

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

平成13年4月2日

13森林総研第108号

最終改正 3. 12. 22 (3森林機構第855号)

第1章 総 則 (第1条～第3条)

第2章 勤務時間等

第1節 時差通勤等による勤務 (第4条)

第2節 休憩時間の特例及び変更 (第4条の2～第5条)

第3章 特別の形態による勤務等

第1節 フレックスタイム制勤務 (第6条・第7条)

第2節 裁量勤務 (第8条～第13条)

第3節 早出遅出勤務 (第14条～第16条)

第4章 時間外勤務及び休日の振替等

第1節 時間外勤務 (第17条～第26条)

第2節 休日の振替等 (第27条)

第5章 通常の勤務場所を離れての勤務 (第28条・第28条の2)

第6章 休暇

第1節 年次有給休暇 (第29条～第34条の3)

第2節 病気休暇 (第35条・第36条)

第3節 特別休暇 (第37条・第38条)

第7章 妊産婦である職員に対する措置 (第39条～第41条)

第8章 雑則 (第42条・第43条)

附則

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、国立研究開発法人森林研究・整備機構職員就業規則（13森林総研第7号。以下「職員就業規則」という。）第73条の規定に基づき、国立研究開発法人森林研究・整備機構（以下「機構」という。）に勤務する職員（同規則の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する事項について定めるものとする。

(理事長の責務等)

第2条 理事長は、勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する事項の実施に当たっては、業務の円滑な運営に配慮するとともに、職員の健康及び福祉を考慮することにより、職員の適正な勤務条件の確保に努めるものとする。

(勤務管理者等)

第3条 職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等を管理させるため、別に定める組織ごとに、勤務管理者を置く。

2 勤務管理者は、次に掲げる事務を適切に実施し、所属の職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等を適正に管理しなければならない。

一 職員就業規則第49条第2項及び同条第3項の規定による休憩時間の時刻の変更に
関すること。

二 職員就業規則第52条の規定による勤務（以下「フレックスタイム制勤務」という。）
を行う職員の勤務時間の割振りに関すること。

三 職員就業規則第53条の規定による勤務（以下「裁量勤務」という。）の承認、取消、
通知等に関すること。

四 職員就業規則第54条の規定による勤務（以下「早出遅出勤務」という。）に関す
ること。

五 職員就業規則第55条又は第56条の規定による正規の勤務時間（同規則第55条
に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）以外の勤務（以下「時間外勤務」とい
う。）の命令に関すること。

六 職員就業規則第58条、第59条第1項又は第60条第1項の規定による深夜勤務
（同規則第59条に規定する深夜勤務をいう。）の制限に関すること。

七 職員就業規則第58条、第59条第2項又は第60条第2項の規定による時間外勤
務の制限に関すること。

八 職員就業規則第61条第1項の規定による休日の振替（勤務日（同規則第36条第
1項に規定する勤務日をいう。以下同じ。）を休日に変更することをいう。以下同じ。）
同規則第61条第3項の規定による勤務を要しない時間への変更に関すること。

九 職員就業規則第63条第6項ただし書きの規定による年次有給休暇の時季の変更に
関すること。

十 職員就業規則第63条第7項の規定による年次有給休暇の取得に係る時季の指定に
関すること。

十一 職員就業規則第64条第4項又は第65条第2項の規定による病気休暇の承認に
関すること。

十二 職員就業規則第66条第5項の規定による特別休暇の承認に関すること。

十三 職員就業規則第67条第3項、第68条第3項又は第69条第3項の規定による職
務専念義務（同規則第37条第2項に規定する職務専念義務をいう。以下同じ。）の免
除の承認に関すること。

3 勤務管理者の職務を補助させるため、勤務時間管理員を置く。

第2章 勤務時間等

第1節 時差通勤等による勤務

(通勤のため利用する交通機関が著しく混雑する地域における勤務時間の特例)

第4条 多摩森林科学園に勤務する職員の始業時刻及び終業時刻は、職員就業規則第48条
第1項の規定にかかわらず、別に定める「国立研究開発法人森林研究・整備機構森林総合

研究所多摩森林科学園に勤務する職員の勤務時間の特例について（13森林総研第131号）」によるものとする。

第2節 休憩時間の特例及び変更

（休憩時間の特例）

第4条の2 職員就業規則第49条第2項に定める、あらかじめ勤務管理者の承認を得ることができる職員は、次の各号に掲げる場合とする。

- 一 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- 二 要介護者（職員就業規則第54条第2号に規定する要介護者をいう。）を介護する職員
- 三 妊娠中の職員で通勤を緩和する必要がある職員

（育児短時間勤務職員に対する休憩時間の特例）

第4条の3 職員就業規則第49条第1項ただし書きの育児短時間勤務職員に対する休憩時間の特例については、次のとおりとする。

- 一 育児短時間勤務職員は、正規の勤務時間が4時間55分以内である日については、職員就業規則第49条第1項の規定にかかわらず、機構に申出て、休憩時間を設けないこととすることができる。
- 二 前項の規定による機構への申出は、職員就業規則第75条第3項又は第4項の規定による申出の際に、これを行わなければならない。
- 三 勤務管理者は、第1項の規定により休憩時間を設けずに勤務している育児短時間勤務職員の1日の勤務時間（時間外勤務を含む。以下この項において同じ。）が4時間55分を超えることとなる場合には、正規の勤務時間の後に、45分間（1日の勤務時間が7時間45分を超えることとなる場合にあっては、60分間）の休憩時間を設けなければならない。

（休憩時間の変更）

第5条 職員就業規則第49条第3項に定める「業務等のため必要があると認めるとき」とは、第10条第3項及び第14条第1項第2号に掲げる場合のほか、次の各号に掲げる場合に限り、休憩時間の時刻を変更することができるものとする。

- 一 職員就業規則第45条ただし書き及び同規則第61条、第63条から第68条、第70条、第75条、第77条の2の規定に基づき勤務をしないことの承認を受け、所定の休憩時間以前全てを勤務しない場合において、所定の休憩時間以後から勤務し、かつ、当該日の勤務時間が6時間を超える場合
 - 二 業務の都合により、やむを得ない理由がある場合
- 2 前項第1号の規定による職員の休憩時間は、正規の勤務時間の後に、60分間（職員就業規則第49条第2項の既定により休憩時間を短縮した職員の場合にあっては、45分間）設けるものとする。
- 3 第1項の規定により、所定の休憩時間を変更する場合には、あらかじめ、所属の勤務管理者に申請して、その承認を受けなければならない。

第3章 特別の形態による勤務等

第1節 フレックスタイム制勤務

(フレックスタイム制勤務をすることができる職員)

第6条 職員就業規則第52条の「別に定める職員」とは、次に掲げる職員（次条において「研究職員等」という。）とする。

- 一 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）第5条第1項第3号に定める研究職員俸給表の適用を受ける職員（以下「研究職員」という。）のうち、フレックスタイム制勤務をすることができない者として理事長が別に指定する者以外の者
- 二 職員就業規則第5条第1号又は第2号の規定により採用された職員（以下「任期付研究員」という。）
- 三 その他理事長が業務の遂行上、特に、必要と認めた者

(フレックスタイム制勤務による勤務時間の割振り等)

第7条 勤務管理者は、フレックスタイム制勤務による勤務時間を割り振るときは、研究職員等の申告を経て、清算期間（毎月の初日から末日までの期間をいう。以下同じ。）につき職員就業規則第46条第1項に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員である場合にあっては、清算期間につき、当該育児短時間勤務の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする。

- 2 前項の規定により勤務時間を割り振る場合には、月曜日から金曜日までの5日間において、毎日2時間以上の勤務時間を設け、1日以上の日の上午9時から午後4時までの時間帯において、1日につき2時間以上4時間30分以下の範囲内で共通する勤務時間を設けるものとする。
- 3 第1項の規定により勤務時間を割り振る場合には、始業の時刻は午前7時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定するものとする。ただし、研究業務の特殊性により、早朝からの実験業務等を行うことが業務上不可欠であると勤務管理者が認める場合に限り、始業の時刻を午前5時以後とすることができる。
- 4 勤務管理者は、研究職員等の申告どおりに勤務時間を割り振るものとする。ただし、当該申告どおりの勤務時間の割り振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、別に定めるところにより始業の時刻又は終業の時刻について変更の申告をしよう求めることができる。
- 5 勤務管理者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、前項の規定による勤務時間の割り振り又はこの項の規定により変更された後の勤務時間の割り振りを変更することができる。
 - 一 前項の規定に基づき勤務時間が割り振られている職員（以下「フレックスタイム職員」という。）からあらかじめ同項の規定により割り振られた勤務時間又はこの項の規定により割り振りを変更された後の勤務時間の始業の時刻又は終業の時刻について変更の申告があった場合において、当該申告どおりに変更するとき。
 - 二 前項の規定による勤務時間の割り振り又はこの項の規定による勤務時間の割り振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割り振り又は当該変更後の割り振りに

よると業務の運営に支障が生ずると認められる場合において、別に定めるところにより変更するとき。

- 6 フレックスタイム職員は、勤務日（休日の振替が行われた場合にあつては、当該勤務を命じられた休日）において、申告どおりに勤務しなかった場合は、勤務管理者に報告しなければならない。
- 7 申告、第1項の規定による勤務時間の割り振り、第5項の規定による勤務時間の割り振りの変更及び前項の規定による報告は、別に定める「勤務時間の申告・割振り・報告簿」により行うものとする。
- 8 第2項、第3項、第4項ただし書及び第5項第2号の規定は、育児短時間勤務職員には適用しない。

第2節 裁量勤務

（裁量勤務をすることができる職員）

第8条 職員就業規則第53条の「別に定める職員」とは、研究職員及び任期付研究員のうち、次の1号及び3号に掲げる者以外とし、2号に掲げる者にあつては原則として適用対象外とするが、やむを得ない理由がある場合は、裁量勤務をすることができる。

- 一 企画部長、支所長、多摩森林科学園長、企画部の科長、森林総合研究所林木育種センターの部長、森林総合研究所林木育種センターの課長、育種場の課長、森林総合研究所森林バイオ研究センター長（別表第3）
- 二 研究ディレクター、研究コーディネーター、研究領域長、研究拠点長、産学官民連携推進調整監、地域研究監、試験地長、西表熱帯林育種技術園長（別表第3）
- 三 再雇用職員

（実施単位）

第8条の2 森林総合研究所、支所、試験地、森林総合研究所林木育種センター、育種場、森林総合研究所森林バイオ研究センター単位で実施することができるものとする。

（裁量勤務の手続等）

第9条 裁量勤務をしようとする職員は、あらかじめ、所属の勤務管理者に申請して、その承認を受けなければならない。

- 2 勤務管理者は、前項の申請があつた場合において、その職務遂行の方法を大幅に当該申請をした職員の裁量に委ねた場合に、自己の判断により研究業務を能率的に遂行することができるものと認められる者に限り、当該申請をした職員が裁量勤務をすることを承認するものとする。
- 3 勤務管理者は、裁量勤務をしている職員（以下「裁量勤務職員」という。）が、次に掲げるいずれかの事由に該当することとなった場合には、速やかに、その承認を取り消すものとする。
 - 一 休職（職員就業規則第20条の規定による休職をいう。）にされた場合
 - 二 停職（職員就業規則第93条ただし書き又は第94条の規定による停職をいう。）にされた場合
 - 三 裁量勤務をさせることが当該裁量勤務職員に係る研究業務の能率的な遂行のため必

要であると認められなくなった場合

- 4 裁量勤務職員は、裁量勤務を継続しないことを希望する場合には、裁量勤務を終了する日を明らかにして、あらかじめその旨を所属の勤務管理者に申出なければならない。
- 5 前項の申出があった場合において、当該申出をした裁量勤務職員の裁量勤務は、当該申出のあった裁量勤務を終了する日をもって終了する。
- 6 勤務管理者は、第2項の規定により裁量勤務をすることを承認する場合又は第3項の規定により裁量勤務をさせることの承認を取り消す場合には、当該承認をする職員又は当該承認の取消をする職員に対し速やかにその旨を通知するものとする。

(勤務時間等)

第10条 裁量勤務における1日の勤務した時間は、8時間24分とみなす。ただし、次に掲げる日については、1日につき7時間45分とする。

- 一 全日にわたり休暇（職員就業規則第62条に規定する休暇をいう。）を取得した日
- 二 職員就業規則第61条第1項の規定により振り替えた日
- 三 職員就業規則第61条第2項の規定により代休とした日（以下「代休日」という。）
- 四 前3号に掲げるもののほか、全日にわたり勤務しないことにつき特に承認があった日

2 裁量勤務における始業の時刻及び終業の時刻は、業務遂行上の必要により弾力的に運用するものとし、その時間を裁量勤務職員が自主的に設定するものとする。

3 裁量勤務における休憩時間は、所定の休憩時間を基本とするが、所定の休憩時間をまたがずに6時間を超える勤務を行う場合は、勤務時間の途中に60分間休憩時間を置くものとする。

(会議等への出席)

第11条 裁量勤務職員は、上司から業務上必要な会議その他業務上の打ち合わせ等（以下「会議等」という。）に出席するよう指示され、又は出張を命じられたときは、当該会議等に出席し、及び出張しなければならない。

(深夜勤務等の許可)

第12条 裁量勤務職員は、業務の都合上やむを得ず深夜又は休日に勤務する場合には、あらかじめ、勤務管理者の許可を得なければならない。

第13条 (削除)

第3節 早出遅出勤務

(早出遅出勤務に係る取扱い)

第14条 職員就業規則第54条の「別に定めるところ」とは、次に掲げるところによる。

- 一 始業及び終業の時刻は、それぞれ午前7時以後及び午後10時以前に設定するものとする。ただし、職員就業規則第54条第4号に該当する場合は、原則として、それぞれ午前7時以後及び午後6時45分以前に設定するものとする。
- 二 早出遅出勤務における休憩時間は、所定の休憩時間を基本とする。ただし、始業時刻を午後0時以降に設定する場合は、正規の勤務時間の後に、60分間（職員就業規則第

49条第2項の既定により休憩時間を短縮した職員の場合にあつては、45分間) 休憩時間を置くものとする。なお、始業時刻が午前11時、午前11時15分、午前11時30分又は午前11時45分に設定する場合は、午後0時以降に設定する場合と同様の休憩時間とすることができる。

三 「業務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

四 職員を早出遅出勤務とする措置の実施に当たっては、早出遅出勤務に係る始業、終業の時刻及び休憩時間をあらかじめ定めて当該職員に周知するものとする。

五 早出遅出勤務は、原則として毎日又は曜日を定めて行うものとする。

2 職員就業規則第54条第1号に掲げる事由による早出遅出勤務の請求は、子が出生する前においてもすることができる。

3 前項の規定により子が出生する前に請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を勤務管理者に届け出なければならない。この場合において、職員就業規則第66条第4項の規定による届出を行った職員にあつては、当該届出をもってこの届出に代えることができる。

3の2 職員就業規則第54条第1号の「別に定める者」とは、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

4 職員就業規則第54条第2号の「別に定める者」とは、次に掲げる者（第1号に掲げる者以外にあつては、職員と同居している者に限る。）とする。

一 祖父母、兄弟姉妹及び孫

二 職員又は配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で、次に掲げる者とする。

ア 父母の配偶者

イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

5 職員就業規則第54条第3号の「別に定めるもの」とは、夜間大学の課程並びに機構の職務に何らかの関連性のあるセミナー、資格講座等とする。

（早出遅出勤務の請求手続等）

第15条 職員は、職員就業規則第54条の規定による早出遅出勤務の請求をするときは、あらかじめ別に定める早出遅出勤務請求書により、早出遅出勤務をしようとする一の期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにして、勤務管理者に当該請求を行うものとする。ただし、同条第4号に掲げる事由による請求にあつては、早出遅出勤務終了日の明示は要しないものとする。

2 勤務管理者は、早出遅出勤務の請求があつた場合においては、業務の運営の支障の有無

について、速やかに当該請求をした職員に対し文書をもって通知するものとする。

- 3 勤務管理者は、前項の通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対し、当該支障のある日及び時間帯等を文書又は電子メールをもって通知し、当該支障のある時間帯を考慮した勤務管理者が指定する勤務時間による勤務を命ずることができる。
- 4 勤務管理者は、職員就業規則第54条に掲げる事由による早出遅出勤務の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対し証明書類の提出を求めることができる。

第16条 次の各号に掲げる早出遅出勤務の請求がされた後、早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、第1号に掲げる請求にあっては同号アからオまでのいずれかの事由、第2号に掲げる請求にあっては同号ア又はイのいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、されなかったものとみなす。

一 職員就業規則第54条第1号に掲げる事由による請求

ア 当該請求に係る子が死亡した場合

イ 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

ウ 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

エ 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定により措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

オ ア、イ又はエに掲げる場合のほか、当該請求をした職員が職員就業規則第54条第1号に規定する職員に該当しなくなった場合

二 職員就業規則第54条第2号に掲げる事由による請求

ア 当該請求に係る要介護者（職員就業規則第54条第2号に規定する要介護者をいう。以下同じ。）が死亡した場合

イ 当該請求に係る要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した場合

三 職員就業規則第54条第3号に掲げる事由による請求 修学等をする必要がなくなった場合

2 早出遅出勤務開始日以後、早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項第1号に掲げる請求にあっては同号アからエまでのいずれかの事由、同項第2号に掲げる請求にあっては同号ア又はイのいずれかの事由が生じた場合には、早出遅出勤務の請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする請求であったものとみなす。

3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項第1号アからウまで又は同項第2号ア若しくはイに掲げる事由が生じた旨を勤務管理者に届け出なければならない。

4 前条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

第16条の2 早出遅出勤務をしている職員（以下「早出遅出勤務職員」という。）は、早出遅出勤務の内容を変更しようとするときは、あらかじめ別に定める早出遅出勤務請求書により、変更しようとする内容を明らかにして勤務管理者に請求を行うものとする。

- 2 早出遅出勤務職員は、早出遅出勤務を終了しようとするとき（前条第2項に該当する場合を除く。）は早出遅出勤務を終了する日を明らかにして、勤務管理者に申し出なければならない。
- 3 前項の申出があった場合において、当該申出をした早出遅出勤務職員の早出遅出勤務は、当該申出のあった早出遅出勤務を終了する日をもって終了する。
- 4 早出遅出勤務職員が、勤務管理者を異にする異動をしたときは、当該異動日の前日をもって早出遅出勤務は終了したものとする。この場合において、当該職員が異動先においても早出遅出勤務をしようとするときは、当該異動先の勤務管理者に早出遅出勤務の請求を行うものとする。

第4章 時間外勤務及び休日の振替等

第1節 時間外勤務

（時間外勤務を命ずる際の考慮）

- 第17条 勤務管理者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮するものとする。
- 2 勤務管理者は、再雇用短時間勤務職員に時間外勤務を命ずる場合には、再雇用短時間勤務職員の正規の勤務時間が常勤職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に充分留意するものとする。

（災害等による緊急の時間外勤務に係る届出）

- 第18条 職員就業規則第56条の規定に基づき職員に時間外勤務を命ずる必要がある場合における労働基準法（昭和22年法律第49号）第33条第1項に定める許可又は届出は、理事長がこれを行うものとする。

（妊産婦である職員の深夜勤務等の制限の請求手続き）

- 第19条 職員は、職員就業規則第58条の規定による深夜勤務の制限の請求（以下第3項において「深夜勤務の制限の請求」という。）をするときは、別に定める深夜勤務請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間について、その初日（以下この項において「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の前までに、勤務管理者に当該請求を行うものとする。
- 2 職員は、職員就業規則第58条の規定による時間外勤務の制限の請求（以下次項において「時間外勤務の制限の請求」という。）をするときは、別に定める時間外勤務制限請求書により、時間外勤務の制限を請求する一の期間について、その初日（以下この項において「時間外勤務制限開始日」という。）及び末日を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに、勤務管理者に当該請求を行うものとする。
 - 3 深夜勤務の制限の請求をしている職員又は時間外勤務の制限の請求をしている職員は、身体等の変化等に伴い、当該請求の内容を変更し、又は当該制限の必要がなくなったときは、その旨を勤務管理者に申し出るものとする。

（育児を行う職員の深夜勤務等の制限に係る取扱い）

第20条 勤務管理者は、職員就業規則第59条第1項の「業務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。

- 2 職員就業規則第59条第3項に規定する時間外勤務の上限時間は、1月について24時間、1年について150時間とする。
- 3 勤務管理者は、職員就業規則第59条第3項の規定による時間外勤務の制限が、育児を行う職員が働きながら子の養育を行うための時間を確保することができるようにするものであることを考慮し、同項の規定により時間外勤務が制限される職員に恒常的に時間外勤務をさせること、特定の期間に過度に集中して時間外勤務をさせることその他の当該時間の確保を妨げるような時間外勤務をさせることがないように留意するものとする。
- 4 職員就業規則第59条各項の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができる。
- 5 前項の規定により子が出生する前に請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を勤務管理者に届け出なければならない。この場合において、職員就業規則第66条第4項の規定による届出を行った職員にあっては、当該届出をもってこの届出に代えることができる。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第21条 職員は、職員就業規則第59条第1項の規定による深夜勤務の制限の請求をするときは、別に定める深夜勤務制限請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間(6月以内の期間に限る。以下次条において「深夜勤務制限期間」という。)について、その初日(以下この条及び次条において「深夜勤務制限開始日」という。)及び末日(以下次条において「深夜勤務制限終了日」という。)とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに、勤務管理者に当該請求を行うものとする。

- 2 勤務管理者は、深夜勤務の制限の請求があった場合においては、業務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し文書をもって通知するものとする。
- 3 勤務管理者は、前項の通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対し当該支障のある日及び時間帯等を、文書をもって通知するものとする。
- 4 勤務管理者は、深夜勤務の制限の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

第22条 深夜勤務の制限の請求がされた後、深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、されなかったものとみなす。

- 一 当該請求に係る子が死亡した場合
- 二 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
- 三 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
- 四 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第817条の2第1項の規定による家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場

合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

- 2 深夜勤務制限開始日以後、深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜勤務の制限の請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求であったものとみなす。
- 3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を勤務管理者に届け出なければならない。
- 4 前条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等)

第23条 職員は、職員就業規則第59条第2項又は第3項の規定による時間外勤務の制限の請求(以下この条及び次条において「時間外勤務の制限の請求」という。)をするときは、別に定める時間外勤務制限請求書により、時間外勤務の制限を請求する一の期間について、その初日(以下この条及び次条において「時間外勤務制限開始日」という。)及び期間(1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。)を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに、勤務管理者に当該請求を行わなければならない。この場合において、同規則第59条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが、重複しないようにしなければならない。

- 2 勤務管理者は、時間外勤務の制限の請求があった場合においては、職員就業規則第59条第2項又は第3項に規定する措置を講ずることが著しく困難であるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し文書をもって通知するものとする。
- 3 勤務管理者は、時間外勤務の制限の請求が、当該請求があった日の翌日から起算して1週間を経過する日(以下「1週間経過日」という。)の前日を時間外勤務制限開始日とする請求であった場合で、職員就業規則第59条第2項又は第3項に規定する措置を講ずるために必要があると認めるときは、当該時間外勤務開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外勤務制限開始日を変更することができる。
- 4 勤務管理者は、前項の規定により時間外勤務制限開始日を変更した場合においては、当該時間外勤務制限開始日を当該変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに、当該請求をした職員に対し、当該変更した時間外勤務制限開始日を、文書をもって通知するものとする。
- 5 勤務管理者は、時間外勤務の制限の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

第24条 時間外勤務の制限の請求がされた後、時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

- 一 当該請求に係る子が死亡した場合
- 二 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合
- 三 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合
- 四 当該請求に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第817条の2第1項

の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合

- 2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務の制限の請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、時間外勤務の制限の請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。
 - 一 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合
 - 二 当該請求に係る子が、職員就業規則第59条第2項の規定による請求にあつては3歳に、同条第3項の規定による請求にあつては中学校就学の始期に達した場合
- 3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を勤務管理者に届け出なければならない。
- 4 前条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

（介護を行う職員の深夜勤務の制限に係る取扱い等）

第25条 第20条第1項、第21条及び第22条（第1項第3号を除く。）の規定は、職員就業規則第60条第1項の規定による介護を行う職員の深夜勤務の制限に係る取扱い等について準用する。この場合において、第20条第1項及び第21条第1項中「職員就業規則第59条第1項」とあるのは「職員就業規則第60条第1項」と、第22条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と読み替えるものとする。

（介護を行う職員の時間外勤務の制限に係る取扱い等）

第26条 第20条第2項及び第3項、第23条並びに第24条（第1項第3号及び第4号を除く。）の規定は、職員就業規則第60条第2項の規定による介護を行う職員の時間外勤務の制限に係る取扱い等について準用する。この場合において、第20条第2項及び第3項の規定中「職員就業規則第59条第3項」とあるのは、「職員就業規則第60条第2項」と、「育児」とあるのは「介護」と「子の養育」とあるのは「要介護者の介護」と、第23条第1項から第3項までの規定中「職員就業規則第59条第2項又は第3項」とあるのは「職員就業規則第60条第2項」と、第23条第1項中「同規則第59条第2項」とあるのは「同規則第60条第2項」と、第24条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

第2節 休日の振替等

（休日の振替等）

第27条 勤務管理者は、フレックスタイム制勤務職員について、休日の振替を行う場合には、清算期間を超えてこれを行うことができない。

- 2 勤務管理者は、休日の振替を行う場合には、休日の振替を行った後において、休日が毎週1日又は毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。
- 3 職員は、職員就業規則第61条第3項の規定により代休を取得する場合には、同項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。

第5章 通常の勤務場所を離れての勤務

(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務)

第28条 勤務日(休日の振替が行われた場合にあつては、当該勤務を命じられた休日)に、通常の勤務場所を離れて勤務する場合において、その勤務時間を算定し難いときは、通常の勤務時間を勤務したものとみなす。

(外勤)

第28条の2 機構は、職員が在勤事務所を離れ、在勤地(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)第2条第1項第8号に定める在勤地をいう。)を含めた別に定める地域において勤務すること(以下「外勤」という。)を命ずることがある。

- 2 外勤の範囲については、在勤事務所ごとに別に定める。

第6章 休暇

第1節 年次有給休暇

(年次有給休暇の日数)

第29条 職員就業規則第63条第1項及び第2項の「別に定める日数」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(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)とする。

- 一 斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員及び再雇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もの並びに裁量勤務職員であるものをいう。以下同じ。) 20日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数
- 二 不斉一型短時間勤務職員(育児短時間勤務職員のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。) 155時間に職員就業規則第75条の2の規定により読み替えられた同規則第46条第1項の規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

第29条の2 職員就業規則第63条第1項及び第2項の「別に定める日数」は、その者の当該年における在職期間に応じ、斉一型短時間勤務職員にあつては別表第1の左欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあつて

は別表第2の左欄に掲げる1週間当たりの勤務時間の区分ごとに定める日数とする。

(密接な関連を有する法人等)

第30条 職員就業規則第63条第3項の「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」とは、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

- 一 国立研究開発法人森林研究・整備機構退職手当支給規程(17規程第1561号)第16条第2項第4号に掲げる法人
- 二 前号に掲げるもののほか、これらに準ずる法人として理事長の承認を得たもの

(職員就業規則第63条第3項の別に定める場合)

第31条 職員就業規則第63条第3項の「別に定める場合」とは、次に掲げる場合とする。

- 一 当該年の前年において職員就業規則第26条の規定による派遣をされていた職員(以下「在籍派遣職員」という。)であって引き続き当該年に職務に復帰したもの
- 二 当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に在職派遣職員となり引き続き職務に復帰したもの
- 三 当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に国家公務員等となり引き続き再び職員となったもの

(使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数が明らかでない場合の年次有給休暇の取扱い)

第32条 職員就業規則第63条第3項の規定の適用を受ける職員のうち、その者の使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数が明らかでない者の年次有給休暇の日数については、同項の規定にかかわらず、当該使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を把握できない期間において当該期間に応じて職員就業規則別表第1の日数欄に掲げる日数の年次有給休暇に相当する休暇を使用したものとみなし、又は当該把握できない残日数を20日とみなして、それぞれ職員就業規則第63条第3項の規定を適用した場合に得られる日数とする。

(基本日数に満たない場合の年次有給休暇の取扱い)

第33条 職員就業規則第63条第3項の規定により得られる年次有給休暇の日数が、その者の当該年における在職期間に応じ、同規則別表第1の日数欄に掲げる日数(以下この項において「基本日数」という。)に満たない場合におけるその者の年次有給休暇の日数は、同項の規定にかかわらず基本日数とする。

(年次有給休暇の単位等及び請求手続)

第34条 年次有給休暇の単位は、1日、半日(裁量勤務職員及び育児短時間勤務職員にあっては1日)とする。ただし、職員(裁量勤務職員を除く。)が特別の必要があり、1時間を単位として請求することを妨げない。

なお、半日を単位とする年次有給休暇は、次に掲げる事由に該当するときに使用できるものとする。

- 一 始業時刻及び終業時刻が基本型の始業時刻及び終業時刻である職員
始業時刻から休憩時間の開始時刻までの勤務時間をすべてを勤務しないとき、または休憩時間の終了時刻からの終業時刻までの勤務時間のすべてを勤務しないとき。
 - 二 時差通勤職員（前号に該当する職員を除く） 始業時刻から引き続く4時間の勤務時間のすべてを勤務しないとき、または終業時刻まで引き続く4時間の勤務時間のすべてを勤務しないとき。
 - 三 早出勤務している職員（始業時刻が午前7時45分から8時15分としている者に限る）始業時刻から休憩時間の開始までのすべてを勤務しないとき、または休憩時間の終了時刻から終業時刻のすべてを勤務しないとき。
 - 四 早出遅出勤務している職員（前号に該当する者を除く）始業時刻から引き続く4時間の勤務時間のすべてを勤務しないとき、または終業時刻まで引き続く4時間の勤務時間のすべてを勤務しないとき。
 - 五 第2号及び第4号の「引き続く4時間の勤務時間が」休憩時間で分断される場合は、当該分断される勤務時間は引き続きとしてみなして取り扱うものとする。
- 2 1時間を単位として与えることができる年次有給休暇の日数は、一の年において5日以内とする。
 - 3 1時間を単位とする年次有給休暇を取得する場合における1日の年次有給休暇に相当する時間数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数とする。
 - 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 8時間
 - 二 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間数（1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間数）
 - 三 不斉一型短時間勤務職員 1年間（1年間に満たない場合は当該職員に定められている期間）における総勤務時間数を総勤務日数で除して得た数（その数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数）の時間数
 - 4 職員就業規則第63条第5項の規定による年次有給休暇の請求は、別に定める休暇簿又は就業管理システムにより行うものとする。

（年次有給休暇の計画的付与）

- 第34条の2 職員就業規則第63条第7項に定める時季の指定は、年次有給休暇が付与された年（同項なお書きの規定による場合にあっては翌年）の毎年6月1日を基準として行うものとする。ただし、この項の規定により時季を指定し難いときは、年次有給休暇を付与された日から6箇月以内に行うものとする。
- 2 職員就業規則第63条第7項なお書きの規定による当該年の付与日から翌年の12月31日までの期間（以下「通算期間」という。）を通算し、期間に応じて比例按分する場合の計算は、通算期間の月数（1月に満たない期間がある場合は1月に切り上げ）を12で除して得た数に5を乗じて得た数を時季指定して取得させる日数とし、1日未満の端数が生じた場合は1日に切り上げた日数とする。

第34条の3 職員就業規則第63条第7項の「別に定める職員」とは、次に掲げる職員と

する。

- 一 退職（職員就業規則第13条から第15条の規定（引き続き職員就業規則第16条の規定により勤務する者を除く。）による退職をいう。）した者
- 二 解雇（職員就業規則第21条及び第93条に規定する解雇をいう。）された者
- 三 休職（在籍派遣（職員就業規則第25条から26条に規定する在籍派遣をいう。）される場合、停職（職員就業規則第92条第2項に規定される停職をいう。）にされる場合、育児休業（職員就業規則第74条第1項に規定する育児休業をいう。）、自己啓発等休業（職員就業規則第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（職員就業規則第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）した者のうち年次有給休暇を付与された日から1年以内の期間に勤務した日が5日未満の場合
- 四 その他対象としないことが適当と認められる者

第2節 病気休暇

（病気休暇の取扱い）

第35条 職員就業規則第64条第1項の「疾病」には、予防注射又は予防接種による著しい発熱、生理により就業が著しく困難な症状等が、「療養する」場合には、負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする。

第35条の2 職員就業規則第64条第2項の「機構が定める日」は、同項各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日とする。

2 前項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次休暇又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日が含まれるものとする。

3 職員就業規則第64条第2項第3号の「機構が定める方法によるもの」は、勤務時間の短縮の措置が休暇（日単位のものを除く。）の方法により講じられるものとする。

4 職員就業規則第64条第2項第2号の「業務」には、同規則第25条又は第26条の規定により派遣にされている職員の派遣先の機関の業務が含まれるものとする。

第35条の3 職員就業規則第64条第2項ただし書、次項及び第3項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における休日及び代休日以外の日（本条及び次条において「要勤務日」という。）の日数が少ない場合として別に定める場合にあつては、その日数を考慮して別に定める期間）の特定病気休暇（同規則第64条第2項各号に掲げる場合以外の場合における病気休暇をいう。以下同じ。）を使用した職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日（前条第1項に規定する日をいう。以下この条において同じ。）を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に同規則第75条の2第3項の規定より同条第1項に規定する育児時間の申出をして勤務しない時間その他の別に定める時間（以下この項において

「育児時間等」という。)がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間)のすべてを勤務した日の日数(第3項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- 2 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病(当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日(以下この項において「特定負傷等の日」という。)の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。)のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、職員就業規則第64条第2項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 3 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、職員就業規則第64条第2項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 4 療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、職員就業規則第64条第2項ただし書及び前3項の規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 5 前項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次休暇又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日(当該勤務時間の一部に同条第2項に規定する育児時間等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該育児時間等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。)が含まれるものとする。
- 6 第1項の「別に定める場合」は、連続する8日以上期間における要勤務日の日数が3日以下である場合とし、同項の「別に定める期間」は、当該期間における休日等以外の日の日数が4日以上である期間とし、同項の「別に定める時間」は、次に掲げる時間とする。
 - 一 職員就業規則第75条の2第3項の規定により同条第1項に規定する育児時間の申出をして勤務しない時間
 - 二 生理日の就業が著しく困難な場合における病気休暇により勤務しない時間
 - 三 職員就業規則第67条第1項、第68条第2項又は第69条第1項の規定により勤務しない時間
 - 四 職員就業規則別表第2の第8号に掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間
 - 五 職員就業規則第77条の2第1項に規定する介護部分休業により勤務しない時間
- 7 第2項及び第3項の「明らかに異なる負傷又は疾病」には、症状が明らかに異なると認

められるものであっても、病因が異なると認められないものは含まれないものとし、勤務管理者は、医師が一般に認められている医学的知見に基づき行う症状や病因等についての診断を踏まえ、明らかに異なる負傷又は疾病に該当するかどうかを判断するものとし、同条第2項の「特定負傷等の日」は、勤務管理者が、当該診断を踏まえ、これを判断するものとする。

- 8 職員就業規則第64条第2項ただし書及び前各項の規定は、臨時的職員（同規則第11条に規定する臨時的職員をいう。）には適用しない。

第35条の4 勤務管理者は、次に掲げる特定病気休暇を承認するに当たっては、医師の証明書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類の提出を求めるものとする。この場合において、証明書類が提出されないとき、提出された証明書類の内容によっては勤務しないことがやむを得ないと判断できないときその他特に必要があると認めるときは、産業医等（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）第10条第1項に規定する産業医又は同条第6項に規定する医師等をいう。）の診断を求めるものとする。

- 一 連続する8日以上（当該期間における要勤務日の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇
- 二 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日（要勤務日に特定病気休暇を使用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定病気休暇

（病気休暇の単位）

第36条 病気休暇の単位は、1日、1時間又は1分（裁量勤務職員にあっては、1日）とする。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

- 2 職員就業規則第64条第3項の規定による病気休暇の請求（第65条第2項の規定により準用する場合を含む。）は、別に定める休暇簿又は就業管理システムにより行うものとする。

第3節 特別休暇

（特別休暇の取扱い）

第37条 職員就業規則別表第2の具体的な取扱いについては、次に定めるところによる。

- 一 第1号の「選挙権その他公民としての権利」とは、公職選挙法（昭和25年法律第百号）に規定する選挙権のほか、最高裁判所の裁判官の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利等をいう。
- 二 第4号の「一の年」とは、一暦年をいい、同号の「5日」の取扱いについては、暦日によるものとする。
- 三 第4号アの「被災地」とは、災害救助法（昭和22年法律第118号）による救助の行われる程度の規模の災害による被害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県をいい、「被災者を支援する活動」とは、

居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊き出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。

四 第4号イの「障害者、高齢者等の施設」とは、例えば、次に掲げる施設をいう。

ア 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設(ウ及びキに掲げる施設を除く。)、同条第27項に規定する地域活動支援センター並びに同条第28項に規定する福祉ホーム

イ 身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号)第5条第1項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設

ウ 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第4項に規定する施設

エ 老人福祉法(昭和38年法律第133号)第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム

オ 生活保護法(昭和25年法律第144号)第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設

カ 介護保険法(平成9年法律第123号)第8条第28項に規定する介護老人保健施設及び同条第29項に規定する介護医療院

キ 医療法(昭和23年法律第205号)第1条の5第1項に規定する病院

ク 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する特別支援学校

ケ 前各号に掲げる施設のほか、これらに準ずる施設

五 第4号ウの「日常生活を支援する活動」とは、身体上の障害等により常態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいう。

六 第5号の取得出来る期間は、結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過するまでとする。また、同号の「連続する5日」とは、連続する5暦日をいう。

七 第6号中の「6週間」は、分べん予定日から起算するものとする。

八 第7号及び第9号の「出産」とは、妊娠満十二週以後の分べんをいう。

九 第9号の「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。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」とは、職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合をいう。

十 第11号のその対象となる中学校就学の始期に達するまでの子の中に小学校就学の始期に達するまでの子が含まれる場合は、同号の規定により取得することができる日数にうち、当該小学校就学の始期に達するまでの子が1人のときにあっては最低5日を、2人以上のときにあっては最低10日を当該小学校就学の始期に達するまでの子のために保障されなければならない。

十一 第11号、第12号、第19号及び第20号の「一之年」とは、一暦年をいう。

十二 第14号に係る父母の追悼のための特別な行事として取得できるのは、父母の死後15年以内とする。

十三 第15号の「原則として連続する三日」の取扱いについては、暦日によるものとし、

特に必要があると認められる場合には、一暦日ごとに分割することができるものとする。

十四 第19号の「障害者である職員」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第2条第2号から第6号（ただし、第6号に定める障害者にあつては、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。）に該当する者をいう。

十五 第20号の「不妊治療」とは、不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいい、同号の「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）等をいい、同号の「機構が定める不妊治療」は、体外受精及び顕微授精とする。

十六 第20号の休暇の承認証明書類には、例えば、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等とする。

（特別休暇の単位等及び請求手続）

第38条 特別休暇（職員就業規則別表第2の第9号から第12号まで及び第20号の特別休暇（以下この条において「特定休暇」という。）を除く。）の単位は、1日、1時間又は1分（裁量勤務職員にあつては、1日）とする。

2 特定休暇の単位は、1日又は1時間（再雇用短時間勤務職員にあつては1時間、裁量勤務職員にあつては1日）とする。ただし、特定休暇の残日数すべてを使用しようとする場合において、当該日数に1時間未満の端数があるときは、当該日数のすべてを使用することができる。

3 1日を単位とする特定休暇は、当該勤務日の勤務時間のすべてを勤務しないとき（裁量勤務職員にあつては、勤務日に勤務しないとき）に使用するものとする。

4 1時間を単位として使用した特定休暇を日数に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。

一 職員（次号及び3号に掲げる職員を除く。） 7時間45分

二 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間（7時間45分を超える場合にあつては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間。）

三 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

5 職員就業規則第66条第2項の規定による請求及び同条第3項の規定による申出は、別に定める休暇簿又は就業管理システムにより行うものとする。

第6章 妊産婦である職員に対する措置

（妊産婦である職員の業務軽減等の取扱い）

第39条 職員就業規則第68条第2項の「適宜休息し、又は補食するために必要な時間」は、正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は同項の勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要とされる時間とする。

2 勤務管理者は、職員就業規則第68条第1項及び第2項に定める措置のほか、必要に応じて横になって休息することができる設備を設置すること等母体又は胎児の健康保持に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(母体等の健康保持への影響の判断における留意事項)

第40条 勤務管理者は、職員就業規則第68条第2項及び第69条第1項の母体又は胎児の健康保持への影響については、母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。

(職務専念義務免除の承認手続)

第41条 職員就業規則第67条から第70条の規定に基づく職務専念義務の免除の請求及び承認の手続きについては、別に定める。

第7章 雑則

(勤務時間の割振り等の規定についての別段の定め)

第42条 理事長は、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、この規程によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、勤務時間の割振り、休日の振替等、休憩時間又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

(雑則)

第43条 この規定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、理事長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成13年4月1日から施行する。

2 理事長は、平成14年3月31日までの間、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある家族を介護する労基法第133条に規定する特定労働者に該当する女性職員が申し出た場合、当該職員の時間外勤務は、4週間について36時間、1年間について150時間を超えない範囲とする。ただし、部課等の業務の遂行を指揮命令する職制上の地位にある女性職員については適用しない。

3 研究所の設立の前日において国の職員であった者が引き続き研究所の職員(以下「引継職員」という。)となった場合において、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)第6条第3項又は第7条の規定に基づき、勤務時間の割振りとなされていた職員については、研究所の設立の前日まで過不足なく同法第6条第1項に掲げる勤務時間を勤務したものとみなす。

4 引継職員となった場合における研究所設立の年における年次休暇の算定については、第

16条第1項第3号を準用する。

- 5 引継職員となった場合において、研究所の設立の日の前日までに受けていた設立の日以後に係る年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び育児部分休業に相当する休暇又は休業は、この規程に基づく理事長の承認があったものとみなす。
- 6 この附則に定めのない事項については、理事長が定めるものとする。

附 則（平成14. 1. 1 13森林総研第1983号）
（施行月日）

- 1 この規程は、平成14年1月1日から施行する。ただし、第17条第2項及び第19条第1項の改正規定並びに附則第2項及び附則第3項の規定は、同年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規程による改正後の独立行政法人森林総合研究所職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程（以下「新勤務時間規程」という。）第17条の規定は、この規程による改正前の独立行政法人森林総合研究所職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程（以下「旧勤務時間規程」という。）第17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程の施行の日（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、新勤務時間規程第17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 旧勤務時間規程第17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、新勤務時間規程第17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。
- 4 新勤務時間規程第24条（第27条の規定により読み替えて準用する場合を含む。）の規定は、この規程の施行の日以後にする請求から適用し、同日前にした請求による時間外勤務の制限については、なお従前の例による。

附 則（平成14. 4. 1 14森林総研第23号）
この規程は、平成14年4月1日から施行する。

- 附 則（平成17. 1. 1 16森林総研第1187号）
- 1 この規程は、平成17年1月1日（以下「施行日」という。）から施行する。

- 2 この規程による改正後の勤務時間規程（以下「改正後の勤務時間規程」という。）第16条第1項第9号の「妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間」に施行日がある職員で、施行日前の当該期間にこの規程による改正前の勤務時間規程第16条第1項第9号の休暇を使用したものについては、当該使用した1暦日につき1日（再任用短時間勤務職員（改正後の勤務時間規程第1条に規定する再任用短時間勤務職員をいう。）にあっては、8時間）の休暇を使用したものとみなす。

附 則（平成17.4.1 17森林総研第22号）
この規程は、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1545号）
この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成18.7.1 18森林総研第1545号）
この規程は、平成18年8月1日から施行する。

附 則（平成19.4.2 18森林総研第1534号）
（施行期日）

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

（現に受けている育児部分休業等の承認に関する取扱い）

- 2 この規程の施行の際、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、次の各号に掲げる事項について承認を受けている場合は、施行日において、この規程に基づき申出てしているものとみなす。

- 一 休憩時間の特例（規程第4条の2）
- 二 早出遅出勤務（規程第14条）
- 三 年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇（第29～37条）
- 四 妊産婦である職員の深夜勤務の制限（規程第19条）
- 五 育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限（規程第20・25条）
- 六 育児・介護を行う職員の時間外勤務の制限（規程第23・26条）
- 七 産前産後の特別休暇（第36条第7・8号）
- 八 子の看護休暇（第36条第11号）

（年次有給休暇の付与日数の取扱い）

- 3 引継職員における平成19年の年次有給休暇の付与日数は、本来、研究所の職員であった場合において付与される年次有給休暇日数を付与するものとする。よって、平成19年4月1日においては、この日数から本年1月から3月に使用した日数を差し引いた日数を

付与する。

(その他)

- 4 前2項に定めるもののほか、引継職員に係る勤務時間等の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828号)
この規程は、平成19年10月1日から施行する。

附 則 (平成20. 3. 31 19森林総研第1684号)
(施行期日)

- 1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

(現に受けている年次有給休暇等の承認に関する取扱い)

- 2 この規程の施行の際、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(以下「旧機構」という。)の職員で独立行政法人森林総合研究所(以下「研究所」という。)の職員となった者をいう。以下同じ。)が、次の各号に掲げる事項について承認を受けている場合は、施行日において、この規程に基づき申出ているものとみなす。
 - 一 年次有給休暇(第29条～第33条)
 - 二 妊産婦である職員の深夜勤無制限(第19条)
 - 三 育児・介護を行う職員の深夜勤務制限(第20条、第25条)
 - 四 育児・介護を行う職員の時間外勤務制限(第23条、第26条)

(年次有給休暇の付与日数の取扱い)

- 3 引継職員における平成20年の年次有給休暇の付与日数は、本来、研究所の職員であった場合において付与される年次有給休暇日数を付与するものとする。よって、平成20年4月1日においては、この日数から本年1月から3月に使用した日数を差し引いた日数を付与するものとする。

(施行日前に承認された病気休暇の取扱い)

- 4 この規程の施行の際、引継職員が旧機構職員服務規程第31条の傷病による欠勤の承認を受けている場合は、施行日において、職員就業規則第64条並びに第65条の病気休暇とし、この規程に基づき申出ているものとみなす。

(施行日前に承認された特別休暇の取扱い)

- 5 この規程の施行の際、引継職員が旧機構職員服務規程第28条により特別休暇の承認を受けている場合は、施行日において、この規程に基づき申出ているものとみなす。

(その他)

- 6 附則第2項から第5項に定めるもののほか、引継職員に係る勤務時間等の経過措置等に

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）
この規程は、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1231号）
この規程は、平成21年1月1日から施行する。

附 則（平成21. 3. 31 20森林総研第1717号）
この規程は、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240号）
この規程は、平成21年7月1日から施行する。

附 則（平成21. 8. 31 21森林総研第805号）
この規程は、平成21年10月1日から施行する。

附 則（平成22. 3. 31 21森林総研第1786号）
この規程は、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467号）
この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23. 3. 31 22森林総研第1786号）
（施行期日）

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

（現に受けている病気休暇に関する取扱い）

2 この規程の施行の際、現に病気休暇の期間中にある職員に対するこの規程による改正後の勤務時間規程第35条の2、第35条の3、第35条の4及び第36条の規定は、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. 9. 28 23森林総研第808号）
この規程は、平成23年10月1日から施行する。

附 則（平成24. 3. 30 23森林総研第1543号）
この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成26. 3. 31 25森林総研第1462号）
この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成27. 3. 31 26森林総研第1560号）
この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28. 3. 31 27森林総研第1822号）
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28. 12. 27 28森林総研第1230号）
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29. 3. 31 28森林総研第1840号）
この規程は、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122804号）
この規程は、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071702号）
この規程は、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090403号）
この規程は、令和2年1月1日から施行する。

附 則（令和3. 12. 22 3森林機構第855号）
この規程は、令和4年1月1日から施行する。

別表第1 齊一型短時間勤務職員の在職期間別年次休暇付与日数（第29条の2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1 0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 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2 不斉一型短時間勤務職員の在職期間別年次有給休暇日数（第29条の2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	30時間を超え31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
	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	12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	9日	10日	11日	12日	14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	10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	12日	13日	14日
	25時間を超え26時間以下	1日	2日	3日	4日	6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	8日	9日	10日	11日	12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	7日	8日	9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	5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	9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	7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	9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	7日	7日	8日	9日
	15時間を超え16時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日
	14時間を超え15時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	6日	7日	8日
13時間を超え14時間以下	1日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	
12時間を超え13時間以下	1日	1日	2日	2日	3日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	

11時間を超え12時間以下	1日	1日	2日	2日	3日	3日	4日	4日	5日	5日	6日	6日
10時間を超え11時間以下	1日	1日	1日	2日	2日	3日	3日	4日	4日	5日	5日	6日
10時間	1日	1日	1日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日	5日	5日

別表第3

(1) 裁量勤務が適用されない職員

研 究 所	裁量勤務が適用されない職員
研究所	企画部長 企画部の科長
北海道支所	支所長
東北支所	支所長
関西支所	支所長
四国支所	支所長
九州支所	支所長
多摩森林科学園	園長
育種センター	育種部長 育種第一課長 育種第二課長 遺伝資源部長 探索収集課長 保存評価課長
北海道育種場	育種課長
東北育種場	育種課長
関西育種場	育種課長
九州育種場	育種課長
バイオセンター	センター長

(2) 裁量勤務の適用を制限する職員

研 究 所	裁量勤務の適用を制限する職員
研究所	研究ディレクター 研究コーディネーター 研究領域長 研究拠点長
北海道支所	産学官民連携推進調整監 地域研究監
東北支所	産学官民連携推進調整監 地域研究監
関西支所	産学官民連携推進調整監 地域研究監
四国支所	産学官民連携推進調整監
九州支所	産学官民連携推進調整監 地域研究監
試験地	試験地長
育種センター	西表熱帯林育種技術園長