

# 国立研究開発法人森林研究・整備機構職員就業規則

平成13年4月1日

13森林総研第7号

最終改正 令和8年3月25日（7森林機構第1235号）

## 第1章 総則（第1条～第3条）

## 第2章 職員の任免

第1節 採用（第4条～第10条）

第2節 人事異動等（第11条～第12条の2）

第3節 退職（第13条～第15条）

第4節 再雇用（第16条）

第5節 分限（第17条～第23条）

第6節 雑則（第24条）

## 第3章 職員の在籍派遣（第25条～第27条）

## 第4章 服務規律等

第1節 服務（第28条～第35条）

第2節 規律（第36条・第37条）

第3節 倫理の保持等（第38条）

第4節 ハラスメントの防止（第39条）

## 第5章 組合活動（第40条～第45条）

## 第6章 勤務時間、休憩時間、休日、休暇等

第1節 通常の勤務時間等（第46条～第51条）

第2節 特別の形態による勤務等（第52条～第54条）

第3節 時間外勤務及び休日の振替（第55条～第61条）

第4節 休暇（第62条～第66条）

第5節 職務専念義務の免除等（第67条～第72条）

第6節 雑則（第73条）

## 第7章 育児休業等（第74条～第76条）

## 第8章 介護休業等（第77条～第77条の3）

## 第9章 自己啓発等休業（第78条・第79条）

## 第10章 配偶者同行休業（第79条の2・第79条の3）

## 第11章 給与（第80条）

## 第12章 退職手当（第81条）

## 第13章 安全衛生（第82条～第85条）

## 第14章 災害補償（第86条）

## 第15章 能率

第1節 人事評価（第87条）

第2節 研修等（第88条）

第3節 レクリエーション（第89条）

## 第16章 表彰（第90条）

## 第17章 懲戒（第91条～第95条）

## 第18章 保険等への加入

第1節 一般の職員（第96条・第97条）

第2節 再雇用短時間勤務職員等（第98条）

## 第18章の2 クロスアポイントメント採用職員の特例（第98条の2）

## 第19章 その他（第99条～102条）

附則

### 第1章 総則

（趣旨）

第1条 国立研究開発法人森林研究・整備機構（以下「機構」という。）の職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）その他の関係法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

（定義）

第2条 この規則において、「職員」とは、第4条、第5条、第16条又は附則（令和5年3月27日 4森林機構第1068号。以下「令和5年附則」という。）第3項の規定により採用され、機構に勤務する職員をいい、「再雇用職員」とは、第16条、令和5年附則第3項に規定する職員をいい、「再雇用短時間勤務職員」とは、第16条、令和5年附則第6項に規定する職員をいう。

（規則の遵守）

第3条 機構及び職員は、ともにこの規則を遵守し、相互に協力して業務の運営に当たるとともに、機構の発展に努めなければならない。

### 第2章 人事

#### 第1節 採用

（任期の定めのない職員の採用）

第4条 機構は、労働契約の期間（以下「任期」という。）の定めのない職員については、競争試験又は選考の方法により採用する。

（任期を定めた職員の採用）

第5条 機構は、第16条又は令和5年附則第3項に定める場合のほか、次に掲げる場合には、任期を定めて職員を採用することがある。

- 一 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ている者を招へいして、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とされる試験研究に関する業務（以下「研究業務」という。）に一定の期間従事させる場合（「任期付研究員（一）」という。）
- 二 独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、

- 当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力の  
かん養に資する研究業務に一定の期間従事させる場合（「任期付研究員（二）」という。）
- 三 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の  
専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要と  
される研究業務以外の業務に従事させる場合（「特定任期付職員」という。）
- 四 専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事  
させる場合であって、当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要す  
るため、当該専門的な知識経験が必要とされる研究業務以外の業務に従事させること  
が適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難であるとき
- 五 専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる研究業務以  
外の業務に従事させる場合であって、専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係る  
ものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要  
とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる  
期間が一定の期間に限られるとき
- 六 職員が出産することとなる場合において、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合に  
あつては、14週間）前の日から出産の翌日から起算して8週間を経過する日までの  
期間（以下「産前産後の期間」という。）について、人事異動その他の方法によって  
当該産前産後の期間中にある職員の業務を処理することが困難であるとき
- 七 第74条第3項の規定により職員から育児休業（同条第1項に規定する育児休業を  
いう。以下同じ。）の申出（期間の延長の申出を含む。以下次条及び第7条において  
同じ。）があつた場合において、人事異動その他の方法によって当該申出をした職員  
の業務を処理することが困難であるとき
- 八 人事異動により職員を任命するまでの間欠員にしておくことができない緊急の場  
合（前2号に掲げる場合を除く。）
- 九 第79条の2第4項の規定により職員から配偶者同行休業（同条第1項に規定する  
配偶者同行休業をいう。以下同じ。）の請求（期間の延長の請求を含む。次条及び第  
7条において同じ。）があつた場合において、人事異動その他の方法によって当該請  
求をした職員の業務を処理することが困難であるとき
- 2 前項の規定による採用は、選考の方法による。
- 3 第1項第1号から第5号までの規定による採用については、前項の規定にかかわらず、  
機構と他機関（理事長が別に定める機関をいう。）との間において締結する協定に基づ  
き、当該他機関との雇用を継続させたまま機構とも労働契約を締結することにより、そ  
の任期中は双方の業務に従事すること（以下「クロスアポイントメント」という。）を  
可能とし、任期終了後は当該他機関に復帰することを条件とした方法により採用するこ  
とができる。

（任期）

第6条 前条の規定により任期を定めて採用する職員（以下「任期付職員」という。）の  
任期は、次の各号に掲げる採用の区分に応じ、当該各号に掲げる期間を超えない範囲内  
で機構が定める。

- 一 前条第1項第1号及び第3号から第5号までの規定による採用 5年

- 二 前条第1項第2号の規定による採用 次に掲げる採用をしようとする者の区分に応じそれぞれに掲げる期間
- ア 博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者 5年
  - イ 修士又は学士の学位（外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。）を有する者 3年
- 三 前条第1項第6号の規定による採用 当該産前産後の期間
- 四 前条第1項第7号の規定による採用 当該申出に係る期間
- 五 前条第1項第8号の規定による採用 6箇月
- 六 前条第1項第9号の規定による採用 当該請求に係る期間
- 2 機構は、任期付職員を採用する場合には、当該職員にその任期及び任期の更新に関する事項を明示する。

（特例としての任期）

- 第6条の2 機構は、第5条第1項第2号の規定により採用された任期付職員が、採用時に定められた任期の期間内に別表第2の第6号及び第7号に基づく特別休暇又は第74条の規定に基づく育児休業を取得した場合は、当該職員の申し出により、前条の任期の年数にかかわらず、任期満了後に特例として任期を付することができる。
- 2 特例としての任期は、当該職員が取得した前項に定める特別休暇又は育児休業の期間を限度とする。

（任期の更新及び雇止めの予告）

- 第7条 機構は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間を超えない範囲内において、その任期を更新することがある。ただし、任期を更新する場合にあっても、更新1回につき、その任期は5年（第6条第1項第2号イに掲げる者にあつては、3年）を超えない。
- 一 第5条第1項第1号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該研究業務の進捗状況又は業務量等から判断して、当該任期付職員に引き続き当該研究業務に従事させる必要があると認めるとき 採用した日から10年
  - 二 第5条第1項第2号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該研究業務の進捗状況又は業務量等から判断して、当該任期付職員に引き続き当該研究業務に従事させる必要があると認めるとき 採用した日から10年（第6条第1項第2号イに掲げる者にあつては、6年）
  - 三 第5条第1項第3号から第5号までの規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合（当該任期が5年に満たない場合に限る。）において、当該任期付職員に引き続き当該業務に従事させる必要があると認めるとき 採用した日から5年
  - 四 第5条第1項第6号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該任期が当該産前産後の期間に満たない場合であつたとき 当該産前産後の期間
  - 五 第5条第1項第7号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該任期が当該申出に係る期間に満たない場合であつたとき 当該申出に

#### 係る期間

六 第5条第1項第9号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該請求に係る配偶者同行休業をしている職員の業務を処理することが困難であると認めるとき 当該請求に係る期間

- 2 第6条第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
- 3 機構は、あらかじめ任期を更新しない旨を明示した場合を除き、任期を更新しない場合には、任期が満了する日の少なくとも30日前までにその旨を予告する。

#### (採用時の書類提出)

第8条 新たに職員に採用された者は、次に掲げる書類（第5条第3項第1号に掲げる方法により採用する職員（以下、「クロスアポイントメント採用職員」という。）にあつては、第4号に掲げる書類）を、原則として、採用の日から7日以内に提出しなければならない。

- 一 厚生年金保険、国民年金その他公的年金の被保険者であった者については、年金手帳の写し
- 二 雇用保険の被保険者であった者については、雇用保険被保険者証
- 三 職歴のある者については、当該職歴に係る収入を証明する書類（採用の日の属する年のものに限る。）
- 四 その他機構が必要と認める書類

#### (労働条件の明示)

第9条 機構は、職員との労働契約の締結に際して、勤務場所、従事する業務、勤務時間、休日、給与その他の労働条件を明示する。

#### (試用期間)

第10条 新たに採用された職員（国、地方公共団体又は独立行政法人等（以下「国等」という。）との間の人事交流等により採用された職員、クロスアポイントメント採用職員及び第16条並びに令和5年附則第3項に規定する再雇用職員を除く。）の試用期間は、採用の日から6月間（別に定める者にあつては、6月を越える期間。）とする。

- 2 職員は、試用期間中に、勤務実績がよくない場合その他職員として適格性を欠く場合には、解雇される。この場合において、試用期間が14日を超えた場合における当該解雇は、第23条第1項第3号の規定に準じて行われる。

### 第2節 人事異動等

#### (人事異動)

第11条 機構は、職員（第5条第1項第6号、第7号及び第9号の規定により採用された任期付職員（同条第7号及び9号の規定により採用された職員にあつては、その任期が1年を超えない者に限る。以下「臨時的職員」という。）を除く。以下この節において同じ。）に、その勤務場所又は職務の変更を命じることがある。

#### (転籍)

第12条 機構は、職員（クロスアポイントメント採用職員を除く。以下この条において同じ。）の同意を得て、職員に、国等への転籍（機構との労働契約を終了させて、国等との間に引き続き労働契約関係を成立させることをいう。以下同じ。）を命じることがある。

（雇用契約の期間の定めがない職員への転換）

第12条の2 任期付職員のうち、機構との間で締結された2以上の期間の定めのある雇用契約（平成25年4月1日以後に開始したものであって、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「有期雇用契約」という。）の契約期間を労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項の規定により通算した期間が、次の各号に掲げる任期付職員の種類に応じ、当該各号に定める期間を超える者は、機構に対し、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までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない雇用契約の締結を別に定める無期労働契約転換申込書により、申込みをしたときは、機構は当該申込みを承諾したものとみなし、同日から雇用契約の期間の定めがない職員となるものとする。

一 第5条第1項第3号、第4号及び第5号に規定する任期付職員並びに同項第6号から第9号までに規定にする任期付職員のうち研究業務以外の業務に従事する者 5年

二 第5条第1項第1号及び第2号に規定する任期付職員並びに同項第6号から第9号までに規定にする任期付職員のうち研究業務に従事する者 10年

2 第1項の規定により雇用契約の期間の定めがない職員となる場合は、国立研究開発法人森林研究・整備機構非常勤職員就業規則（13森林総研第37号。以下「非常勤職員就業規則」という。）第3条各号のいずれかの種類の非常勤職員となり、非常勤職員就業規則の適用を受けるものとする。

3 第1項の規定により雇用契約の期間の定めがない職員となった場合の当該職員への労働条件の明示は、非常勤職員就業規則第10条の2第2項の規定により行うものとする。

### 第3節 退職

（退職）

第13条 職員（クロスアポイントメント採用職員を除く。）は、次の各号の一に該当するときは、退職する。

一 次条の規定により辞職が承認された場合

二 第15条の規定により定年に達して退職した場合

三 任期付職員又は再雇用職員の任期が満了した場合

四 死亡した場合

五 国等への転籍を命じられた場合

六 第20条第5項の規定に該当する場合

（辞職）

第14条 辞職をしようとする職員は、少なくとも2週間前までに機構の承認を得なければ

ばならない。

(定年による退職)

第15条 職員(任期付職員を除く)は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

2 前項の定年は、年齢65年とする。

#### 第4節 再雇用

(定年前に退職した職員の再雇用)

第16条 年齢60年に達した日(60歳の誕生日の前日)以後、定年前に退職した職員が短時間で引き続き勤務することを希望する場合は継続雇用する(以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。)

2 定年前再雇用短時間勤務職員の任期は、定年前再雇用の日から定年退職日相当日(常勤職員の定年退職日)までとする。

#### 第5節 職員の意に反する人事上の措置

(分限の種類)

第17条 機構は、本人の意に反して降任、休職又は解雇(以下、「分限」という。)をすることがある。分限の種類は、次に掲げるとおりとする。

一 降任(職員を降格させること、又は職員を職制上の段階の下位に属する職に任命することをいう。以下同じ。)

二 休職(第3章の規定により在籍派遣される場合、停職(第92条第2号に規定する停職をいう。)にされる場合及び育児休業(第74条第1項に規定する育児休業をいう。)、介護休業(第77条第1項に規定する介護休業をいう。)、自己啓発等休業(第78条第1項に規定する自己啓発等休業をいう。)をする場合、配偶者同行休業(第79条の2第1項に規定する配偶者同行休業をいう。)をする場合を除いて、職員としての身分を保有したまま、職務に従事させないことをいう。以下同じ。)

三 普通解雇(労働基準法第20条第1項本文の規定に基づき、職員をその意に反して解雇することをいう。以下同じ。)

(身分保障)

第18条 職員は、職員就業規則、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の任免に関する規程(17森林総研第1538号。以下「職員任免規程」という。)及び国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の懲戒等に関する規程(17森林総研第1555号。以下「職員懲戒規程」という。に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は解雇されることはない。

(降任)

第19条 機構は、職員(臨時的職員及び試用期間中の職員を除く。以下この条及び次条において同じ。)が次の各号のいずれかに該当する場合においては、別に定めるところにより、その意に反して、職員を降任にすることがある。

- 一 人事評価（第87条第1項に規定する人事評価をいう。）又は勤務の状況を示す事実  
に照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 組織の改廃又は予算の減少により職が廃止される場合

（管理監督職勤務上限年齢による降任）

- 第19条の2 機構は、管理監督職（国立研究開発法人森林研究・整備機構職員給与規程（13森林総研第31号。以下「職員給与規程」という。）第12条に規定する職員（研究職員俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が3級である者の役職を除く。）及び指定職員俸給表の適用を受ける職員）で管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。）に管理監督職以外の役職へ降任するものとする。ただし、異動期間に他の役職への昇任、降任をした場合はこの限りではない。
- 2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。
  - 3 第1項の規定による他の役職への降任を行うに当たって機構が遵守すべき基準に関する事項その他の他の役職への降任に関し必要な事項は別に定める。

（管理監督職への任命の制限）

- 第19条の3 機構は、採用し、昇任し、降任しようとする管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している者を、その者が当該管理監督職を占めているものとした場合における異動期間の末日の翌日（他の役職への降任をされた職員にあっては、当該他の役職への降任をされた日）以後、当該管理監督職に採用し、昇任し、降任することができない。

（適用除外）

- 第19条の4 前2条の規定は、臨時的職員その他任期を定めて雇用される職員には適用しない。

（管理監督職勤務上限年齢による管理監督職への任命の制限の特例）

- 第19条の5 機構は、他の役職への降任をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員の管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務させることができる。
- 一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の役職への降任により業務の運営に著しい支障が生ずると認められるとき
  - 二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の役職への降任により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより業務の運営に著しい支障が生ずると認められるとき
- 2 機構は、前項の規定により異動期間が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日

の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

- 3 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任に関し必要な事項は別に定める。

#### （休職）

第20条 機構は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反して、職員を休職にすることがある。

- 一 心身の故障のため、長期の療養を要する場合
  - 二 刑事事件に関し起訴された場合
  - 三 学校、他の研究機関、病院等（以下「学校等」という。）において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は国際事情の調査等の業務若しくは国際約束等に基づく国際的な貢献に資する業務に従事する場合（次号に該当する場合を除く。）
  - 四 機構以外の者と共同して、又は機構の委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、当該共同して、又は委託を受けて行う者からの要請を受けて学校等において従事する場合
  - 五 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
  - 六 前各号に掲げる場合のほか、機構が必要と認める場合
- 2 いかなる休職も、その事由が消滅したときは、当然に終了したものとし、職員は、速やかに復職しなければならない。
  - 3 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
  - 4 休職者は、その休職の期間中、機構が別段の定めをしない限り、何等の給与を受けてはならない。
  - 5 休職者は、その休職の期間が更新される場合を除き、その休職の期間が満了する場合において、なお休職の事由が消滅しないときは、休職期間の満了の日をもって当然退職となる。

#### （普通解雇）

第21条 機構は、職員が次の各号の一に該当する場合には、労働基準法第19条第1項に規定する場合を除き、その意に反して、職員を普通解雇することがある。

- 一 勤務実績が著しく不良で、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 前2号に掲げるもののほか、職員としての適格性を欠く場合
- 四 組織の改廃又は予算の減少その他やむを得ない業務上の都合による場合
- 五 第5条第1項第6号、7号及び第9号の規定により採用された職員について、当該採用の事由がなくなった場合
- 六 第93条第1項各号に掲げる事由に該当する事実があると認めた場合
- 七 次に掲げる公職に就任した場合

- ア 衆議院議員
- イ 参議院議員
- ウ 地方公共団体の長
- エ 地方公共団体の議会の議員
- オ 農業委員会の選挙による委員
- カ 海区漁業調整委員会の委員（選挙によることなく選任される委員を除く。）

#### （解雇制限）

第22条 前条の規定にかかわらず、機構は、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇（第93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23条 機構は、職員を解雇しようとする場合には、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。）をしなければならない。この予告をしない場合は、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。

### 第6節 雑則

#### （その他の事項）

第24条 この章に定めるもののほか、職員の人事に関し必要な事項は、職員任免規程でこれを定める。

### 第3章 職員の在籍派遣

#### （国際機関等及び民間企業への在籍派遣）

第25条 機構は、条約その他の国際約束若しくはこれに準ずるものに基づき、又は国が加盟している国際機関、外国政府の機関若しくはこれらに準ずる機関で別に定める機関の要請若しくはこれらの機関からの要請を受けた国からの要請に応じ、これらの機関の

業務に従事させるため、職員の同意を得て、職員としての身分を保有させたまま、職員をこれらの機関に派遣することがある。

- 2 機構は、職員の同意を得て、職員としての身分を保有させたまま、職員を民間企業その他機構が必要と認める機関に派遣することがある。
- 3 職員の在籍派遣の実施に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の在籍派遣実施規程（17森林総研第1541号）でこれを定める。

（在籍型出向）

第26条 機構は、職員の同意を得て、機構と他機関との間において締結する協定に基づき、機構との雇用関係を継続させたまま当該他機関とも労働契約を締結することにより、その期間中は双方の業務に従事すること（以下「クロスアポイントメント勤務」という。）をさせるため、当該他機関に出向させることがある。

- 2 クロスアポイントメント勤務をする職員の就業については、原則として、機構において就業する場合にあっては機構の就業規則が、他機関において勤務する場合にあっては当該他機関の就業規則が適用されるものとする。ただし、機構と当該他機関との間において締結する協定が、就業規則又は他の規程等の規定に矛盾し、又は抵触する場合は、機構、当該他機関及び当該職員の三者が合意の上で決定するものとする。
- 3 前2項に定めるもののほか、クロスアポイントメント勤務の取扱いに関し必要な事項については、機構と他機関との間で締結する協定及び国立研究開発法人森林研究・整備機構クロスアポイントメントに関する規程（28森林総研第1971号）（以下、「クロスアポイントメントに関する規程」という。）でこれを定める。

第27条 （削除）

#### 第4章 服務規律等

##### 第1節 服務

（服務の根本基準）

第28条 職員は、国立研究開発法人森林研究・整備機構法（平成11年法律第198号）第3条の目的達成及び公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

（職員の職務の範囲）

第29条 職員は、法令、規則及びその他機構が定める規程等による職務を担当する以外の義務を負わない。

（法令等及び上司の命令に従う義務）

第30条 職員は、その職務を遂行するに当たっては、法令並びにこの規則及び機構が定める規程等に従い、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。

（信用失墜行為の禁止）

第31条 職員は、機構の信用を傷つけ、又は機構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32条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 職員が、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、機構の許可を要する。その職を退いた後も同様とする。

(職務に専念する義務)

第33条 職員は、この規則又は機構が定める規程等に定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、機構がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(政治活動及び宗教活動の禁止)

第34条 職員は、機構の許可を得た場合を除き、機構内において、いかなる政治活動及び宗教活動も行ってはならない。

(兼業)

第35条 職員は、兼業（第35条の2に規定する職以外の職を兼ね、若しくは事務を行い、又は自ら営利企業（商業、工業、金融業その他営利を目的とする私企業をいう。以下同じ。）を営むことをいう。）をする場合には、機構の承認を要する。

2 前項の承認を受けようとする職員は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の兼業取扱規程（17森林総研第1542号）に定めるところにより、機構の承認を受けなければならない。

(職務として行うことができる国又は地方公共団体の委員の業務)

第35条の2 職員は、国又は地方公共団体が設置する審議会、委員会等の委員その他これに類する職（以下「国の委員等」という。）であって、別に定める基準をすべて満たすと機構が認めたものに就任する場合には、当該国の委員等の業務を職務として行うことができる。

## 第2節 規律

(出勤等)

第36条 職員は、勤務日（第50条に規定する休日以外の日をいい、第61条に基づく勤務を命じた場合を含む。以下同じ。）に通常の勤務場所に出勤しなければならない。

ただし、別に定める場合には、この限りでない。

2 職員は、始業時刻までに出勤したとき（第53条の規定による勤務を行う職員にあっては、出勤したとき）は、これを証するため、所定の出勤簿に押印又は就業管理システムにより打刻しなければならない。

(遅参、早退及び欠勤等)

第37条 職員は、勤務日において、病気その他やむを得ない事由のため始業時刻に遅れて出勤する場合、一時職務を離れる場合、終業時刻前に退所する場合又は1日の勤務時間の全部を勤務しない場合(第53条の規定による勤務を行う職員にあっては、勤務日において、勤務しない場合)には、あらかじめ所定の手続により機構にその旨を届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由のため、あらかじめ届け出ることができないときは、事後において遅滞なく、所定の手続により機構に届け出なければならない。

2 前項に規定する場合において、当該勤務しなかった時間(第53条の規定による勤務を行う職員にあっては、当該勤務しなかった日)については、第6章第4節に規定する休暇による場合、職務専念義務(第33条の規定により職員が負っている勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、機構がなすべき責を有する職務にのみ従事する義務をいう。以下同じ。)が免除されている場合その他その勤務しないことにつき特に機構の承認があった場合を除き、欠勤とする。

### 第3節 倫理の保持等

(職務に係る倫理の保持)

第38条 職員は、機構に対する社会の信頼を確保するため、職務に係る倫理の保持等に努めなければならない。

2 前項に定めるもののほか、倫理の保持等に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員倫理規程(17森林総研第1543号)でこれを定める。

### 第4節 ハラスメントの防止

(ハラスメントの防止)

第39条 職員は、セクシュアル・ハラスメント(他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員(非常勤職員を含む。)を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。以下、同じ。)をしないように注意し、防止するよう努めなければならない。

2 職員は、パワーハラスメント(職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を越えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。以下同じ。)をしてはならない。

3 職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(妊娠若しくは出産したこと、又は育児若しくは介護のための制度を利用したこと等に関して、上司又は同僚が就業環境を害する言動を行うことを言う。以下、同じ。)をしないように注意し、及び防止するよう努めなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメントの防止等に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構におけるセクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントの防止等に関する規程(13森林総研第125号)及び国立研究開発法人森林研究・整備機構における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止規程(28森林総研第1231号)でこれを定める。

## 第5章 組合活動

(組合のための職員の行為の制限)

第40条 職員は、職員が結成する労働組合（以下「組合」という。）の業務に専ら従事することができない。ただし、機構の許可を受けて、組合の役員として専ら従事する場合は、この限りではない。

(専従許可の期間及び期限)

第41条 前条ただし書の許可（以下「専従許可」という。）は、機構が相当と認める場合に与えるものとする。

2 機構は、専従許可を与える場合には、その許可の有効期間を定める。専従許可を受けて組合の役員として当該組合の業務に専ら従事することができる期間は、職員としての在職期間を通じて7年を超えることができない。

(専従許可の取消し)

第42条 専従許可は、当該許可を受けた職員が組合の役員として当該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。

(専従許可手続)

第42条の2 前3条に定めるもののほか専従許可の手続きに関し必要な事項は、職員任免規程でこれを定める。

(専従許可の効果)

第43条 専従許可を受けた職員は、その許可の有効期間中は、休職者とし、いかなる給与も支給されない。

(復職)

第44条 専従許可を受けた職員は、当該許可の有効期間が満了したとき、又は第42条の規定により当該許可が取り消されたときにおいては、当然復職するものとする。

(短期従事による組合活動)

第44条の2 職員は、あらかじめ、機構の許可を受けたときは、組合の役員又は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に組合の業務に従事すること（以下「短期従事」という。）ができる。

(短期従事の許可基準等)

第44条の3 前条に規定する許可は、職員から短期従事に係る申請があった場合において、機構が業務に支障がないと認めるときにその有効期間を定めて与える。

2 前項の有効期間の単位は1時間又は1日（第53条の規定による勤務を行う職員にあっては、1日）とする。

3 短期従事の許可を受けた職員は、当該許可を取り消す必要があるとき、又は当該許可に係る有効期間を変更する必要があるときは、あらかじめ、機構の許可を受けなければ

ならない。

- 4 前3項に定めるもののほか、短期従事の許可の手続きに関し必要な事項は、職員任免規程でこれを定める。

(短期従事の効果)

第44条の4 短期従事の許可を受けた職員は、当該許可に係る有効期間中は職務に従事することができない。

- 2 機構は、職員が短期従事の許可を受けて勤務しなかった場合には、その勤務しなかった期間について職員給与規程で定めるところにより減額して給与を支給する。

(勤務時間中の組合活動)

第45条 職員は、専従許可又は短期従事の許可を受けて組合の業務に従事する場合を除き、勤務時間中に組合のためその業務を行い、又は活動してはならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、この限りでない。

- 一 団体交渉を行うことについて、あらかじめ機構の承認を得た場合
  - 二 苦情処理を行うことについて、あらかじめ機構の承認を得た場合
  - 三 あらかじめ休暇の承認を得た場合
  - 四 職務専念義務が免除されている期間中に行う場合
- 2 職員は、正当な理由がなく組合のためその業務を行い、又は活動することによって、他の職員の職務の遂行を妨げ、又は機構の業務の正常な運営を阻害してはならない。

## 第6章 勤務時間、休憩時間、休日、休暇等

### 第1節 通常勤務時間等

(1週間の勤務時間及び1日の勤務時間)

第46条 職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分とする。ただし、第75条第1項に規定する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。)については、当該育児短時間勤務の内容に従い、また、再雇用短時間勤務職員にあつては、1週間当たり23時間15分(週3日勤務)を原則とし、真にやむを得ない特別な事情があると認められる場合には、1週間当たり15時間30分(週2日勤務)又は31時間勤務(週4日勤務)とすることができる。

- 2 職員の勤務日1日当たりの勤務時間は、7時間45分とする。ただし、育児短時間勤務職員については、1日につき7時間45分を超えない範囲内で、機構が定める時間とする。

- 3 第1項に定める週の起算日は、土曜日とする。

第47条 (削除)

(始業時刻及び終業時刻)

第48条 職員の勤務形態は、次の基本型、早出型及び遅出型の3形態とし、それぞれの始業時刻及び終業時刻は次表のとおりとする。

ただし、育児短時間勤務職員については、当該育児短時間勤務の内容に従った始業時刻及び終業時刻とする。

勤務形態	始業時刻	終業時刻
基本型	午前8時30分	午後5時15分
早出型	午前8時00分	午後4時45分
遅出型	午前9時00分	午後5時45分

2 職員の勤務時間は、基本型を基本とし、早出型及び遅出型を選択できる職員は、遠距離通勤者、利用する交通機関が不便な者、行政機関への対応及び社会活動などのために、それを選択することに合理的な事由がある場合に限るものとする。なお、整備センター、関東整備局及び森林保険センターに勤務する職員の勤務時間は、遅出型とする。

3 (削除)

4 機構は、業務若しくは勤務条件の特殊性又は地域的若しくは季節的事情により必要と認めるときは、前2項に定める始業時刻及び終業時刻を変更することがある。

(休憩時間)

第49条 職員の休憩時間は、午後0時から午後1時までの1時間とする。

ただし、育児短時間勤務職員については、休憩時間の特例を設けることができる。

2 前項の規定にかかわらず、あらかじめ勤務管理者の承認を得た職員は、休憩時間を午後0時から午後0時45分までの45分とすることができる。この際、第48条第1項の終業時刻は、15分繰り上げるものとする。ただし、休憩時間を短縮した職員の1日の勤務時間（第55条及び第56条に規定する勤務を含む。）が7時間45分を超えることとなる場合には、あらかじめ定めた休憩時間のほかに15分間の休憩時間を別に設けるものとする。

3 機構は、業務等のため必要があると認めるときは、前2項の規定にかかわらず、労働基準法第34条第2項ただし書きに定めるところにより、休憩時間の時刻を変更することがある。

4 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(休日)

第50条 職員の休日は、次に掲げる日とする。

一 土曜日及び日曜日

二 祝日法による休日（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日をいう。以下同じ。）の日（前号に該当する日は除く。）

三 年末年始の休日（12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）以下同じ。）

四 その他機構が指定する日

2 第1項に規定する休日のうち、労働基準法第35条に規定する休日は、日曜日とする。

(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間)

第51条 機構は、職員が、勤務時間が割り振られた日に通常の勤務場所を離れて勤務した場合において、その勤務時間が算定し難いときは、通常の勤務時間を勤務したものとみなす。

## 第2節 特別の形態による勤務等

(フレックスタイム制勤務)

第52条 研究業務に従事する職員(別に定める職員に限る。)は、機構が業務の能率の向上に資すると認める場合には、第46条、第48条第1項並びに同条第2項及び第50条第2項の規定にかかわらず、フレックスタイム制勤務(その始業時刻及び終業時刻を変更して、その職務に従事することをいう。)をすることができる。

2 前項に定めるもののほか、前項の規定により勤務する職員の勤務時間の取扱い等に関し必要な事項は、別に定める。

(研究職員の裁量勤務)

第53条 研究業務に従事する職員(別に定める職員に限る)は、機構が当該職員の職務の性質上時間配分の決定その他の職務遂行の方法を当該職員の裁量に委ねることが当該職員の研究業務の能率的な遂行のために必要と認められる場合には、裁量勤務(この規則による勤務時間を割振られないで、その職務に従事することをいう。)をすることができる。

(早出遅出勤務)

第54条 機構は、職員が次の各号のいずれかに該当するものとして請求した場合には、業務の運営に支障があると認める場合を除き、別に定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(1日の勤務時間数はそのままに、始業時刻及び終業時刻を、職員があらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割り振りによる勤務をいう。)をさせる。

一 中学校就学の始期に達するまでの子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として別に定める者を含む。次号を除き、以下同じ。)のある職員で当該子の親であるものが、当該子を養育するため必要である場合

二 要介護者(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。))、父母、子、配偶者の父母その他別に定める者で負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上的障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者をいう。以下同じ。)のある職員が当該要介護者を介護するため必要である場合

三 職員が修学等(別に定めるものに限る。)のため必要である場合

四 職員が不妊治療に係る通院等のため必要である場合

五 職員が業務の都合、通勤実態の改善、家庭の事情等のため請求した場合において機構が認めたとき

### 第3節 時間外勤務及び休日の振替等

(時間外勤務)

第55条 機構は、業務上臨時又は緊急の必要がある場合には、労働基準法第36条の規定に基づき、職員に、正規の勤務時間（第46条の規定によりその職員に割り振られた勤務時間又は第52条の規定により職員が申告した勤務時間（第61条の規定により勤務を命じた時間を含む。）をいう。以下同じ。）以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命じることがある。

ただし、育児短時間勤務職員に時間外勤務を命ずる場合にあっては、業務上、臨時又は緊急の必要がある場合において、当該育児短時間勤務職員に時間外勤務を命じなければ業務の運営に著しい支障が生ずると認められるときに限るものとする。

(災害等による緊急の時間外勤務)

第56条 機構は、災害その他避けることのできない事由のため緊急の必要がある場合には、労働基準法第33条第1項の規定に基づき、職員に時間外勤務を命じることがある。

### 第57条 (削除)

(妊産婦である職員の深夜勤務等の制限)

第58条 機構は、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）が請求した場合には、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）における勤務（以下「深夜勤務」という。）又は時間外勤務をさせない。

(育児を行う職員の深夜勤務等の制限)

第59条 機構は、中学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせない。

2 機構は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務（第56条に規定する時間外勤務を除く。次項並びに次条第2項及び第3項において同じ。）をさせない。

3 機構は、中学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児休業・介護休業法」という。）第17条第1項に定める制限時間を超えて時間外勤務をさせない。

(介護を行う職員の深夜勤務等の制限)

第60条 機構は、要介護者のある職員が当該要介護者を介護するために請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせない。

2 機構は、要介護者のある職員が当該要介護者を介護するために請求した場合には、当該請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせない。

3 機構は、要介護者のある職員が当該要介護者を介護するために請求した場合には、当該請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、育児休業・介護休業法第18条第1項の規定により読み替えて適用する同法第17条第1項に定める制限時間を超えて時間外勤務をさせない。

(休日の振替等)

第61条 機構は、職員に休日に勤務することを命じた場合には、当該休日を当該休日の属する週内にある勤務日と振り替えることがある。

2 職員は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる日から起算して8週間以内の勤務日を、代休とするよう努めなければならない。

一 休日に勤務することを命じられ、勤務した場合において、前項の規定による休日と勤務日との振替が困難であるとき 当該勤務を命じられた休日

二 前項の規定により振り替えて休日とされた日に勤務することを命じられ、勤務した場合 同項に規定する最初に勤務を命じられた休日

3 職員は、休日に時間単位で勤務することを命じられ、勤務した場合には、当該勤務を命じられた休日から起算して8週間以内の勤務日の勤務時間を、4時間単位で代休とするよう努めなければならない。

4 機構は、第2項の代休とした日及び前項の代休とした時間に係る給与は、支給しない。

#### 第4節 休暇

(休暇の種類)

第62条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第63条 職員（再雇用短時間勤務職員を除く。以下この項及び第3項において同じ。）

の年次有給休暇は、一の年ごとの休暇とし、その日数は、一の年において20日（育児短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で別に定める日数）とする。ただし、当該年の中途において新たに職員となった者（第3項に定める者を除く。）については、別表第1の左欄の在職期間に応じ、それぞれ同表の右欄に定める日数（育児短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で別に定める日数）とする。

2 再雇用短時間勤務職員の年次有給休暇は、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で別に定める日数とする。

3 国家公務員、地方公務員、沖縄振興開発金融公庫その他その業務が機構の業務と密接な関連を有する法人のうち別に定めるものに使用される者（常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「国家公務員等」という。）が引き続き職員となった場合又は別

に定める場合におけるその者の年次有給休暇の日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数から職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数とする。

- 一 次号に掲げる職員以外の職員 20日に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えた日数
  - 二 当該年の中途において新たに国家公務員等となり引き続き職員となった者 国家公務員等となった日において職員となったものとみなして第1項ただし書の規定を適用した場合に得られる日数
- 4 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたもの及び前項第1号の規定により20日に加えた日数を除く。）は、20日（育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の期間の初日の属する年の翌年（当該開始した日が年の初日である場合にあっては、当該年）においては20日、それ以外の年においては第1項の規定による日数）を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 5 年次有給休暇を取得しようとする職員は、あらかじめ、機構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には、事後において請求することができる。
- 6 機構は、前項の規定により職員から請求があった場合には、これを与える。ただし、機構は、業務の正常な運営に支障があると認める場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 7 第1項から第3項の規定により付与された日数が10日以上職員（別に定める職員を除く。）に対しては、前項の規定にかかわらず、年次有給休暇を付与された日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、機構が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させることとする。ただし、職員が前項又は第3項の場合における当機構の職員となる日の前日までに年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。なお、当該年の中途において新たに職員となった者のうち、10日以上年次有給休暇を付与された場合にあっては、当該年の付与日から翌年の12月31日までの期間を通算し、期間に応じて比例按分して得た日数について時季を指定して年次有給休暇を取得させるものとする。この場合、当該取得した年次有給休暇日数分を比例按分して得た日数（算出して得た日数を超える場合は算出して得た日数とする。）から控除するものとする。

#### （病気休暇）

- 第64条 職員は、負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと機構が認める場合には、病気休暇を取得することができる。
- 2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の機構が定める日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 一 生理日の就業が著しく困難な場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 第82条第2項の規定により勤務時間の短縮の措置（機構が定める方法によるものに限る。）を受けた場合

- 3 病気休暇の取得の承認を受けようとする職員は、あらかじめ、機構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には、事後において承認を求めることができる。
- 4 機構は、前項の規定により職員から請求があった場合において、第1項に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認する。ただし、機構は、業務の運営に支障があり、他の時季においても当該休暇の目的を達することができることを認める場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 5 職員は、機構から医師の診断書等の証明書類の提出を求められたときは、これを提出しなければならない。

（生理日の就業が著しく困難な場合）

第65条 機構は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求した場合には、その者を生理日に勤務させない。

- 2 前項の休暇は、病気休暇とし、その取得の手続等については前条第2項から第4項までの規定（第4項ただし書を除く。）を準用する。

（特別休暇）

第66条 職員は、別表第2の左欄の項目に該当する特別の事由により、勤務しないことが相当であると機構が認める場合には、それぞれ同表の右欄に定める期間の特別休暇を取得することができる。

- 2 特別休暇（別表第2の第6号、第7号、11号及び12号の特別休暇を除く。第5項において同じ。）の取得の承認を受けようとする職員は、あらかじめ、機構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には、事後において承認を求めることができる。
- 3 別表第2の第6号、第11号及び第12号の申出は、あらかじめ、機構に対し行わなければならない。
- 4 別表第2の第7号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに機構に届け出るものとする。
- 5 機構は、特別休暇の請求について、第1項に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認する。ただし、機構は、業務の運営に支障があり、他の時季においても当該休暇の目的を達することができることを認める場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 6 職員は、機構からその事由を確認する必要があると認めて証明書類の提出を求められたときは、これを提出しなければならない。

第5節 職務専念義務の免除等

（妊産婦である職員の保健指導及び健康診査）

第67条 機構は、妊産婦である職員が母子保健法（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請求した場合には、職務専念義務を免除する。

2 前項の規定により職務専念義務を免除する時間は、妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についても指示された回数）について、1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

3 第1項の規定により職務専念義務の免除を受けようとする職員は、機構の承認を受けなければならない。

（妊産婦である職員の業務軽減等）

第68条 機構は、妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。

2 機構は、妊娠中の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、その職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間について、職務専念義務を免除する。

3 前項の規定により職務専念義務の免除を受けようとする職員は、機構の承認を受けなければならない。

（妊娠中の職員の通勤緩和）

第69条 機構は、妊娠中の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、職務専念義務を免除する。

2 前項の規定により職務専念義務を免除する時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない時間とする。

3 第1項の規定により職務専念義務の免除を受けようとする職員は、機構の承認を受けなければならない。

（職員の健康保持増進のための総合的な健康診査）

第70条 機構は、総合的な健康診査（国家公務員共済組合が計画し、実施するものに限る。）を受けるため、職員が請求した場合には、職務専念義務を免除することができる。

2 前項の規定により職務専念義務を免除する期間は、原則として、1日の範囲内で機構が必要と認める時間とする。

（特定保健指導）

第70条の2 機構は、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）第十八条第一項に規定する特定健康診査の結果により健康の保持に努める必要がある職員が同法第二十四条の規定による特定保健指導を受けるため、職員が請求した場合には、職務専念義務を免除することができる。

2 前項の規定により職務専念義務を免除する期間は、原則として、1日の範囲内で機構

が必要と認める時間とする。

(就業禁止に伴う職務専念義務の免除)

第71条 機構は、第82条第2項の規定により健康診断に基づく療養等の措置の実施のため職員の就業を禁止し、又は第83条の規定により職員の就業を禁止する場合において、当該就業を禁止する期間については職務専念義務を免除する。

(職務専念義務免除に関する雑則)

第72条 機構は第67条から前条までの規定に定めるもののほか、法令又は他の規程等の定めに基づき、職務専念義務を免除することがある。

## 第6節 雑則

(その他の事項)

第73条 この章に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程（13森林総研第108号）でこれを定める。

## 第7章 育児休業等

(育児休業)

第74条 職員は、当該職員の3歳に満たない子を養育するための休業（以下「育児休業」という。）をすることができる。ただし、当該子について、既に2回の育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をしたことがあるときは、別に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

一 子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、職員（当該期間内に別表第2の第7号に掲げる場合における休暇により勤務しない職員を除く。）が当該子についてする育児休業（次号に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のもの及び2回目のもの

二 任期付職員がその任期が満了する日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該任期付職員が、その任期を更新され、又はその任期の満了後引き続いて採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期が満了する日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

2 臨時的職員は、前項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 育児休業の承認を受けようとする職員は、あらかじめ、機構に申出なければならない。

4 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、育児休業をしている期間は職務に従事しない。

5 機構は、別に定める場合を除き、職員が育児休業をしている期間については、給与は支給しない。

(育児短時間勤務)

第75条 職員は、当該職員の小学校就学の始期に達するまで（満6歳に達する以後最初の3月31日まで。以下同じ。）の子を養育するため、職員としての職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下、「育児短時間勤務」という。）ができる。

ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、別に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- 一 休日以外の日において、1日につき3時間55分勤務すること。
  - 二 休日以外の日において、1日につき4時間55分勤務すること。
  - 三 休日以外の日における3日間のうち、1日7時間45分勤務すること。
  - 四 休日以外の日における3日間のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については3時間55分勤務すること。
  - 五 第52条によるフレックスタイム制勤務職員において、4週間毎の期間につき一週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように、かつ、1日につき午前7時から午後10時までの間において2時間以上勤務すること。
- 2 臨時的職員は、前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務をすることができない。
  - 3 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、育児短時間勤務をしようとする期間（1月以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、あらかじめ、機構に申出なければならない。
  - 4 育児短時間勤務をしている職員は、当該育児短時間勤務の期間を延長することができる。この場合、第3項に準じ、あらかじめ、機構に申出なければならない。
  - 5 機構は、職員が育児短時間勤務をしている期間については、別に定めるところにより調整して給与を支給する。

(育児時間)

第75条の2 職員は、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないことができる（以下、「育児時間」という。）。

- 2 育児短時間勤務をしている職員は、前項の規定にかかわらず、育児時間をするることができない。
- 3 育児時間の承認を受けようとする職員は、毎年4月1日から3月31日までの期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲のうちいずれの範囲内で当該期間における育児時間をするかを機構に申出なければならない。
  - 一 1日につき2時間を超えない範囲内
  - 二 1年につき77時間30分を超えない範囲内
- 4 育児時間の申出をした職員は、別に定める特別の事情がある場合に限り、当該申出の内容を変更することができる。
- 5 機構は、職員が育児時間により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、

別に定める勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(その他の事項)

第76条 この章に定めるもののほか、職員の育児休業、育児短時間勤務及び育児時間に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の育児休業等に関する規程（17森林総研第1550号）でこれを定める。

## 第8章 介護休業等

(介護休業)

第77条 職員は、第54条第2号に定める要介護者の介護をするための休業（以下「介護休業」という。）をすることができる。

- 2 介護休業ができる期間は、要介護者の各々が前項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、5回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内の期間とする。
- 3 介護休業の承認を受けようとする職員は、あらかじめ、機構に申出なければならない。
- 4 介護休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 5 機構は、別に定める場合を除き、職員が介護休業をしている期間については、給与は支給しない。

(介護部分休業)

第77条の2 職員は、職員の要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る介護休業をしている期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる（以下「介護部分休業」という。）。

- 2 前条第2項から第3項までの規定は、職員が介護部分休業をする場合の取扱いについて準用する。この場合において、同項中「介護休業」とあるのは「介護部分休業」と読み替えるものとする。
- 3 機構は、職員が介護部分休業により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、別に定める勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(その他の事項)

第77条の3 この章に定めるもののほか、職員の介護休業及び介護部分休業に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の介護休業等に関する規程（17森林総研第1551号）でこれを定める。

## 第9章 自己啓発等休業

(自己啓発等休業)

第78条 職員は、機構が業務の運営に支障がないと認めて承認したときは、当該職員の自発的な大学等における修学又は国際貢献活動のための休業（以下「自己啓発等休業」という。）をすることができる。

- 2 自己啓発等休業をすることができる期間は、大学等における修学のための休業にあつては2年（別に定める場合にあつては3年）、国際貢献活動のための休業にあつては3年を超えない範囲内の期間とする。
- 3 次に掲げる職員は、第1項の規定にかかわらず、自己啓発休業等を行うことができない。
  - 一 任期付職員
  - 二 任期の定めのない職員としての在職期間が2年未満の職員
- 4 自己啓発等休業の承認を受けようとする職員は、当該自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等における修学又は国際貢献活動の内容を明らかにして、あらかじめ、機構に申出なければならない。
- 5 自己啓発等休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 6 機構は、職員が自己啓発等休業をしている期間については、給与は支給しない。

（その他の事項）

第79条 前条に定めるもののほか、職員の自己啓発等休業に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の自己啓発等休業に関する規程（19森林総研第833号）でこれを定める。

## 第10章 配偶者同行休業

（配偶者同行休業）

- 第79条の2 職員は、機構が業務の運営に支障がないと認めて承認したときは、当該職員が外国での勤務その他の別に定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業（以下「配偶者同行休業」という。）を行うことができる。
- 2 配偶者同行休業をすることができる期間は、3年を超えない範囲内の期間とする。
  - 3 次に掲げる職員は、第1項の規定にかかわらず、配偶者同行休業を行うことができない。
    - 一 任期付職員
    - 二 試用期間中の職員
  - 4 配偶者同行休業の承認を受けようとする職員は、当該配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにして、あらかじめ、機構に請求しなければならない。
  - 5 配偶者同行休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
  - 6 機構は、職員が配偶者同行休業をしている期間については、給与は支給しない。

第79条の3 前条に定めるもののほか、職員の配偶者同行休業に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員の配偶者同行休業に関する規程（26森林総研第422号）でこれを定める。

## 第11章 給与

(給与)

第80条 職員の給与については、職員給与規程（クロスアポイントメント採用職員にあっては、クロスアポイントメントに関する規程）でこれを定める。

## 第12章 退職手当

(退職手当)

第81条 職員の退職手当については、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員退職手当支給規程（17森林総研第1561号）（クロスアポイントメント採用職員にあっては、クロスアポイントメントに関する規程）でこれを定める。

## 第13章 安全衛生

(健康診断)

第82条 職員は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の規定に基づき、機構が毎年定期的実施する健康診断又は必要に応じて実施する臨時の健康診断を受けなければならない。

2 機構は、前項の健康診断の結果に基づき、勤務場所又は業務の変更勤務時間の短縮その他職員の健康保持に関して必要な措置を命ずることがある。

(病者の就業禁止)

第83条 機構は、職員が伝染性の疾病又は心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のために病勢が増悪するおそれがあると認めるときは、労働安全衛生法第68条の規定に基づき、就業の禁止を命ずることがある。

(女性職員等の就業制限)

第84条 機構は、女性職員及び年少職員（18歳未満の職員をいう。）を労働基準法その他の関係法令で定める有害な業務に就かせない。

(その他の事項)

第85条 この章に定めるもののほか、職員の安全衛生に関し必要な事項については、国立研究開発法人森林研究・整備機構安全衛生管理規程（18森林総研第1596号）でこれを定める。

## 第14章 災害補償

(災害補償)

第86条 職員は、業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は

通勤による災害を受けたときは、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森林研究・整備機構職員災害補償規程（17森林総研第1564号）に定めるところにより、その補償を受けることができる。

- 2 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、当該負傷又は疾病に係る療養のため職員が勤務することができない期間は、病気休暇又は休職とする。

## 第15章 能率

### 第1節 人事評価

（人事評価）

第87条 機構は、職員（臨時的職員を除く。以下この項において同じ。）の能力と実績に基づく人事管理の基礎とするため、職員の執務について、定期的に人事評価（職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。）を行う。

- 2 前項の人事評価の実施に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構一般職員等人事評価実施規程（22森林総研第867号）でこれを定める。

### 第2節 研修等

（研修等）

第88条 機構は、職員の勤務能率を十分に発揮させるため、職員に対し、研修等の受講を命じることがある。

- 2 前項の研修の実施等に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員研修規程（13森林総研第35号）でこれを定める。

### 第3節 レクリエーション

（レクリエーション）

第89条 機構は、職員の勤務能率の増進のため、レクリエーション行事を実施することがある。

- 2 前項のレクリエーションの実施に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構森林総合研究所等職員のレクリエーションに関する規程（17森林総研第1566号）でこれを定める。

## 第16章 表彰

（表彰）

第90条 機構は、職員が職務上特に功労があった場合、永年勤続しその勤務成績が良好であった場合その他必要があると認める場合には、職員を表彰する。

- 2 前項の定めるもののほか、職員の表彰に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構表彰規程（13森林総研第33号）でこれを定める。

## 第17章 懲戒

(懲戒を行う場合)

第91条 機構は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒を行うことがある。

- 一 この規則又は機構が定める規程等に違反した場合
- 二 職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合
- 三 機構の職員たるにふさわしくない非行のあった場合

(懲戒の種類)

第92条 懲戒の種類は、次に掲げるとおりとする。

- 一 懲戒解雇（労働基準法第20条第1項ただし書の規定に基づき、予告期間を設けることなく、即時に解雇することをいう。以下同じ。）
- 二 停職（1年を超えない範囲内において、職員としての身分は保有させるが、その職務に従事させないことをいう。以下同じ。）
- 三 減給（1年を超えない範囲内及び労働基準法第91条に規定する限度内において、給与を減額することをいう。以下同じ。）
- 四 戒告（その責任を確認させ、及びその将来を戒めることをいう。以下同じ。）

(懲戒解雇)

第93条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、停職、減給、又は戒告とすることがある。

- 一 重要な経歴を詐称して採用された場合
- 二 正当な理由なく21日以上の間欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- 三 正当な理由なくしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めなかった場合
- 四 職務上知ることのできた秘密を漏らし、機構の業務の運営に重大な支障を生じさせ、又は機構に重大な損害を与えた場合
- 五 セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメントにより、円滑な職務遂行を妨げ、職場の環境を悪化させ、又はその性的な言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行った場合
- 六 前5号に掲げるもののほか、第4章に規定する服務規律等に違反した場合であって、その事案が重大なものであるとき
- 七 刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられた場合
- 八 職務において非違行為を行った場合（前号に該当する場合を除く。）であって、その事案が重大なものであるとき
- 九 私生活において非違行為を行った場合（第7号に該当する場合を除く。）であって、当該非違行為が機構の名誉信用を傷つけ、又は機構の業務に重大な悪影響を及ぼすものであったとき
- 十 数回にわたって停職、減給又は戒告の処分を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し改善の見込みがないと認められる場合

十一 その他前各号に準ずる程度に不適切な行為があった場合

(停職、減給及び戒告)

第94条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、停職、減給又は戒告のいずれかに処する。

- 一 正当な理由なく遅刻、早退又は欠勤を繰り返した場合
- 二 勤務態度等が不良である場合
- 三 セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメントを行った場合（前条第5号に該当するものを除く。）
- 四 前3号に掲げるもののほか、第4章に規定する服務規律等に違反した場合であつて、その内容が軽微なものであるとき。
- 五 職務において非違行為を行った場合（前条第7号及び第8号に該当する場合を除く。）であつて、その内容が軽微なものであるとき。
- 六 職員に義務づけられている申請、届出、報告等において、虚偽の申請、届出、報告等をし、又はこれを怠った場合
- 七 故意又は重大な過失により機構に重大な損害を与えた場合
- 八 部下職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合
- 九 部下職員が懲戒処分を受ける等をした場合で、管理監督者として指導監督に適正を欠いていた場合
- 十 私生活において非違行為を行った場合（前条第7号及び第9号に該当する場合を除く。）
- 十一 その他前各号に準ずる程度に不適切な行為があった場合

2 停職にされた職員は、その停職の期間中、給与を受けることができない。

(その他の事項)

第95条 この章に定めるもののほか、職員の懲戒及び矯正措置に関し必要な事項は、職員懲戒規程でこれを定める。

## 第18章 保険等への加入

### 第1節 一般の職員

(共済組合への加入)

第96条 職員（クロスアポイントメント採用職員、再雇用短時間勤務職員及び臨時的職員（以下「再雇用短時間勤務職員等」という。）を除く。以下この条及び次条において同じ。）は、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）に基づき、職員となった日から国家公務員共済組合の組合員となる。

2 国家公務員共済組合法の制度並びにその行う給付及び事業等については、国家公務員共済組合法及び関係法令に定めるところによる。

(雇用保険への加入)

第97条 職員は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づき、職員となった日から雇用保険の被保険者となる。

2 雇用保険の制度並びにその行う給付及び事業等については、雇用保険法に定めるところによる。

#### 第2節 再雇用短時間勤務職員等

（社会保険等への加入）

第98条 再雇用短時間勤務職員等は、国家公務員共済組合法、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、介護保険法（平成9年法律第123号）及び雇用保険法に定める要件を満たす場合に限り、職員となった日からこれらの保険の被保険者となる。

2 国家公務員共済組合法及び厚生年金保険法の適用を受けない再雇用短時間勤務職員等は、国民健康保険法（昭和33年法律第192号）及び国民年金法（昭和34年法律第141号）の定めるところによりこれらの被保険者とならなければならない。

3 前2項の保険の制度並びにその行う給付及び事業等については、それぞれ関係法令に定めるところによる。

#### 第18章の2 クロスアポイントメント採用職員の特例

（クロスアポイントメント採用職員の特例）

第98条の2 クロスアポイントメント採用職員に対するこの規則の規定の適用については、第21条中「解雇する」とあるのは「解雇にし、クロスアポイントメントを解除する」と、第91条中「ある」とあるのは「ある。なお、次条第1号から第3号までに掲げる処分を行うことを決定したときは、当該処分を行う前に、クロスアポイントメントを解除することができる。」とする。

2 クロスアポイントメント採用職員が採用された日に付与する当該年の年次有給休暇の日数は、第63条第1項ただし書きの規定による日数を、機構と当該クロスアポイントメント採用職員が在籍する他機関との間で締結する協定において定める日数とする。

3 クロスアポイントメント採用職員の健康保険法、厚生年金保険法、介護保険法及び雇用保険法の取扱いは、機構と当該クロスアポイントメント採用職員が在籍する他機関との間で締結する協定において定める。

4 前各項に定めるもののほか、クロスアポイントメント採用職員の取扱いに関し必要な事項については、機構と当該クロスアポイントメント採用職員が在籍する他機関との間で締結する協定及びクロスアポイントメントに関する規程で定める。

#### 第19章 その他

（退職時等の証明）

第99条 機構は、職員が退職し、又は解雇される場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、給与又は退職若しくは解雇の事由（解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求したときは、労働基準法第22条に定めるところにより証明書を交付する。退職し、又は解雇された後も、同様とする。

- 2 機構は、職員が第23条の規定により普通解雇の予告をした日から普通解雇の日までの間において、当該普通解雇の理由について証明書を請求した場合には、労働基準法第22条に定めるところにより証明書を交付する。ただし、普通解雇の予告をした日以後に職員が当該普通解雇以外の事由により退職し、又は解雇された場合においては、当該退職し、又は解雇された日以後、これを交付することを要しない。

(旅費)

第100条 機構は、職員に出張を命じた場合には、旅費を支給する。

- 2 前項の旅費の支給に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構旅費規程（13森林総研第59号）でこれを定める。

(施設等の使用)

第101条 職員は、機構の施設等を使用するに当たっては、機構がその管理上必要と認めて指示する事項を遵守のうえ、これを使用しなければならない。

- 2 前項に定めるもののほか、施設等の使用に関し必要な事項は、国立研究開発法人森林研究・整備機構施設管理規程（13森林総研第48号）でこれを定める。

(雑則)

第102条 この規則に定めるもののほか、職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項については、機構が規程等で別に定める。

附 則

この規則は、平成13年4月1日から施行する

附 則（平成14. 1. 1 13森林総研第1937号）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成14年1月1日から施行する。ただし、第59条第2項、第68条及び第69条の改正規定並びに附則第2項及び附則第3項の規定は、平成14年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則による改正後の独立行政法人森林総合研究所職員就業規則（以下「新就業規則」という。）第59条の規定は、この規則による改正前の独立行政法人森林総合研究所職員就業規則（以下「旧就業規則」という。）第59条第5項の規定により介護休暇の承認を受けた職員でこの規則の施行の日（以下「施行日」という。）において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過しているもの（当該介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間にある職員に限る。）についても適用する。この場合において、新就業規則第59条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「平成14年4月1日から、当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。
- 3 旧就業規則第59条第5項の規定により介護休暇の承認を受け、施行日において当該

承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過していない職員の介護休暇の期間については、新就業規則第59条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。

附 則（平成14.4.1 14森林総研第22号）  
この規則は、平成14年4月1日から施行する。

- 附 則（平成15.4.1 15森林総研第2号）
- 1 この規則は、平成15年4月1日から施行する。
  - 2 平成13年3月31日において、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第29号。以下「給与法」という。）の適用を受けていた職員で次ぎに掲げる者であったものが、営利企業の地位に就き、又は自ら営利企業を営む場合（人事院の承認があったものとして取り扱われる場合を除く。）については、この規則の施行の日から平成18年3月31日までの間は、第27条第3項の規定にかかわらず、理事長の申出により人事院の承認を得た場合に限り、同条第1項及び第2項を適用しない。
    - 一 給与法第6条第1項第1号イに定める行政職俸給表（一）の職務の級10級以上であった者
    - 二 給与法第6条第1項第7号に定める研究職俸給表の職務の級5級であった者
    - 三 給与法第6条第1項第10号に定める指定職俸給表の適用を受けていた者

- 附 則（平成17.1.1 16森林総研第1187号）
- 1 この規則は、平成17年1月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
  - 2 この規則による改正後の職員就業規則第62条に規定する特別休暇の取扱いに関する経過措置に関し必要な事項は、別に定める。

附 則（平成17.4.1 17森林総研第23号）  
この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18.3.31 17森林総研第1536号）  
この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18.7.1 17森林総研第1536号）  
この規則は、平成18年8月1日から施行する。

附 則（平成18.9.1 18森林総研第672号）  
この規則は、平成18年10月1日から施行する。

附 則（平成19.4.2 18森林総研第1533号）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する

(試用期間中の引継職員に関する取扱い)

- 2 この規則の施行の際、引継職員（独立行政法人に係る改革を推進するための独立行政法人農林水産消費技術センター法及び独立行政法人森林総合研究所法の一部を改正する法律（平成19年法律第8号）第6条の規定により解散した独立行政法人林木育種センターの職員で独立行政法人森林総合研究所の職員となった者をいう。以下同じ。）が、本規則第10条第1項の試用期間にある場合において、「採用の日」とあるのは「同項の規定により試用期間とされた採用に係る採用日」と読み替えるものとする。

(休職中の引継職員に関する取扱い)

- 3 この規則の施行の際、引継職員が第20条第1項に係る休職中の場合において、当該休職の期間については同条の規定により休職にされた際に、その引継職員に定められていた休職期間の末日までの期間とする。

(国際機関等への在職派遣中の引継職員に関する取扱い)

- 4 この規則の施行の際、引継職員が第25条に係る国際機関等への在職派遣中の場合において、別に辞令が発せられない限り、施行日において、第25条の規定により在職派遣されている職員となったものとする。なお、在職派遣されている職員となった引継職員の当該在職派遣の期間は、施行の日からその引継職員に定められた在職派遣の期間の末日までの期間とする。

(専従許可中の引継職員に関する取扱い)

- 5 この規則の施行の際、引継職員が第41条に係る専従休職の許可を受けている場合において、別に辞令が発せられない限り、施行日において、第41条の規定により専従を許可されている職員となったものとする。なお、専従許可されている職員となった引継職員の当該専従許可の期間は、施行の日からその引継職員に定められた専従許可の期間の末日までの期間とする。

(週休日または代休日を定めた日のある引継職員に関する取扱い)

- 6 この規則の施行の際、引継職員が第47条の週休日または第50条の代休日を定めた日が繰り越されている場合において、勤務管理者を異にする転任がない限り、施行日において、第47条の週休日又は第50条の代休日が振替られたものとする。

(基本型以外の勤務形態を選択している引継職員に関する取扱い)

- 7 この規則の施行の際、引継職員が第48条に定める早出型または遅出型を選択している場合において、勤務管理者を異にする転任がない限り、施行日において、同様の勤務形態が選択承認されているものとする。

(職務専念義務の免除を承認されている引継職員に関する取扱い)

- 8 この規則の施行の際、引継職員が第67条から第69条及び第71条に定める職務専念義務の免除の承認を受けている場合において、施行日において、同様に承認されているものとする。

(育児休業中の引継職員に関する取扱い)

- 9 この規則の施行の際、引継職員が第74条に定める育児休業の期間中にある場合においては、施行日において、第74条の規定により育児休業をしている職員となったものとする。同様の勤務形態が選択承認されているものとする。なお、育児休業をしている職員となった引継職員の当該育児休業の期間は、施行の日からその引継職員に承認された育児休業の期間の末日までの期間とする。

(懲戒処分中の引継職員に関する取扱い)

- 10 この規則の施行の際、引継職員が第91条の定めに係る停職又は減給の処分を受けた場合においては、施行日において、第91条の規定により停職又は減給の処分を受けたものとする。なお、当該停職または減給の処分の期間は、当該処分を受けた際にその引継職員に定められた停職又は減給の処分の期間の末日までの期間とする。

(その他)

- 11 附則第2項から前項までに定めるもののほか、引継職員に係る経過措置等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則 (平成19.9.28 19森林総研第824号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成19年10月1日から施行する。

(現に育児部分休業をしている職員の取扱い)

- 2 この規則の施行の際、現にこの規則による改正前の職員就業規則(以下「改正前の職員就業規則」という。)第75条の規定により育児部分休業(同条第1項に規定する育児部分休業をいう。以下同じ。)の期間中にある職員は、当該育児部分休業が終了した旨の通知を発せられない限り、施行日において、この規程による改正後の職員就業規則(以下「改正後の職員就業規則」という。)第75条の2の規定により育児時間(同条第1項に規定する育児時間をいう。以下同じ。)をしている職員となったものとする。
- 3 前項の規定により育児時間をしている職員となったものとされた職員の当該育児時間の期間は、施行日から育児部分休業をする際にその職員が申出していた育児部分休業の期間の末日までの期間とする。

(施行日前に行われた育児部分休業の申出に関する取扱い)

- 4 施行日前において、現に改正前の職員就業規則第75条第3項の規定により職員が行った育児部分休業の申出(この規則の施行の際、現に育児部分休業の期間中にあるものを除く。)は、改正後の職員就業規則第75条の2第3項の規定により行った育児時間の申出とみなす。

附 則（平成 20. 3. 31 19 森林総研第 1683 号）  
（施行期日）

- 1 この規則は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

（試用期間中の引継職員に関する取扱い）

- 2 この規則の施行の際、引継職員（独立行政法人緑資源機構法を廃止する法律（平成 20 年法律第 8 号附則第 2 条の規定により解散した独立行政法人緑資源機構の職員で独立行政法人森林総合研究所の職員となった者をいう。以下同じ。）が本規則第 10 条第 1 項の試用期間にある場合において、「採用の日」とあるのは「同項の規定により試用期間とされた採用に係る採用日」と読み替えるものとする。

（休職中の引継職員に関する取扱い）

- 3 この規則の施行の際、引継職員が、第 20 条第 1 項に係る休職中の場合において、当該休職の期間については同条の規定により休職にされた際に、その引継職員に定められていた休職期間の末日までの期間とする。

（国際機関・民間企業等への在職派遣中の引継職員に関する取扱い）

- 4 この規則の施行の際、引継職員が第 25 条、第 26 条に係る国際機関・民間企業等への在職派遣中の場合において、別に辞令が発せられない限り、施行日において、第 25 条、第 26 条の規定により在職派遣されている職員となったものとする。なお、在職派遣されている職員となった引継職員の当該在職派遣の期間は、施行の日からその引継職員に定められた在職派遣の期間の末日までの期間とする。

（週休日または代休日を定めた日のある引継職員に関する取扱い）

- 5 この規則の施行の際、引継職員が第 47 条の週休日または第 50 条の代休日を定めた日が繰り越されている場合において、勤務管理者を異にする転任がない限り、施行日において、第 47 条の週休日又は第 50 条の代休日振替られたものとする。

（育児休業中の引継職員に関する取扱い）

- 6 この規則の施行の際、引継職員が第 74 条に定める育児休業の期間中にある場合においては、施行日において、第 74 条の規定により育児休業をしている職員となったものとし、同様の勤務形態が選択承認されているものとする。なお、育児休業をしている職員となった引継職員の当該育児休業の期間は、施行の日からその引継職員に承認された育児休業の期間の末日までの期間とする。

（懲戒処分中の引継職員に関する取扱い）

- 7 この規則の施行の際、引継職員が第 91 条の定めに係る停職又は減給の処分を受けた場合においては、施行日において、第 91 条の規定により停職又は減給の処分を受けたものとする。なお、当該停職または減給の処分の期間は、当該処分を受けた際にその引継職員に定められた停職又は減給の処分の期間の末日までの期間とする。

(その他)

- 8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、引継職員に係る経過措置等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則 (平成20. 9. 30 20森林総研第796号)

この規則は、平成20年10月1日から施行する。

附 則 (平成20. 12. 26 20森林総研第1230号)

この規則は、平成21年1月1日から施行する。ただし、別表第2の第2号の改正部分については、同年5月21日から施行する。

附 則 (平成21. 3. 31 20森林総研第1716号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成21. 5. 20 21森林総研第239号)

この規則は、平成21年7月1日から施行する。

附 則 (平成22. 2. 1 21森林総研第1508号)

この規則は、平成22年2月1日から施行する。

附 則 (平成22. 3. 31 21森林総研第1852号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成22. 6. 30 22森林総研第466号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成22年6月30日から施行する。

(施行日前に承認を受けた乳幼児の健康診査等に係る職務専念義務の免除に関する取扱い)

- 2 施行日前において、現にこの規則による改正前の職員就業規則（以下「改正前の職員就業規則」という。）第67条の2第1項又は第67条の3第1項の規定により職員が行った職務専念義務の免除の請求（この規則の施行の際、当該請求に係る職務専念義務の免除が行われていないものに限る。）は、この規則による改正後の職員就業規則（以下「改正後の職員就業規則」という。）第66条第3項の規定により行った同規則別表第2の第11号の特別休暇の申出とみなす。

(施行日前に行われた育児休業の申出に関する取扱い)

- 3 施行日前において、現に改正前の職員就業規則第74条第3項の規定により職員が行った育児休業の申出（この規則の施行の際、当該申出に係る育児休業が開始されていないものに限る。）は、改正後の職員就業規則第74条第3項の規定により行った育児休

業の申出とみなす。この場合において、当該育児休業の申出をした職員は、施行日に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業を同条1項の規定による育児休業に変更することができる。

(介護休暇に関する取扱い)

- 4 施行日から平成22年12月31日までの間における改正後の職員就業規則別表第2の第12号の規定の適用については、同号中「一の年」とあるのは、「施行日から平成22年12月31日までの間」とする。

附 則 (平成22. 9. 16 22森林総研第831号)  
この規則は、平成22年10月1日から施行する。

附 則 (平成22. 10. 1 22森林総研第865号)  
(施行期日)

- 1 この規則は、平成22年10月1日から施行する。

(人事評価に関する取扱い)

- 2 研究業務に従事する職員(理事長が別に定める職員に限る。)に対するこの規則による改正後の職員就業規則第87条第1項の規定により行う人事評価については、当分の間、理事長が別に定める方法により実施するものとする。

附 則 (平成23. 3. 31 22森林総研第1785号)  
(施行期日)

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

(病気休暇中の職員に関する取扱い)

- 2 この規則の施行の際、現に病気休暇の期間中にある職員に対するこの規則による改正後の職員就業規則第64条第2項ただし書の規定は、施行日以後に使用した病気休暇について適用する。

(その他)

- 3 前項に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則 (平成23. 4. 13 23森林総研第76号)  
(施行期日)

- 1 この規則は、平成23年4月13日から施行する。

(東日本大震災に対処するための特例)

- 2 東日本大震災の被災者を支援する活動を行う場合における職員就業規則別表第2第4号の適用については、同号中「5日」とあるのは「5日(東日本大震災に際し災害救助法(昭和二十二年法律第百十八号)が適用された市町村(東京都の市町村を除く。))の

区域内において、アに掲げる活動を行う場合にあつては、7日)」と、同号ア中「被災地」とあるのは「東日本大震災の被災地又はその周辺の地域若しくは東日本大震災の被災者を受け入れている地域」と読み替えるものとする。

(この附則の失効)

3 この附則は、平成24年12月31日限りで、その効力を失う。

附 則 (平成23. 9. 30 23森林総研第707号)  
この規則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則 (平成23. 12. 26 23森林総研第1125号)  
この規則は、平成23年12月26日から施行する。

附 則 (平成24. 7. 30 24森林総研第592号)  
この規則は、平成24年8月1日から施行する。

附 則 (平成25. 3. 29 24森林総研第1494号)  
この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成25. 12. 26 25森林総研第1080号)  
この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則 (平成26. 3. 31 25森林総研第1460号)  
この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成26. 7. 2 26森林総研第421号)  
この規則は、平成26年8月1日から施行する。

附 則 (平成27. 3. 31 26森林総研第1559号)  
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成29. 3. 31 28森林総研第1839号)  
この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成31. 3. 28 30森林機構第122803号)  
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和元. 10. 24 元森林機構第071701号)  
この規則は、令和元年11月1日から施行する。

附 則 (令和元. 12. 6 元森林機構第090402号)

この規則は、令和2年1月1日から施行する。

附 則（令和3.10.21 3 森林機構第708号）  
この規則は、令和3年11月1日から施行する。

附 則（令和3.12.22 3 森林機構第854号）  
この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年6月29日 4 森林機構第371号）  
この規則は、令和4年6月29日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

附 則（令和4年9月30日 4 森林機構第599号）  
（施行期日）

- 1 この規則は、令和4年10月1日から施行する。

（育児休業に関する経過措置）

- 2 施行日前の日に開始した育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、職員が当該子についてした最初の育児休業に限る。）は、この規則による改正後の職員就業規則第74条第1項ただし書の適用については、同項第1号に規定する育児休業とみなす。

附 則（令和4年12月28日 4 森林機構第784号）  
この規則は、令和5年1月1日から施行する。

附 則（令和5年3月27日 4 森林機構第1068号）  
（施行期日）

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

（定年の段階的な引上げ期間中に関する取扱い）

- 2 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15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「65年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日～令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日～令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日～令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日～令和13年3月31日まで	64年

(定年退職者等の再雇用に関する経過措置)

- 3 令和14年3月31日までの間、定年退職者又は定年前再雇用短時間勤務職員のうち任期満了により退職した者であって引き続き勤務することを希望する者を65歳まで継続雇用する。ただし、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（H24.11.9厚生労働省告示第560号）により、心身の故障のため業務に堪えられないと認められるとき、勤務状態が著しく不良で引き続き再雇用職員として職責を果たし得ないこと等、職員就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者を除く。
- 4 前項のほか、25年以上勤続して退職した職員（勤務年数には、国の勤務年数を含む。）であって当該退職の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は、長年培った能力及び経験を必要とする業務に、従事させる必要があると理事長が認める場合に、雇用することができる。
- 5 継続雇用は、1年を超えない範囲で任期を定め、再雇用の職に採用する。（以下「暫定再雇用職員」という。）
- 6 前項の規定により採用されたもののうち、1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の勤務時間に比し短い時間であるものに採用することができる（以下「暫定再雇用短時間勤務職員」という。）。
- 7 第5項の暫定再雇用職員は、1年を超えない範囲内で更新する。
- 8 第3項の規定による再雇用については、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日まで更新できるものとする。

(年齢60年に達する職員に対する情報の提供及び勤務の意思の確認)

- 9 機構は、当分の間、職員が年齢60年に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、年齢60年に達する日以後に適用される任命等の必要な情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

附 則（令和6年3月29日 5森林機構第1167号）  
この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和6年9月27日 6森林機構第666号）  
この規則は、令和6年10月1日から施行する。

附 則（令和7年3月26日 6森林機構第1202号）  
この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年7月31日 7森林機構第531号）  
この規則は、令和7年8月1日から施行する。

附 則（令和8年3月25日 7森林機構第1235号）

この規則は、令和8年4月1日から施行する。

表第1 職員の在職期間別年次休暇付与日数(第63条第1項関係)

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満の期間	20日

別表第2 特別休暇の事由とその期間（第66条関係）

事 由	期 間
一 選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、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 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で、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 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で、当該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 自発的に、かつ、報酬を得ないで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。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき ア 被災地において行う被災者を支援する活動 イ 障害者、高齢者等の施設において行う活動 ウ 居宅において行う障害者、高齢者等の日常生活を支援する活動	一の年において5日の範囲内の期間
五 結婚する場合で、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日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの期間における連続する5日の範囲内の期間
六 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間、医師又は助産師の指導等に基づき勤務しないことがやむを得ないと認められる場合にあっては8週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
七 女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間
八 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、それぞれ30分から配偶者が取得している時間を差し引いた時間）
九 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場合	妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間に3日の範囲の期間
十 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（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日以後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	当該期間内において5日の範囲内の期間
十一 中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。右欄において「小学生以下の子」という。）を養育する職員が、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をすること、疾病の予防を図るために必要なものとしてその子に予防接種、健康診断を受けさせること、感染症に伴う学級閉鎖等になったその子の世話をすること、又はその子の入園（入学）式、卒園（卒業）式へ参加することをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において5日（その養育する小学生以下の子が2人の場合にあっては、10日、3人以上の場合にあっては12日）の範囲内の期間
十二 要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者の必要な世話をを行う職員が、当該世話をを行うために勤務しないことを申し出た場合	一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
十三 親族が死亡した場合で、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	親族に応じて下表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あっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間（暦日による。）
	親 族
	日 数
	配偶者
	7日
	父母
	5日
	子
	5日

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あっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
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あっては、7日）
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あっては、7日）
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あっては、5日）
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あっては、
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	3日）
おじ又はおばの配偶者	1日
十四 父母の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1日の範囲内
十五 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場合	一の年の5月から10月までの期間内における休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内
十六 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。 イ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき	原則として連続する7暦日の範囲内
十七 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場合	必要と認められる期間
十八 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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場合	必要と認められる期間
十九 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	一の年において10日の範囲内の期間
二十 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場合	一の年において5日（当該通院等が体外受精その他の機構が定める不妊治療に係るものである場合にあっては10日）の範囲内の期間

第9号、第10号、第12号及び第20号の休暇の単位は、1日又は1時間（再雇用短時間勤務職員にあっては1時間）とする。