

# 国立研究開発法人国立環境研究所職員人事規程

平成 18 年 4 月 1 日 平 18 規程第 5 号

平成 20 年 3 月 17 日 一部改正

平成 23 年 3 月 31 日 一部改正

平成 23 年 10 月 14 日 一部改正

平成 26 年 3 月 14 日 一部改正

平成 27 年 3 月 13 日 一部改正

平成 28 年 3 月 31 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 6 月 17 日 一部改正

令和 4 年 3 月 31 日 一部改正

令和 4 年 9 月 30 日 一部改正

令和 5 年 3 月 30 日 一部改正

令和 6 年 3 月 28 日 一部改正

## 第 1 章 総則

(趣旨)

**第 1 条** この規程は、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 2 号。以下「職員就業規則」という。）第 2 章及び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 2 章の規定に基づき、国立研究開発法人国立環境研究所（以下「研究所」という。）の職員及び任期付職員（以下「職員等」という。）の採用、人事異動、休職等に関し必要な事項を定めるものとする。

## 第 2 章 採用

(採用方法)

- 第 2 条** 職員等の採用は、原則公募により採用希望者を募り、その中から選考するものとする。ただし、任期付職員である者を職員として採用する場合には、公募によらず選考できるものとする。
- 2** 研究をその職務の全部又は一部とする職員等（以下「研究系職員等」という。）の採用については、人事委員会の審査を経て理事長が決定するものとする。
- 3** 前 2 項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認める場合は、別の方法により採用する者を決定することができる。

- 4 理事長は、任期付職員就業規則第 8 条の 2 の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換を申し込んだ任期付職員を職員に転換させる場合は、この規程に基づき職員として採用する。

(欠格条項)

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

(人事委員会)

**第 4 条** 研究所に、人事委員会を置く。

- 2 人事委員会は、第 2 条第 2 項の審査及び理事長が審査を求めた事項について審査を行うものとする。
- 3 人事委員会の組織その他運営に必要な事項は、別に定める。

(労働条件の明示)

**第 5 条** 理事長は、職員等を採用する場合は、職員就業規則第 7 条各号又は任期付職員就業規則第 7 条各号に掲げる事項を労働条件通知書により、採用する者に対し通知する。

(試用期間の延長)

**第 6 条** 職員就業規則第 5 条第 2 項又は任期付職員就業規則第 5 条第 2 項の規定にかかわらず、試用期間中に実際に勤務した日数が 90 日に満たない職員等の試用期間は、当該職員等が勤務した日数が 90 日に達するまで延長する。ただし、延長する期間は、当該職員等を研究所に初めて雇い入れた日から 1 年を超えないものとする。

(試用期間の特例)

**第 7 条** 職員就業規則第 5 条第 2 項ただし書及び任期付職員就業規則第 5 条第 2 項ただし書に規定する必要と認めた場合とは、次の各号のいずれかに該当する場合とする。

- 一 国の機関、地方公共団体、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他理事長が認める機関から引き続き新たに採用する場合
- 二 その他特段の理由がある場合

(採用に係る提出書類)

**第 8 条** 新たに職員等に採用された者は、職員就業規則第 8 条第 1 号又は任期付職員就業

規則第9条第1号の規定により、誓約書を理事長に提出しなければならない。

- 2 職員就業規則第8条第2号又は任期付職員就業規則第9条第2号に規定する理事長が指定するものとは、次に掲げる書類とする。
  - 一 履歴書
  - 二 学歴及び資格に関する証明書
- 3 理事長は、前2項の書類のほか、必要と認める書類の提出を求めることができる。
- 4 第1項又は第2項の規定にかかわらず、国の機関、地方公共団体、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他理事長が認める機関から引き続き新たに研究所の職員等となった者については、第1項又は第2項各号に掲げる書類の全部又は一部の提出を省略することができる。
- 5 理事長は、第2項又は第3項の規定により提出された書類に虚偽、経歴の詐称又は記載すべき重要事項に漏れがあるときは、採用を取り消すことができる。
- 6 職員等は、第2項又は第3項の規定により提出した書類の記載事項に変更が生じた場合は、その都度、速やかに届け出なければならない。

### 第3章 任期付職員の雇用期間

(任期付職員の雇用期間)

**第9条** 任期付職員の雇用期間は、次に掲げるところによる。

- 一 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第14条第1項第1号に規定する5年の労働契約を締結することができる場合にあっては5年、3年の労働契約を締結することができる場合にあっては3年を超えない範囲で労働条件通知書に定める期間とする。ただし、当該期間満了の際、雇用期間を更新することができるものとし、その期間は、それぞれ5年又は3年を超えない範囲とする。
- 二 雇用期間中に任期付職員就業規則第35条第2項又は第3項の規定による就業制限を受けた場合及び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。以下「育休等規程」という。）第4条、第11条又は第24条の規定による育児休業又は介護休業を取得した場合は、当該期間を合算した期間の範囲内で更新することができるものとする。
- 三 労基法第14条第1項に規定する5年の労働契約を締結することができる場合であって、労働条件通知書に定める雇用期間が5年未満のものを5年に到達するまでの間雇用期間を延長する場合又は3年の労働契約を締結することができる場合であって、労働条件通知書に定める雇用期間が3年未満のものを3年に到達するまでの間雇用期間を延長する場合は、更新には含めないものとする。

## 第4章 人事異動

(兼務)

**第10条** 理事長は、職員等をその職に就かせたまま、研究所の他の職を兼ねさせること（以下「兼務」という。）ができる。

(兼務の終了)

**第11条** 理事長は、兼務を必要とする事由が消滅した場合は、当該兼務を解除する。

**2** 次の各号のいずれかに該当する場合は、兼務は終了する。

- 一 兼務の期間を定めた場合において、その期間が満了したとき
- 二 兼務させていた職を廃止した場合
- 三 職員等がその身分を失った場合
- 四 職員等を休職にした場合
- 五 職員等を第13条第1号の転籍出向させた場合

(配置換)

**第12条** 理事長は、職員等の所属、就業の場所又は職を変更させることができる。

(昇任)

**第12条の2** 理事長は、職員等を上位の職制に昇任させることができる。

**2** 職員等の昇任は、理事長が、職員等の職務業績評価に基づき、昇任させる職制についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

(降任)

**第12条の3** 理事長は、職員等を下位の職制に降任させることができる。

**2** 職員等の降任は、理事長が、職員等の職務業績評価に基づき、降任させる職制についての適性を考慮して行うものとする。ただし、職員就業規則第9条の2に基づく降任については、この限りではない。

**3** 理事長は、職員等から書面による同意を得て、降任させることができる。

(出向の種類)

**第13条** 職員就業規則第9条第1項及び任期付職員就業規則第10条第1項の出向は、次に掲げる種類とする。

- 一 職員等が復帰を前提に理事長の要請により退職し、国の機関、地方公共団体、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他の法人において出向先の業務に従事すること（以下「転籍出向」という。）。
- 二 職員等が在籍したまま、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他の法人において出向先の業務に従事すること（以下「在籍出向」という。）。
- 三 職員等が在籍したまま、国の機関、地方公共団体、研究所以外の独立行政法人、国立大学法人その他の法人において出向先の業務を通じて研修すること（以下「研修出向」という。）。

（出向期間）

**第14条** 前条各号の出向の期間は、3年を超えない範囲とする。ただし、研究所又は出向先の業務の都合により、理事長が必要と認める場合は、出向の期間を短縮又は延長することができる。

（出向者の労働条件）

- 第15条** 転籍出向する職員等（以下「転籍出向者」という。）の出向先における給与、労働時間、休日、休暇その他の労働条件は、出向先の規定を適用する。
- 2 在籍出向する職員等（以下「在籍出向者」という。）又は研修出向する職員等（以下「研修出向者」という。）の出向先における給与、労働時間、休日、休暇その他の労働条件は、出向先と協議し、理事長が決定する。

（出向手続）

- 第16条** 理事長は、出向者に対し、あらかじめ、出向先、出向期間、業務内容、勤務時間、給与等の労働条件を明示するものとする。
- 2 理事長は、転籍出向を命じようとする場合においては、転籍出向を命じようとする職員等の同意をあらかじめ得なければならないこととする。

（出向者の給与等）

- 第17条** 転籍出向者の給与及び旅費は、出向先が支給するものとする。
- 2 在籍出向者及び研修出向者の給与及び旅費の支給については、出向先と協議し、理事長が決定する。
- 3 理事長は、出向者の出向期間中の給与等に関して、出向先と協議し、出向させる職員又は任期付職員に不利益が生じないように努めるものとする。

(在職期間の通算)

**第 18 条** 職員等の出向期間は、研究所の在職期間に通算する。

(復帰)

**第 19 条** 出向者は、命じられた出向期間が満了した場合は、研究所に復帰する。

**2** 前項の規定にかかわらず、次に掲げる場合は、理事長は、出向者に対し、出向の命令を解き、研究所への復帰を命じることができる。

- 一 出向先の定める休職又は解雇の事由に該当することとなる場合
- 二 出向先の定める懲戒の事由に該当し、引き続き出向先において業務に従事することが困難な場合
- 三 出向者から辞職の申し出があった場合
- 四 その他出向先と協議の上、必要と認める場合

(この章に定めのない事項の処理)

**第 20 条** 理事長は、出向者の労働条件その他について、この章に定めのない事態が生じた場合又はこの章の定めによりがたい場合は、出向先と協議の上、その取扱いを定めるものとする。

(定期的な人事異動)

**第 20 条の 2** 国立研究開発法人国立環境研究所組織規程（平 18 規程第 1 号。）第 4 条に規定する企画・支援部門において、業務の適正を確保するため定期的な人事異動を行うものとする。

## 第 5 章 休職等

(休職)

**第 21 条** 理事長は、職員等が次の各号のいずれかに該当するときは、職員就業規則第 10 条第 1 項及び任期付職員就業規則第 11 条第 1 項の規定により、当該職員等を休職させることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合（職員就業規則第 30 条又は任期付職員就業規則第 30 条に規定する病気休暇連続取得日数が 90 日を超えた場合を含む。）
- 二 刑事事件に関し起訴された場合
- 三 研究所以外の研究機関その他理事長が認める機関において、職員等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、又は理事

長が認める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

四 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

五 前各号に掲げるもののほか、理事長が休職にすることが適当と認める場合

2 前項の規定は、試用期間中の職員等については適用しない。

(休職の期間)

**第 22 条** 前条第 1 項各号の規定による休職の期間（第 2 号に掲げる事由による休職を除く。）は、3 年を超えない範囲内において、理事長が定める。この場合において休職の期間が 3 年に満たないときは、休職にした日から引き続き 3 年を超えない範囲内において、理事長はこれを更新することができる。ただし、当該休職の期間が引き続き 3 年に達する際、理事長が特に必要と認めるときは、2 年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

2 前条第 1 項第 2 号の規定による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

3 前 2 項の規定にかかわらず、任期付職員の休職の期間は、その契約期間の範囲内において理事長が定める。

(休職者の身分)

**第 23 条** 職員就業規則第 10 条第 1 項又は任期付職員就業規則第 11 条第 1 項の規定により休職させられた職員等（以下「休職者」という。）は、職員等としての身分を有するが、職務に従事しない。

(休職者の給与等)

**第 24 条** 休職者の休職期間中の給与については、国立研究開発法人国立環境研究所職員給与規程（平 18 規程第 10 号。以下「職員給与規程」という。）に定めるところによる。

2 休職期間中の退職手当の在職期間の算出については、国立研究開発法人国立環境研究所職員退職手当規程(平 18 規程第 12 号) に定めるところによる。

(休職の手続等)

**第 25 条** 理事長は、職員等をその意に反して休職にさせるときは、休職事由を記載した説明書を当該職員等に交付する。ただし、病気休暇連続取得日数が 90 日を超えた場合の休職については、当該説明書を交付しないことができる。

2 理事長は、職員等を第 21 条第 1 項第 1 号の規定による休職（以下「病気休職」という。）

にする場合及びこの休職の期間の更新を行う場合は、原則として医師の診断結果に基づき行うものとする。この場合において、理事長は、当該休職者に、指定する医師の診断を受けさせることができる。

(復職)

- 第 26 条** 理事長は、第 21 条第 1 項各号に掲げる休職の事由が消滅した場合において、当該休職者が退職し、懲戒解雇され、又は他の事由により休職にされない限り、当該休職者を速やかに復職させる。
- 2 病気休職にされた休職者の復職は、原則として医師の診断結果に基づき行うものとする。この場合において、理事長は、当該休職者に、指定する医師の診断を受けさせることができる。なお、国立研究開発法人国立環境研究所衛生管理規程（平 13 規程第 26 条）第 9 条で定める産業医による診断結果と異なる医師の診断結果があるときは、産業医の診断結果を優先する。
- 3 理事長は、前項により休職者を復職させるにあたり、必要に応じて、医師の診断に基づいて、職員等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。なお、復職試行時間短縮勤務にかかる職員就業規則第 30 条第 5 項及び任期付職員就業規則第 30 条第 5 項の規定は、休職者を復職させるときの復職試行時間短縮勤務に準用する。
- 4 病気休職にされた休職者が、復職後、復職した日から起算して 1 年以内に再度病気休職にされたときは、直前の病気休職の期間（この項の規定により合算された期間を含む。）と当該再度の病気休職の期間を合算する。休職の期間はそれぞれ暦に従って計算し、1 月に満たない日数は、合算して 30 日になるときは 1 月とし、1 年に満たない月数は、合算して 12 月になるときは 1 年とする。ただし、当該再度の病気休職に係る負傷又は疾病が、直前の病気休職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、当該再度の病気休職の期間を直前の病気休職の期間に合算しないことができる。

## 第 6 章 通知書

(人事異動通知書の交付)

- 第 27 条** 理事長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、職員等に人事異動通知書を交付する。
- 一 職員等に採用する場合
  - 二 職員を昇格させる場合



- 三 職員等を兼務させる場合又はこれを解除する場合
  - 四 職員等を配置換する場合
  - 五 職員等を昇任させる場合
  - 六 職員等を降任させる場合
  - 七 職員等を出向させる場合又はこれを復帰させる場合
  - 八 職員等を休職にする場合（休職の期間を更新する場合を含む。）又はこれを復職させる場合（休職の期間の満了によって職員等が復職する場合を含む。）
  - 九 職員等が退職する場合（辞職又は解雇の場合を除く。）
  - 十 職員等の辞職を承認する場合
  - 十一 職員等を解雇する場合
  - 十二 職員等から育休等規程第 3 条第 1 号又は第 2 号に規定する育児休業若しくは同条第 7 号に規定する介護休業の申出があった場合（育児休業又は介護休業の期間を変更する場合を含む。）又はこれから復帰する場合
  - 十三 職員を国立研究開発法人国立環境研究所配偶者同行休業に関する規程（平 25 規程第 3 号）第 3 条に規定する配偶者同行休業を承認する場合（配偶者同行休業の期間の延長を承認する場合を含む。）又はこれから復帰する場合
  - 十四 職員等が国立研究開発法人国立環境研究所クロス・アポイントメント制度に関する規程（平 27 規程第 7 号）に基づき、クロス・アポイントメントを実施する場合又はこれから復帰する場合
  - 十五 前各号に準ずる人事異動として理事長が認める場合
- 2 人事異動通知書には職員等の氏名、異動の内容その他必要な事項を記載する。

## 第 7 章 雇止め及び解雇

（雇止めの予告）

**第 28 条** 理事長は、任期付職員就業規則第 8 条第 2 項の雇止めの予告を任期付職員に対して行う場合は、雇止め予告通知書により行うものとする。

（解雇予告）

**第 29 条** 理事長は、職員就業規則第 16 条第 1 項又は任期付職員就業規則第 16 条第 1 項の解雇の予告を職員等に対して行う場合は、解雇予告通知書により行うものとする。

## 附 則

（施行期日）

**第1条** この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

**第2条** 理事長は、独立行政法人国立環境研究所法の一部を改正する法律（平成18年法律第29号。）附則第2条の規定に基づき国立環境研究所の職員又は任期付職員となった者に対し、第5条第1項の規定により労働条件通知書により労働条件を通知する。その際、この規程の施行前に一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号。以下「任期付研究員法」という。）第3条第1項の規定により任期を定めて採用された者の雇用期間については当該採用の人事異動通知書に記載された雇用期間とする。

2 この規程の施行前に、現に国家公務員法（昭和22年法律第120号）第79条の適用を受け、休職を命じられた者は、職員就業規則第10条第1項又は任期付職員就業規則第11条第1項の規定により休職にされた職員又は任期付職員とみなす。

**改正附則（平成20年3月17日）**

(施行期日)

**第1条** この規程は、公布の日から施行する。

**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日から施行する。

**改正附則（平成23年10月14日）**

(施行期日)

**第1条** この規程は、平成24年4月1日から施行する。

**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日から施行する。

**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日から施行する。

**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日から施行する。

**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** この規程は、令和3年4月1日から施行する。

**改正附則（令和3年6月17日）**

（施行期日）

**第1条** この規程は、令和3年6月17日から施行する

（人事異動通知書、労働通知書の取扱い）

**第2条** 施行日の前日までに施行された人事異動通知書と労働条件通知書において「研究テーマ型任期付研究員」とあるのは「テニュアトラック型任期付研究員」に読み替えるものとする。

**改正附則（令和4年3月31日）**

（施行期日）

**第1条** この規程は、令和4年4月1日から施行する。

**改正附則（令和4年9月30日）**

（施行期日）

**第1条** この規程は、令和4年10月1日から施行する。

**改正附則（令和5年3月30日）**

（施行期日）

**第1条** この規程は、令和5年4月1日から施行する。

**改正附則（令和6年3月28日）**

（施行期日）

**第1条** この規定は、令和6年4月1日から施行する。

(以下の様式を削除)

- ・別紙様式第 1-1 及び 1-2 (労働条件通知書)
- ・別紙様式第 2 (誓約書)
- ・別紙様式第 3 (人事異動通知書)
- ・別紙様式第 4 (雇止め予告通知書)
- ・別紙様式第 5 (解雇予告通知書)