

## 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

### 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）課程在籍者）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及び同項第 9 号に掲げるシニア研究員を除く。）を採用する。
- 2 特任フェロー、フェロー、シニアスタッフ及びシニア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。）又は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。）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から起算して 1 箇月間とする。ただし、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。
- 4 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。
- 5 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。

（雇用期間等）

- 第 8 条** 契約職員（特任フェロー、フェロー、シニアスタッフ及びシニア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、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 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日分以上の平

- 均賃金(労働基準法第 12 条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。)を支払うものとする。
- 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。

## 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する。

- 一 年次有給休暇
- 二 特別休暇
- 三 病気休暇

(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し、以下のとおりとする。

- 一 一の年度において新たに特定契約職員（1 週間の勤務日数が 5 日又は 1 週間の勤務日数が 4 日以下、かつ、1 週間の勤務時間が 30 時間以上である者）に限る。以下第 3 号ま

でにおいて同じ。) となった者であつて、雇い入れた日から 3 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤した者又は当該雇い入れた日から 6 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤した者 (当該雇い入れた日から 3 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤しなかった者に限る。) 10 日

二 一の年度において、前年度より継続して勤務している特定契約職員であつて、前年度において全勤務日の 8 割以上出勤した者 10 日に次の表の継続勤務年数欄に掲げる継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ日数欄に掲げる日数を加算した日数

継続勤務年数	日 数
1 年	1 日
2 年	2 日
3 年	4 日
4 年	6 日
5 年	8 日
6 年以上	10 日

三 一の年度において、前年度より継続して勤務している特定契約職員であつて、前年度において全勤務日の 8 割以上出勤しなかった者 一の年度のはじめの日から 3 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤した場合又は一の年度のはじめの日から 6 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤した場合 (一の年度のはじめの日から 3 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤しなかった場合に限る。)、10 日に前号の表の継続勤務年数欄に掲げる継続勤務年数の区分に応じ、それぞれ日数欄に掲げる日数を加算した日数

四 一の年度において新たに短時間契約職員 (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。) となった者であつて、雇い入れた日から 3 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤した者又は当該雇い入れた日から 6 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤した者 (当該雇い入れた日から 3 箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の 8 割以上出勤しなかった者に限る。) 次の表の 1 週間の勤務日数欄に掲げる勤務日数の区分に応じ、それぞれ日数 欄に掲げる日数

1 週間の勤務日数	日 数
4 日	7 日
3 日	5 日
2 日	3 日
1 日	1 日

五 一の年度において、前年度より継続して勤務している短時間契約職員であつて、前年度において全勤務日の 8 割以上出勤した者 前号の規定による日数に、次の表の 1 週間

の勤務日数欄に掲げる勤務日数の区分に応じ、それぞれ継続勤務年数の区分に該当する日数を加算した日数

1 週間の勤務日数	継続勤務年数					
	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6 年以上
4 日	1 日	2 日	3 日	5 日	6 日	8 日
3 日	1 日	1 日	3 日	4 日	5 日	6 日
2 日	1 日	1 日	2 日	3 日	3 日	4 日
1 日	1 日	1 日	1 日	2 日	2 日	2 日

六 一の年度において、前年度より継続して勤務している短時間契約職員であって、前年度において全勤務日の8割以上出勤しなかった者一の年度のはじめの日から3箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の8割以上出勤した場合又は一の年度のはじめの日から6箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の8割以上出勤した場合（一の年度のはじめの日から3箇月継続勤務し、かつ、全勤務日の8割以上出勤しなかった場合に限る。）、第4号の規定による日数に前号の表の1週間の勤務日数欄に掲げる勤務日数の区分に応じ、それぞれ継続勤務年数の区分に該当する日数を加算した日数

- 2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を超えない範囲内を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。
- 3 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある契約職員から年次有給休暇の届出があった場合は、繰り越された年次有給休暇から先に届出がされたものとして取り扱うものとする。
- 4 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた契約職員に対しては、次条の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、理事長が契約職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、予め時季を指定して取得させる。ただし、契約職員が次条の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

（年次有給休暇の届出）

**第23条** 契約職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ理事長に申し出なければならない。この場合において、理事長は、業務の正常な運営に支障がある場合は、その時季を変更することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各契約職員の有する年次有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

（年次有給休暇の単位）

**第24条** 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、労働基準法第39条第4

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る範囲内において時間を単位とすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、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年次有給休暇の単位は 1 日とする。

(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し、第 22 条第 1 項の規定により継続勤務年数を算出する際には、職員又は任期付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。

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、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）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** 特別休暇は、契約職員が勤務しないことが相当である場合として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とする。この場合において、その日数は、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	必要と認められる期間
四 契約職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と	契約職員の妻の出産に係る入院等

<p>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>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つては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する契約職員が、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 小学校の3年課程までの子（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つて、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（小学校の3年課程までの子が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つて、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</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>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 フルタイム契約職員（雇用契約書に記載の更新の限度とされた期間が 6 箇月以上に定められている者及び雇用契約書に記載の更新の限度とされた期間が 6 箇月以上に定められている者並びに無期労働契約職員に限る。）の親族（別表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、フルタイム契約職員が葬儀、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</p>	<p>別表の親族欄に掲げる親族の区分に応じ、それぞれ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間</p>
<p>九 フルタイム契約職員（7 月 1 日時点で 3 箇月以上の勤務実態がある者に限る。）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とき</p>	<p>一の年度の 7 月から 9 月までの期間内における、第 18 条に規定する休日を除いて原則として連続する 3 日の範囲内の期間</p>
<p>十 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>	<p>7 日の範囲内の期間</p>
<p>十一 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>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>十二 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とき</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>十三 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</p>	<p>必要と認められる期間</p>

ないと認められるとき	
十四 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	一の年度において 16 時間の範囲内の期間
十五 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	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 一 障害者のうちフルタイム契約職員 一の年度において 5 日の範囲内 二 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 三 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

別表

親 族	日 数
イ 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。）	7 日
ロ 父母	7 日
ハ 子	5 日
ニ 祖父母	3 日（契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7 日）
ホ 孫	1 日
ヘ 兄弟姉妹	3 日
ト おじ又はおば	1 日（契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7 日）
チ 父母の配偶者又は配偶者の父母	3 日（契約職員と生計を一にしていた場合においては、7 日）
リ 子の配偶者又は配偶者の子	1 日（契約職員と生計を一にしていた場合にあつては、5 日）
ヌ 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1 日（契約職員と生計を一にしていた場合にあつては、3 日）

ル 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（契約職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
ヲ おじ又はおばの配偶者	1日

- 2 前項第1号、第2号、第4号から第13号まで及び第15号の期間（第6号においては小学校就学の始期に達するまでの子に係る休暇に限る。）は、有給とし、第3号、第6号（小学校就学の始期に達してから小学校3年課程までに就学する子に係る休暇に限る。）及び第14号の期間は、無給とする。

（病気休暇）

**第27条** 病気休暇は、フルタイム契約職員（雇用契約書に記載の更新の限度とされた期間が6箇月以上に定められている者及び雇用契約書に記載の更新の限度とされた期間が6箇月以上に定められている者並びに無期労働契約職員に限る。）が負傷又は疾病のため療養する必要があり、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、一の年度において10日の範囲内の期間とする。  
3 前項の期間は、無給とする。

（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（男性契約職員にあつては、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）で定める。

## 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、無給とする。

（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、無給とする。

## 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。

(セクシュアル・ハラスメント等の禁止)

**第48条** 契約職員は、研究所におけるセクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関す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、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び契約職員が他の職員（任期付職員及び契約職員を含む。）を不快にさせる職場外における性的な言動並びに妊娠、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女性職員等の勤務環境を害する言動をしてはならない。

2 契約職員は、職務上の地位を利用して、その下位にあたる者に対して、その者の利益を著しく侵害する不適切な言動又は不合理な差別的待遇を継続し、職務を妨害してはならない。

## 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 性的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、又はその性的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女性職員等の勤務環境を害する言動を行った場合
- 十 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
- 十一 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
- 十二 倫理規程に違反した場合
- 十三 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
- 十四 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
- 十五 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
- 十六 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
- 十七 研究所の文書若しくは電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によつ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
- 十八 業務上虚偽の申告、報告等をした場合
- 十九 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 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。

(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** 契約職員の子社会保険については、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）、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。