

国立研究開発法人産業技術総合研究所職員就業規則

制定 平成17年4月1日 17規程第2号
最終改正 令和4年9月22日 令04規程第19号 一部改正

目次

- 第1章 総則（第1条－第4条の2）
 - 第2章 人事
 - 第1節 採用等（第5条－第7条）
 - 第2節 人事異動（第8条）
 - 第3節 休職等（第9条）
 - 第4節 退職等（第10条－第16条の2）
 - 第3章 勤務
 - 第1節 勤務時間（第17条－第20条の2）
 - 第2節 休日等（第21条－第24条）
 - 第3節 休暇（第25条－第29条）
 - 第4節 育児及び介護（第30条－第31条の3）
 - 第5節 女性（第32条－第37条）
 - 第6節 専従等（第38条－第40条）
 - 第4章 給与、退職手当等（第41条－第43条）
 - 第5章 服務規律（第44条－第53条）
 - 第6章 表彰（第54条）
 - 第7章 懲戒（第55条－第58条）
 - 第8章 安全衛生（第59条・第60条）
 - 第9章 災害補償（第61条）
 - 第10章 社会保険（第62条）
 - 第11章 研修（第63条）
 - 第12章 雑則（第64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ない雇用契約を締結した職員（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73条又は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。)第55条の2の規定により期間の定めのない雇用契約を締結した者を除く。以下「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 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、職員に適用する。

(職層)

第4条 職員を執行役員、研究職員及び事務職員に区分する。

- 2 研究職員の職層を主任研究員及び研究員に区分する。
- 3 職層を明確にするため、5級に分け、次の表のとおりとする。

級	職層
5級	主任研究員
4級	〃
3級	〃
2級	研究員
1級	〃

- 4 事務職員の職層を主任事務員及び事務員に区分する。
- 5 職層を明確にするため、5級に分け、次の表のとおりとする。

級	職層
5級	主任事務員
4級	〃
3級	事務員
2級	〃
1級	〃

(職層の特例)

第4条の2 職員のうち、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、給与の一部を研究所以外から提供される資金により支給される職員は、混合給与適用職員と称することができる。

- 2 任期付職員就業規則第5条第2項第1号の規程は、前項の混合給与適用職員の職層について準用する。この場合において、同号中「プロジェクト型任期付研究員」とあるのは、「混合給与適用職員」と読み替えるものとする。

第2章 人事

第1節 採用等

(採用等)

第5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職員を採用する。

2 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職員として不適当な事由があった場合は、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事。

二 就業の場所及び従事する業務に関する事。

三 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、休日並びに休暇に関する事。

四 給与(賞与を含む。)に関する事。

五 退職(解雇を含む。)に関する事。

六 退職手当に関する事。

七 安全及び衛生に関する事。

八 研修に関する事。

九 災害補償に関する事。

十 表彰及び制裁に関する事。

十一 休職に関する事。

(提出書類)

第7条 新たに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8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9条 理事長は、第28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、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職員の復職に関する事項は、人事規程で定める。

第4節 退職等

(退職)

第10条 職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、職員としての身分を失

う。

- 一 定年に達した場合
- 二 死亡した場合
- 三 辞職した場合
- 四 解雇された場合
- 五 負傷又は疾病を事由とする人事規程で定める休職（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。）の期間が、同規程で定める上限期間を超えた場合
（定年等）

第11条 職員は、定年に達した場合は、定年に達した日（その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60歳とする。
- 3 第1項の規定により退職する職員は、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。
（執行役員にかかる定年の特例）

第11条の2 前条第1項の規定にかかわらず、定年に達した職員が退職することとされた日の翌日に、引き続き執行役員として任期を定めて任命される場合又は現に執行役員である職員が任期を定めて再任される場合においては、当該職員は、その任期が満了する日に退職する。

- 2 前項の規定により、その任期が満了する日に退職することとされた職員が、執行役員を解任された場合において、当該執行役員であった職員の年齢が満60歳に達している場合は、前条第1項及び前項の規定によらず、解任された日以降における最初の3月31日に退職する。
- 3 前条第3項の規定は、前2項の規定により退職する場合について準用する。この場合において、同項中「第1項」とあるのは「第11条の2第1項及び第2項」と読み替えるものとする。
- 4 準用する前項の場合において、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12条 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 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。）前日である場合は、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。
- 3 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。以下「職員退職手当規程」という。）第18条の2に規定する定年前に退職する意思を有する職員の募集に対し、応募し認定を受けた者は、応募したことをもって、第1項に規定する書面による辞職を申し出たものとみなす。この場合において、当該者は、理事長が通知した退職すべき期日をもって退職するものとする。
（解雇）

第13条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、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 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14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55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15条 理事長は、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 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15条の2 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16条 理事長は、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(退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。)

2 理事長は、職員が、前条の解雇予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇

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、解雇予告がされた日以後に職員が当該解雇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、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16条の2 理事長は、退職することとなっている職員（第10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、第10条第3号（その者の非違によることなく勧奨により退職する場合に限る。）の事由により退職することとなっている者又は45歳以上であって第10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17条 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職員（以下「育児短時間勤務職員」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 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2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18条 標準時間制による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分繰り下げたものとする。

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的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つては、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職員（以下「育児時差出勤職員」という。）である場合

四 育児介護休業規程第21条の規定により介護休業（1時間を単位として行う休業に限る。）をしている職員である場合

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職員（以下「介護時差出勤職員」という。）である場合

七 交通機関を利用して通勤する職員が、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 妊娠中の女性職員であつて、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、育児時差出勤職員又は介護時差出勤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。

(フレックスタイム制による勤務)

第19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。

第19条の2 理事長は、フレックスタイム制を適用する職員のうち、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6条第3項第2号及び第3号並びに組織規則(26規則第6号)第5条第3項及び第6条第3項に規定する組織に所属する者で、主として研究業務を行う研究職員(第5条第2項に規定する試用期間中の者を除く。)に、在宅勤務を承認することができる。

2 前項の在宅勤務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。

(裁量労働制による勤務)

第20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職員の休憩時間は、原則として、第18条第1項各号ハによるものとする。

第20条の2 理事長は、裁量労働制を適用する職員に、在宅勤務を承認することができる。

2 前項の在宅勤務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21条 研究所の所定休日は、次のとおりとする。

- 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

(時間外及び休日勤務)

第22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、職員(育児短時間勤務職員を除く。)に第17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、育児短時間勤務職員に第17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。

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17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。

(休日の振替)

第23条 理事長は、職員に業務上必要がある場合には、第21条に定める所定休日（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 of 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。

4 第2項に規定する4週間の起算日は、毎年度の4月1日とする。

(休日勤務の代休)

第24条 理事長は、月の末日前7日間に属する所定休日に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、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。以下「職員給与規程」という。）で定める。

第3節 休暇

(休暇の種類)

第25条 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

(年次有給休暇)

第26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、次の表の職員の区分欄に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ同表の日数欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日数
一 次号から第6号までに掲げる職員以外の職員	20日
二 次号から第6号までに掲げる職員以外の職員であって、一の年の中途において新たに職員と	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

なった者	在 職 期 間	日 数
	1 箇月に達するまでの期間	2 日
	1 箇月を超え 2 箇月に達するまでの期間	3 日
	2 箇月を超え 3 箇月に達するまでの期間	5 日
	3 箇月を超え 4 箇月に達するまでの期間	7 日
	4 箇月を超え 5 箇月に達するまでの期間	8 日
	5 箇月を超え 6 月に達するまでの期間	10 日
	6 箇月を超え 7 箇月に達するまでの期間	12 日
	7 箇月を超え 8 箇月に達するまでの期間	13 日
	8 箇月を超え 9 箇月に達するまでの期間	15 日
	9 箇月を超え 10 箇月に達するまでの期間	17 日
	10 箇月を超え 11 箇月に達するまでの期間	18 日
11 箇月を超え 1 年未満の期間	20 日	
三 国、地方公共団体、国立大学法人、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職員となった者	国等の職員が、引き続き国等の職員として在職し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職員となった者	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 任期付職員就業規則の適用を受ける者（以下「任期付職員」という。）であった者で、引き続き新たに職員となった者	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	
六 契約職員就業規則の適用を受	契約職員としての在職期間中に付与された年次有	

ける者（以下「契約職員」という。）であった者で、引き続き新たに職員となった者	給休暇の残日数に、新たに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
--	---

- 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 任期付職員就業規則第27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 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つては、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、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27条 職員が次の表の事由欄に掲げる事由により勤務日（第21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 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 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 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
<p>四 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。</p> <p>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</p> <p>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</p>	一暦年において5日の範囲内の期間

<p>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</p> <p>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</p>	
<p>五 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。</p>	<p>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</p>
<p>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職員が申し出たとき。</p>	<p>出産の日までの申し出た期間</p>
<p>七 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。</p>	<p>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</p>
<p>八 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。</p>	<p>当該期間内における5日の範囲内の期間</p>
<p>九 満3歳に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の育児を申し出たとき。</p>	<p>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</p>
<p>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。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るための世話をを行うことをいう。）を申し出たとき。</p>	<p>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</p>

	減少した子の数に5日をかけ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日をかけて得た日数を減じた日数とする。																				
<p>十一 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、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。</p>	<p>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</p> <table border="1" data-bbox="887 647 1350 1951"> <thead> <tr> <th data-bbox="887 647 1139 696">親 族</th> <th data-bbox="1144 647 1350 696">日 数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="887 703 1139 976">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 data-bbox="1144 703 1350 976">7日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="887 983 1139 1025">ロ 父母</td> <td data-bbox="1144 983 1350 1025">7日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="887 1032 1139 1075">ハ 子</td> <td data-bbox="1144 1032 1350 1075">5日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="887 1081 1139 1305">ニ 祖父母</td> <td data-bbox="1144 1081 1350 1305">3日（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 data-bbox="887 1312 1139 1355">ホ 孫</td> <td data-bbox="1144 1312 1350 1355">1日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="887 1361 1139 1404">へ 兄弟姉妹</td> <td data-bbox="1144 1361 1350 1404">3日</td> </tr> <tr> <td data-bbox="887 1411 1139 1635">ト おじ又はおば</td> <td data-bbox="1144 1411 1350 1635">1日（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 data-bbox="887 1641 1139 1821">チ 父母の配偶者又は配偶者の父母</td> <td data-bbox="1144 1641 1350 1821">3日（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 data-bbox="887 1827 1139 1951">リ 子の配偶者又は配偶者の子</td> <td data-bbox="1144 1827 1350 1951">1日（職員と生計を一にしていた場合において</td> </tr> </tbody> </table>	親 族	日 数	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。）	7日	ロ 父母	7日	ハ 子	5日	ニ 祖父母	3日（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	へ 兄弟姉妹	3日	ト おじ又はおば	1日（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（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（職員と生計を一にしていた場合において
親 族	日 数																				
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。）	7日																				
ロ 父母	7日																				
ハ 子	5日																				
ニ 祖父母	3日（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																				
へ 兄弟姉妹	3日																				
ト おじ又はおば	1日（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（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（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(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(職員と生計を一にしていた場合においては、3日)
	ヲ おじ又はおばの配偶者	1日
十二 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 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21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職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合において、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、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	一暦年において10日の範囲内の期間	

<p>号（ただし、第6号に定める障害者にあつては、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。</p>	
<p>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条同項第8号に規定する家族の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話を申し出たとき。</p>	<p>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人の場合にあつては5日、2人以上の場合にあつては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人である場合であつて残日数が5日を超える場合は、5日の範囲内の期間。</p>
<p>二十 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。</p>	<p>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つては、10日）の範囲内の期間</p>
<p>二十一 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。</p>	<p>必要と認められる期間</p>

2 特別休暇に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

（病気休暇及び就業制限）

第28条 職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、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29条の規定に基づき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、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、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る、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、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は、連続して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、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28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	一日の特別休暇
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21条に規定する介護休業	

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30条第1項に規定する育児時間	
ホ 第32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35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36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37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	

4 職員が、連続する6日以上勤務日（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29条 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 職員は、連続する6日以上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 職員は、連続する20日以上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30条 理事長は、生後1年に達しない子を育てる職員から、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、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、介護休業及び介護時間）

第31条 職員の育児休業、育児短時間勤務、託児時間、介護休業及び介護時間に関する事項は、育児介護休業規程で定める。

（配偶者同行休業）

第31条の2 職員の配偶者同行休業に関する事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所配偶者同行休業に関する規程（令03規程第44号）で定める。

（自己啓発等休業）

第31条の3 職員の自己啓発等休業に関する事項は、国立研究開発法人産業技術総合研究所自己啓発等休業に関する規程（令03規程第43号）で定める。

第5節 女性

（生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置）

第32条 理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性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、職員給与規程で定める。

（妊産婦である女性職員の就業制限）

第33条 理事長は、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」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、職員給与規程で定める。

（妊産婦である女性職員の時間外勤務等の制限）

第34条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合は、第22条の規定にかかわらず、第17条第1項の所定労働時間を超え、又は第21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。

（妊産婦である女性職員の保健指導等）

第35条 理事長は、妊産婦である女性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、職員給与規程で定める。

（妊産婦である女性職員の業務軽減等）

第36条 理事長は、妊産婦である女性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。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第37条 理事長は、妊娠中の女性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、職員給与規程で定める。

第6節 専従等

(労働組合のための職員の行為の制限)

第38条 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、職員としての在職期間を通じて7年（その職員が、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39条 理事長は、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職員は、その許可が効力を有する間は、退職者とし、その期間に係る給与の取扱いは、職員給与規程で定める。

(短従許可)

第40条 理事長は、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、職員給与規程で定める。

第4章 給与、退職手当等

(給与)

第41条 職員の給与に関し必要な事項は、職員給与規程で定める。

(退職手当)

第42条 職員の退職手当に関し必要な事項は、職員退職手当規程で定める。

(旅費)

第43条 業務上旅行する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44条 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45条 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。

（出勤の義務等）

第46条 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21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 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47条 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48条 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 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49条 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50条 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 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51条 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52条 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、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53条 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54条 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55条 懲戒処分の区分は、懲戒解雇、諭旨退職、降格、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 予告期間を設けずに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 降格 始末書を提出させ、職員の現在の級を下位の級に変更する処分
- 四 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。
- 五 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。
- 六 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める処分

（懲戒の事由）

第56条 理事長は、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、降格、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。）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 職員が、現に研究所に採用される前に、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 前項の規定による職員の懲戒解雇に際し、当該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16条の証明書を交付する。

（懲戒の手続）

第57条 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58条 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59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、職場における職員の安全と健康を確保するものとする。

（就業の禁止）

第60条 理事長は、職員が伝染性の疾病その他就業することが不相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61条 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62条 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63条 理事長は、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 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 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 雑則

(適用除外)

第64条 第9条の規定は、試用期間の職員には適用しない。

附 則（17規程第2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。

(就業規則の廃止)

第2条 就業規則（13規則第2号。以下「旧規則」という。）は、廃止する。

(試用期間の経過措置)

第3条 この規則の施行前に、国家公務員法第59条の規定により条件附採用とされ、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条の規定により職員となった者に係る第5条第2項の試用期間については、当該条件附採用期間の残りの期間とする。

(懲戒に関する取扱いの経過措置)

第4条 改正法附則第2条の規定により職員となった者が、この規則の施行前に行った行為が、旧規則第62条に該当し懲戒処分を行う場合の取扱いについては、この規則で定めるところによる。

(年次有給休暇の引継)

第5条 改正法附則第2条の規定により職員となった者の年次有給休暇は、第26条第1項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及び残時間を引き継ぐも

のとする。

(旧任期付研究員に関する経過措置)

第6条 次に掲げる者(以下「旧任期付研究員」という。)は、職員とみなしてこの規則(第11条及び第55条第3号を除く。)を適用する。この場合において、第10条第1号中「定年に達した」とあるのは「任期が満了した」と読み替えるものとする。

一 この規則の施行前に、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。)の適用を受けていた者であって改正法附則第2条の規定により改正法上の職員となった者

二 この規則の施行前に、任期付研究員法第3条第1項第1号又は第2号の規定により採用することを決定した者

2 旧任期付研究員のうち、前項第1号の者の任期は、この規則の施行前における当該任期付研究員の任期を引き継いだ任期とし、同項第2号の者の任期は当該締結した雇用契約書の定めるところによる任期とする。

3 理事長は、旧任期付研究員(任期付研究員法第3条第1項第1号の適用を受けていた者及び同規定により採用することを決定した者を除く。以下この項において同じ。)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、旧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の更新を申し出たときは、当該申出の期間の範囲内で更新することができる。

一 第27条第1項第6号の特別休暇を取得した場合

二 第33条第2項の規定により就業をしなかった場合

三 育児介護規程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 (18規程第2号・一部改正)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成18年4月1日から施行する。ただし、第11条第3項の適用については、平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間は、同項中「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)」とあるのは、「独立行政法人産業技術総合研究所契約職員就業規則の一部を改正する規則(18規程第4号)第2条による改正後の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)」と読み替えて、同項の規定を適用する。

(適用除外)

第2条 この規則による改正後の職員就業規則第11条第3項の規定は、同条第2項ただし書の規定により平成18年度に定年となる職員については、適用しない。

附 則 (18規程第51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5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33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23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2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34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40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48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2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36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 (24規程第4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10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職員（この規則の施行日以後に復職した職員を除く。）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職員に対する第28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 (24規程第59号・一部改正)

この規則は、平成25年3月1日から施行する。

附 則 (25規程第6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42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13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84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17号・一部改正）

この規則は、平成28年6月1日から施行する。

附 則（28規程第62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75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89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20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）

この規則は、平成30年11月1日から施行する。

附 則（30規程第42号・一部改正）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令01規程第21号・一部改正）

この規則は、令和元年12月18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34号・一部改正）

この規程は、令和4年3月30日から施行する。ただし、第19条の2、第27条、第31条の2、第31条の3は同年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。