

平成15年度第1回理事会

日 時 平成15年4月25日（金） 11：30～

場 所 特別会議室

議 題

- 1 就業規則の一部改正について
- 2 職員給与規程の一部改正について（報告）
- 3 研究管理官の業務分担について（案）
- 4 その他

資 料

- 1 就業規則の一部改正について
- 2 独立行政法人森林総合研究所職員給与規程の一部改正について
- 3 平成15年度の研究管理官の業務分担について（案）

就 業 規 則 の 一 部 改 正 に つ い て

平成15年4月1日付けで郵政事業の公社化に伴い労働関係の法律が改正されたため、就業規則の改正が必要となった。

そのため、この改正に併せて就業規則の一部を改正したい。

主な改正点は下記のとおり。

記

1. 「国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律」を「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」に名称変更
2. 条文の並びを訂正・・・第7章に定めていた「失職及び離職」の条項を第2章の「職員の任免」に移章
3. 「法人」の表現を「研究所」に変更
4. 第87条に（雑則）として、「この規則に定めるもののほか、職員の勤務条件、服務規律その他就業に関し必要な事項は別に定める」と新たに規定
5. その他、条項の文言整理

独立行政法人森林総合研究所職員就業規則

平成13年4月 1日

13森林総研第7号

最終改正15.4.1(15森林総研第2号)

目次

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7条）

第2節 人事異動等（第8条～第13条）

第3節 離職（第14条～第16条）

第4節 再任用（第17条・第18条）

第3章 服務規律

第1節 服務（第19条～第31条）

第2節 規律（第32条～第36条）

第4章 組合活動（第37条～第43条）

第5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44条～第50条）

第2節 特別の形態による勤務等（第51条）

第3節 時間外勤務及び休日勤務並びに週休日の振替等（第52条～第57条）

第4節 休暇（第58条～第63条）

第5節 職務専念義務の免除等（第64条～第70条）

第6節 育児休業等（第71条・第72条）

第6章 給与（第73条）

第7章 退職手当（第74条）

第8章 安全衛生及び災害補償

第1節 安全衛生（第75条～第77条）

第2節 災害補償（第78条）

第9章 教育訓練（第79条）

第10章 表彰及び懲戒（第80条・第81条）

第11章 共済組合（第82条）

第12章 社会保険等（第83条）

第13章 その他（第84条～第87条）

附則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 独立行政法人森林総合研究所（以下「研究所」という。）の職員の勤務条件、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。以下「労基法」という。）、国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号。以下「特労法」という。）、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）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、研究所に勤務する国公法第2条に規定する一般職に属する職員（常時勤務を要しない官職を占める職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）を除く。）を除く。）をいう。

(規則の遵守)

第3条 理事長及び職員は、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、研究所の発展に努めなければならない。

第2章 職員の任免

第1節 採用

(採用の方法)

第4条 研究所は、国公法第36条の規定に基づき、人事院規則の定めるところにより職員を採用する。

(採用時の書類提出)

第5条 新たに職員に採用された者は、次に掲げる書類を、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 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。）
- 三 その他研究所が必要と認める書類

(勤務条件の明示)

第6条 研究所は、職員との労働契約の締結に際して、採用時の給与、勤務場所、従事する業務、勤務時間、休日その他の勤務条件を明示する。

(条件附採用期間)

第7条 職員の採用は、国公法第59条の規定に基づき、条件附のものであり、人事院規則で定める場合を除き、その職員が、その官職において採用の日から6月間（人事院規則で定める者にあつては、6月を越える期間。以下次項において「条件附採用期間」という。）を良好な成績で勤務したときに、その期間が満了した日の翌日において、正式のものとなる。

2 条件附採用期間中の職員には、第10条から第13条までの規定は適用されない。

第2節 人事異動等

(人事異動)

第8条 研究所は、職員（臨時的職員（国公法第60条第1項の規定又は国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下「育児休業法」という。）第7条第1項第2号の規定により採用されるものをいう。以下同じ。）を除く。以下この節において同じ。）に、その勤務場所若しくは職務を変更し、又は国、他の特定独立行政法人（通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。）若しくは地方公共団体等へ異動を命じることがある。

(条件附任用期間)

第9条 職員の昇任は、国公法第59条の規定に基づき、条件附のものであり、人事院規則で定める場合を除き、その職員が、その官職において昇任の日から6月間を良好な成績で勤務したときに、その期間が満了した日の翌日において、正式のものとなる。

(身分保障)

第10条 職員は、国公法第75条第1項の規定に基づき、法律又は人事院規則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、又は免職されることはない。

(本人の意に反する降任及び免職の場合)

第11条 研究所は、国公法第78条の規定に基づき、職員が次の各号の一に該当する場合においては、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、職員を降任又は免職にすることがある。

- 一 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 その他その官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廃職を生じた場合

(休職)

第12条 研究所は、国公法第79条の規定に基づき、職員が次の各号の一に該当する場合又は人事院規則11-4（職員の身分保障）第3条に規定する場合においては、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

(派遣職員)

第13条 研究所は、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、又は我が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人事院規則で定める機関の要請に応じ、これらの機関の業務に従事させるため、国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和45年法律第117号）に基づき、職員（派遣することができない職員として人事院規則で定める職員を除く。）をこれらの機関に派遣することがある。

2 前項の規定による派遣は、職員の同意を得て行われる。

3 第1項の規定により派遣された職員が、その派遣の必要がなくなったときは、速やかに職務に復帰することが命じられる。

4 第1項の規定により派遣された職員の派遣の期間が満了したときは、職務に復帰するものとする。

第3節 離職

(離職)

第14条 職員は、次の各号の一に該当するときは、離職する。

一 国公法第76条の規定により失職した場合

二 第11条の規定により免職された場合

三 人事院規則11-4（身分保障）第8条又は第9条の規定に基づき免職された場合

四 辞職が承認された場合

五 次条の規定により定年に達して退職した場合

六 任期の定めのある職員の任期が満了した場合

七 特労法第18条の規定により解雇された場合

八 公職選挙法(昭和25年法律第100号)第90条の規定に該当した場合

2 辞職しようとする職員は、別に定めるところにより、研究所に辞職願を提出しなければならない。

(定年による退職)

第15条 職員（臨時的職員及び任期を定めて任用される職員を除く。以下この条において同じ。）は、国公法第81条の2第1項の規定に基づき、法律に別段の定めのある場合を除き、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日又は理事長があらかじめ指定する日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

2 前項の定年は、国公法第81条の2第2項の規定に基づき、年齢60年とする。ただ

し、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

- 一 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で研究所が定めるものの年齢63年
- 二 前号に掲げる職員のほか、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を年齢60年とすることが著しく不適当と認められる官職を占める職員で研究所が定めるもの60年を超え、65年を超えない範囲内で研究所が定める年齢

(定年による退職の特例)

第16条 研究所は、国公法第81条の3第1項の規定に基づき、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る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期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることがある。

- 2 研究所は、国公法第81条の3第2項の規定に基づき、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲内で期限を延長することある。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えない。

第4節 再任用

(定年退職者の再任用)

第17条 研究所は、国公法第81条の4第1項の規定に基づき、第15条第1項の規定により退職した者、前条の規定により勤務した後退職した者若しくは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者として人事院規則で定める者（以下「定年退職者等」という。）又は定年退職者等に準ずる者として人事院規則で定める者（以下「定年退職者等に準ずる者」という。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用することある。ただし、その者がその者を採用しようとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

- 2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、国公法第81条の4第2項の規定に基づき、人事院規則の定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することある。
- 3 前2項の規定による任期については、その末日は、国公法第81条の4第3項の規定に基づき、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日以前とする。

(短時間勤務の官職への再任用)

第18条 研究所は、国公法第81条の5第1項の規定に基づき、定年退職者等又は定年退職者等に準ずる者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲で任期を定め、短時間勤務の官職（当該官職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものを占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第3項において同じ。）に採用することがある。

2 前項の規定により採用された職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の任期については、前条第2項及び第3項の規定を準用する。

3 短時間勤務の官職については、国公法第81条の5第3項の規定に基づき、定年退職者等又は定年退職者等に準ずる者のうち、第15条各項の規定の適用があるものとした場合の当該官職に係る定年に達した者に限り、任用する。

第3章 服務規律

第1節 服務の原則

(服務の根本基準)

第19条 職員は、国民全体の奉仕者として、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20条 職員は、法律、命令、規則、指令その他理事長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。

(服務の宣誓)

第21条 新たに職員（臨時的職員を除く。）となった者は、職員の服務の宣誓に関する政令（昭和41年政令第14号）の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

第22条 職員は、その職務を遂行するに当たっては、法令に従い、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23条 職員は、研究所の信用を傷つけ、又は研究所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24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、理事長の許可を要する。退職後も同様とする。

- 3 前項の許可は、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、理事長がこれを拒むことができない。

（職務に専念する義務）

第25条 職員は、法律又は命令の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、研究所の職務に従事しなければならない。

職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、官職を兼ねてはならない。職員は、官職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。

- 2 研究所は、地震、火災、水害その他重大な災害に際し、職員に本職以外の業務に従事させることがある。

（政治的行為の制限）

第26条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又はいかなる方法であるかを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除くほか、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

- 2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

- 3 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

（私企業からの隔離）

第27条 職員（臨時的職員を除く。以下この条において同じ。）は、商業、工業、金融業その他営利を目的とする私企業（以下「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではない。

- 2 職員は、離職後2年間は、営利企業の地位で、その離職前5年間に在職していた人事院規則14-4（営利企業への就職）で定める国の機関又は特定独立行政法人と密接な関係にあるものに就くことを承諾し、又は就いてはならない。

- 3 前2項の規定は、人事院規則の定めるところにより、理事長の承認を得た場合（営利企業の役員の地位に就くこと承諾し、又は就こうとする場合にあっては、理事長の申出により人事院の承認を得た場合）には、これを適用しない。

（他の事業又は事務の関与制限）

第28条 職員（臨時的職員を除く。）は、報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又はその他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行う場合にも、理事長の許可を要する。

（国公法に定める義務の遵守等）

第29条 第19条から前条までの規定は、国公法第96条から105条までの規定に定める職員のサービスの原則であり、職員は、これらの規定に定めるもののほか、法令及び研

究所が定める服務に関する規程等を遵守し、その職務を遂行しなければならない。

（争議行為の禁止）

第30条 職員は、特労法第17条第1項の規定の定めるところにより、研究所に対して同盟罷業、怠業、その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をしてはならない。また、職員は、このような禁止された行為を共謀し、唆し、又はあおってはならない。

（私費による海外渡航）

第31条 職員は、私費で海外に渡航する場合には、別に定めるところにより、研究所の承認を受けなければならない。

第2節 規律

（出勤）

第32条 職員は、始業時刻までに出勤したことを証するため、所定の出勤簿に押印しなければならない。

（遅参、早退及び欠勤等）

第33条 職員は、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又は終業時刻前に退庁する場合には、あらかじめ所定の手続により研究所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、所定の手続により研究所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については、第5章第4節に規定する休暇による場合、同章第5節の規定により職務専念義務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研究所の承認があった場合を除き、欠勤とする。

（外勤）

第34条 職員は、別に定めるところにより、命令を受けた上でなければ、外勤をしてはならない。

（職務に係る倫理の保持等）

第35条 職員は、国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）に基づき、職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くことがないようにしなければならない。

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、別に定める。

（セクシュアル・ハラスメントの防止）

第36条 職員は、セクシュアル・ハラスメント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。

2 前項に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める。

第4章 組合活動

(組合のための職員の行為の制限)

第37条 職員は、特労法第7条第1項本文の規定に基づき、組合が結成し、又は加入する労働組合（以下「組合」という。）の業務に専ら従事することができない。

(専従許可)

第38条 職員は、特労法第7条第1項ただし書きの規定に基づき、研究所の許可を受けたときは、前条の規定にかかわらず、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。

(専従許可の期間及び期限)

第39条 前条の許可（以下「専従許可」という。）は、特労法第7条第2項の規定に基づき、研究所が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、研究所は、その許可の有効期間を定める。

2 前条の規定により組合の役員として当該組合の業務に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（研究所以外の特設独立行政法人等（特労法第2条第3号に規定する特設独立行政法人等をいう。）の職員として同法第7条第1項ただし書き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職員及び国公法第108条の6第1項ただし書の規定により職員団体の業務に専ら従事したことがある職員については、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。

(専従許可の取消し)

第40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、特労法第7条第4項の規定に基づき、取り消される。

(専従許可の効果)

第41条 専従許可を受けた職員は、その許可の有効期間中は、特労法第7条第5項の規定に基づき、休職者とし、いかなる給与も支給されない。

(勤務時間中の組合活動)

第42条 職員は、専従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、次の各号の一に該当する場合においては、この限りでない。

- 一 特労法に基づき、団体交渉を行うことについて、あらかじめ研究所の承認を得た場合
- 二 特労法に基づき、苦情処理を行うことについて、あらかじめ研究所の承認を得た場合
- 三 あらかじめ休暇の承認を得た場合
- 四 別に定める勤務時間に関する規程の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている期間中に行う場合

2 職員は、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、又は研究所の業務の正常な運営を阻害してはならない。

(復職)

第43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41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、人事院規則11-4（職員の身分保障）第6条第2項の規定に基づき、当然復職するものとする。

第5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

(1週間の勤務時間)

第44条 職員の勤務時間は、1週間当たり40時間（再任用短時間勤務職員にあっては、1週間当たり16時間から32時間までの範囲内であらかじめ研究所が別に定める時間）とする。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第45条 職員の週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）は、土曜日及び日曜日とする。ただし、再任用短時間勤務職員にあっては、研究所は、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、別に週休日を設けることがある。

2 職員の勤務日は、月曜日から金曜日までの5日間とし、勤務日1日につき8時間の勤務時間を割り振る。ただし、再任用短時間勤務職員にあっては、1週間ごとの期間について、勤務日1日につき8時間を超えない範囲内で別に勤務時間を割り振る。

(始業時刻及び終業時刻)

第46条 職員（再任用短時間勤務職員を除く。以下次項において同じ。）の始業時刻及び終業時刻は、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 始業時刻 午前8時30分
- 二 終業時刻 午後5時

2 再任用短時間勤務職員の始業時刻及び終業時刻は、第1項に定める始業時刻から終業時刻までの範囲内において、前条第2項の規定によりその者に割り振る勤務時間に応じて、研究所があらかじめ定める。

3 研究所は、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たときは、前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47条 職員の休憩時間は、午後0時15分から午後1時00分までとする。

2 研究所は、職員の1日の勤務時間（第52条及び第53条に規定する勤務を含む。）が8時間を超えることとなる場合には、前項に定める休憩時間のほかに15分間の休憩時間を別に設ける。

3 研究所は、業務上必要があると認めるときは、第1項の規定にかかわらず、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。

(休息时间)

第48条 職員の休息時間は、勤務時間のおおむね4時間につき15分をその勤務時間中に置くものとする。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、この限りでない。

2 休息時間は、前項ただし書きの場合においても繰り越さない。

3 職員は、休息時間が休憩時間にかかる場合には、その時間を自由に利用することができる。

(休日)

第49条 職員の休日は、次に掲げる日とする。

一 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

二 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「年末年始の休日」という。）

三 その他研究所が指定する日

(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間)

第50条 研究所は、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51条 試験研究に関する業務に従事する職員（研究所が別に定める職員に限る。）は、研究所がその職員からの申告を考慮して当該職員の始業時刻及び終業時刻を変更することが業務の能率の向上に資すると認める場合には、第44条、第45条第2項並びに第46条第1項及び第2項の規定にかかわらず、当該職員の申告により、清算期間（毎月の初日から末日までの期間をいう。）につき、第44条第1項に規定する勤務時間となるよう、その始業時刻及び終業時刻を変更することができる。

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。

第3節 時間外勤務及び休日勤務並びに週休日の振替等

(時間外勤務)

第52条 研究所は、労基法第36条の規定に基づき、業務上臨時又は緊急の必要がある場合には、職員に、正規の勤務時間（第44条、第45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51条の規定により職員が申告した勤務時間（第54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。)以外の時間において勤務する事(以下「時間外勤務」という。)を命じることがある。

(災害等による緊急の時間外の勤務)

第53条 研究所は、労基法第33条第1項の規定に基づき、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、職員に、時間外勤務を命じることがある。
(週休日の振替等)

第54条 研究所は、職員に週休日に勤務することを命じた場合には、当該勤務を命じた週休日の属する週内にある勤務日を、週休日に変更することができる。

2 研究所は、職員に週休日に時間単位で勤務することを命じた場合には、当該勤務を命じた週休日の属する週内にある勤務日の勤務時間を、4時間単位で、勤務を要しない時間を変更することができる。

3 研究所は、前2項の規定により変更して週休日とした日又は勤務を要しない時間とした時間に勤務することを命じた場合には、前2項に規定する最初に勤務を命じた週休日から起算して8週間以内の勤務日を週休日に再変更し、又は8週間以内の勤務日の勤務時間を4時間単位で勤務を要しない時間に再変更することができる。

(代休日)

第55条 研究所は、職員に休日の全勤務時間について勤務を命じ、当該職員が勤務した場合には、当該休日から起算して8週間以内の勤務日(前条の規定により勤務することを命じられた週休日を含む。以下次項において同じ。)を、当該休日に代わる日(以下この条において「代休日」という。)として指定することができる。

2 研究所は、職員に代休日の全勤務時間について勤務を命じ、当該職員が勤務した場合には、前項に規定する勤務を命じた休日から起算して8週間以内の勤務日を、当該代休日に代わる日(以下この条において「再代休日」という。)として指定することができる。

3 職員は、代休日及び再代休日には、特に勤務することを命じられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務等の制限)

第56条 研究所は、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。)が請求した場合には、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務(以下「深夜勤務」という。)又は時間外勤務をさせない。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務等の制限)

第57条 研究所は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護者(配偶者(届出しないが事実上婚姻関係と同様にある者を含む。以下同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他研究所が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の障害により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。)を介護する職員が請求した場合には、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 研究所は、前項に掲げる職員が、当該子を養育し、又は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、労基法第36条に基づく労使協定で定められた上限時間を超えて時間外勤務（第53条に規定する時間外勤務を除く。）をさせない。

第4節 休暇

（休暇の種類）

第58条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

（年次休暇）

第59条 職員（再任用短時間勤務職員を除く。以下この項において同じ。）の年次休暇は、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。）又は任期が満了することにより退職する者については、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掲げる日数とする。

- 2 再任用短時間勤務職員の年次休暇は、一の年ごとの休暇とし、その日数は、一の年において次の各号に掲げる再任用短時間勤務職員の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

一 同一勤務型職員（再任用短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である職員をいう。以下同じ。） 20日に1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じた日数。ただし、当該年の途中において新たに同一勤務型職員となった者（次項に定める者を除く。）又は任期が満了することにより退職する者にあつては、その者の当該年における在職期間に応じ、別表第2の下欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分ごとに定める日数。

二 非同一勤務型職員（再任用短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員をいう。以下同じ。） 160時間に第44条の規定に基づき定められた当該職員の1週間当たりの勤務時間を40時間で除して得た数を乗じて得た時間数を、8時間を1日として日に換算して得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）。ただし、当該年の途中において新たに非同一勤務型職員となった者（次項に定める者を除く。）又は任期が満了することにより退職する者にあつては、その者の当該年における在職期間に応じ、別表第3の下欄に掲げる1週間当たりの勤務時間の区分ごとに定める日数。

- 3 国公法第2条第2項に規定する一般職及び同条第3項に規定する特別職に属する国家公務員、地方公務員法（昭和26年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職及

び同条第3項に規定する特別職に属する地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫その他その業務が研究所の事務又は事業と密接な関連を有する法人のうち研究所が別に定めるものの職員（常時勤務に服することを要しない職員を除く。以下「他の国家公務員等」という。）であった者であって引き続き職員となった者その他研究所が別に定める者の年次休暇の日数は、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休暇に相当する休暇又は年次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休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（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（再任用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て、研究所が別に定める日数）

二 当該年の中途において新たに他の国家公務員等となり引き続き職員となった者 他の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（再任用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て、研究所が別に定める日数）

4 年次休暇（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（同号に該当する再任用短時間勤務職員にあっては、研究所が別に定める日数）を除く。）は、20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

5 年次休暇を取得しようとする職員は、あらかじめ別に定める休暇簿に記入して、研究所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、その事由を休暇簿に付して、事後において請求することができる。

6 研究所は、前項の規定により職員から請求があった場合には、これをあたえるものとする。ただし、研究所は、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、他の時期にこれを与えることができる。

（病気休暇）

第60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研究所が認める場合には、当該療養のための休暇（以下「病気休暇」という。）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し、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取得することができる。

3 病気休暇の取得の承認を受けようとする職員は、あらかじめ別に定める休暇簿に記入して、研究所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、その事由を休暇簿に付して、事後に

において承認を求めることができる。

4 研究所は、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、これを承認するものとする。ただし、研究所は、業務の運営に支障があり、他の時期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、他の時期にこれを与えることができる。

5 職員は、研究所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61条 研究所は、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62条 職員は、別表第4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研究所が認める場合には、それぞれの同表の右欄に掲げる期間等を当該特別な事由のための休暇（以下「特別休暇」という。）として取得することができる。

2 特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取得することができる。

3 特別休暇の取得の承認を受けようとする職員は、あらかじめ別に定める休暇簿に記入して研究所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、その事由を休暇簿に付して、事後において承認を求めることができる

4 研究所は、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、これを承認するものとする。ただし、研究所は、業務の運営に支障があり、他の時期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、他の時期にこれを与えることができる。

5 職員は、研究所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。

(介護休暇)

第63条 職員は、要介護者の介護をするため勤務しないことが相当であると研究所が認める場合には、当該要介護者のための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 介護休暇の期間は、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、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇は、必要に応じて1日又は1時間を単位として取得することができる。

4 介護休暇の取得の承認を受けようとする職員は、当該休暇の承認を受けようとする期

間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに、別に定める休暇簿に記入して、研究所に請求しなければならない。

- 5 研究所は、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項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。ただし、当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。
- 6 研究所は、介護休暇の承認をした後に当該職員からその自由を添えて撤回の申請があった場合には、この申請を承認する。
- 7 職員は、研究所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。
- 8 研究所は、第5項の規定により職員が介護休暇の承認を受けて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。

第5節 職務専念義務の免除等

(妊産婦である女性職員の保健指導及び健康診査)

第64条 研究所は、妊産婦である女性職員が母子保健法（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（第25条に規定する職務に専念する義務をいう。以下同じ。）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、別に定める様式に記入して、研究所の承認を受けなければならない。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第65条 研究所は、妊産婦である女性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 研究所は、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、別に定める様式に記入して、研究所の承認を受けなければならない。

(妊娠中の女性職員の通勤緩和)

第66条 研究所は、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、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、別に定める様式に記入して、研究所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67条 研究所は、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ある。

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日の範囲内で研究所が必要と認める時間とする。

(能率増進のための行事への参加)

第68条 研究所は、レクリエーションその他の能率増進のために行う行事（研究所が実施するものに限る。）に参加する職員が請求した場合には、年度（4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。）を通じて、16時間の範囲内で、職務専念義務を免除することがある。

2 前項の規定により職務専念義務を免除する時間は、一つの行事ごとに、原則として、1日の範囲内で研究所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69条 研究所は、第75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76条の規定により職員の就業を禁止する場合においては、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70条 研究所は第64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 育児休業等

(育児休業)

第71条 職員は、職員がその3歳に満たない子を養育するため、育児休業法第3条及び第4条の規定に基づき、研究所の承認を受けて、育児休業をすることができる。

2 次に掲げる職員は、育児休業をすることができない。

一 臨時的職員及び育児休業に伴う臨時的職員

二 育児休業の承認を請求する日から起算して1年以内に任期が満了する職員及び定年に達したことにより退職することとなる職員

三 勤務延長職員（第16条の規定により勤務を延長している職員をいう。）

四 育児休業の承認を請求しようとする子について、配偶者が育児休業法その他法令により育児休業をしている職員

五 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が状態として養育することができる場合における当該職員

3 研究所は、別に定める場合を除き、第1項の規定により職員が承認を受けて育児休業している期間については、給与は支給しない。

4 前3項に定めるもののほか、職員の育児休業については、育児休業法及び人事院規則等の定めるところによる。

（育児部分休業）

第72条 職員は、職員がその3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことが相当であると研究所が認める場合には、その勤務時間の一部について勤務しない休業（以下「育児部分休業」という。）をすることができる。

2 次に掲げる職員は、育児部分休業をすることができない。

一 育児部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業、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）その他の法令により育児休業をしている職員

二 前号に掲げる職員のほか、育児部分休業をしようとする時間において、育児部分休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

3 育児部分休業の承認を受けようとする職員は、あらかじめその期間等を別に定める育児部分休業承認請求書に記入して、研究所に請求しなければならない。

4 研究所は、前項の規定により職員から請求があった場合において、業務の運営に支障がないと認めるときには承認する。

5 研究所は、前項の規程により職員が育児部分休業の承認を受けて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。

6 前各項に定めるもののほか、育児部分休業に関し必要な事項は、別に定める。

第6章 給与

（給与）

第73条 職員の給与については、別に定める給与規程でこれを定める。

第7章 退職手当

（退職手当）

第74条 職員の退職手当については、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）及び関係法令の定めるところによる。

第8章 安全衛生及び災害補償

第1節 安全衛生

（健康診断）

第75条 職員は、労働安全衛生法（昭和47年法律57号）第66条の規定に基づき、研究所が毎年定期的に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 研究所は、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76条 研究所は、職員が伝染性の疾病、精神障害又は心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のために病勢が増悪する恐れがあると認めるときは、労働安全衛生法第68条の規程に基づき、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77条 研究所は、女性職員及び年少職員（18歳未満の職員をいう。）を労基法その他の関係法令で定める有害な業務に就かせない。

（安全衛生）

第78条 前3条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、別に定める安全衛生管理規程でこれを定める。

第2節 災害補償

（災害補償）

第79条 研究所は、職員が公務上の災害（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、国公法第93条の規定に基づき、国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）の定めるところにより補償の実施を行う。

2 公務上負傷し、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、病気休暇とする。

第9章 教育訓練

（研修等）

第80条 研究所は、業務上必要と認める場合には、別に定める研修規程に基づき、職員に対し、研修等の受講を命じることがある。

第10章 表彰及び懲戒

(表彰)

第81条 研究所は別に定める表彰規程に基づき、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。

(懲戒)

第82条 研究所は、国公法第82条の規定に基づき、職員が同条第1項各号のいずれかに掲げる場合に該当するときにおいては、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることがある。

第11章 共済組合

(共済組合)

第83条 職員（再任用短時間勤務職員、臨時的職員及び育児休業に伴う臨時的職員（以下「再任用短時間勤務職員等」という。）を除く。）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の定めるところによる。

第12章 社会保険等

(再任用短時間勤務職員等の社会保険等)

第84条 再任用短時間勤務職員等は、健康保険法（大正11年法律第70号）、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（昭和49年法律第116号）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 健康保険法及び厚生年金保健法の適用を受けない再任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、それぞれ関係法令の定めるところによる。

第13章 その他

(旅費)

第85条 研究所は、職員に出張を命じた場合には、別に定める旅費規程に基づき、旅費を支給する。

(施設の利用)

第86条 職員は、施設の利用に当たっては、別に定める施設管理規程に定めるところによりこれを利用しなければならない。

(雑則)

第87条 この規則に定めるもののほか、職員の勤務条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項については、研究所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

別表第1 職員の在職期間別年次休暇付与日数(第59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 再任用短時間勤務職員（同一勤務型職員）の在職期間別年次休暇付与日数（第59条第2項第1号関係）

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を2月に達するまでの期間	2月を3月に達するまでの期間	3月を4月に達するまでの期間	4月を5月に達するまでの期間	5月を6月に達するまでの期間	6月を7月に達するまでの期間	7月を8月に達するまでの期間	8月を9月に達するまでの期間	9月を10月に達するまでの期間	10月を11月に達するまでの期間	11月を1年未満の期間
1週間の勤務日の日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	2日	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日

別表第3 再任用短時間勤務職員（非同一勤務型職員）の在職期間別年次休暇付与日数（第59条第2項第2号関係）

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年未満の期間
1週間当たりの勤務時間	31時間を超え32時間以下	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	30時間を超え31時間以下	1日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	12日	13日	14日	16日
	29時間を超え30時間以下	1日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	13日	14日	15日
	28時間を超え29時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	8日	10日	11日	12日	13日	15日
	27時間を超え28時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	14日
	26時間を超え27時間以下	1日	2日	3日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	14日
	25時間を超え26時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	24時間を超え25時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	13日
	23時間を超え24時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	22時間を超え23時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	21時間を超え22時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
	20時間を超え21時間以下	1日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
	19時間を超え20時間以下	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	8日	9日	10日
	18時間を超え19時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	9日	10日
	17時間を超え18時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	8日	9日
	16時間を超え17時間以下	1日	1日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	9日
	16時間	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日

別表第4 特別休暇の事由とその期間（第62条関係）

事 由	期 間
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
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
骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者（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、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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
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
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	連続する5日の範囲内の期間
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
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
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）
職員の妻（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。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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	2日の範囲内の期間
小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾	一の年において5日の範囲内の期間

病にかかったその子の世話を行うことをいう。) のため勤務しないことが相当であると認められるとき																									
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の範囲内																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>親 族</th><th>日 数</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>配偶者</td><td rowspan="2">7 日</td></tr> <tr> <td>父母</td></tr> <tr> <td>子</td><td>5 日</td></tr> <tr> <td>祖父母</td><td>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）</td></tr> <tr> <td>孫</td><td>1 日</td></tr> <tr> <td>兄弟姉妹</td><td>3 日</td></tr> <tr> <td>おじ又はおば</td><td>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）</td></tr> <tr> <td>父母の配偶者又は配偶者の父母</td><td>3 日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7 日）</td></tr> <tr> <td>子の配偶者又は配偶者の子</td><td>1 日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5 日）</td></tr> <tr> <td>祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母</td><td rowspan="2">1 日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3 日）</td></tr> <tr> <td>兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹</td></tr> <tr> <td>おじ又はおばの配偶者</td><td>1 日</td></tr> </tbody> </table>		親 族	日 数	配偶者	7 日	父母	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、3 日）	兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	おじ又はおばの配偶者	1 日
親 族	日 数																								
配偶者	7 日																								
父母																									
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、3 日）																								
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹																									
おじ又はおばの配偶者	1 日																								
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																								
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7月から9月までの期間内における週休日、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																								
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、又は損壊した場合で、当該住居の復旧作業等のため	7 日の範囲内																								

勤務しないことが相当であると認められるとき	
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
地震、水害、火災その他の災害時において、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

独立行政法人森林総合研究所職員給与規程の一部改正について

職員の賃金改定については、平成14年度第9～11回理事会で経過並びに基本的な対応方針について、了承頂いていたところですが、この方針に基づき、下記の内容で職員給与規程を改正したので報告します。

記

1. 改正理由
労働組合と平成15年3月1日付けで締結した「賃金に関する協約」に関する覚書」及び平成15年4月1日付けで締結した「賃金に関する協約」に基づく改正。
2. 主な改正内容
- (1) 俸給表：すべての級のすべての俸給月額について引下げ
- ①一般職員俸給表
級ごとに同率の引下げを基本とするが、初任給付近の引下げ率の緩和、管理職員層について平均をやや超える引下げ率（平均改定率△2.0%）
- ②その他の俸給表
一般職員俸給表との均衡を基本に引下げ
※特例一時金（年間3,756円（月当たり313円））は廃止
- (2) 扶養手当
- ①配偶者に係る支給月額を引下げ（16,000円→14,000円）
②子等のうち3人目以降の支給月額を引上げ（3,000円→5,000円）
- (3) その他の手当
- ①期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（4.70月分→4.65月分）
1）3月期の期末手当で引下げ（△0.05月）
2）3月期の期末手当を廃止し6月期、12月期に配分（15年度から）
3）期末手当と勤勉手当の割合を改定（15年度から）

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	3月期
14年度 期末手当	1.45月（支給済）	1.55月（改定なし）	0.50月（現行0.55月）
勤勉手当	0.60月（支給済）	0.55月（改定なし）	—
15年度 期末手当	1.55月	1.70月	廃止
勤勉手当	0.70月	0.70月	—

- (4) その他
- ①平成15年3月期の期末手当で調整措置を行う。
②6月、12月期の期末・勤勉手当の支給割合の改定は平成15年度からとする。

資料 3

理事会資料
15. 4. 25

平成15年度の研究管理官の業務分担について（案）

森林総合研究所組織規程第24条に基づく研究管理官の業務分担を、別紙の通り定める。

なお、このことについては、理事長から書面をもって命ずることとする。

平成15年度研究管理官の業務分担

組織規程	氏 名	担当研究分野	特 命	その他
生物多様性・森林被害研究担当	三浦 慎悟	ア 森林における生物多様性の保全に関する研究 ウ 森林に対する生物被害、気象災害等の回避・防除技術に関する研究	広報（対外対応）	
国土保全・水資源研究担当	真島 征夫	イ 森林の国土保全、水資源かん養、生活環境保全機能の高度発揮に関する研究		
総合発揮・地球環境研究担当	佐々 朋幸	エ 多様な公益的機能の総合発揮に関する研究 シ 基盤等研究・調査 （オ 地球環境変動下における森林の保全・再生に関する研究）	広報（研究報告編集委員会責任者） 地域研究（森林林業）	全員が百周年記念誌編集委員会メンバーとなる
林業経営・政策研究担当	埴田 宏	カ 効率的生産システムの構築に関する研究 キ 森林の新たな利用を推進し山村振興に資する研究 ク 森林・林業・木材産業政策の企画立案に資する研究	研究課題評価	
循環利用研究担当	海老原 徹	ケ 木質資源の環境調和・循環利用技術の開発に関する研究		
木質資源利用研究担当	久田 卓興	コ 安全・快適性の向上を目指した木質材料の加工・利用技術の開発に関する研究	地域研究（木材産業）	
生物機能研究担当	田崎 清	カ 生物機能の解明と新素材の開発に向けた研究		
海外研究担当	沢田 治雄	オ 地球環境変動下における森林の保全・再生に関する研究	国際協力	

オの分野の総括は海外研究担当管理官が担当し、総合発揮・地球環境研究担当管理官が補佐する。

上席研究官の業務分担

組織規程	氏 名	補佐する研究分野
上席研究官	鈴木 皓史	カ 効率的生産システムの構築に関する研究
	松浦 邦昭	ウ 森林に対する生物被害、気象災害等の回避・防除技術に関する研究
	香川 隆英	キ 森林の新たな利用を推進し山村振興に資する研究