

# 国立研究開発法人建築研究所人事規程

平成27年4月1日  
規程第16号

【一部改正】平成31年 4月18日規程第3号  
【一部改正】令和3年 6月1日規程第1号  
【一部改正】令和3年 9月28日規程第7号  
【一部改正】令和4年 9月30日規程第9号  
【一部改正】令和5年 3月30日規程第25号  
【一部改正】令和6年 3月27日規程第10号  
【一部改正】令和8年 3月25日規程第12号

## 第1章 総則

(総則)

第1条 この規程は、国立研究開発法人建築研究所就業規則（平成27年規程第2号。以下「就業規則」という。）第5章の規定に基づき、国立研究開発法人建築研究所（以下「研究所」という。）の職員の採用、異動、休職等及び退職に関し必要な事項を定めるものとする。

## 第2章 採用

(採用)

第2条 就業規則第37条の規定による職員の採用は、選考又は競争試験によるものとする。  
2 就業規則第8条第1項に規定する官公署等職員を人事交流により採用する場合にあつては、前項の規定にかかわらず採用することができる。

(欠格条項)

第3条 禁錮以上の刑に処せられ、その執行が終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者は、職員となることはできない。

(選考委員会)

第4条 研究所に、職員の採用のための選考委員会を置く。  
2 選考委員会は、第2条第1項の選考又は競争試験に係る審査を行い、理事長にその結果を報告する。  
3 理事長は、前項による結果に基づき、採用する者を決定することとする。  
4 選考委員会の組織その他の運営に必要な事項は、別に定める。

(労働条件の明示)

第5条 理事長は、職員を採用する場合には、別記様式第1の労働条件通知書を交付するものとする。

(採用に係る提出書類)

第6条 新たに職員に採用された者は、別記様式第2による誓約書を理事長に提出しなければならない。  
2 前項の規定によるもののほか、次の各号に掲げる書類について理事長に提出しなければならない。

一 履歴書

二 学歴及び資格に関する証明書

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

4 第1項又は第2項の規定にかかわらず、国の機関、地方公共団体、研究所以外の国立研究開発法人、独立行政法人、国立大学法人その他理事長が認める機関から引き続き新たに研究所の職員となった者については、第1項又は第2項各号に掲げる書類の全部又は一部の提出を省略することができる。

5 理事長は、第2項又は第3項の規定により提出された書類に虚偽、経歴の詐称又は記載すべき重要事項に漏れがあるときは、採用を取り消すことができる。

(再雇用職員の雇用)

第7条 就業規則第39条第1項に規定する職員の採用は、従前の勤務実績や職務経験等に基づく選考によるものとする。

一 再雇用を行うに当たっては、あらかじめ再雇用希望者に労働条件等を明示し、その同意を得なければならない。

二 再雇用職員に常時勤務を要する職員にすること及び他の任期を定めて雇用する職員とすることはできない。

(再雇用の更新)

第8条 (削除)

(契約期間)

第9条 就業規則第40条に規定する任期付研究員の雇用契約期間は、専門的な知識、技術又は経験（以下この条において「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する職員（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）にあつては5年、それ以外の職員は3年を超えない範囲で理事長が定める。

2 理事長は、前項の規定により雇用契約期間を定めて採用された職員の期間が、専門的な知識、技術又は経験が高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する職員は5年、それ以外の職員は3年に満たない場合にあつては、採用した日から5年又は3年を超えない範囲内において、その期間を更新することができる。

(試用期間の延長)

第10条 就業規則第41条第1項の規定にかかわらず、試用期間中に実際に勤務した日数が90日に満たない職員の試用期間は、当該職員が勤務した日数が90日に達するまで延長する。ただし、延長する期間は、当該職員を研究所に初めて採用した日から1年を超えないものとする。

### 第3章 異動及び出向

(昇任・昇格)

第11条 理事長は、職員が現に就いている職務より上位の職務に昇任させることができる。

2 理事長は、次の各号に掲げる役職の区分に応じ、当該各号に定める要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき役職に係る能力及び適性を有すると認められる者の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を昇任させることができる。

一 次号に掲げる役職以外の役職 次に掲げる要件

イ 昇任させようとする日以前における直近の連続した二回の能力評価のうち、一の能力評価の全体評語（国立研究開発法人建築研究所人事評価規程（令和3年規程第8号。以下「人事評価規程」という。）第12条第3項（人事評価規程第18条において準用する場合を含む。第12条の2第1項第一号において同じ。）に規定する確認が行われた人事評価規程第8条第1項に規定する全体評語をいう。以下同じ。）が「優良」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「良好」の

段階以上であること。

ロ 昇任させようとする日以前における直近の連続した四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること。

ハ 昇任させようとする日以前1年以内に、就業規則第63条の規定に基づく懲戒処分又はこれに相当する処分（以下「懲戒処分等」という。）を受けていないこと及び同日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づき懲戒処分等を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

二 研究総括監、部長、首席研究員、研究専門役、国際協力審議役、研究グループ長、国際地震工学センター長、主席研究監 次に掲げる要件

イ 昇任させようとする日以前における直近の連続した二回の能力評価のうち、一の能力評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「良好」の段階以上であること。

ロ 昇任させようとする日以前における直近の連続した四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること。

ハ 次に掲げる懲戒処分等の種類に応じ、それぞれ次に掲げる期間において懲戒処分等を受けていないこと及び昇任させようとする日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づき懲戒処分等を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

(1) 出勤停止昇任させようとする日以前2年以内

(2) 減給昇任させようとする日以前1年6月以内

(3) 戒告昇任させようとする日以前1年以内

3 理事長は職員の職務の級を上位の職務の級へ昇格（国立研究開発法人建築研究所職員給与規程（平成27年規程第4号。以下「給与規程」という。）第14条第1項に定める昇格をいう。）させることができる。

（降任）

第12条 理事長は、職員が現に就いている職務より下位の職務に降任（給与規程第15条第1項の規定により決定された級を下位の級とする場合を含む。）させることができる。

2 理事長は、職員を降任させる場合には、当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況に基づき役職に係る能力及び適性を有すると認められる役職に、当該職員についての人事の計画への影響等を考慮して、行うものとする。

3 理事長は、前2項に定める降任を行う場合には、職員本人の同意を得るものとする。

（降格）

第12条の2 理事長は、職員が降任された場合のほか、次に掲げる事由のいずれかに該当する場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降格（給与規程第15条第1項に定める降格をいう。）するものとする。

一 職員の能力評価又は業績評価の人事評価規程第12条第3項（人事評価規程第18条において準用する場合を含む。）に規定する確認が行われた人事評価規程第8条第1項に規定する全体評語が「不十分」の段階である場合（次条において「定期評価の全体評語が「不十分」の段階である場合」という。）その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導及び次条各号に定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであって、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。

二 理事長が指定する医師2名によって、心身の故障があると診断され、その故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合

三 職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することについての適格性を判断するに足りると認められる事実に基づき、当該適格性を欠くと認められる場合において、指導及び次条各号のいずれかの措置のほか、職員が行方不明の場合における当該職員の所在が明らかでないことの確認等適格性を欠いた状態が改善されないことを確認するために必要と認められる措置を行ったにもかかわらず、当該適格性を欠く状態がなお改善されないとき。

2 理事長は、前項に定める降格を行う場合には、職員本人の同意を得るものとする。

(降号)

第12条の3 理事長は、職員の定期評価の全体評語が「不十分」の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であって、次の各号に掲げるいずれかの措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号（給与規程第20条第1項に定める降号をいう。）するものとする。

- 一 職員の上司等が、注意又は指導を繰り返し行うこと。
- 二 職員の配置換その他の当該職員が従事する職務を見直すこと。
- 三 職員の矯正を目的とした研修の受講を命ずること。
- 四 その他職員の矯正のために必要と認める措置をとること。

2 理事長は、前項に定める降号を行う場合には、職員本人の同意を得るものとする。

(受診命令に従う義務)

第12条の4 職員は、第12条の2第1項第二号に規定する診断を受けるよう命ぜられた場合には、これに従わなければならない。

(管理職監督勤務上限年齢による降任等)

第12条の5 給与規程第29条第1項の規定する管理又は監督の地位にある職員（以下、「管理監督職」という。）とは、次の各号に掲げる役職（就業規則第46条の規定により休職にされた職員が復職する日、同規則第62条の規定により出勤停止にされた職員、同規則第27条の規定により育児休業をした職員、同規則第28条に規定する配偶者同行休業をした職員が職務に復帰する日までの間に占める役職を除く。）とする。

- 一 一般職俸給表の適用を受ける職員で、課長以上の段階の役職
  - イ 総務部長、企画部長、総務課長、職員課長、会計課長、企画調査課長、情報・技術課長及び国際地震工学センター管理室長
- 二 研究俸給表の適用を受ける職員で、主任研究員以上の段階の役職（職務の級が3級である職員を除く。）
  - イ 研究総括監、首席研究員、研究専門役、国際協力審議役、研究グループ長、国際地震工学センター長、国際研究協力参事、研究主幹、次長、主席研究監、上席研究員及び主任研究員
- 三 臨時的に置かれる役職（人事管理上の必要性に鑑み、当該職員の退職の日に限り臨時的に置かれている役職を除く。）を占めている職員においては、一般職俸給表の適用を受ける職員で、その職務の級が7級以上である職員、研究職俸給表の適用を受ける職員でその職務が5級以上である職員

2 就業規則第42条の2第1項に規定する降任は、当該職員の人事評価結果又は勤務状況及び職務経験に基づき、適性を有すると認められる役職に行うこととし、職員本人の同意は、要しない。

3 理事長は、就業規則第42条の2第2項に規定する管理監督職勤務上限年齢に達している者を就業規則第42条の2第1項に規定する異動期間の末日の翌日以後、管理監督職に採用し、承認し、降任し、又は転任することができない。

4 理事長は、管理監督職勤務上限年齢に達している者が、異動期間を超えて管理監督職を占める場合、当該職員の意に反して、管理監督職以外の役職への降任を行うことができる。

5 同条第3項の規定は、併任について準用する。

(併任)

第13条 理事長は、職員の職務遂行に著しい支障がないと認められる場合には、職員をその職務を保

有させたまま、他の職務に併任させることができる。

(併任の解除及び終了)

第14条 理事長は、併任を必要とする事由が消滅した場合においては、すみやかに当該併任を解除するものとする。

2 次の各号の一に該当する場合においては、併任は、当然終了するものとする。

- 一 併任の期間が定められている場合においてその期間が満了した場合
- 二 併任されている役職が廃止された場合
- 三 職員が離職（出向を含む。）した場合
- 四 職員が休職した場合

(配置換)

第15条 理事長は、職員の所属、就業の場所又は職を変更させることができる。

2 理事長は、業務の適正を確保するため、定期的な人事ローテーションを行うように努めるものとする。

3 理事長は、長期在籍者の把握に努めるものとする。

(出向の種類)

第16条 就業規則第43条第1項に定める出向は、次に掲げる種類とする。

- 一 職員が研究所を退職し、国の機関、研究所以外の国立研究開発法人、独立行政法人、国立大学法人その他の機関又は団体等へ転籍すること（以下「転籍出向」という。）。
- 二 職員が復帰を前提に理事長の要請により退職し、国の機関、研究所以外の国立研究開発法人、独立行政法人、国立大学法人その他の機関又は団体等において出向先の業務に従事すること（以下「在籍出向」という。）。
- 三 職員が在籍したまま、研究所以外の研究機関、国立大学法人その他の法人において出向先の職員として一定の割合で業務に従事すること（以下「部分在籍出向」という。）

(出向者の労働条件)

第17条 転籍出向する職員（以下「転籍出向者」という。）については、研究所との雇用関係を終了し、出向先との雇用関係が成立する。

2 在籍出向する職員（以下「在籍出向者」という。）の出向先における給与、労働時間、休日、休暇その他の労働条件は、出向先の規定を適用する。

3 部分在籍出向する職員（以下「部分在籍出向者」という。）の出向先における給与、労働時間、休日、休暇その他の労働条件は、出向先と協議し、理事長が決定する。

(在籍出向期間及び部分在籍出向期間の通算)

第18条 在籍出向及び部分在籍出向していた期間については、研究所の在職期間に通算する。

(在籍出向者及び部分在籍出向者の復帰)

第19条 理事長は、次に掲げる場合には、在籍出向者及び部分在籍出向者を復帰させることができる。

- 一 出向先との協議により、出向期間が満了した場合
- 二 出向先の定める休職又は解雇の事由に該当することとなった場合
- 三 出向先の定める懲戒の事由に該当し、出向先における業務の継続が困難な場合
- 四 在籍出向者及び部分在籍出向者から辞職の申し出があった場合
- 五 その他出向先との協議により、理事長が必要と認めた場合

## 第4章 休職等

(休職者の身分)

第20条 就業規則第44条により休職した職員は、職員としての身分は保有するが、職務に従事しない。

(休職の期間)

第21条 就業規則第44条第1項第3号から第5号の規定による休職の期間が引き続き3年に達する際理事長が特に必要と認めた場合には、就業規則第45条第1項の規定にかかわらず、2年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

2 就業規則第44条第1項の規定による休職の期間は、同一の休職の事由に該当する状態が続く限り、その原因である疾病の種類、従事する業務の内容等が異なることとなった場合においても引き続き3年（前項の規定により更新した場合は5年）を超えることができない。

(病気休職の更新及び復職の手続き)

第22条 就業規則第44条第1項第1号の規定により職員を休職にする場合又は同号の規定による休職の期間を更新する場合には、原則として医師の診断の結果に基づいて行うものとする。

2 就業規則第44条第1項第1号に該当して休職にされている職員の休職期間満了前の復職は、原則として医師の診断の結果に基づいて行うものとする。

## 第5章 退職

(解雇予告)

第23条 理事長は、就業規則第52条第1項の規定による解雇予告を行う場合は、職員に対して別記様式3により解雇予告通知書を交付する。

## 第6章 人事異動通知書

(通知書の交付)

第24条 理事長は、次の各号の一に該当する場合には、職員に人事異動通知書（以下「通知書」という。）を交付するものとする。

- 一 職員を採用し、昇任させ、若しくは配置換えし、又は雇用期間を更新した場合
  - 二 雇用期間を定めて採用された職員が期間の定めのない職員となった場合
  - 三 併任させ、又はこれを解除した場合
  - 四 職員を休職にし、又はその期間を更新する場合
  - 五 職員を復職させた場合又は休職の期間若しくは専従許可の有効期間の満了若しくは専従許可の取消しによって職員が復職した場合
  - 六 職員の辞職を承認した場合
  - 七 職員が退職した場合（解雇又は辞職の場合を除く。）
  - 八 職員を解雇する場合
  - 九 職員を降任させる場合
  - 十 俸給の決定又は退職手当の通知を行う場合で、理事長が必要と認めた場合
- 2 通知書は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める様式によるものとする。

- 一 次号に掲げる場合以外の場合 別記様式4
  - 二 前項第4号、第8号又は第9号に規定する場合 別記様式4の2
- 3 通知書には、職員の氏名、異動の内容その他必要な事項を記載するものとする。
- 4 組織若しくは職の名称の変更又は昇給等に伴い、一時に多数の職員について同種の異動を行う場合においては、職員ごとに作成すべき通知書に代え、連記により通知することができる。この場合においては、理事長が必要と認めた方法をもって当該職員に対する通知書の交付に代えるものとする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(規程の廃止)

第2条 独立行政法人建築研究所人事規程（平成18年規程第4号。以下「旧規程」という。）は廃止する。

附 則（平成31年4月18日規程第3号）

この規程は、平成31年5月1日から施行する。

附 則（令和3年6月1日規程第1号）

この規程は、令和3年6月1日から施行する。

附 則（令和3年9月28日規程第7号）

この規程は、令和3年10月1日から施行する。

附 則（令和4年9月30日規程第9号）

(施行期日)

第1条 この規程は、令和4年10月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 この規程による改正後の国立研究開発法人建築研究所人事規程（以下「改正後の人事規程」という。）第11条第1項の規定による昇任については、この規程の施行の日から令和6年3月31日までの間はなお従前の例による。

第3条 職員を昇任させようとする日以前における直近の連続した二回の能力評価及び四回の業績評価の全体評語の一部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における改正後の人事規程第11条の規定の適用については、同条第2項第1号イ中「「優良」とあるのは「上位の段階又は「優良」と、同項第1号イ及び第2号イ中「「良好」とあるのは「上位若しくは中位の段階又は「良好」と、同項第1号ロ及び第2号ロ中「四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価」とあるのは「三回の業績評価（令和4年9月30日までの評価期間に係る業績評価を含む場合は、当該業績評価の回数を除いた回数の単独の又は連続した業績評価）」と、同項第2号イ中「「非常に優秀」とあるのは「上位の段階又は「非常に優秀」と、「こと」とあるのは「こと（直近の能力評価が令和4年9月30日までの評価期間に係るものとなる場合にあっては、直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の能力評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。）」とする。

第4条 令和4年9月30日までのいずれかの評価期間に係る能力評価または業績評価の全体評語による場合における改正後の人事規程第12条の2第1項第1号及び同規定第12条の3第1項の規定の適用については、「下位又は「不十分」の段階」とあるのは「最下位の段階」とする。

第5条 前3条に規定するもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、別に定める。

附 則（令和5年3月30日規程第23号）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

（情報の提供及び勤務の意思の確認の時期の特例）

第2条 就業規則（令和5年3月30日規程第20号）附則（以下、「就業規則附則」という。以下本附則内において同じ）」第3条第1項に規定する人事規定に定める期間とは、当該職員が情報の提供及び意思の確認を行うことができる職員となった日から同日の属する年度の末日までの期間とし、当該期間内にできる限り速やかに行うものとする。

（情報の提供）

第3条 就業規則第3条の規定により職員に提供する情報は、次に掲げる情報（第1号、第3号及び第4号に掲げる情報にあっては、当該職員が60歳に達した日以後に適用される措置に関する情報に限る。）とする。

- 一 就業規則第42条の2の規定による管理監督職勤務上限年齢による降任に関する情報
- 二 就業規則第39条に規定する再雇用職員の雇用に関する情報
- 三 給与規程附則（令和5年3月30日第21号）附則（以下、「給与規程附則」という。以下本附則内において同じ。）第2条～第4条までの規定による60歳に達した日後における最初の4月1日以後の当該職員の俸給月額を引き下げる給与に関する情報
- 四 職員退職手当規程（令和5年3月30日第22号）附則（以下、「職員退職手当附則」という。以下附則内において同じ。）第2条及び第3条の規定による当該職員が60歳に達した日から就業規則第48条に規定する定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に同条の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する情報
- 五 前各号に掲げるもののほか、就業規則附則第3条の規定により勤務の意思を確認するため必要であると理事長が認める情報

（勤務の意思の確認）

第4条 理事長は、就業規則附則第3条の規定により職員の勤務の意思を確認する場合は、そのための期間を十分に確保するよう努めなければならない。

2 勤務の意思の確認においては、次に掲げる事項を確認するものとする。

- 一 引き続き常時勤務を要する職員として勤務する意思
- 二 60歳に達する日以後の退職の意思
- 三 就業規則第39条第1項に規定する職員として勤務する意向
- 四 その他理事長が必要と認める事項

（暫定再雇用職員の対象となる者）

第5条 就業規則附則第4条の規定により、定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして理事長が認めた者とは、次に掲げる者とする。

- 一 25年以上勤続して退職した者であって、当該退職日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者。ただし、その者が60歳に達していないときは、この限りではない。
- 二 前号に該当する者として再雇用又は暫定再雇用されたことがある者（前号に掲げる者を除く。）

（暫定再雇用職員の更新）

第6条 理事長は、就業規則附則第4条の規定により、暫定再雇用の雇用期間を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

（暫定再雇用職員の雇用の制限）

第7条 暫定再雇用職員を昇任、降任又は転任によって任期の定めのない常時勤務を要する職員のほか、暫定再雇用職員以外の任期を定めて採用される職員とすることはできない。

附 則（令和6年3月27日規程第10号）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和8年3月25日規程第12号）

この規程は、令和8年4月1日から施行する。

## 労働条件通知書

(氏名) 殿	年 月 日
	事業場名称・所在地 茨城県つくば市立原 1 国立研究開発法人建築研究所  使用者職氏名 理事長 ○○○○
契約期間	(自 年 月 日 ～ 至 年 月 日) 更新上限 ( 無 ・ 有 通算契約期間 年)
就業の場所	(雇入れ直後)  (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後)  (変更の範囲)
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業及び終業時刻は業務その他の事情を考慮し理事長が定める。 始業 ( 時 分)            終業 ( 時 分) 又は 始業 ( 時 分)            終業 ( 時 分)  (2) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム 時から 時 コアタイム 時から 時) ○詳細は、就業規則第 条、第 条  2 休憩時間 ( ) 分  3 所定時間外労働の有無 ( )
休 日	・毎週土曜日及び日曜日、国民の祝日、12月29日から翌年1月3日 ○詳細は、就業規則第 条
休 暇	1 年次有給休暇 在職期間に応じ1年(暦年)ごとに最大○日 ○日を限度として、当該年の翌年に繰り越し可 2 その他の休暇 有給 ( ) 無給 ( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条



## 誓 約 書

私は、国立研究開発法人建築研究所職員の使命及び業務の公共性を自覚し、職務の遂行にあたり、下記事項を誓約し、遵守履行いたします。

### 記

1. 貴所の就業規則及びサービスに関する諸規則に従い、誠実に勤務すること。
2. 履歴書、職務経歴書の記載事項の事実と相違ないこと。
3. 建築研究所職員としての信用を失墜するような行動をしないこと。
4. その他、前各号に準ずる不都合な行為をしないこと。

年 月 日

氏 名

年 月 日

所 属

氏 名 殿

国立研究開発法人建築研究所

理事長

### 解雇予告通知書

下記の事由により、下記期日をもってあなたを解雇することにいたし、ここに解雇予告の通告を行います。なお、前記期日が到来するまでは、従前どおりに就業して下さい。

#### 記

1. 解雇事由

2. 適用条文

3. 解 雇 日 年 月 日

人事異動通知書

(氏 名)	(現職名)
(異動内容)	
<p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p>任命権者</p> <p>国立研究開発法人建築研究所理事長      ○○      ○○</p>	

人事異動通知書

(氏名)	(現職名)
(異動内容)	
<p style="text-align: center;">年 月 日</p> <p>任命権者</p> <p>国立研究開発法人建築研究所理事長      ○○      ○○</p>	