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

制定　平成17年４月１日　17規程第３号
最終改正　令和８年９月29日　令08規程第18号　一部改正

目次

第１章　総則（第１条－第５条）
第２章　人事
第１節　採用等（第６条－第９条）
第２節　人事異動（第10条）
第３節　休職等（第11条）
第４節　退職等（第12条－第17条の２）
第３章　勤務
第１節　勤務時間（第18条－第21条の２）
第２節　休日等（第22条－第25条）
第３節　休暇（第26条－第30条）
第４節　育児及び介護（第31条・第32条）
第５節　女性（第33条－第38条）
第６節　専従等（第39条－第41条）
第４章　給与、退職手当等（第42条－第44条）
第５章　服務規律（第45条－第54条）
第６章　表彰（第55条）
第７章　懲戒（第56条－第59条）
第８章　安全衛生（第60条・第61条）
第９章　災害補償（第62条）
第10章　社会保険（第63条）
第11章　研修（第64条）
第12章　特定集中研究専門員及び特定フェローの特例（第65条－第72条）
第13章　無期雇用契約（第73条－第77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。）又は受入契約を締結した者及び第73条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。）を締結した者のうち、第４条に掲げる者並びに第４条の２及び第４条の３に規定する者（以下「任期付職員」という。）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　任期付職員の就業に関し、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、任期付職員（第４条の２に規定する特定集中研究専門員及び第４条の３に規定する特定フェローを除く。次条において同じ。）、特定集中研究専門員及び特定フェローに適用する。

（任期付職員の種類）

第４条　任期付職員を次に掲げる種類に区分する。

一　プロジェクト型任期付研究員　研究所が特定したプロジェクトの研究業務を一定の期間遂行する者であって次に掲げる者

イ　顕著な研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められる者であって、当該研究分野に係る高度で専門的な知識経験及び研究マネージメント能力を活用して研究業務に従事し、給与を年俸で支給される者

ロ　当該研究分野に係る専門的な知識経験を有し、独立して研究する能力があると認められる者であって、当該研究能力を活用して研究所以外から提供される資金による研究業務に従事する者

二　削除

三　特定業務任期付職員　高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者であって、当該知識経験又は識見を一定の期間活用して遂行することが必要とされる業務に従事する者

四　削除

五　削除

六　地域型任期付職員　特定地域において、研究所が行う特定事務に係る業務経験及び十分な実務能力を有する者であって、当該業務経験及び実務能力を一定の期間活用して遂行することが必要とされる業務に従事する者

２　前項第３号の任期付職員は、その業務に応じ特定業務任期付職員（事務）及び特定業務任期付職員（技術）に区分する。

（特定集中研究専門員）

第４条の２　特定集中研究専門員とは、研究所以外の研究機関、大学その他法人（以下「出向元機関」という。）において、研究業務若しくは専門的な技術を必要とする業務又はそれらの業務を管理若しくは支援する業務に従事している者であって、研究所において、理事長が特に必要と認める研究課題（以下「研究課題」という。）を実施するため、当該出向元機関との労働契約を解除することなく、当該出向元機関への復帰を前提として、期間を定めた受入契約を締結して研究所に受け入れ、研究所の指示命令のもと、研究課題に従事する者をいう。

（特定フェロー）

第４条の３　特定フェローとは、産学官の人材・技術の流動性を高め、科学技術シーズを産業化に向けて円滑に橋渡しすることを目的として、出向元機関との労働契約を解除することなく、当該出向元機関への復帰を前提として、期間を定めた受入契約を締結して研究所に受け入れ、一定の従事割合に応じて、理事長が定める業務を行う者をいう。

（職層）

第５条　任期付職員を研究職員、事務職員及び技術職員に区分する。

２　研究職員は、プロジェクト型任期付研究員とし、その職層は、次の各号に掲げるとおりとする。

一　プロジェクト型任期付研究員の職層は、次の表のとおりとする。

職　層	号　俸
主任研究員	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。以下「任期付職員給与規程」という。）別表第１の７号俸から43号俸まで又は別表第２の７号俸(同規程第２条第２項に規定する業績給の支給を受ける者にあっては、特11号俸)から103号俸まで
研究員	任期付職員給与規程別表第１又は別表第２の特１号俸から６号俸（同規程第２条第２項に規定する業績給の支給を受ける者にあっては、特10号俸）まで

二　削除

３　事務職員は、特定業務任期付職員（事務）及び地域型任期付職員とし、その職層は、次の各号に掲げるとおりする。

一　特定業務任期付職員（事務）の職層は、次の表のとおりとする。

職　層	号　俸
主任事務員	任期付職員給与規程別表第１の７号俸から43号俸まで
事務員	任期付職員給与規程別表第１の特１号俸から６号俸まで

二　地域型任期付職員の職層は、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４条第５項の規定を適用する。

４　技術職員は、特定業務任期付職員（技術）とし、その職層は、次の表のとおりとする。

職　層	号　俸
主任技術員	任期付職員給与規程別表第１の７号俸から43号俸まで
技術員	任期付職員給与規程別表第１の特１号俸から６号俸まで

第２章　人事

第１節　採用等

（採用等）

第６条　理事長は、国立研究開発法人産業技術総合研究所人事規程（17規程第21号。以下「人事規程」という。）で定めるところにより任期付職員（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条まで、第12条及び第12条の２において同じ。）を採用する。

２　任期付職員の試用期間は、雇い入れた日から起算して６箇月間とする。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任期付職員として不適当な事由があった場合は、任期付職員を解雇することができる。

（労働条件の明示）

第７条　理事長は、新たに任期付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　始業時刻及び終業時刻、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（賞与を含む。）に関すること。

六　退職（解雇を含む。）に関すること。

七　退職手当に関すること。

八　安全及び衛生に関すること。

九　研修に関すること。

十　災害補償に関すること。

十一　表彰及び制裁に関すること。

十二　休職に関すること。

（雇用期間等）

第８条　任期付職員の雇用期間に関する事項は、人事規程で定める。

２　理事長は、雇用契約を更新せず、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。

（提出書類）

第９条　新たに任期付職員として採用された者は、次に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。

一　誓約書

二　その他理事長が指定するもの

第２節　人事異動

（人事異動）

第10条　理事長は、業務上の都合により、兼務、配置換又は出向（以下この条において「人事異動」という。）を任期付職員に対して命ずることがある。

２　前項の人事異動に関する事項は、人事規程で定める。

第３節　休職等

（休職等）

第11条　理事長は、第29条第５項の規定によるもののほか、人事規程で定めるところにより、任期付職員を休職させることができる。

２　前項の規定により休職となった任期付職員の復職に関する事項は、人事規程で定める。

３　前２項の規定は、試用期間の任期付職員には適用しない。

第４節　退職等

（退職）

第12条　任期付職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、任期付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

五　休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しない場合（人事規程第23条第１項第１号又は第１号の２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人事規程第23条第１項第２号から第９号に規定する休職を除く。）

（再雇用の申出）

第12条の２　雇用契約期間の満了により退職する任期付職員（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、職員就業規則第11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。）後引き続き新たに任期付職員となった者（定年退職後、国立研究開発法人産業技術総合研究所契約職員就業規則（17規程第４号。以下「契約職員就業規則」という。）の適用を受ける者（以下「契約職員」という。）となった期間のある者を含む。）に限る。）は、契約職員就業規則第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、任期付職員は、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13条　任期付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　任期付職員は、辞職を申し出た後においても、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はこの限りでない。

（解雇）

第14条　理事長は、任期付職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、任期付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　任期付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15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56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　産前産後の女性任期付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16条　理事長は、任期付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　任期付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　試用期間中の任期付職員（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。

（業務引継確認書の提出）

第16条の２　任期付職員は、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、当該任期付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。

（退職証明書）

第17条　理事長は、任期付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、任期付職員が、第８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任期付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、任期付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17条の２　理事長は、退職することとなっている任期付職員（45歳以上65歳未満であって、第12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12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18条　任期付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分とする。

２　前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「育児介護休業規程」という。）第12条の規定により育児短時間勤務をしている任期付職員（以下「育児短時間勤務任期付職員」という。）の所定労働時間は、同規程第12条第１項の規定により申し出た時間とする。

３　第１項の規定にかかわらず、第20条の３の規定により変形労働時間制による勤務をする任期付職員（以下「変形労働時間制任期付職員」という。）の所定労働時間は、労使協定で定める。

４　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、前３項に定める労働時間を勤務したものとみなす。

（標準時間制による勤務）

第19条　標準時間制による任期付職員の勤務の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任期付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　育児介護休業規程第11条の規定により育児短時間勤務をしている任期付職員（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任期付職員を除く。次号及び第３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　育児介護休業規程第18条の規定により託児時間を取得している任期付職員である場合

三　育児介護休業規程第20条の２の規定により育児時差出勤をしている任期付職員（以下「育児時差出勤任期付職員」という。）である場合

四　育児介護休業規程第25条の２の規定により介護部分休業（１時間を単位として行う休業に限る。）をしている任期付職員である場合

五　育児介護休業規程第26条の２の規定により介護時間を取得している任期付職員である場合

六　育児介護休業規程第26条の５の規定により介護時差出勤をしている任期付職員（以下「介護時差出勤任期付職員」という。）である場合

七　交通機関を利用して通勤する任期付職員が、退勤時において終業時刻から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

八　妊娠中の女性任期付職員であって、第37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任期付職員に、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　第１項の規定にかかわらず、理事長は、業務の都合により、第１項の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間を変更することができる。

５　第１項の規定にかかわらず、育児短時間勤務任期付職員の始業時刻及び終業時刻については、育児介護休業規程第12条第１項の規定により申し出た時刻とする。

６　第１項の規定にかかわらず、育児時差出勤任期付職員又は介護時差出勤任期付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。

７　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任期付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20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　フレックスタイム制を適用する任期付職員は、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。

３　フレックスタイム制を適用する任期付職員の休憩時間は、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20条の３　任期付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　変形労働時間制を採用する場合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21条　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　裁量労働制により勤務した場合は、労使協定で定める時間を勤務したものとみなす。

３　裁量労働制を適用する任期付職員の休憩時間は、原則として、第19条第１項各号ハによるものとする。

（テレワーク）

第21条の２　任期付職員は、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22条　研究所の所定休日は、次のとおりとする。ただし、変形労働時間制任期付職員の所定休日は、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

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23条　理事長は、業務上必要がある場合は、次に掲げるところにより、任期付職員（育児短時間勤務任期付職員及び変形労働時間制任期付職員を除く。）に第18条第１項の所定労働時間を超え、又は前条の所定休日に勤務を命ずることができる。

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において、育児短時間勤務任期付職員に第18条第２項の所定労働時間を超え、又は前条の所定休日に勤務を命じなければ業務の正常な運営に著しい支障が生ずる場合は、前項各号の規定により、育児短時間勤務職員に第18条第２項の所定労働時間を超え、又は前条の所定休日に勤務を命ずることができる。

３　理事長は、業務上必要がある場合は、第１項各号の規定により、変形労働時間制任期付職員に第18条第３項又は第22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、又は所定休日に勤務を命じることができる。

（休日の振替）

第24条　理事長は、任期付職員に業務上必要がある場合には、第22条に定める所定休日（変形労働時間制任期付職員にあっては第22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。）と所定休日以外の日（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、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22条第２項と同様とする。

３　前項の規定にかかわらず、理事長は、標準時間制により勤務する任期付職員について第１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。

（休日勤務の代休）

第25条　理事長は、月の末日前７日間に属する所定休日に任期付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、当該任期付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　代休に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

第３節　休暇

（休暇の種類）

第26条　任期付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27条　年次有給休暇は、１月１日から12月31日までの一暦年（以下この条において「一の年」という。）ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の表の任期付職員の区分欄に掲げる任期付職員の区分に応じ、それぞれ同表の日数欄に掲げる日数とする。

<table>
<tr><th>任期付職員の区分</th><th>日　　数</th></tr>
<tr><td>一　次号から第６号までに掲げる任期付職員以外の任期付職員</td><td>20日</td></tr>
<tr><td>二　次号から第６号までに掲げる任期付職員以外の任期付職員であって、一の年の中途において新たに任期付職員となった者</td><td>次の表の在職期間欄に掲げる当該一の年における在職期間の区分に応じ、それぞれ日数欄に掲げる日数
<table>
<tr><th>在　職　期　間</th><th>日数</th></tr>
<tr><td>１箇月に達するまでの期間</td><td>２日</td></tr>
<tr><td>１箇月を超え２箇月に達するまでの期間</td><td>３日</td></tr>
<tr><td>２箇月を超え３箇月に達するまでの期間</td><td>５日</td></tr>
<tr><td>３箇月を超え４箇月に達するまでの期間</td><td>７日</td></tr>
<tr><td>４箇月を超え５箇月に達するまでの期間</td><td>８日</td></tr>
<tr><td>５箇月を超え６箇月に達するまでの期間</td><td>10日</td></tr>
<tr><td>６箇月を超え７箇月に達するまでの期間</td><td>12日</td></tr>
<tr><td>７箇月を超え８箇月に達するまでの期間</td><td>13日</td></tr>
<tr><td>８箇月を超え９箇月に達するまでの期間</td><td>15日</td></tr>
<tr><td>９箇月を超え10箇月に達するまでの期間</td><td>17日</td></tr>
<tr><td>10箇月を超え11箇月に達するまでの期間</td><td>18日</td></tr>
<tr><td>11箇月を超え１年未満の期間</td><td>20日</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>三　国、地方公共団体、国立大学</td><td>国等の職員が、引き続き国等の職員として在職し</td></tr>
</table>

法人、研究所以外の独立行政法人等の職員（以下この条において「国等の職員」という。）であった者で、一の年のはじめの日において引き続き新たに任期付職員となった者	たとみなした場合に繰り越すことが可能な日数に、20日を加えた日数
四　国等の職員であった者で、一の年の中途において引き続き新たに任期付職員となった者	任期付職員となった日の前日における当該職員の年次有給休暇の残日数
五　職員であった者で、引き続き新たに任期付職員となった者	職員としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数
六　契約職員であった者で、引き続き新たに任期付職員となった者	契約職員としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数に、新たに任期付職員となった場合に付与される日数を加算した日数。ただし、40日を超える場合は40日
七　任期付職員であった者で、引き続き新たに任期付職員となった者	任期付職員としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数

2　年次有給休暇（この項又は次に掲げる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、その年次の翌年に繰り越すことができる。

一　職員就業規則第26条第２項の規定

二　契約職員就業規則第22条第10項の規定

3　任期付職員は、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。

4　年次有給休暇の使用単位は１日とする。ただし、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。

5　前項ただし書の規定は、育児短時間勤務任期付職員及び変形労働時間制任期付職員には適用しない。

6　前２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。

7　第４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。

8　第３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。

9　年次有給休暇が10日以上付与された任期付職員は、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、当該年次有給休暇が付与された日の属する一の年の末日（当該一の年の期間内に雇用契約期間が満了する場合は、満了する日）までに、第４項の単位で取得しなければならない。ただし、当該一の年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。

10　前項の規定にかかわらず、年次有給休暇が10日以上付与された任期付職員のうち、一の年の中途において新たに職員として採用された者にあっては、次の表の左欄に掲げる当該一の年における在職期間の区分に応じ、当該年次有給休暇のうち右欄に掲げる日数（第８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、その日数を右欄に掲げる日数から控除した日数）について、当該一の年の末日までに、第４項の単位で取得するものとする。

在職期間	日数
２箇月に達するまでの期間	１日
２箇月を超え４箇月に達するまでの期間	２日
４箇月を超え７箇月に達するまでの期間	３日
７箇月を超え９箇月に達するまでの期間	４日
９箇月を超え１年未満の期間	５日

11　理事長は、前２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、任期付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。

（特別休暇）

第28条　任期付職員が次の表の事由欄に掲げる事由により勤務日（第22条の所定休日以外の日をいう。以下同じ。）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　任期付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　任期付職員が裁判員、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　任期付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	必要と認められる期間

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。	
四　任期付職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合において、その勤務しないことが相当であると認められるとき。 イ　地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 ロ　身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設その他これに準ずる施設における活動 ハ　イ及びロに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	一暦年において５日の範囲内の期間
五　任期付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
六　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任期付職員が申し出たとき。	出産の日までの申し出た期間
七　任期付職員が妻（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。	任期付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
八　任期付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	当該期間内における５日の範囲内の期間

<table>
<tr><td>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。）を養育する任期付職員が、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。</td><td></td></tr>
<tr><td>九　満３歳に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する任期付職員が、その子の育児を申し出たとき。</td><td>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</td></tr>
<tr><td>十　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。）を養育する任期付職員が、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>一暦年において、当該年の初日から申し出の日までの期間に養育する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暦年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>十一　任期付職員の親族（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、任期付職員が葬儀、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にある者を含む。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>
</table>
</td></tr>
</table>

	ニ　祖父母	３日（任期付職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合においては、７日）
	ホ　孫	１日
	ヘ　兄弟姉妹	３日
	ト　おじ又はおば	１日（任期付職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合においては、７日）
	チ　父母の配偶者又は配偶者の父母	３日（任期付職員と生計を一にしていた場合においては、７日）
	リ　子の配偶者又は配偶者の子	１日（任期付職員と生計を一にしていた場合においては、５日）
	ヌ　祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	１日（任期付職員と生計を一にしていた場合においては、３日）
	ル　兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	１日（任期付職員と生計を一にしていた場合においては、３日）
	ヲ　おじ又はお	１日

	ばの配偶者
十二　任期付職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	１日の範囲内の期間
十三　任期付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。	一暦年の７月から９月までの期間内における、第22条に規定する休日を除いて原則として連続する３日の範囲内の期間
十四　地震、水害、火災その他の災害により任期付職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合において、任期付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。	７日の範囲内の期間
十五　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著しく困難であると認められるとき。	必要と認められる期間
十六　地震、水害、火災その他の災害時において、任期付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
十七　経済産業省共済組合及び研究所が実施する健康診査（人間ドック、婦人科検診等）を受検するため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
十八　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。）までに定める障害者である任期付職員が、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。	一暦年において10日の範囲内の期間

十九　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任期付職員が、当該世話を申し出たとき。	一暦年において、当該年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、一暦年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。
二十　任期付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。	一暦年において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
二十一　任期付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
二十二　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。）に到達した任期付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22条に規定する休日を除く原則として連続する５日の範囲内の期間。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であった職員（以下「職員等」という。）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　特別休暇に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

３　第１項第22号の特別休暇は、人事交流によりこの規則の適用を受ける任期付職員となった者には適用しない。

（病気休暇及び就業制限）

第29条　任期付職員が負傷又は疾病のため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場合は、その必要最小限度の期間は病気休暇とする。

２　病気休暇は、第30条の規定に基づき任期付職員が請求して承認を受けたときに、取得する。

3　前項の規定にかかわらず、理事長が任期付職員に病気休暇（健康管理要領（20要領第52号）に定める要病気休暇の区分に係る病気休暇を除く。）を取得させることとしたときは、任期付職員は、病気休暇を取得したものとする。

4　病気休暇の取得単位は、日又は分（１日の勤務時間の一部に実際に勤務する時間がある場合に限る。）とする。

5　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、90日を超えることはできない。理事長は、病気休暇連続取得日数が90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90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。

6　理事長は、任期付職員の病気休暇連続取得日数が90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90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場合は、当該90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、90日を超えることができない。

7　理事長は、任期付職員が、病気休暇連続取得日数が10日を超える病気休暇を取得した場合において、その後の定期検査、定期治療又はリハビリテーションのために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る場合には、当該任期付職員に対し、健康管理要領に定めるところにより、就業制限の区分に係る労働時間の短縮の措置を講じることにより、当該任期付職員が勤務日又は勤務時間中に勤務しないことを認めることができる。ただし、就業制限の区分に係る労働時間の短縮の措置の期間（所定休日、年次有給休暇又は特別休暇の日及び休日勤務の代休日を含む。）は、60日を超えることができない。

8　第５項及び第６項の規定は、試用期間中の任期付職員には適用しない。

9　病気休暇及び就業制限の区分に係る労働時間の短縮の措置に関する給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

（病気休暇連続取得日数の計算方法）

第29条の２　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所定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	一日の病気休暇

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	一日の年次有給休暇
三　分を単位とする特別休暇を取得したとき	一日の特別休暇
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　育児介護休業規程第18条に規定する託児時間 ロ　育児介護休業規程第25条の２に規定する介護部分休業 ハ　育児介護休業規程第26条の２に規定する介護時間 ニ　第31条第１項に規定する育児時間 ホ　第33条第１項に規定する生理日の就業が著しく困難な女性任期付職員に対する措置の時間 ヘ　第36条第１項に規定する妊産婦である女性任期付職員の保健指導等の時間 ト　第37条第２項に規定する妊産婦である女性任期付職員の業務軽減等の時間 チ　第38条第１項に規定する妊娠中の女性任期付職員の通勤緩和の時間	一日の特別休暇

４　任期付職員が、連続する６日以上の勤務日（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。次条において同じ。）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20日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30条　任期付職員は、特別休暇（第27条第１項第６号、第９号、第10号及び第19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27条第１項第６号、第９号、第10号及び第19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　任期付職員は、連続する６日以上の勤務日からなる期間中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を提出しなければならない。診断書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　任期付職員は、連続する20日以上の勤務日からなる期間中の全勤務時間にわたり病気休暇を取得した場合は、その病気休暇の取得後に勤務を再開する前に、勤務が可能である旨の医

師の診断書を提出しなければならない。この場合において、その診断書が提出されるまでの間は、引き続き病気休暇を取得しているものとみなす。

５　理事長は、病気休暇連続取得日数が20日を超える任期付職員に対し、研究所が指定する医師の診断書を提出するよう指示することができる。

６　理事長は、第１項の規定による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を提出するよう求めることができる。

第４節　育児及び介護

（育児時間）

第31条　理事長は、生後１年に達しない子を育てる任期付職員から、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　育児時間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

（育児休業、育児短時間勤務、託児時間、介護休業、介護部分休業及び介護時間）

第32条　任期付職員の育児休業、育児短時間勤務、託児時間、介護休業、介護部分休業及び介護時間等に関する事項は、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任期付職員に対する措置）

第33条　理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性任期付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　前項の期間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

（妊産婦である女性任期付職員の就業制限）

第34条　理事長は、妊娠中の女性任期付職員及び産後１年を経過しない女性任期付職員（以下「妊産婦である女性任期付職員」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任期付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任期付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　前項の期間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

（妊産婦である女性任期付職員の時間外勤務等の制限）

第35条　理事長は、妊産婦である女性任期付職員が請求した場合は、第23条の規定にかかわらず、第18条第１項の所定労働時間を超え、又は第22条各号の所定休日若しくは午後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。

（妊産婦である女性任期付職員の保健指導等）

第36条　理事長は、妊産婦である女性任期付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　前項の期間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

（妊産婦である女性任期付職員の業務軽減等）

第37条　理事長は、妊産婦である女性任期付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、妊娠中の女性任期付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、その女性任期付職員が適宜勤務しないことを認めなければならない。

（妊娠中の女性任期付職員の通勤緩和）

第38条　理事長は、妊娠中の女性任期付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　前項の期間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

第６節　専従等

（労働組合のための任期付職員の行為の制限）

第39条　任期付職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、理事長の許可を受けて、労働組合の役員として専ら従事するときは、この限りでない。

２　前項ただし書の規定により、労働組合の役員として専ら従事する期間は、任期付職員としての在職期間を通じて７年（その任期付職員が、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第108条の６第１項ただし書により登録された職員団体の役員として、又は行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第２条第２号の職員として同法第７条第１項ただし書の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある場合については、７年からその専ら従事した期間を控除した期間）を超えることができない。

（専従許可の手続）

第40条　理事長は、任期付職員が前条第１項ただし書の許可を別に作成する文書により申請した場合において、相当と認める場合にその許可を与えることができるものとし、前条第２項に定める範囲内において当該許可の有効期間を定めるものとする。

２　第１項ただし書の許可は、当該許可を受けた任期付職員が、労働組合の役員として当該労働組合の業務に専ら従事する者でなくなったときは、取り消されるものとする。

３　第１項ただし書の許可を受けた任期付職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、その期間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

（短従許可）

第41条　理事長は、任期付職員が、労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として勤務時間中当該労働組合の業務に従事することを許可することができる。

２　前項の規定により許可を受けて当該労働組合の業務に従事した時間に係る給与の取扱いは、任期付職員給与規程で定める。

第４章　給与、退職手当等

（給与）

第42条　任期付職員の給与に関し必要な事項は、任期付職員給与規程で定める。

（退職手当）

第43条　任期付職員の退職手当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職員退職手当規程（18規程第39号）で定める。

２　前項の規定にかかわらず、プロジェクト型任期付研究員の退職手当の支給の有無については、雇用契約の定めるところによる。

（旅費）

第44条　業務上旅行する任期付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45条　任期付職員は、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46条　任期付職員は、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46条の２　任期付職員は、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47条　任期付職員は、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22条に定める所定休日又は所定の手続を行った場合はこの限りでない。

２　任期付職員は、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48条　任期付職員は、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49条　任期付職員は、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　任期付職員は、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50条　任期付職員は、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。

（兼業等）

第51条　任期付職員は、研究所の業務以外の業務（以下「兼業等」という。）を行ってはならな

い。ただし、理事長の許可を得た場合又は届け出た場合はこの限りでない。

２　任期付職員の兼業等の許可及び届出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兼業等規程（17規程第13号）で定める。

（公職の取扱い）

第52条　任期付職員は、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53条　任期付職員は、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、任期付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54条　任期付職員は、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55条　任期付職員は、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56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。この場合は、退職手当は支給しない。

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57条　理事長は、任期付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、又は任期付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　任期付職員が、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　前項の規定による任期付職員の懲戒解雇に際し、当該任期付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17条の証明書を交付する。

（懲戒の手続）

第58条　任期付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。以下「懲戒手続規程」という。）で定める。

（損害賠償の責任）

第59条　任期付職員は、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60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、職場における任期付職員の安全と健康を確保するものとする。

（就業の禁止）

第61条　理事長は、任期付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62条　任期付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63条　任期付職員の社会保険については、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64条　理事長は、任期付職員に対して、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　任期付職員は、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　任期付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12章　特定集中研究専門員及び特定フェローの特例

（特定集中研究専門員及び特定フェローの特例）

第65条　特定集中研究専門員及び特定フェローについては、第５条第２項及び第３項、第２章（第14条を除く。）、第18条第２項、第19条第２項、第３項及び第５項、第23条第２項、第25条第２項、第３章第３節から第６節まで、第４章（第44条を除く。）、第51条、第52条、第10章並びに第13章の規定は適用しない。

２　特定集中研究専門員及び特定フェローに対するこの規則（前項の規定により適用を除外される規定を除く。）の規定の適用については、第14条本文の規定中「を解雇」とあるのは「の受入契約を解除」と、第18条第４項の規定中「前３項」とあるのは「第１項」と、第44条の規定中「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）」とあるのは「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）（第４章を除く。）」と、第57条第１項第１号の規定中「採用」とあるのは「受入」と、同項第22号の規定中「雇用契約」とあるのは「受入契約」と、第62条の規定中「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）」とあるのは「労働基準法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）」とする。

（所定労働時間、勤務時間及び休憩時間の特例）

第66条　理事長は、特に必要と認めるときは、特定集中研究専門員及び特定フェローの所定労働時間を、１日について７時間45分、１週間について38時間45分の範囲で、勤務時間及び休憩時間を午前５時から午後10時までの範囲で決定することができる。

（休暇）

第67条　特定集中研究専門員の休暇は、第３章第３節に規定する休暇（第28条第１項第22号の特別休暇を除く。）とする。ただし、理事長が特に必要と認める場合には、出向元機関との協議により出向元機関の就業規則等に定められた休暇とすることができる。

２　特定フェローの休暇は、出向元機関の就業規則等に定められた休暇とする。ただし、理事長が特に必要と認める場合には、出向元機関との協議により別に決定することができる。

（給与）

第68条　特定集中研究専門員及び特定フェローの給与は、理事長と出向元機関とが締結する協定書の定めるところによる。

（退職手当）

第69条　特定集中研究専門員及び特定フェローに、退職手当は支給しない。

（倫理の特例）

第70条　特定集中研究専門員及び特定フェローに対する倫理規程の規定の適用については、同規程第13条本文の規定中「次の各号に掲げる者」とあるのは「部門等（国立研究開発法人産業技術総合研究所組織規程（26規程第72号）第３章に規定する組織並びに組織規則（26規則第６号）第５条に規定するオープンイノベーションラボラトリ及び同規則第６条に規定する連携研究ラボをいう。）の長が必要と認める者」とする。

（懲戒の特例）

第71条　第56条及び第57条の規定にかかわらず、理事長は、特定集中研究専門員及び特定フェローについて懲戒手続規程第14条第１項の規定による懲戒処分の決定を行ったときは、当該懲戒処分を行う前に、当該特定集中研究専門員又は当該特定フェローの受入契約を解除することができる。

（雑則）

第72条　この規則に定めるもののほか、特定集中研究専門員及び特定フェローに関し必要な事

項は、それぞれ別に定めるところによる。

第13章　無期雇用契約

（無期雇用契約）

第73条　有期雇用契約を締結した任期付職員のうち、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（プロジェクト型任期付研究員にあっては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、当該申込みをした任期付職員の労働条件は、次条の規定において準用する第７条の規定により明示された内容によるものとする。

（労働条件の明示）

第74条　第７条（第２号を除く。）の規定は、前条の申込みをした任期付職員に準用する。

（退職）

第75条　第12条の規定は、無期雇用契約を締結した任期付職員の退職について準用する。この場合において、同条第１項第１号中「雇用契約期間が満了した」とあるのは「定年に達した」と読み替えるものとする。

（定年等）

第76条　無期雇用契約を締結した任期付職員が定年に達した場合は、定年に達した日（その任期付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（以下「定年退職日」という。）に退職する。

２　前項の定年は、満65歳とする。

３　当分の間、前２項の規定にかかわらず、60歳に達した日以後の最初の３月31日以降、各年度における３月31日に辞職した場合は、第１項に定める定年に達した場合の退職として取り扱う。

第76条の２　理事長は、前条第１項の規定により退職すべきこととなる任期付職員の業務の遂行上の特別の事情を勘案して、定年退職日の翌日から起算して１年を超えない範囲内で引き続き勤務させることができる。

（再雇用の申出）

第77条　第76条第３項の規定により退職する任期付職員は、契約職員就業規則第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　前項の規定による再雇用希望の申し出については、第12条の２第２項の規定を準用する。

附　則（17規程第３号）

この規則は、平成17年４月１日から施行する。

附　則（18規程第３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任期付職員就業規則第17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歳未満であって、第12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12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歳未満であって第12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。

附　則（18規程第52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６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34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24条第２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３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35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41号・一部改正）

この規則は、平成21年５月21日から施行する。

附　則（21規程第17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49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３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27号・一部改正）

この規則は、平成22年６月１日から施行する。

附　則（22規程第37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52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５号）

（施行期日）

第１条　この規則は、平成24年４月１日から施行する。

（経過措置）

第２条　第12条第１項第５号の規定は、この規則の施行前から休職とされている任期付職員（この規則の施行日以後に復職した任期付職員を除く。）については、適用しない。

第３条　この規則の施行の日の前日から引き続き病気休暇を取得している任期付職員に対する第29条の２第４項の規定の適用については、同項中「直前の病気休暇連続取得日数の期間」とあるのは「直前の病気休暇連続取得日数の期間のうち施行日以後の期間」と読み替えるものとする。

附　則（25規程第７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41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12号・一部改正）

この規則は、平成26年４月１日から施行する。

附　則（26規程第59号・一部改正）

この規則は、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）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附　則（26規程第86号・一部改正）

（施行期日）

第１条　この規則は、平成27年4月1日から施行する。

（研究テーマ型任期付研究員及び招へい型任期付研究員に係る経過措置）

第２条　この規則の施行の際現に研究所と人事規程第６条の規定により、この規則による改正前の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（以下「旧任期付職員就業規則」という。）第４条第１号の研究テーマ型任期付研究員又は同条第２号の招へい型任期付研究員として有期雇用契約を締結している者については、この規則による改正後の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（以下「新任期付職員就業規則」という。）第４条第１号のプロジェクト型任期付研究員とみなす。

２　前項の規定により新任期付職員就業規則の適用を受ける任期付職員の種類、職層及び旧任期付職員就業規則第７条の規定により明示された労働条件については、前項の規定にかかわらず、前項の有期雇用契約の契約期間が満了する日（当該有期雇用契約を更新する場合は、当該更新する契約の契約期間が満了する日）までの間は、当該有期雇用契約が人事規程第６条第２項の規定により変更される場合を除き、なお従前の例による。

附　則（27規程第107号・一部改正）

この規程は、平成28年４月１日から施行する。

附　則（28規程第33号・一部改正）

この規程は、平成28年７月１日から施行する。

附　則（28規程第63号・一部改正）

この規程は、平成28年10月１日から施行する。

附　則（28規程第76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90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21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（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43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01規程第32号・一部改正）

この規程は、令和２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39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33号・一部改正）

この規程は、令和４年４月１日から施行する。

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55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76条第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　前条の規定により退職する任期付職員は、第77条第１項を準用し、契約職員就業規則第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　前項の規定により申し出た者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３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７号・一部改正）

この規則は、令和５年７月１日から施行する。

附　則（令05規程第27号・一部改正）

この規則は、令和６年１月１日から施行する。

附　則（令05規程第45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25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47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任期付職員就業規則第28条第１項第22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37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18号・一部改正）

この規則は、令和８年10月１日から施行する。