間（１週間の所定労働時間の合計時間を１週間の要勤務日数で除した時間をいう。）とするものとする。

（勤務時間等）

第15条　標準的な始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

一　つくばセンター、福島再生可能エネルギー研究所、北陸デジタルものづくりセンター、北海道センター、東北センター、関西センター、中国センター、四国センター及び九州センター

イ　始業時刻　午前８時30分

ロ　終業時刻　午後５時15分

ハ　休憩時間　正午から午後１時まで

二　柏センター及び中部センター

イ　始業時刻　午前９時

ロ　終業時刻　午後５時45分

ハ　休憩時間　正午から午後１時まで

三　東京本部及び臨海副都心センター

イ　始業時刻　午前９時30分

ロ　終業時刻　午後６時15分

ハ　休憩時間　午後０時15分から午後１時15分まで

2　前項の規定にかかわらず、理事長は、業務の正常な運営に著しい支障が生じない場合であって、次の各号に掲げるいずれかの事項に該当する標準時間制により勤務する契約職員が請求した場合においては、前項に規定する休憩時間の15分を短縮し、終業時刻を15分繰り上げることができる。ただし、休憩時間の短縮は、休憩時間の開始時刻を15分繰り下げるものとする。

一　国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員育児休業、介護休業等に関する規程（17規程第24号。以下「契約職員育児介護休業規程」という。）第11条の規定により託児時間を取得している契約職員（その配偶者で当該子の親であるものが、次のイからハまでに掲げる場合のいずれにも該当する者である契約職員を除く。次号において同じ。）である場合

イ　就業していない場合（就業日数が１月について３日以下の場合を含む）

ロ　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態にない場合

ハ　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定がなく、又は産後８週間を経過している場合

二　契約職員育児介護休業規程第13条の規定により育児時差出勤をしている契約職員（以下「育児時差出勤契約職員」という。）である場合

三　契約職員育児介護休業規程第20条の規定により介護部分休業をしている契約職員である場合

四　契約職員育児介護休業規程第22条の２の規定により介護時間を取得している契約職員である場合

五　契約職員育児介護休業規程第22条の５の規定により介護時差出勤をしている契約職員（以下「介護時差出勤契約職員」という。）である場合

六　交通機関を利用して通勤する契約職員のうち、１日について７時間45分、１週間について38時間45分勤務する契約職員（以下「フルタイム契約職員」という。）が、退勤時において終業時刻から契約職員の住居に到着するまでの時間（交通機関を利用する時間に限る。）が、終業時刻を繰り上げることにより30分以上短縮されると認められる場合

七　妊娠中の女性契約職員であって、第34条の規定の適用を受けている場合

3　前項の規定により休憩時間を短縮した契約職員に、１日について８時間を超えて勤務することを命ずる場合は、８時間を超えることとなる時刻の後に15分間の休憩時間を置く。

4　契約職員の勤務時間は、契約職員の就業の場所の標準的な始業時刻から終業時刻までの範囲で、雇用契約書又は労働条件通知書に定める時刻とする。ただし、業務上特に必要がある場合は、午前５時から午後10時までの範囲で始業時刻及び終業時刻を定めることができる。

５　第４項の規定にかかわらず、育児時差出勤契約職員又は介護時差出勤契約職員の始業時刻及び終業時刻については、30分繰り上げ、又は繰り下げた時刻（第２項の規定により休憩時間を15分短縮した場合には、終業時刻から30分繰り上げ、又は繰り下げた時刻から15分繰り上げた時刻）とする。

６　第１項の規定にかかわらず、国立研究開発法人産業技術総合研究所標準時間制における勤務時間の特例に関する規程（令06規程第22号）に定める勤務時間を適用する契約職員の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間については、同規程に定める始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間とする。

（フレックスタイム制による勤務）

第16条　フレックスタイム制を採用する場合は、労働基準法第32条の３により労使協定を締結しなければならない。

２　前条第２項から第６項までの規定は、フレックスタイム制を適用する契約職員（以下「フレックスタイム契約職員」という。）については適用しない。

３　フレックスタイム契約職員は、自らの勤務時間について、午前７時から午後８時までの範囲内において、その始業時刻及び終業時刻を自らが決定できるものとする。

４　フレックスタイム契約職員の休憩時間は、原則として、前条第１項各号ハによるものとする。

（変形労働時間制による勤務）

第16条の２　契約職員を交替制による勤務とする場合は、労働基準法第32条の２により労使協定を締結して変形労働時間制を採用することができる。

２　第15条の規定は、変形労働時間契約職員については適用しない。

３　変形労働時間契約職員の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、労使協定で定める。

（裁量労働制による勤務）

第16条の３　裁量労働制を採用する場合は、労働基準法第38条の３により労使協定を締結しなければならない。

２　第15条第２項から第６項までの規定は、裁量労働制を適用する契約職員（以下「裁量労働契約職員」という。）については適用しない。

３　裁量労働契約職員は、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

４　裁量労働契約職員の休憩時間は、原則として、第15条第１項各号ハによるものとする。

（テレワーク）

第16条の４　契約職員は、別に定める基準に適合するときは、テレワークを申請することができる。

２　前項のテレワークの対象者の基準並びに承認に必要な事項及び手続については、要領で定める。

第２節　休日等

（休日）

第17条　休日は、次のとおりとする。ただし、変形労働時間契約職員の休日は、労使協定で定めるものとする。

一　日曜日及び土曜日
二　国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
三　12月29日から翌年の１月３日までの日（前２号に掲げる日を除く。）
四　その他理事長が別に定める日
五　雇用契約書又は労働条件通知書に定める勤務日以外の日（前各号に掲げる日を除く。）

２　理事長は、４週間につき４日以上の休日を確保しなければならない。なお、４週間の起算日は、毎年度の４月１日とする。

（時間外及び休日勤務）

第18条　理事長は、業務上必要がある場合には、次に掲げるところにより、契約職員に第14条第１項の所定労働時間を超え、又は前条の休日に勤務を命ずることができる。ただし、雇用契約書又は労働条件通知書において別段の定めがある場合を除く。

一　労働基準法第36条第１項の規定による協定を締結したときは、その協定の定め
二　労働基準法第33条第１項の規定に該当する場合において、労働基準監督署長に対して所定の手続をしたときは、その規定の定め

２　理事長は、業務上必要がある場合は、前項各号の規定により、変形労働時間契約職員に第14条第２項又は第17条ただし書により締結した労使協定で定めた所定労働時間を超え、又は休日に勤務を命じることができる。

（休日の振替）

第19条　理事長は、契約職員に業務上必要がある場合には、第17条に定める休日（変形労働時間契約職員にあっては第17条ただし書により締結した労使協定に定める所定休日、以下この条において「振り替える日」という。）と休日以外の日（以下この条において「振り替えられる日」という。）とを、事前に振り替えることができる。

２　理事長は、前項の規定による振替を行う場合は、振り替えられる日が振り替える日の属する月の初日から末日までの期間内で、かつ、振り替えられる日の属する週の勤務日数が５日を超えない範囲で振替えなければならない。

３　前項の規定にかかわらず、理事長は、フレックスタイム契約職員、変形労働時間契約職員及び裁量労働契約職員について第１項の規定による振替を行う場合は、４週間につき４日以上の休日を確保しなければならない。この場合において、理事長は、振り替えられる日が振り替える日の属する月の初日から末日までの期間内で振替えるものとし、４週間の起算日は第17条第２項と同様とする。

（休日勤務の代休）

第20条　理事長は、月の末日前７日間に属する休日に契約職員に休日勤務を命じた場合において、前条の規定による休日の振替が困難であり、かつ、当該契約職員が代休を希望したときは、当該休日勤務の翌月に代休を与えなければならない。

２　前項の代休日は、無給とする。

第３節　休暇

（休暇の種類）

第21条　契約職員の休暇の種類は、次のとおりとする。

一　年次有給休暇

二　特別休暇

三　病気休暇

2　前項各号の休暇を取得することにより終日勤務しない場合は、日単位で当該休暇を取得するものとする。ただし、同日に半日、時間又は分単位の休暇を複数取得しその合算が当該勤務日の所定労働時間に相当する時間となる場合は、この限りでない。

（年次有給休暇）

第22条　年次有給休暇は、研究所に初めて雇い入れた日（以下「雇入初日」という。）において、契約職員（１週間の勤務日数が５日の契約職員、１週間の勤務日数が４日以下、かつ、１週間の勤務時間が30時間以上の契約職員及び１年間の勤務日数が217日以上である契約職員に限る。以下「特定契約職員」という。）に対して10労働日を付与する。

2　（削除）

3　特定契約職員が、雇入初日から起算して１年以上継続勤務した場合は、雇入初日から起算した継続勤務年数１年ごとに、前項の10労働日に、次の表の上欄に掲げる雇入初日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、同表の下欄に掲げる労働日を加算した年次有給休暇を付与する。ただし、継続勤務した期間を雇入初日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間が生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全勤務日の８割未満である者に対しては、当該初日以後の１年間においては年次有給休暇を付与しない。

雇入初日から起算した継続勤務年数	１年	２年	３年	４年	５年	６年以上
労働日	１日	２日	４日	６日	８日	10日

4　（削除）

5　（削除）

6　１週間の勤務日数が４日以下の契約職員（１週間の勤務時間が30時間以上の者を除く。）及び１年間の勤務日数が48日以上216日以下の契約職員（以下「短時間契約職員」という。）に対し、雇入初日に付与する年次有給休暇の日数は、次の表の１週間の勤務日数欄又は１年間の勤務日数欄に掲げる勤務日数の区分に応じ、それぞれ労働日欄に掲げる日数とする。

１週間の勤務日数	１年間の勤務日数	労働日
４日	169日以上216日以下	７日
３日	121日以上168日以下	５日
２日	73日以上120日以下	３日
１日	48日以上72日以下	１日

7　短時間契約職員が、雇入初日から起算して１年以上継続勤務した場合は、雇入初日から起算した継続勤務年数１年ごとに、前項に規定する労働日に、次の表の１週間の勤務日数欄又は１年間の勤務日数欄に掲げる勤務日数に応じ、同表の雇入初日から起算した継続勤務年数の区分に該当する労働日を加算した年次有給休暇を付与する。ただし、継続勤務した期間を雇入初日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間を生じたときは、当該期

間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全勤務日の８割未満である者に対しては、当該初日以後の１年間においては年次有給休暇を付与しない。

１週間の勤務日数	１年間の勤務日数	雇入初日から起算した継続勤務年数					
		１年	２年	３年	４年	５年	６年以上
４日	169日以上216日以下	１日	２日	３日	５日	６日	８日
３日	121日以上168日以下	１日	１日	３日	４日	５日	６日
２日	73日以上120日以下	１日	１日	２日	３日	３日	４日
１日	48日以上72日以下	１日	１日	１日	２日	２日	２日

８　（削除）

９　（削除）

10　年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、その年次有給休暇が付与された日を起算日とする１年間（以下「休暇年度」という。）の翌休暇年度に繰り越すことができる。

11　契約職員は年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ理事長に申し出なければならない。この場合において、理事長は、業務の正常な運営に支障がある場合は、その時季を変更することができる。

12　年次有給休暇の使用単位は１日とする。ただし、フルタイム契約職員が前項の規定による申出の際に半日を単位として申し出た場合において理事長が認めたときは、半日を単位とすることができる。

13　前項の規定にかかわらず、労働基準法第39条第４項による労使協定を締結した場合においては、年５日を上限として、１時間を単位とする年次有給休暇を取得することができる。その他必要となる事項については労使協定で定める。

14　第12項ただし書き及び前項の規定により半日又は１時間を単位として取得する年次有給休暇の取り扱いについては、労使協定で定める。

15　第11項の規定にかかわらず、５日を超えて付与した年次有給休暇については、労働基準法第39条第６項による労使協定を締結した場合においては、当該労使協定に定める時季に計画的に取得することとする。その他必要となる事項については労使協定で定める。

16　年次有給休暇が10労働日以上付与された契約職員は、当該年次有給休暇のうち５日（前項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、その日数を５日から控除した日数）について、雇用契約期間満了の日（第55条の２の規定により無期雇用契約を締結した契約職員については、当該年次有給休暇が付与された日から１年を経過する日）（以下「取得期限」という。）までに、第12項の単位で取得しなければならない。ただし、当該年次有給休暇が付与された日から取得期限までにおいて、年次有給休暇の取得が可能な日が５日に満たない場合は、この限りでない。

17　理事長は、前項に規定する５日の年次有給休暇の取得について、必要があると認めるときは、契約職員の年次有給休暇の取得時季を指定し、取得させることができる。

（年次有給休暇の特例）

第23条　この規則の適用前に職員、任期付職員又は契約職員であって、その退職の日から継続

して契約職員として勤務していると認められる契約職員については、職員、任期付職員又は契約職員の退職の日における年次有給休暇の残日数を引き継ぐものとし、前条の規定により継続勤務年数を算出する際には、職員、任期付職員又は契約職員として在職していた期間を契約職員として継続して勤務していたものとみなす。

２　前条第10項の規定にかかわらず、この規則の適用前に職員又は任期付職員であって前項の規定の適用を受ける契約職員の休暇年度は、１月１日を起算日とする１年間とし、職員就業規則第26条第２項又は任期付職員就業規則第27条第２項の規定により繰り越した年次有給休暇は、翌休暇年度に繰り越せないものとする。

（特別休暇）

第24条　契約職員が、次の表の事由欄に掲げる事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合は、その期間中それぞれ同表の基準欄に掲げる期間は、特別休暇とする。

事　　由	基　　準
一　契約職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合において、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
二　契約職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合において、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
三　契約職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合において、その申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
四　契約職員が結婚する場合において、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	結婚の日の５日前の日から当該結婚の日後１箇月を経過する日までの連続する５日の範囲内の期間
五　６週間（多胎妊娠の場合においては、14週間）以内に出産する予定である女性契約職員が申し出たとき。	出産の日までの申し出た期間
六　中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下同じ。）を養育する契約	一事業年度において、当該年度の初日から申し出の日までの期間に養育する

<table>
<tr><td>職員が、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るための世話、感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話、又は入園式、入学式、卒園式若しくは卒業式への参加をいう。）を申し出たとき。</td><td>中学校就学の始期に達するまでの子の数に５日を乗じて得た日数の範囲内の期間（以下この号において「基準期間」という。）。なお、この号により勤務しなかった期間が一事業年度の中途において減少した子の数に５日を乗じて得た日数に満たない場合の残日数は、基準期間から減少した子の数に５日を乗じて得た日数を減じた日数とする。</td></tr>
<tr><td>七　契約職員の親族（右欄の表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合において、契約職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。</td><td>次の表の親族欄に掲げる親族の区分に応じ、それぞれ日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合においては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
<table>
<tr><td>親　族</td><td>日　数</td></tr>
<tr><td>イ　配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情ある者を含む。以下同じ。）</td><td>７日</td></tr>
<tr><td>ロ　父母</td><td>７日</td></tr>
<tr><td>ハ　子</td><td>５日</td></tr>
<tr><td>ニ　祖父母</td><td>３日（契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合においては、７日）</td></tr>
<tr><td>ホ　孫</td><td>１日</td></tr>
<tr><td>ヘ　兄弟姉妹</td><td>３日</td></tr>
<tr><td>ト　おじ又はおば</td><td>１日（契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合においては、７日）</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td><table>
<tr><td>チ　父母の配偶者又は配偶者の父母</td><td>３日（契約職員と生計を一にしていた場合においては、７日）</td></tr>
<tr><td>リ　子の配偶者又は配偶者の子</td><td>１日（契約職員と生計を一にしていた場合においては、５日）</td></tr>
<tr><td>ヌ　祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母</td><td>１日（契約職員と生計を一にしていた場合においては、３日）</td></tr>
<tr><td>ル　兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹</td><td>１日（契約職員と生計を一にしていた場合においては、３日）</td></tr>
<tr><td>ヲ　おじ又はおばの配偶者</td><td>１日</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>八　契約職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき。</td><td>一事業年度における７月から９月までの期間において、次の表の対象者欄に掲げる対象者の区分に応じ、第17条に規定する休日を除いて原則として、それぞれ日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間<table>
<tr><th>対象者</th><th>日　数</th></tr>
<tr><td>イ　週５日勤務の者</td><td>３日</td></tr>
<tr><td>ロ　週４日及び週３日勤務の者</td><td>２日</td></tr>
<tr><td>ハ　週２日及び週１日勤務の者</td><td>１日</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>九　地震、水害、火災その他の災害により契約職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合において、契約職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。</td><td>７日の範囲内の期間</td></tr>
<tr><td>十　契約職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが</td><td>必要と認められる期間</td></tr>
</table>

著しく困難であると認められるとき。	
十一　地震、水害、火災その他の災害時において、契約職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
十二　理事長が特に必要と認める場合で、その申出事由について勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。	必要と認められる期間
十三　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第２条第２号から第６号（ただし、第６号に定める障害者にあっては、障害者の雇用促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）第１条の４第１号に掲げる者に限る。）に定める障害者である契約職員が、医療機関においてその障害に係る治療、検診等を受ける場合又は職業能力の開発及び向上を図るため必要と認められる職業訓練等を受ける場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。	一事業年度において10日の範囲内の期間
十四　契約職員育児介護休業規程第３条第１項第７号に規定する要介護状態にある同項第８号に規定する家族の介護その他の世話を行う契約職員が、当該世話を申し出たとき。	一事業年度において、当該年度の初日から申し出の日までの期間における対象家族の数が１人の場合にあっては５日、２人以上の場合にあっては10日の範囲内の期間。なお、一事業年度の中途において対象家族の数に減少が生じた日以後、申し出時点における対象家族が１人である場合であって残日数が５日を超える場合は、５日の範囲内の期間。
十五　経済産業省共済組合が実施する健康診査（人間ドック）を受検するため又は研究所が実施する健康診査に代わり外部機関で健康診査を受検するために勤務しないことが相当であると認められるとき。	必要と認められる期間
十六　契約職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき。	契約職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後２週間を経過するまでの間における２日の範囲内の期間

十七　契約職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合においては、14週間）前の日から当該出産の日後１年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する契約職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	当該期間内における５日の範囲内の期間
十八　満３歳に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する契約職員が、その子の育児を申し出たとき。	養育する子（養育する子が２人以上あるときは、そのうちの最も遅く出生した子）が出生から満３歳に達する日の前日までの期間内における10日の範囲内の期間
十九　契約職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	一事業年度において５日（当該通院等が体外受精や顕微授精に係る通院等である場合にあっては、10日）の範囲内の期間
二十　契約職員が感染症拡大防止等のためにワクチンを接種することが社会通念上相当であると認められるとき又は当該接種との関連性が高いと認められる症状により療養する必要があるとき。	必要と認められる期間
二十一　一定の勤続年数（通算して５年、10年、以降10年ごとの年数。以下「通算勤続年数」という。）に到達した契約職員の功労をねぎらい、その心身のリフレッシュを図るため、勤務しないことが相当であると認められるとき。	通算勤続年数を満たした日の属する年度の翌年度内において、第17条に規定する休日を除く原則として連続する１週間の勤務日数の範囲内の期間。ただし、理事長が特に認める事情により、当該年度内に取得することが困難な場合は、この限りでない。なお、この規則の適用前に職員、任期付職員又は契約職員（以下「職員等」という。）であった契約職員については、職員等として在職していた期間（契約職員であった期間については、平成13年４月１日以降の期間に限る。）を含むものとする。

２　前項第１号から第11号、及び第13号から第21号の特別休暇の期間は、有給とする。

３　第１項第12号の特別休暇の期間は、無給とする。

（病気休暇）

第25条　契約職員が業務上又は通勤により負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、必要と認められる期間を病気休暇とする。

２　契約職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、一事業年度において、フルタイム契約職員、フレックスタイム契約職員又は裁量労働契約職員にあっては10日を超えない期間、フルタイム契約職員、フレックスタイム契約職員及び裁量労働契約職員以外の契約職員にあっては５日を超えない期間を病気休暇とする。

３　前項に定める病気休暇の期間は、有給とする。

４　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）第28条第２項から第４項までの規定は、契約職員の病気休暇の取得について準用する。

（無期雇用契約を締結した契約職員の病気休暇連続取得）

第25条の２　前条第２項の規定にかかわらず、無期雇用契約を締結した契約職員が、１週間の勤務日数に１日を加えた日数以上の連続する勤務日（日単位で年次有給休暇又は特別休暇を取得した日及び休日勤務の代休日を除く。次条及び第26条において同じ。）からなる期間の全勤務時間（年次有給休暇又は特別休暇を取得した時間を除く。次条及び第26条において同じ。）にわたり負傷又は疾病のため療養する必要がある場合については、病気休暇を取得することができる。ただし、病気休暇の期間は、病気休暇連続取得日数（次条に規定する病気休暇連続取得日数をいう。以下同じ。）につき、30日を超えることはできない。

２　理事長は、病気休暇連続取得日数が30日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病のため療養する必要がある場合は、次項に定める場合を除き、病気休暇連続取得日数が30日に達した日の翌日から、負傷又は疾病を事由とする休職を命じることとする。

３　理事長は、無期雇用契約を締結した契約職員の病気休暇連続取得日数が30日に達した場合において、当該病気休暇の期間の初日から当該30日に達した日までの期間に、当該病気休暇に係る負傷又は疾病とは、明らかに異なる負傷又は疾病により、更に継続して療養する必要があり、勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、当該30日に達した日の翌日以後の日において病気休暇を承認することができる。この場合において、当該別の負傷又は疾病が生じ、又は判明した日以後における病気休暇連続取得日数は、30日を超えることができない。

（病気休暇連続取得日数の計算方法）

第25条の３　無期雇用契約を締結した契約職員の病気休暇連続取得日数は、連続して病気休暇を取得したものとする期間の日数として次項で規定するところにより計算する。

２　病気休暇連続取得日数は、最初に病気休暇を取得した日（第４項の規定により連続しているものとみなされる期間がある場合は、直前の病気休暇連続取得日数の期間の初日をいう。）から連続して取得した病気休暇、年次有給休暇又は特別休暇の日、休日勤務の代休日又は第17条に規定する休日の合計日数とする。

3　勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合であって、次表の左欄に掲げるときは、前項の規定の適用については、当該勤務日に、次表の右欄の休暇を取得したものとみなす。

一　分を単位とする病気休暇を取得したとき	１日の病気休暇
二　半日又は時間を単位とする年次有給休暇を取得したとき	１日の年次有給休暇
三　分を単位とする特別休暇を取得したとき	１日の特別休暇
四　勤務日の全勤務時間を勤務しない場合であって、当該勤務しない時間に次に掲げるいずれかの時間が含まれているとき イ　契約職員育児介護休業規程第11条に規定する託児時間 ロ　契約職員育児介護休業規程第20条に規定する介護部分休業 ハ　契約職員育児介護休業規程第22条の２に規定する介護時間 二　第27条第１項に規定する育児時間 ホ　第29条第１項に規定する生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置の時間 ヘ　第32条第１項に規定する妊産婦である女性職員の保健指導等の時間 ト　第33条第２項に規定する妊産婦である女性職員の業務軽減等の時間 チ　第34条第１項に規定する妊娠中の女性職員の通勤緩和の時間	１日の特別休暇

4　無期雇用契約を締結した契約職員が、１週間の勤務日数に１日を加えた日数以上の連続する勤務日からなる期間の全勤務時間にわたり病気休暇を取得した場合において、当該病気休暇を取得した期間の末日の翌勤務日から起算して勤務日が１週間の勤務日数に４を乗じた日数に達するまでの期間に再度の病気休暇（分を単位とする病気休暇を含む。）を取得したときは、直前の病気休暇連続取得日数の期間（この項の規定により連続しているものとみなされる期間を含む。）と再度の病気休暇連続取得日数の期間は連続しているものとみなす。

（特別休暇及び病気休暇の請求等）

第26条　契約職員は、特別休暇（第24条第１項第５号、第６号及び第14号を除く。）又は病気休暇の承認を受ける場合は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合は、その理由を付して事後において承認を求めることができる。

2　第24条第１項第５号、第６号及び第14号の特別休暇は、あらかじめ理事長に申し出なければならない。

3　契約職員は、１週間の勤務日数に１日を加えた日数以上の連続する勤務日からなる期間の全勤務時間にわたり病気休暇を取得した場合は、理事長に医師の診断書等（無期雇用契約を締結した契約職員にあっては、医師の診断書に限る。）を提出しなければならない。診断書等の提出が行われない場合は、遡って病気休暇の承認を取り消すものとする。

4　理事長は、第１項の病気休暇の請求があった場合は、必要に応じて医師の診断書等の提出を求めることができる。

第４節　育児及び介護

（育児時間）

第27条　理事長は、生後１年に達しない子を育てる契約職員から、その子の育児のために必要な時間（以下この条において「育児時間」という。）の請求があった場合は、その者を勤務させてはならない。

２　前項の規定により請求することができる育児時間は、１日２回それぞれ30分以内とする。

３　前項の育児時間の期間は、有給とする。

（育児休業、託児時間、介護休業、介護部分休業及び介護時間）

第28条　契約職員の育児休業、託児時間、介護休業、介護部分休業及び介護時間に関する事項は、契約職員育児介護休業規程で定める。

第５節　女性

（生理日の就業が著しく困難な女性契約職員に対する措置）

第29条　理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性契約職員が請求した場合は、その者を生理日に勤務させてはならない。

２　前項の期間は、有給とする。

（妊産婦である女性契約職員の就業制限）

第30条　理事長は、妊娠中の女性契約職員及び産後１年を経過しない女性契約職員（以下「妊産婦である女性契約職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

２　理事長は、出産の日の翌日から８週間を経過する日までの期間は女性契約職員を就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過した女性契約職員が就業を請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く場合を除く。

３　前項の期間は、有給とする。

（妊産婦である女性契約職員の時間外勤務等の制限）

第31条　理事長は、妊産婦である女性契約職員が請求した場合は、第18条の規定にかかわらず、所定労働時間を超え、又は第17条各号の休日若しくは午後10時から翌日午前５時までの間に勤務をさせてはならない。

（妊産婦である女性契約職員の保健指導等）

第32条　理事長は、妊産婦である女性契約職員が請求した場合は、その者が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるための期間を勤務させてはならない。

２　前項の期間は、有給とする。

（妊産婦である女性契約職員の業務軽減等）

第33条　理事長は、妊産婦である女性契約職員が請求した場合は、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

２　理事長は、妊娠中の女性契約職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、その女性契約職員が適宜勤務しないことを認めなければならない。

３　前項の期間は、有給とする。

（妊娠中の女性契約職員の通勤緩和）

第34条　理事長は、妊娠中の女性契約職員が請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、勤務時間の始め又は終わりにおいて、１日を通じて１時間を超えない範囲で勤務させてはならない。

２　前項の期間は、有給とする。

第４章　給与等

（給与）

第35条　契約職員の給与に関し必要な事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員給与規程（17規程第８号）で定める。

（旅費）

第36条　業務上旅行する契約職員に対して支給する旅費に関し必要な事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所旅費規程（13規程第42号）で定める。

第５章　服務規律

（職務専念義務）

第37条　契約職員は、研究所の使命及び業務の公共性を自覚し、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

（法令及び上司の命令に従う義務）

第38条　契約職員は、その職務を遂行するにあたり、法令及び研究所の規程、要領等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

（業務活動のモニタリング）

第38条の２　契約職員は、情報システム、通信回線及び機器等（それぞれ国立研究開発法人産業技術総合研究所情報セキュリティ規程（28規程第52号）第２条第２号、第14号及び第19号に規定するものをいう。以下同じ。）について、業務と無関係に使用してはならない。

２　研究所は、研究所における不正行為防止等を目的として、情報システム、通信回線及び機器等で取り扱う情報の閲覧、監視を行うものとする。

（出勤の義務等）

第39条　契約職員は、勤務日に指定された就業の場所に出勤しなければならない。ただし、第17条に定める休日又は所定の手続を行った場合はこの限りでない。

２　契約職員は、始業時刻及び終業時刻等を自ら記録しなければならない。

（信用失墜行為の禁止）

第40条　契約職員は、職務の内外を問わず、研究所の信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

（秘密を守る義務）

第41条　契約職員は、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。

２　契約職員は、法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合は理事長に届け出なければならない。

（集会及び文書の配布）

第42条　契約職員は、研究所内で、集会、演説、放送、宣伝、文書の配布又は掲示その他のこれらに準ずる行為をする場合は、あらかじめ理事長の許可を得なければならない。

（公職の取扱い）

第43条　契約職員は、公選による公職の候補者に立候補するとき及び公職に就任するときは、あらかじめ理事長に届け出なければならない。

（倫理の保持）

第44条　契約職員は、国立研究開発法人産業技術総合研究所倫理規程（17規程第14号。以下「倫理規程」という。）を遵守し、契約職員の職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

（ハラスメントの防止等）

第45条　契約職員は、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント及びこれらのハラスメントに準ずる行為をしてはならない。

２　前項のハラスメントの防止等に関し必要な事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所におけるハラスメントの防止等に関する規程（令02規程第20号。以下「ハラスメント防止規程」という。）で定める。

第６章　表彰

（表彰）

第46条　契約職員は、国立研究開発法人産業技術総合研究所表彰規程（13規程第12号）で定めるところにより、表彰を受けることができる。

第７章　懲戒

（懲戒処分の種類）

第47条　懲戒処分の区分は、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止、減給又は戒告とし、その処分は理事長が書面をもって行う。

一　懲戒解雇　予告期間を設けないで即時に解雇する処分

二　諭旨退職　期限を定めて辞職願の提出を勧告し、即時に辞職を求める処分。なお、これに応じない場合は懲戒解雇とする。

三　出勤停止　始末書を提出させ、１日以上３箇月以下の期間の出勤を停止する処分。この場合は、この期間の給与を支給しない。

四　減給　始末書を提出させ、減給する処分。なお減給は、１回の額が平均賃金の１日分の半額を超え、総額が一給与期間における給与の総額の10分の１を超えないものとする。ただし、複数回の減給を行うときにおいて、その合計額が一給与期間における給与の総額の10分の１を超える場合は、翌給与期間以降においてその額を減給するものとする。

五　戒告　始末書を提出させ、将来を戒める処分

（懲戒の事由）

第48条　理事長は、契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状に応じ、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止、減給又は戒告とすることがある。

一　重要な経歴を偽り、その他不正手段を用いて採用された場合
二　正当な理由がないのに欠勤、遅刻、早退等をし、又は職務を怠った場合
三　業務上の指示又は命令に従わなかった場合
四　故意又は過失により研究所に損害を与えた場合
五　業務の妨害となる行為をし、又はこれをそそのかした場合
六　職場において窃盗、横領、暴行、脅迫等の行為を行い、又は風紀秩序をみだした場合
七　業務に関連して金品その他の便宜を受け、又は与えた場合
八　研究所又は他人の有体物、情報その他物理的に管理可能なものを無断で持ち出し、若しくは持ち出そうとし、又は利用し、若しくは利用しようとした場合
九　他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の役職員等（ハラスメント防止規程第２条第２号に規定する役職員等をいう。以下同じ。）又は求職者等（ハラスメント防止規程第２条第３号に規定する求職者等をいう。）を不快にさせる職場外における性的な言動を行った場合
十　妊娠、出産、育児又は介護に関する制度及び措置の利用並びに妊娠したこと、出産したこと等に関し、他の役職員等に対して勤務環境を害する言動を行った場合
十一　職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、役職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、役職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は役職員等の勤務環境を害する言動を行った場合
十二　不正又は不当な行為をし、研究所の名誉信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者の体面を汚した場合
十三　刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行った場合
十四　倫理規程に違反した場合
十五　法令又は研究所の規程等に違反し、又は契約職員たるに相応しくない行為があった場合
十六　職務上の秘密を漏らし、又は盗用した場合
十七　部下の監督に欠けるところがあった場合
十八　業務上の不正行為を知ってこれを隠蔽し、又は適切な措置を怠った場合
十九　研究所の文書若しくは電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）を偽造し、又は変造した場合
二十　業務上虚偽の申告、報告等をした場合
二十一　必要な手続を行わずに研究所の業務以外の業務に従事した場合
二十二　その他前各号に準ずる行為があった場合
二十三　契約職員が、現に研究所と締結している雇用契約の締結前に、研究所に在職した期間中において前各号のいずれかに該当する行為があったことが明らかになった場合

２　前項の規定による契約職員の懲戒解雇に際し、当該契約職員から請求があった場合は、懲戒解雇の理由を記載した第13条の証明書を交付する。

（懲戒の手続）

第49条　契約職員の懲戒の手続に関し必要な事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所懲

戒手続規程（17規程第17号）で定める。

（損害賠償の責任）

第50条　契約職員は、故意又は過失により研究所に損害を生じさせた場合は、懲戒処分を受けることによって、その賠償の責めを免れることができない。

第８章　安全衛生

（安全衛生）

第51条　理事長は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の定めによるほか、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における契約職員の安全と健康を確保するものとする。

（就業の禁止）

第52条　理事長は、契約職員が伝染性の疾病その他就業することが不適当と認められる疾病にかかった場合又は感染の疑いがある場合、その他理事長が特に必要と認める場合は、出勤の禁止を命ずることができる。

第９章　災害補償

（災害補償）

第53条　契約職員が業務上又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合の補償については、労働基準法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び国立研究開発法人産業技術総合研究所法定外災害補償規程（17規程第19号）の定めるところによる。

第10章　社会保険

（社会保険）

第54条　契約職員の社会保険については、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び介護保険法（平成９年法律第123号）の定めるところによる。

第11章　研修

（研修）

第55条　理事長は、契約職員に対して、業務に必要な知識及び技能を修得させるため研修を受けさせることができる。

２　契約職員は、研究所の業務及び自己の職務に関する知識を深め、技能の向上に努めなければならない。

３　契約職員の研修に関し必要な事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所研修規程（17規程第20号）で定める。

第11章の２　無期雇用契約

（無期雇用契約への転換）

第55条の２　有期雇用契約を締結した契約職員（第七号職員（リサーチアシスタント）を除く。）のうち、平成25年４月１日以降に締結された２以上の有期雇用契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第２項に規定する通算契約期間に算入しない期間を除く。）が５年（第一号職員（産業技術総合研究所特別研究員）、第二号職員（テクニカルス

タッフ）及び第五号職員（招へい研究員）にあっては10年）を超える者が、理事長に対し、現に締結している有期雇用契約の契約期間が満了する日の30日前までに理事長が別に定める方法により、当該満了する日の翌日から労務が提供される無期雇用契約の締結の申込みをしたときは、理事長は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みをした契約職員の労働条件は、第55条の３の規定により明示された内容によるものとする。ただし、第一号職員（産業技術総合研究所特別研究員）が、当該申し込みをしたときは、無期雇用契約の締結をもって第二号職員（テクニカルスタッフ）に変更されるものとする。

（労働条件の明示）

第55条の３　理事長は、無期雇用契約の締結を申し込んだ契約職員に対して、労働条件を明示する。

２　第６条（第１項第１号及び第２号を除く。）の規定は、前項の規定による労働条件の明示に準用する。

（配置換）

第55条の４　理事長は、業務上の都合により、無期雇用契約を締結した契約職員の所属又は就業の場所及び業務内容を変更することができる。

２　理事長は、前項の配置換え等に伴い、当該契約職員の労働条件を変更することがある。

（退職）

第55条の５　無期雇用契約を締結した契約職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、契約職員としての身分を失う。

一　次条に規定する場合

二　死亡した場合

三　辞職した場合

四　解雇された場合

五　休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しない場合（第55条の９第１項第１号又は第２号に規定する病気休職のうち業務上負傷し、又は疾病にかかり療養するための休職及び第55条の９第１項第３号から第６号に規定する休職を除く。）

（定年等）

第55条の６　無期雇用契約を締結した契約職員が定年に達した場合は、定年に達した日（その契約職員の定年に係る誕生日の前日）以降における最初の３月31日に退職する。

２　前項の定年は、満65歳とする。

３　前項に規定する定年を超えて勤務する契約職員が無期雇用契約を締結した場合は、無期雇用契約を締結した日以降の最初の４月１日に退職する。

第55条の７　削除

（辞職）

第55条の８　第９条第１項の規定は、無期雇用契約を締結した契約職員が辞職する場合について準用する。

２　前項の場合において、辞職しようとする日が当該申出の日の翌日から起算して２週間を経過する日（以下この項において「２週間経過日」という。）の前日である場合には、当該２

週間経過日までは引き続き勤務しなければならない。ただし、理事長が当該申出を承諾した場合には、この限りでない。

（休職）

第55条の９　理事長は、無期雇用契約を締結した契約職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該契約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

二　第25条の２第２項に規定する病気休暇連続取得日数が30日を超えた場合

三　刑事事件に関し起訴された場合

四　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

五　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

六　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、無期雇用契約を締結した契約職員を派遣する場合

七　前各号に定めるもののほか、理事長が特に必要と認める場合

（病気休職等の上限期間）

第55条の10　第55条の５第１項第５号に規定する休職は、前条第１項第１号、第２号（以下「病気休職」という。）又は第７号に掲げる事由による休職とする（以下まとめて「病気休職等」という。）。

２　病気休職等の上限期間は１年とする。ただし、理事長が特に必要と認めて１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。

（病気休職等の期間等）

第55条の11　病気休職等（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　病気休職等にされた職員が、第55条の16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等にされたときは、直前の病気休職等の期間（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等の期間を合算する。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、病気休職等にされた職員が、第55条の16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等にされた場合であって、当該再度の病気休職等に係る事由（負傷又は疾病等をいう。以下この項において同じ。）が、直前の病気休職等に係る事由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等の期間を直前の病気休職等の期間に合算しないことができる。

（病気休職等以外の休職の期間）

第55条の12　第55条の９第１項第３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55条の９第１項第４号の規定による休職の期間は、１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１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１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55条の９第１項第５号の規定による休職の期間は、１年を超えない範囲内において、理事長が定める。

４　第55条の９第１項第６号の規定による休職の期間は、１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１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１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１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。（休職者の身分）

第55条の13　第55条の９の規定により休職させられた無期雇用契約を締結した契約職員（以下「休職者」という。）は、契約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）

第55条の14　休職者の休職期間中の給与は、無給とする。

（休職の手続等）

第55条の15　理事長は、無期雇用契約を締結した契約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に交付する。ただし、第55条の９第１項第２号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、無期雇用契約を締結した契約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55条の16　理事長は、第55条の９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。

第12章　雑則

（日雇契約職員の特例）

第56条　雇用期間を１日とする契約職員（以下「日雇契約職員」という。」）については、第５条、第７条、第12条、第14条から第26条まで（第24条第１項第５号及び第21号並びに第26条第２項を除く。）、第28条、第35条、第39条（第１項を除く。）、第54条及び第55条の２から第55条の16までの規定は適用しない。

２　この規程に定めるもののほか、日雇契約職員に関し必要な事項は、別に定めるところによ

る。

附　則（17規程第４号）

（施行期日）

第１条　この規則は、平成17年４月１日から施行する。

（非常勤職員就業規則の廃止）

第２条　非常勤職員就業規則（13規則第３号）は、廃止する。

（退職手当に関する経過措置）

第３条　この規則の施行前において、従前の独立行政法人産業技術総合研究所非常勤職員任用等規程（13規程第７号）第２条第２項第１号の非常勤職員であった者であって、かつ、雇用契約書において退職手当を支給する旨を定めている場合は、独立行政法人産業技術総合研究所職員退職手当規程（18規程第39号）で定めるところにより退職手当を支給する。

（年次有給休暇の引継）

第４条　この規則の施行前に従前の研究所の職員又は非常勤職員であって、その退職の日から２週間以内に雇用されこの規則の適用を受けることとなった契約職員の年次有給休暇の日数は、第22条の規定にかかわらずこの規則の施行前における年次有給休暇の残日数を引き継ぐものとする。

附　則（18規程第４号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規程中、第１条の規定は平成18年４月１日から施行し、第２条の規定は平成19年４月１日から施行する。

（第１条の規定による改正に伴う経過措置）

第２条　第１条の規定による改正後の契約職員就業規則（以下「新就業規則」という。）第13条の２の規定の適用については、平成18年４月１日から平成19年３月31日までの間は、同条中「45歳以上65歳未満の者（６箇月を超えて引き続き雇用されるに至っている者であって１週間の勤務日数が５日の者に限る。）であって、第８条第１号の事由により退職することとなっている者のうち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。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第９条第２項により労使協定で基準を定めた場合にその基準に該当しなかった者又は第８条第４号（懲戒解雇を除く。）の事由により退職することとなっている者に限る。」とあるのは、「45歳以上65歳未満の者（６箇月を超えて引き続き雇用されるに至っている者であって１週間の勤務日数が５日の者に限る。）であって第８条第４号（懲戒解雇を除く。）の事由により退職することとなっている者に限る。」と読み替えて、同条の規定を適用する。

第３条　新就業規則第22条第４項及び第５項の規定は、特定契約職員（継続勤務した期間に就業規則附則第２条による廃止前の非常勤職員就業規則（13規則第３号）第22条第１項又はこの規則による改正前の就業規則（以下「旧就業規則」という。）第22条第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定非常勤職員又は特定契約職員であった期間のある者に限る。）のうち、雇入初日から起算して１年６箇月を超えて継続勤務する日（以下「１年

６箇月経過日」という。）から１年ごとに区分した各期間の初日が、第１条の施行の日から平成18年６月30日までの期間内にある者については、平成18年７月１日から適用する。この場合において、同条第４項及び第５項中「第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員であった期間のある者」とあるのは「就業規則附則第２条の規定による廃止前の非常勤職員就業規則第22条第１項又は旧就業規則第22条第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定非常勤職員又は特定契約職員であった期間のある者」と、第５項中「雇入初日から起算して１年３箇月を超えて継続勤務する日（以下「１年３箇月経過日」という。）」とあり、及び「１年３箇月経過日」とあるのは「継続勤務した期間を１年３箇月経過日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間が生じたときは、当該期間）の初日のうち平成18年７月１日以後最初に到来する日」とする。

第４条　新就業規則第22条第８項及び第９項の規定は、短時間契約職員（継続勤務した期間に就業規則附則第２条による廃止前の非常勤職員就業規則第22条第１項又は旧就業規則第22条第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定非常勤職員又は特定契約職員であった期間のある者に限る。）のうち、１年６箇月経過日から１年ごとに区分した各期間の初日が、第１条の施行の日から平成18年６月30日までの期間内にある者については、平成18年７月１日から適用する。この場合において、同条第８項及び第９項中「第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員であった期間のある者」とあるのは「就業規則附則第２条の規定による廃止前の非常勤職員就業規則第22条第１項又は旧就業規則第22条第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定非常勤職員又は特定契約職員であった期間のある者」と、第９項中「１年３箇月経過日」とあるのは「継続勤務した期間を１年３箇月経過日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間が生じたときは、当該期間）の初日のうち平成18年７月１日以後最初に到来する日」とする。

附　則（18規程23号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、平成18年７月１日から施行する。

（経過措置）

第２条　この規則による改正後の契約職員就業規則第24条第１項の規定の適用については、平成18年７月１日から平成19年３月31日までの間は、同項第７号中「３日」とあるのは、「２日」と読み替えて、同項の規定を適用する。

附　則（18規程第53号・一部改正）

この規則は、平成18年10月１日から施行する。

附　則（19規程第７号・一部改正）

この規則は、平成19年４月１日から施行する。

附　則（19規程第35号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、平成19年７月１日から施行する。

（経過措置）

第２条　第19条第３項に規定する４週間の起算日については、施行の日から平成20年３月31日

までの間は、同条第４項の規定にかかわらず、施行の日を起算日とする。

附　則（20規程第４号・一部改正）

この規則は、平成20年４月１日から施行する。

附　則（20規程第36号・一部改正）

この規則は、平成20年６月１日から施行する。

附　則（20規程第42号・一部改正）

この規則は、平成20年10月１日から施行する。

附　則（21規程第18号・一部改正）

この規則は、平成21年６月１日から施行する。

附　則（21規程第50号・一部改正）

この規則は、平成22年２月１日から施行する。

附　則（22規程第４号・一部改正）

この規則は、平成22年４月１日から施行する。

附　則（22規程第38号・一部改正）

この規則は、平成22年８月１日から施行する。

附　則（22規程第53号・一部改正）

この規則は、平成22年10月１日から施行する。

附　則（24規程第６号・一部改正）

この規則は、平成24年４月１日から施行する。

附　則（25規程第８号・一部改正）

この規則は、平成25年４月１日から施行する。

附　則（25規程第40号・一部改正）

この規則は、平成25年10月１日から施行する。

附　則（26規程第11号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、平成26年４月１日から施行する。

（平成26年度における特別休暇に関する特例）

第２条　この規則の施行の日から平成27年３月31日までの間、理事長が指定した日において、雇入初日から起算して６箇月間継続勤務していない契約職員（以下「特例契約職員」という。）が、当該指定した日において勤務しないことを申し出たときは、特別休暇とする。

２　前項の特別休暇は有給とする。

３　第１項の特別休暇は、あらかじめ理事長に申し出なければならない。

附　則（26規程第71号・一部改正）

この規則は、平成27年４月１日から施行する。

附　則（26規程第85号・一部改正）

この規則は、平成27年４月１日から施行する。

附　則（28規程第64号・一部改正）

この規則は、平成28年10月１日から施行する。

附　則（28規程第77号・一部改正）

この規則は、平成29年１月１日から施行する。

附　則（28規程第91号・一部改正）

この規則は、平成29年４月１日から施行する。

附　則（29規程第22号・一部改正）

この規則は、平成29年12月１日から施行する。

附　則（29規程第39号・一部改正）

この規則は、平成30年４月１日から施行する。

附　則（30規程第14号・一部改正）

この規程は、平成30年11月１日から施行する。

附　則（30規程第44号・一部改正）

この規程は、平成31年４月１日から施行する。

附　則（令02規程第20号・一部改正）

この規程は、令和２年10月１日から施行する。

附　則（令02規程第41号・一部改正）

この規程は、令和３年４月１日から施行する。

附　則（令03規程第32号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、令和４年４月１日から施行する。

（雇入初日がこの規則の施行の日前の契約職員に係る年次有給休暇に関する特例）

第２条　第22条の規定にかかわらず、雇入初日がこの規則の施行の日前の契約職員については、本条に規定する年次有給休暇を付与する。

２　年次有給休暇は、雇入初日から起算して３箇月間継続勤務し当該期間の全勤務日の８割以上出勤した特定契約職員に対して３労働日を付与する。

３　雇入初日から起算して６箇月間継続勤務し当該期間の全勤務日の８割以上出勤した特定契約職員に対して10労働日（前項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員にあっては７労働日）の年次有給休暇を付与する。

４　特定契約職員が、雇入初日から起算して１年６箇月以上継続勤務した場合は、雇入初日から起算して６箇月を超えて継続勤務する日（以下「６箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数１年ごとに、前項の10労働日に、次の表の上欄に掲げる６箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、同表の下欄に掲げる労働日を加算した年次有給休暇を付与する。ただし、継続勤務した期間を６箇月経過日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間が生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全勤務日の８割未満である者に対しては、当該初日以後の１年間においては年次有給休暇を付与しない。

６箇月経過日から起算した継続勤務年数	１年	２年	３年	４年	５年	６年以上
労働日	１日	２日	４日	６日	８日	10日

５　特定契約職員（継続勤務した期間に第２項の規定により年次有給休暇を３労働日付与され

た特定契約職員であった期間のある者に限る。）に対する前項の規定の適用については、同項中「１年６箇月」とあるのは「１年３箇月」と、「６箇月」とあるのは「３箇月」とする。

６　雇入初日から起算して１年３箇月を超えて継続勤務する日（以下「１年３箇月経過日」という。）の前日以前の１年間において出勤した日数が全勤務日の８割未満である特定契約職員（継続勤務した期間に第２項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員であった期間のある者に限る。）のうち、１年３箇月経過日から起算して３箇月を経過する日以前の１年間において出勤（１年３箇月経過日から、同日から起算して３箇月を経過する日までの期間の勤務日については、全日出勤したものとみなす。）した日数が全勤務日の８割以上である者については、前項の規定により読み替えて適用される第４項ただし書の規定にかかわらず、１年３箇月経過日に年次有給休暇を付与するものとする。

７　１週間の勤務日数が４日以下の契約職員（１週間の勤務時間が30時間以上の者を除く。）及び短時間契約職員が、雇入初日から起算して６箇月間継続勤務し当該期間の全勤務日の８割以上出勤した際に付与する年次有給休暇の日数は、次の表の１週間の勤務日数欄又は１年間の勤務日数欄に掲げる勤務日数の区分に応じ、それぞれ労働日欄に掲げる日数とする。ただし、継続勤務した期間に第２項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員であった期間のある者については、この項本文の規定により付与すべき年次有給休暇の日数から３日を減じた日数を付与するものとする。この場合において、３日がこの項本文の規定により付与すべき年次有給休暇の日数以上であるときは、年次有給休暇は付与しない。

１週間の勤務日数	１年間の勤務日数	労働日
４日	169日以上216日以下	７日
３日	121日以上168日以下	５日
２日	73日以上120日以下	３日
１日	48日以上72日以下	１日

８　短時間契約職員が、雇入初日から起算して１年６箇月以上継続勤務した場合は、６箇月経過日から起算した継続勤務年数１年ごとに、前項に規定する労働日に、次の表の１週間の勤務日数欄又は１年間の勤務日数欄に掲げる勤務日数に応じ、同表の６箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に該当する労働日を加算した年次有給休暇を付与する。ただし、継続勤務した期間を６箇月経過日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全勤務日の８割未満である者に対しては、当該初日以後の１年間においては年次有給休暇を付与しない。

１週間の勤務日数	１年間の勤務日数	６箇月経過日から起算した継続勤務年数					
		１年	２年	３年	４年	５年	６年以上
４日	169日以上216日以下	１日	２日	３日	５日	６日	８日
３日	121日以上168日以下	１日	１日	３日	４日	５日	６日
２日	73日以上120日以下	１日	１日	２日	３日	３日	４日
１日	48日以上72日以下	１日	１日	１日	２日	２日	２日

９　短時間契約職員（継続勤務した期間に第２項の規定により年次有給休暇を３労働日付与さ

れた特定契約職員であった期間のある者に限る。）に対する前項の規定の適用については、同項中「１年６箇月」とあるのは「１年３箇月」と、「６箇月」とあるのは「３箇月」とする。

10　１年３箇月経過日の前日以前の１年間において出勤した日数が全勤務日の８割未満である短時間契約職員（継続勤務した期間に第１項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員であった期間のある者に限る。）のうち、１年３箇月経過日から起算して３箇月を経過する日以前の１年間において出勤（１年３箇月経過日から、同日から起算して３箇月を経過する日までの期間の勤務日については、全日出勤したものとみなす。）した日数が全勤務日の８割以上である者については、前項の規定により読み替えて適用される第８項ただし書の規定にかかわらず、１年３箇月経過日に年次有給休暇を付与するものとする。

11　第２項の規定により年次有給休暇を３労働日付与された特定契約職員に対する第22条第16項の適用については、同項中「10労働日」とあるのは「７労働日」とする。

附　則（令04規程第19号・一部改正）

この規則は、令和４年10月１日から施行する。

附　則（令04規程第38号・一部改正）

この規則は、令和５年１月１日から施行する。

附　則（令04規程第56号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、令和５年４月１日から施行する。

（経過措置）

第２条　令和５年４月１日から令和13年３月31日までの間における第55条の６第２項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「満65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢とする。

令和５年４月１日から令和７年３月31日まで	満61歳
令和７年４月１日から令和９年３月31日まで	満62歳
令和９年４月１日から令和11年３月31日まで	満63歳
令和11年４月１日から令和13年３月31日まで	満64歳

第３条　前条の規定の適用を受けて退職する契約職員は、再雇用希望を理事長に申し出ることができる。

２　前項の規定により申し出た契約職員を採用する場合の雇用期間は、１事業年度の期間の範囲内で雇用契約書に定める期間（満65歳に達する日以降の最初の３月31日までに限る。）とし、これを更新することができる。

附　則（令05規程第４号・一部改正）

この規則は、令和５年５月８日から施行する。

附　則（令05規程第８号・一部改正）

この規程は、令和５年７月１日から施行する。

附　則（令05規程第46号・一部改正）

この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附　則（令06規程第24号・一部改正）

この規則は、令和７年２月１日から施行する。

附　則（令06規程第46号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、令和７年４月１日から施行する。

（経過措置）

第２条　令和７年４月１日から令和８年３月31日までの期間におけるこの規則による改正後の国立研究開発法人契約職員就業規則第24条第１項第21号の規定の適用については、同号中「一定の勤続年数（通算して５年、10年、以降10年ごとの年数。以下「通算勤続年数」という。）に到達した」とあるのは「令和７年３月31日以前において勤続年数を通算して５年を満たした」と、「通算勤続年数を満たした日の属する年度の翌年度内」とあるのは「令和７年度内」とする。

附　則（令07規程第38号・一部改正）

この規則は、令和８年４月１日から施行する。

附　則（令08規程第19号・一部改正）

この規則は、令和８年10月１日から施行する。