

国立研究開発法人国立環境研究所契約職員就業規則

平成 18 年 4 月 1 日 平 18 規定第 4 号 平成 20 年 3 月 17 日 一部改正
平成 20 年 4 月 16 日 一部改正 平成 20 年 6 月 26 日 一部改正
平成 21 年 3 月 11 日 一部改正 平成 22 年 3 月 9 日 一部改正
平成 22 年 6 月 23 日 一部改正 平成 23 年 3 月 31 日 一部改正
平成 26 年 3 月 14 日 一部改正 平成 26 年 7 月 11 日 一部改正
平成 26 年 10 月 27 日 一部改正 平成 27 年 3 月 13 日 一部改正
平成 27 年 12 月 28 日 一部改正 平成 28 年 3 月 31 日 一部改正
平成 29 年 1 月 31 日 一部改正 平成 29 年 9 月 19 日 一部改正
平成 30 年 7 月 24 日 一部改正 平成 31 年 3 月 26 日 一部改正
令和元年 6 月 25 日 一部改正 令和元年 12 月 12 日 一部改正
令和 3 年 3 月 24 日 一部改正 令和 3 年 9 月 29 日 一部改正
令和 4 年 9 月 30 日 一部改正 令和 6 年 3 月 28 日 一部改正

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この就業規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定により、国立研究開発法人国立環境研究所（以下「研究所」という。）に勤務する期間の定めのある職員のうち、第4条第1項に掲げる者及び期間の定めのない職員のうち、第4条第2項に規定する者（以下「契約職員」という。）の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(法令関係)

第 2 条 契約職員の就業に関し、この規則に定めのない事項は、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

第 3 条 研究所及び契約職員は、この規則を遵守し、相互に協力してその職務の遂行に努めなければならない。

(適用範囲)

第 4 条 この規則は、国立研究開発法人国立環境研究所法（平成 11 年法律第 216 号）第 11 条の業務に従事する者のうち、次の各号に掲げる契約職員に適用する。

- 一 特任フェロー これまで研究所外に籍を有している者であって、高度で専門的な知識・経験を有し、特に優れた研究者として認められ、管理職相当の職として、研究所の

目的を達成するために採用することが適当であると理事長が判断した者

- 二 フェロー 研究業績等により当該研究分野において優れた研究者として認められている者であって、研究所の目的を達成するために必要であると理事長が判断した者
 - 三 特別研究員 博士の学位を有する者又はこれと同等以上の研究能力を有すると認められる者であって、当該学位等の研究分野において研究所が求める研究業務に従事する者
 - 四 准特別研究員 修士の学位を有する者又はこれと同等以上の研究能力を有すると認められる者であって、研究所の職員等の指導を受けて、研究所の研究業務に従事する者
 - 五 リサーチアシスタント 大学院に在籍する者（原則として博士（後期）過程在籍者）又は前各号の契約職員に必要とされる能力に準ずる能力を有すると認められる者であって、研究所の職員等の指導を受けて、研究所の研究業務に従事する者
 - 六 高度技能専門員 高度な技術又は専門的な能力を有すると認められる者であって、その能力を活かし研究所の業務に従事する者
 - 七 アシスタントスタッフ 研究及び総務、会計等に関する補助的業務に従事する者
 - 八 シニアスタッフ 研究所を定年で退職した者であって、その能力及び経験を活かし研究所の企画・支援等の業務に従事する者
 - 九 シニア研究員 研究所を定年で退職した者であって、その能力及び経験を活かし研究所の研究等の業務に従事する者
 - 十 特命研究員 研究所を満60歳に達した日以降に退職した者であって、その能力及び経験を活かし研究所の主に研究等の業務に従事する者
- 2 第8条の2又は国立研究開発法人国立環境研究所任期付職員就業規則（平18規程第3号。以下「任期付職員就業規則」という。）第8条の2の規定により、前項第6号又は第7号に掲げる契約職員として期間の定めのない契約職員に転換した者（以下「無期労働契約職員」という。）については、この規則を適用する。

第2章 人事

第1節 採用等

（採用等）

第5条 理事長は、国立研究開発法人国立環境研究所契約職員採用等規程（平18規程第6号。以下「採用等規程」という。）で定めるところにより契約職員（第4条第1項第1号に掲げる特任フェロー、第4条第1項第2号に掲げるフェロー、同項第8号に掲げるシニアスタッフ、同項第9号に掲げるシニア研究員及び同項第10号に掲げる特命研究員を除く。）を採用する。

- 2 特任フェロー、フェロー、シニアスタッフ、シニア研究員及び特命研究員の採用については、国立研究開発法人国立環境研究所特任フェロー採用等規程（平27規程第2号。以下

「特任フェロー採用等規程」という。)、国立研究開発法人国立環境研究所フェロー採用等規程(平23規程第1号。以下「フェロー採用等規程」という。)、国立研究開発法人国立環境研究所シニアスタッフ及びシニア研究員採用等規程(平18規程第7号。以下「シニアスタッフ採用等規程」という。))又は国立研究開発法人国立環境研究所特命研究員採用等規程(令6規程第3号。以下「特命研究員採用等規程」という。))の定めるところによる。

- 3 契約職員の試用期間は、研究所に初めて雇い入れた日～起算して6箇月間とする。ただし、雇用契約書に定められた更新の限度とされた期間が1年未満の者の試用期間は、研究所が初めて雇い入れた日から起算して1箇月間とする。
- 4 前項の規定にかかわらず、理事長は、必要と認めた場合は、試用期間を設けないことができる。
- 5 理事長は、試用期間中において契約職員として不適当な事由があった場合には、契約職員を解雇することができる。
- 6 試用期間は、研究所の在職期間に通算する。

(赴任)

- 第6条** 契約職員が採用され、又は就業場所を異にする雇用変更契約を締結した場合は、ただちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴うなどのやむを得ない事由があるときは、発令の日の翌日から起算して7日以内に新就業場所に赴任するものとする。
- 2 理事長は前項の場合において特に必要があると認めるときは、前項に規定する期間を延長することができる。

(労働条件の明示)

第7条 理事長は、新たに契約職員として採用する者に対して、次に掲げる事項を雇用契約書により明示する。

- 一 労働契約の期間に関すること。
- 二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の判断基準に関すること。
- 三 就業の場所及び従事する業務に関すること。
- 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関すること。
- 五 給与(賞与を含む。)に関すること。
- 六 退職(解雇を含む。)に関すること。
- 七 安全及び衛生に関すること。
- 八 研修に関すること。
- 九 災害補償に関すること。
- 十 表彰及び制裁に関すること。
- 十一 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口に関すること。
- 十二 休職に関すること(特命研究員及び無期労働契約職員に限る)。

(雇用期間等)

- 第8条** 契約職員（特任フェロー、フェロー、シニアスタッフ、シニア研究員及び特命研究員並びに無期労働契約職員を除く。）の雇用期間に関する事項は採用等規程で、特任フェローの雇用期間に関する事項は特任フェロー採用等規程で、フェローの雇用期間に関する事項はフェロー採用等規程で、シニアスタッフ及びシニア研究員の雇用期間に関する事項はシニアスタッフ等採用等規程で、特命研究員の雇用期間に関する事項は特命研究員採用等規程で、それぞれ定める。無期労働契約職員の雇用期間は第9条の2の規定による。
- 2 理事長は、雇用契約を更新せず、雇止めを行う場合には、雇用契約期間が満了する日の30日前までに本人にその予告を行うものとする。

(無期労働契約への転換)

- 第8条の2** 契約職員のうち、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の通算契約期間が5年（フェロー、特別研究員、准特別研究員及び高度技能専門員にあつては、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2第1項第1号又は第2号の規定による業務に該当する場合は、労働契約法第18条第1項の通算契約期間が10年）を超える契約職員は、理事長が別に定める方法により申し込むことにより、雇用期間満了の翌日から、期間の定めのない契約職員（第4条第1項第6号又は第7号の契約職員に限る。）としての労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換することができる。
- 2 前項の規定により無期労働契約に転換した後の労働条件は、前項の規定により申し込んだ日に現に締結している労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件とする。ただし、労働条件通知書により、労働条件を変更する場合はこの限りではない。
- 3 前各項に定めるもののほか、無期労働契約への転換に関する事項は、理事長が別に定める。

(配置換等)

- 第8条の3** 理事長は、業務上の都合により、兼務、配置換を無期労働契約職員又は前条第1項に基づく無期労働契約への転換の申込みが可能となった契約職員に対して命ずることがある。

第2節 休職等

(休職等)

- 第8条の4** 理事長は、特命研究員及び無期労働契約職員を休職させることができる。
- 2 国立研究開発法人国立環境研究所職員人事規程（平18規程第5号。以下「職員人事規程」という。）の第5章の規定は、特命研究員及び無期労働契約職員に準用する。ただし、前項の期間にかかる給与の取扱いは、第38条で定める。

第3節 退職等

(退職)

第9条 契約職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は、退職とし、契約職員としての身分を失う。

- 一 雇用契約期間が満了した場合
- 二 定年に達した場合（無期労働契約職員に限る。）
- 三 死亡した場合
- 四 辞職した場合
- 五 解雇された場合

(定年)

第9条の2 無期労働契約職員は、定年に達した場合は、定年に達した日（その職員の定年に係る誕生日の前日）以降における最初の3月31日に退職する。

- 2 前項の定年は、満65歳とする。
- 3 満65歳を超えて無期労働契約職員に転換した場合は、無期労働契約に転換した日以降における最初の3月31日に退職する。

(辞職)

第10条 契約職員は辞職しようとするときは、書面をもって理事長に申し出なければならない。

- 2 契約職員は、辞職を申し出た後においても、辞職しようとする日が当該申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）の前日までの日である場合は、当該2週間経過日までは引き続き勤務しなければならない。ただし、理事長が当該申出を承諾した場合はこの限りでない。

(解雇)

第11条 理事長は、契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、契約職員を解雇することができる。

- 一 勤務実績が著しく不良で、かつ、改善の見込みがない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 契約職員として必要な適格性を欠く場合
- 四 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合による場合
- 五 その他前各号に準ずる事由がある場合

(解雇制限)

第 12 条 前条の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇（第 50 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 産前産後の女性契約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 13 条 理事長は、契約職員を解雇しようとする場合は、次に掲げる場合を除き、少なくとも 30 日前に本人にその予告（以下「解雇予告」という。）をし、又は 30 日以上平均賃金（労働基準法第 12 条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払うものとする。

- 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 契約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 試用期間中の契約職員（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。

(退職証明書)

第 14 条 理事長は、契約職員が退職の場合において、次に掲げる事項について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

- 一 使用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与
- 五 退職の事由（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。）

2 理事長は、契約職員が、第 8 条第 2 項の雇止めの予告又は前条の解雇予告がされた日から退職の日までの間において、当該雇止め等の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。ただし、雇止め等が予告された日以後に契約職員が当該雇止め等以外の事由により退職した場合は、理事長は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前 2 項の証明書には、契約職員が請求した事項のみを記入するものとする。

第3章 勤務

第1節 勤務時間

(所定労働時間)

第15条 契約職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1日について7時間45分、1週間(土曜日から金曜日までをいう。以下同じ。)について38時間45分の範囲内で雇用契約書に定める時間とする。

2 契約職員が、旅行その他研究所外で勤務する場合において、労働時間を算定することが困難であるときは、前項に定める所定労働時間を勤務したものとみなす。

(始業及び終業の時刻)

第16条 契約職員の勤務の始業及び終業の時刻は、雇用契約書で定められた所定労働時間に応じ、次に掲げる中から雇用契約書に定める時刻とする。

一 1日について7時間45分、1週間について38時間45分勤務する契約職員(以下「フルタイム契約職員」という。)

イ	始業	午前7時30分	終業	午後4時15分
ロ	始業	午前7時45分	終業	午後4時30分
ハ	始業	午前8時	終業	午後4時45分
ニ	始業	午前8時15分	終業	午後5時
ホ	始業	午前8時30分	終業	午後5時15分
ヘ	始業	午前8時45分	終業	午後5時30分
ト	始業	午前9時	終業	午後5時45分
チ	始業	午前9時15分	終業	午後6時
リ	始業	午前9時30分	終業	午後6時15分

二 1日について7時間30分、1週間について30時間の範囲内で勤務する契約職員

イ 1日の労働時間が7時間30分の契約職員

(1)	始業	午前7時30分	終業	午後4時
(2)	始業	午前7時45分	終業	午後4時15分
(3)	始業	午前8時	終業	午後4時30分
(4)	始業	午前8時15分	終業	午後4時45分
(5)	始業	午前8時30分	終業	午後5時
(6)	始業	午前8時45分	終業	午後5時15分

- (7) 始業 午前 9 時 終業 午後 5 時 30 分
- (8) 始業 午前 9 時 15 分 終業 午後 5 時 45 分
- (9) 始業 午前 9 時 30 分 終業 午後 6 時

ロ 1 日の労働時間が 6 時間 30 分の契約職員

- (1) 始業 午前 7 時 30 分 終業 午後 3 時
- (2) 始業 午前 7 時 45 分 終業 午後 3 時 15 分
- (3) 始業 午前 8 時 終業 午後 3 時 30 分
- (4) 始業 午前 8 時 15 分 終業 午後 3 時 45 分
- (5) 始業 午前 8 時 30 分 終業 午後 4 時
- (6) 始業 午前 8 時 45 分 終業 午後 4 時 15 分
- (7) 始業 午前 9 時 終業 午後 4 時 30 分
- (8) 始業 午前 9 時 15 分 終業 午後 4 時 45 分
- (9) 始業 午前 9 時 30 分 終業 午後 5 時

ハ 1 日の労働時間が 5 時間の契約職員

- (1) 始業 午前 8 時 30 分 終業 午後 2 時 30 分
- (2) 始業 午前 8 時 45 分 終業 午後 2 時 45 分
- (3) 始業 午前 9 時 終業 午後 3 時
- (4) 始業 午前 9 時 15 分 終業 午後 3 時 15 分
- (5) 始業 午前 9 時 30 分 終業 午後 3 時 30 分

2 理事長は、業務上必要があるときは、前項の規定に基づき定められた始業及び終業の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第 17 条 契約職員の休憩時間は、午後 0 時から午後 1 時までとする。

2 前項の休憩時間は、一斉に付与する。ただし、理事長は、業務上必要があるときは、休憩時間の開始時刻を変更することができる。

(専門業務型裁量労働制)

第 17 条の 2 第 16 条の規定にかかわらず、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結したときは、その対象契約職員については、専門業務型裁量労働制によることができるものとし、専門業務型裁量労働制の適用契約職員（以下、本条で「適用契約職員」という。）が勤務日に業務に従事した場合には、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

2 休憩時間は、原則として、第 17 条第 1 項に準ずるものとする。ただし、業務遂行上必要である場合は、適用契約職員の裁量により休憩時間の時間帯を設定することができることとする。その場合も、勤務時間が概ね 6 時間を超える場合には 45 分、概ね 8 時間を超える場合には 1 時間を目安として休憩時間を設定するものとする。

- 3 理事長は、適用契約職員に休日又は午後 10 時から翌日午前 5 時までの間の勤務を命じることができない。ただし、休日の勤務が業務上避けられず、第 20 条の規定により休日の振替を行う場合はこの限りでない。

(フレックスタイム制)

第17条の3 第16条の規定にかかわらず、フレックスタイム制に関する労使協定を締結したときは、その対象者については、フレックスタイム制によることができるものとする。

- 2 フレックスタイム制を適用する職員は、自らの労働時間について、前項の協定に定める範囲内で始業及び終業の時刻を決定できるものとする。

- 3 休憩時間は、原則として、第17条第1項に準ずるものとする。

第2節 休日等

(休日)

第18条 休日は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 日曜日及び土曜日
- 二 国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日
- 三 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日（前 2 号に掲げる日を除く。）
- 四 その他理事長が別に定める日
- 五 雇用契約書に定める勤務日以外の日（前各号に掲げる日を除く。）

(時間外勤務及び休日勤務)

第19条 理事長は、業務上必要があるときは、次の各号に掲げるところにより、契約職員に第 15 条の規定により定められた所定労働時間を超え、又は前条の休日に勤務を命ずることができる。ただし、雇用契約書において別段の定めがある場合を除く。

- 一 労働基準法第 36 条第 1 項に基づく労使協定を締結したときは、その労使協定の定め。
- 二 労働基準法第 33 条第 1 項の規定に該当する場合において、労働基準監督署長に対して所定の手続をしたときは、その定め。

- 2 前項により理事長が勤務を命ずるにあたっては、第 15 条による所定労働時間を超える勤務、第 18 条による所定休日における勤務又は午後 10 時から翌日午前 5 時までの間の勤務の区分ごとに行うものとする。

- 3 前項は、契約職員が時間外勤務又は休日勤務をあらかじめ申し出る場合に準用する。

(休日の振替)

第20条 理事長は、業務上必要があるときは、第 18 条に定める休日（以下この条において「振り替える日」という。）と休日以外の日（以下この条において「振り替えられる日」という。）とを事前に振り替えることができる。

- 2 前項の規定による振替は、振り替えられる日が振り替える日の属する月の初日から月の末日の範囲内で、かつ、振り替える日と同一週でなければならない。

(代休)

第 20 条の 2 理事長は、前条の休日の振替が困難であり、契約職員に第 19 条の規定に基づき休日に勤務を命じた場合で、かつ当該契約職員が申し出た場合は、当該休日勤務の日から 8 週間の範囲の勤務日に代休を与えなくてはならない。

2 前項の代休は、無給とする。

第 3 節 休暇等

(休暇の種類)

第 21 条 契約職員の休暇の種類は、次の各号に掲げるものとし、特に定めのない限り有給とする。

- 一 年次有給休暇
- 二 特別休暇
- 三 病気休暇

(職員就業規則等の準用)

第 21 条の 2 この節で特に定めがない限り、国立研究開発法人国立環境研究所職員就業規則（平 18 規程第 1 号。以下「職員就業規則」という。）第 3 章第 3 節の規定を特命研究員及び無期労働契約職員に準用し、任期付職員就業規則第 3 章第 3 節の規定をその他の契約職員に準用する。

- 2 前項の規定にかかわらず、短時間契約職員（1 週間の勤務日数が 4 日以下（1 週間の勤務時間が 30 時間以上の者を除く。）である者。以下同じ。）のうち、特命研究員及び無期労働契約職員の休暇については、職員就業規則で定められた職員の休暇の日数に、当該短時間契約職員の 1 週間の勤務日数を 5 日間で除した日数に 0.97 を乗じた日数（ただし、1 日未満の端数を生じたときはこれを切り捨てるものとする。）とする。
- 3 第 1 項の規定にかかわらず、短時間契約職員のうち、特命研究員及び無期労働契約職員以外の契約職員の休暇については、任期付職員就業規則で定められた任期付職員の休暇の日数に、当該短時間契約職員の 1 週間の勤務日数を 5 日間で除した日数に 0.97 を乗じた日数（ただし、1 日未満の端数を生じたときはこれを切り捨てるものとする。）とする。

(年次有給休暇)

第 22 条 年次有給休暇は、一の年度（4 月 1 日から次の年の 3 月 31 日までの一年度）ごとにおける休暇とする。

2 前条第 1 項の規定に基づき職員就業規則又は任期付職員就業規則の規定を準用する場合、「一の年」を「一の年度」に、「翌年の 12 月 31 日」を「翌年度の 3 月 31 日」と読み替える。

第 23 条 削除

第24条 削除

(年次有給休暇の特例)

第25条 この規則の適用前に職員又は任期付職員であつて、その退職の日から継続して契約職員として勤務していると認められる者の年次有給休暇については、職員又は任期付職員の退職の日における年次有給休暇の残日数とする。

2 第22条の規定にかかわらず、前項の規定の適用を受ける契約職員の年次有給休暇は、一の年(1月1日から12月31日までの一暦年)ごとにおける年次有給休暇とし、職員就業規則第26条第2項又は任期付職員就業規則第26条第2項の規定により繰り越した年次有給休暇は、当該年の翌年に繰り越せないものとする。

(特別休暇)

第26条 契約職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められることを事由とする特別休暇は、第21条の2の各項の規定にかかわらず、7月1日時点で3箇月以上の勤務実態がある者(雇用契約書に記載の更新の限度とされた期間が6箇月未満に定められている者(以下「短期労働契約職員」という。))にあつてはフルタイム契約職員に限る。)が取得できるものとする。

2 短期労働契約職員は、第21条の2の各項の規定にかかわらず、任期付職員就業規則第29条第1項第4号から第5号の2、第8号から第11号までの事由による特別休暇については取得できないものとする。また、第21条の規定にかかわらず、任期付職員就業規則第29条第1項第3号及び第17号の事由による特別休暇については、無給とする。

3 短時間契約職員の特別休暇は、第21条の2第2項又は第3項の定めによる。ただし、次の表の事由欄に掲げる事由により定める場合における休暇の日数は、当該事由に応じ、それぞれ日数欄に掲げる期間とする。

事 由	日 数
一 契約職員が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 契約職員が証人、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 契約職員が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	必要と認められる期間

<p>出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、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</p>	
<p>四 契約職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>契約職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間における2日の範囲内の期間</p>
<p>五 契約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）前の日から子が1歳に達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。）を養育する契約職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>当該期間内における5日の範囲内の期間</p>
<p>六 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下同じ。）を養育する契約職員（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）第16条の3第2項の規定に基づく労使協定を締結した場合であって、当該協定で適用除外とされた者を除く。）が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと、又は疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断をその子に受けさせることをいう。）を申し出たとき</p>	<p>一の年度において5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上あれば10日）の範囲内の期間</p>
<p>七 契約職員（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）第16条の6第2項の規定に基づく労使協定を締結した場合であって、当該協定で適用除外とされた者を除く。）が要介護状態（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状態をいう。以下同じ。）の家族（配偶者（婚姻の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。以下同じ。）、父母、子、配偶</p>	<p>一の年度において5日（要介護状態の家族が2人以上あれば10日）の範囲内の期間</p>

<p>者の父母その他職員等と同居している者（祖父母、兄弟姉妹、孫、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子に限る。）をいう。以下同じ。）の介護、その家族の通院等の付添い、その家族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その家族の必要な世話を申し出たとき</p>	
<p>八 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に準ずる場合で、契約職員が勤務しないことが相当であると認められるとき</p> <p>イ 契約職員の現住居が滅失し、又は破損した場合で、当該契約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</p> <p>ロ 契約職員及び当該契約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、当該契約職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき</p>	7日の範囲内の期間
<p>九 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき</p>	必要と認められる期間
<p>十 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、契約職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき</p>	必要と認められる期間
<p>十一 契約職員の健康保持増進のための総合的な健康診査を受けるため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき</p>	必要と認められる期間
<p>十二 レクリエーション行事に参加するため必要と認められる時間勤務しないことがやむを得ないと認められるとき</p>	一の年度において 16 時間の範囲内の期間
<p>十三 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</p>	<p>次の各号に掲げる契約職員の区分に応じ、それぞれ定める期間</p> <p>一 障害者のうち 1 週間の勤務日数が 4 日の契約職員 一の年度において 4 日の範囲内</p>

<p>限る。)に定める障害者である契約職員(1週間の勤務日数が3日以上で、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上の契約職員に限る。)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向上のために必要な職業訓練を受ける場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>二 障害者のうち1週間の勤務日数が3日の契約職員一の年度において3日の範囲内</p>
--	---

(病気休暇)

- 第27条** 病気休暇は、契約職員(短期労働契約職員を除く。)が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認められる場合における休暇とする。
- 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、10日を超えることはできない。
- 3** 当該病気休暇に係る負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病により、更に継続して療養する必要がある、勤務日又は勤務時間中に勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、当該10日に達した日の翌日以後の日において病気休暇を承認することができる。
- 4** 第2項及び第3項において、特命研究員及び無期労働契約職員においては、10日を「病気休暇連続取得日数(次条に規定する病気休暇連続取得日数をいう。以下同じ。)」として90日」と読み替え、その他の契約職員においては、契約期間の範囲内とする。
- 5** 第2項から第4項において、短時間契約職員(特命研究員及び無期労働契約職員を除く。)においては、各項で定める日数を、当該日数に当該短時間契約職員の1週間の勤務日数を5日間で除した日数に0.97を乗じた日数(ただし、1日未満の端数を生じたときはこれを切り捨てるものとする。)とする。
- 6** 理事長は、特命研究員及び無期労働契約職員が病気休暇を終了するにあたり、必要に応じて、医師の診断に基づいて、特命研究員及び無期労働契約職員に対して就業の場所又は従事する業務を制限し、若しくは勤務時間を制限して勤務時間中に勤務しないこと(以下「復職試行時間短縮勤務」という。)を認めることができるものとする。
- 7** 復職試行時間短縮勤務の期間は、1年を超えることはできないものとし、復職試行時間短縮勤務により勤務しない時間は、病気休暇を取得したものとする。この場合、病気休暇連続取得日数が90日を超えることができるものとし、その間の給与の取り扱いは第38条で定める。

(病気休暇連続取得日数の計算方法)

- 第27条の2** 病気休暇連続取得日数は、連続して病気休暇を取得したものとする期間の日

数として次項で規定するところにより計算する。

- 2 病気休暇連続取得日数は、最初に病気休暇を取得した日（第 4 項の規定により連続しているものとみなされる期間がある場合は、直前の病気休暇連続取得日数の期間の初日をいう。）から連続して取得した病気休暇、年次有給休暇又は特別休暇の日、休日勤務の代休日又は所定休日の合計日数とする。
- 3 勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合であって、次表の左欄に掲げるときは、前項の規定の適用については、当該勤務日に、次表の右欄の休暇を取得したものとみなす。

一 半日又は時間を単位とする年次有給休暇を取得したとき	一日の年次有給休暇
二 時間又は分を単位とする特別休暇を取得したとき	一日の特別休暇
三 時間又は分を単位とする病気休暇を取得したとき	一日の病気休暇
四 勤務日の全勤務時間を勤務しない場合であって、当該勤務しない時間に次に掲げるいずれかの時間が含まれているとき イ 第 29 条第 1 項で規定する育児時間 ロ 第 5 節の各条で規定する女性職員に対する措置の時間 ハ 国立研究開発法人国立環境研究所契約職員育児休業、介護休業等に関する規程（平 18 規程第 9 号。以下「契約職員育児休業、介護休業等に関する規程」という。）第 3 条で規定する介護休業、介護部分休業及び介護時間	一日の特別休暇

- 4 特命研究員及び無期労働契約職員が、連続する 6 日以上勤務日（日単位で年次有給休暇又は特別休暇を取得した日及び休日勤務の代休日を除く。次条において同じ。）からなる期間の全勤務時間（年次有給休暇又は特別休暇を取得した時間を除く。次条において同じ。）にわたり病気休暇を取得した場合において、当該病気休暇を取得した期間の末日の翌勤務日から起算して勤務日が 20 日に達するまでの期間に再度の病気休暇（時間又は分を単位とする病気休暇を含む。）を取得したときは、直前の病気休暇連続取得日数の期間（この項の規定により連続しているものとみなされる期間を含む。）と再度の病気休暇連続取得日数の期間は連続しているものとみなす。ただし、当該再度の病気休暇に係る負傷又は疾病が、直前の病気休暇に係る負傷又は疾病と明らかに異なると認められるときは、理事長は、医師の診断結果を踏まえ、当該再度の病気休暇の期間を直前の病気休暇の期間に合算しないことができる。
- 5 復職試行時間短縮勤務とされる期間及び業務上又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり病気休暇を承認された期間は第 2 項から第 4 項に規定する期間として合算しない。

（特別休暇及び病気休暇の請求等）

第 28 条 契約職員は、特別休暇（第 26 条第 1 項第 6 号及び第 7 号を除く。）又は病気休暇

の承認を受ける場合は、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求することができなかつた場合は、その理由を付して事後に承認を求めることができる。

- 2 第 26 条第 1 項第 6 号及び第 7 号の特別休暇は、あらかじめ理事長に申し出なければならない。
- 3 理事長は、第 1 項の規定による病気休暇の請求があつた場合又は終了する場合は、必要に応じて医師の診断書等の提出を求めることができる。
- 4 特別休暇及び病気休暇の単位は、必要に応じて、1 日、1 時間又は 1 分とする。ただし、第 17 条の 2 の規定に基づいて専門業務型裁量労働制の適用を受けることとなる契約職員にかかる特別休暇及び病気休暇の単位は 1 日とする。

第 4 節 育児及び介護

(育児時間)

- 第 29 条** 理事長は、生後 1 年に達しない子を育てる契約職員がその子の育児のために必要な時間（以下この条において「育児時間」という。）を請求した場合（男性契約職員にあっては、その請求を承認した場合に限る。）は、その時間を与えるものとする。
- 2 前項の規定により請求することができる育児時間は、1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間とする。ただし、男性契約職員にあっては、その子の当該契約職員以外の親がその請求に係る日において育児時間（これに相当する休暇を含む。）を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 30 分から当該請求に係る各回の時間を差し引いた期間を超えない期間とする。
 - 3 前項の期間は、有給とする。

(育児休業及び介護休業)

- 第 30 条** 契約職員（特命研究員を除く。）の育児休業及び介護休業に関する事項は、契約職員育児休業、介護休業等に関する規程で定める。

(育児休業及び介護休業)

- 第 30 条の 2** 特命研究員の育児休業及び介護休業に関する事項は、国立研究開発法人国立環境研究所育児休業、介護休業等に関する規程（平18規程第8号）を準用する。

第 5 節 女性

(生理日の就業が著しく困難な女性契約職員に対する措置)

- 第 31 条** 理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性契約職員が請求した場合は、その者を生理日に勤務させないものとする。
- 2 前項の期間は、有給とする。

(妊産婦である女性契約職員の就業制限)

第 32 条 理事長は、妊娠中の女性契約職員及び産後 1 年を経過しない女性契約職員（以下「妊産婦である女性契約職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

2 理事長は、6 週間（多胎妊娠の場合においては 14 週間）以内に出産する予定の女性契約職員が請求した場合は、その者を就業させないものとする。

3 理事長は、出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間は女性契約職員を就業させないものとする。ただし、産後 6 週間を経過した女性契約職員が就業を請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く場合を除く。

4 第 2 項及び第 3 項の期間は、無給とする。

（妊産婦である女性契約職員の時間外勤務等の制限）

第 33 条 理事長は、妊産婦である女性契約職員が請求した場合は、第 19 条の規定にかかわらず、第 15 条の規定により定められた所定労働時間を超え、又は第 18 条各号の休日若しくは午後 10 時から翌日午前 5 時までの間に勤務をさせないものとする。

（妊産婦である女性契約職員の保健指導等）

第 34 条 理事長は、妊産婦である女性契約職員が請求した場合は、その者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受けるため勤務しないことを認めるものとする。

2 前項の健康診査及び保健指導のため勤務しないことを認めなければならない時間は、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その指示された回数）について、それぞれ第 15 条の規定により定められた 1 日の所定労働時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

3 前項の期間は、有給とする。

（妊娠中の女性契約職員の通勤緩和）

第 35 条 理事長は、妊娠中の女性契約職員が請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲で勤務させないものとする。

2 前項の期間は有給とする。

（妊娠中の女性契約職員の休憩に関する措置）

第 36 条 理事長は、妊娠中の女性契約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、休憩時間の延長、休憩回数の増加等の必要な措置を講じるものとする。

2 前項の期間は、有給とする。

(妊産婦である女性契約職員の妊娠中及び産後の症状等に対応する措置)

第 37 条 理事長は、妊産婦である女性契約職員が請求した場合において、その者や胎児の健康保持に影響があると認めるときは、業務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講じるものとする。

2 前項の期間は、有給とする。

第 4 章 給与等

(給与)

第 38 条 契約職員の給与に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所契約職員給与規程（平 18 規程第 11 号）で定める。

(旅費)

第 39 条 業務上旅行する契約職員に対して支給する旅費に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所旅費規程（平成 13 年 4 月 1 日規程第 9 号）で定める。

第 5 章 服務規律

(職務専念義務)

第 40 条 契約職員は、研究所の使命及び業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第 41 条 契約職員は、その職務を遂行するにあたり、法令及び研究所の規程等を遵守し、上司の職務上の命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

(出勤の義務)

第 42 条 契約職員は、勤務日に指定された就業の場所に出勤しなければならない。ただし、第 18 条に定める休日の場合又は所定の手続を行った場合はこの限りでない。

(信用失墜行為の禁止)

第 43 条 契約職員は、職務の内外を問わず、研究所の信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第 44 条 契約職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 契約職員は、法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上知ることのできた秘密に属する事項を発表する場合は理事長に届け出なければならない。

(集会及び文書の配布)

第 45 条 契約職員は、研究所内で、業務外の集会、演説、放送、文書の配布又は掲示その他のこれらに準ずる行為をする場合は、あらかじめ理事長の許可を得なければならない。

(公職の取扱い)

第 46 条 契約職員は、公選による公職の候補者に立候補するときは、あらかじめ理事長に届け出なければならない。

(倫理の保持)

第 47 条 契約職員は、国立研究開発法人国立環境研究所倫理規程（平 18 規程第 14 号。以下「倫理規程」という。）を遵守し、契約職員の職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(差別及びハラスメントの禁止)

第 48 条 契約職員は、年齢、性（性的指向及び性自認を含む）、人種、国籍、言語、宗教、障害の有無、ライフステージ等にかかる差別を行ってはならない。

2 契約職員は、研究所におけるハラスメントの防止等に関する規程（平 18 規程第 15 号）を遵守し、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びこれらのハラスメントに準ずる行為をしてはならない。

第 6 章 表彰

(表彰)

第 49 条 理事長は、国立研究開発法人国立環境研究所表彰規程（平成 14 年 3 月 22 日規程第 62 号）で定めるところにより、契約職員に対する表彰を行う。

第 7 章 懲戒

(懲戒処分の種類)

第 50 条 懲戒処分の区分は、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止、減給又は戒告とし、その処分は理事長が書面をもって行う。

一 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する処分

- 二 諭旨退職 期限を定めて辞職願の提出を勧告し、即時に辞職を求める処分。なお、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- 三 出勤停止 始末書を提出させ、1日以上3箇月以下の期間の出勤を停止する処分。この場合は、この期間の給与を支給しない。
- 四 減給 始末書を提出させ、減給する処分。なお、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一給与期間における給与の総額の10分の1を超えないものとする。ただし、複数回の減給を行うときにおいて、その合計額が一給与期間における給与の総額の10分の1を超える場合は、翌給与期間以降においてその額を減給するものとする。
- 五 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める処分

(懲戒の事由)

第51条 理事長は、契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状に応じ、懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止、減給又は戒告とすることがある。

- 一 重要な経歴を偽り、その他不正手段を用いて採用された場合
- 二 正当な理由がないのに欠勤、遅刻、早退等をし、又は職務を怠った場合
- 三 業務上の指示又は命令に従わなかった場合
- 四 故意又は過失により研究所に損害を与えた場合
- 五 業務の妨害となる行為をし、又はこれをそそのかした場合
- 六 職場において窃盗、横領、暴行、脅迫等の行為を行い、又は風紀秩序をみだした場合
- 七 業務に関連して金品その他の便宜を受け、又は与えた場合
- 八 研究所又は他人の有体物、情報その他物理的に管理可能なものを無断で持ち出し、若しくは持ち出そうとし、又は利用し、若しくは利用しようとした場合
- 九 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、他者に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、他者の人格若しくは尊厳を害し、又は他者の勤務環境を害することとなるような行為を行った場合
- 十 不適切な言動により円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその言動に対する相手方の対応によって、相手方が不利益となる行為を行った場合並びに、妊娠、出産及び育児、介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動（業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは除く。）により他の職員（任期付職員及び契約職員を含む。）の勤務環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により職員等の勤務環境を害する言動を行った場合
- 十一 不正又は不当な行為をし、研究所の名誉信用を傷つけ、又は研究所の業務に従事する者全体の体面を汚した場合
- 十二 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行った場合
- 十三 倫理規程に違反した場合
- 十四 国立研究開発法人国立環境研究所個人情報保護規程（平成17年4月1日規程第80号）に違反した場合

- 十五 法令又は研究所の規程等に違反し、又は契約職員たるに相応しくない行為があった場合
- 十六 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用した場合
- 十七 業務上の不正行為を知ってこれを隠蔽し、又は適切な措置を怠った場合
- 十八 研究所の文書若しくは電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）を偽造し、又は変造した場合
- 十九 業務上虚偽の申告、報告等をした場合
- 二十 必要な手続を行わずに研究所の業務以外の業務に従事した場合
- 二十一 その他前各号に準ずる行為があった場合

2 前項の規定による契約職員の懲戒解雇に際し、当該契約職員から請求があった場合は、懲戒解雇の理由を記載した第 14 条の証明書を交付する。

（懲戒の手続）

第 52 条 契約職員の懲戒の手続に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所懲戒手続規程（平 18 規程第 16 号）で定める。

（損害賠償）

第 53 条 契約職員が故意又は重大な過失により研究所に損害を与えた場合は、懲戒に関係なく、別に、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第 8 章 安全衛生

（安全衛生）

第 54 条 理事長は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の定めによるほか、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における契約職員の安全と健康を確保するものとする。

2 契約職員は、安全と健康を確保するために必要な措置を理事長が指示した場合、これに従わねばならない。

（就業の禁止）

第 55 条 理事長は、契約職員が伝染性の疾病その他就業することが不相当と認められる疾病にかかった場合又は感染の疑いがある場合は、出勤の停止を命ずることができる。

第 9 章 災害補償

（災害補償）

第 56 条 契約職員が業務上又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合の補

償については、労働基準法、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）及び国立研究開発法人国立環境研究所法定外災害補償規程（平 18 規程第 18 号）の定めるところによる。

第 10 章 社会保険

（社会保険）

第 57 条 契約職員の社会保険については、国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）、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）、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）の定めるところによる。

第 11 章 研修

（研修）

第 58 条 理事長は、契約職員に対して、研修を命ずることができる。

2 契約職員の研修に関し必要な事項は、国立研究開発法人国立環境研究所研修規程（平 18 規程第 19 号）で定める。

附 則

（施行期日）

第 1 条 この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

（非常勤職員就業規則等の廃止）

第 2 条 独立行政法人国立環境研究所非常勤職員就業規則（平成 13 年 4 月 1 日規則第 11 号）及び独立行政法人国立環境研究所パートタイマー就業規則（平成 13 年 4 月 1 日規則第 12 号。以下「パートタイマー就業規則」という。）は、廃止する。

（年次有給休暇の引継）

第 3 条 この規則の施行前に従前の研究所の職員又は任期付職員であって、その退職の日から 2 週間以内に雇用されこの規則の適用を受けることとなった契約職員の年次有給休暇は、第 22 条第 1 項の規定にかかわらず、一の年ごとにおける休暇とし、この規則の施行日前における年次有給休暇の残日数とする。

第 4 条 この規則の施行前に従前の研究所の非常勤職員であって、その退職の日から 2 週間以内に雇用されこの規則の適用を受けることとなった契約職員の年次有給休暇は、第 22 条第 1 項の規定にかかわらず、この規則の施行日前における年次有給休暇の残日数（当

該施行日前日の属する一の年度の前年度から繰り越された年次有給休暇に係るものを除く。)を繰り越すものとし、同項の規定により継続勤務年数を算出する際には、非常勤職員として在職していた期間を契約職員として継続勤務していたものとみなす。

改正附則（平成 20 年 3 月 17 日）

（施行期日）

第 1 条 この規則は、公布の日から施行する。

改正附則（平成 20 年 4 月 16 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、公布の日から施行し、改正後の独立行政法人国立環境研究所契約職員就業規則の規定は、平成 20 年 4 月 1 日から適用する。

（平成 13 年度から平成 19 年度までの年次有給休暇の取扱い）

第 2 条 平成 13 年度から平成 19 年度までの各年度において、独立行政法人国立環境研究所パートタイマー就業規則(平成 18 年 3 月 31 日廃止)第 10 条第 1 項第 9 号または改正前の独立行政法人国立環境研究所契約職員就業規則第 22 条第 1 項第 5 号の規定に基づき、

1 週間の勤務日数の区分が 3 日、継続勤務年数の区分が 3 年として加算された年次有給休暇日数を付与された短時間勤務職員又は短時間契約職員のうち、平成 20 年 4 月 1 日現在において在職する契約職員にあっては、平成 20 年度において付与する年次有給休暇日数に 1 加えた日数を付与することとする。

第 3 条 平成 13 年度から平成 19 年度までの各年度において、独立行政法人国立環境研究所パートタイマー就業規則第 10 条第 1 項第 9 号または改正前の独立行政法人国立環境研究所契約職員就業規則第 22 条第 1 項第 5 号の規定に基づき、1 週間の勤務日数の区分が 3 日、継続勤務年数の区分が 3 年として加算された年次有給休暇日数を付与された者のうち、平成 20 年 3 月 31 日までに退職した者であって、当該年次有給休暇日数を付与された年度以降、年次有給休暇を全て取得し、かつ、欠勤があった場合は、その欠勤がはじめてあった年度において支給していた日額 1 日相当分を支給する。

改正附則（平成 20 年 6 月 26 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、公布の日から施行する。

改正附則（平成 21 年 3 月 11 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 21 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 22 年 3 月 9 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 22 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 22 年 6 月 23 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 22 年 7 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 23 年 3 月 31 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 23 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 26 年 3 月 14 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 26 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 26 年 7 月 11 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 26 年 7 月 11 日より施行する。

改正附則（平成 26 年 10 月 27 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 26 年 10 月 27 日より施行する。

改正附則（平成 27 年 3 月 13 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 27 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 27 年 12 月 28 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 28 年 1 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 28 年 3 月 31 日）

（施行期日）

第 1 条 この規程は、平成 28 年 4 月 1 日より施行する。

改正附則（平成 29 年 1 月 31 日）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成29年1月1日より施行する。

改正附則（平成29年9月19日）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成29年9月19日より施行する。

改正附則（平成30年7月24日）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成30年7月24日より施行する。

改正附則（平成31年3月26日）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成31年4月1日より施行する。

改正附則（令和元年6月25日）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和元年8月1日より施行する。

改正附則（令和元年12月12日）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和2年4月1日より施行する。

改正附則（令和3年3月24日）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和3年4月1日より施行する。

改正附則（令和3年9月29日）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和3年9月29日より施行する。

改正附則（令和4年9月30日）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和4年10月1日より施行する。

改正附則（令和6年3月28日）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和6年4月1日より施行する。