

国立研究開発法人国際農林水産業研究センター職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程

13国研セ第4-28号

平成13年4月2日

最終改正5国研セ第24032518号

令和6年3月27日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立研究開発法人国際農林水産業研究センター職員就業規則（13国研セ第4-26号。以下「職員就業規則」という。）第61条の規定に基づき、国立研究開発法人国際農林水産業研究センター（以下「センター」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、職員の適正な労働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、別表第1のとおり勤務管理者を置く。

2 前項の勤務管理者は、別表第1の区分ごとに、それぞれ同表の勤務管理者欄に掲げる者とする。

3 勤務管理者は、次に掲げる事務を適切に実施し、それぞれ別表第1の対象職員欄に掲げる職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等を適正に管理しなければならない。

(1) 職員就業規則第42条第2項の規定による休憩時間の時刻の変更に関すること

(2) 職員就業規則第44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。

(3) 職員就業規則第46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。

(4) 職員就業規則第47条（育児短時間勤務職員にあっては、同規則第64条の規定により読み替えられた同規則第47条。以下この号において同じ。）又は第48条の規定による正規の勤務時間（同規則第47条に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）の命令に関すること。

(5) 職員就業規則第49条、第50条第1項又は第51条第1項の規定による深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限に関すること。

(6) 職員就業規則第49条、第50条第2項若しくは第3項又は第51条第2項若しくは第3項の規定による時間外勤務の制限に関すること。

(7) 職員就業規則第52条第1項の規定による休日の振替（休日と勤務日（同規則第30条第1項（育児短時間勤務職員にあっては、同規則第64条の規定により読み替えられた同規則第30条第1項）に規定する勤務日をいう。以下同じ。）を振り替えることをいう。以下同じ。）同規則第52条第2項の規定による代休の取得及び同条第3項の規定による代休の取得に関すること。

(8) 職員就業規則第54条第5項ただし書の規定による年次有給休暇の時季の変更に関すること。

- (9) 職員就業規則第55条第4項又は第56条第2項の規定による病気休暇の承認に関すること。
 - (10) 職員就業規則第57条第5項の規定による特別休暇の承認に関すること。
 - (11) 職員就業規則第58条第3項、第59条第3項又は第60条第3項の規定による職務専念義務（同規則第31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。
- 4 勤務管理者の職務を補助させるため、国立研究開発法人国際農林水産業研究センターの組織に関する規程（13国研セ第4-25号。以下「組織規程」という。）に定める庶務課及び総務課の庶務係長を勤務時間管理員とする。

第2章 通常の勤務時間等

第1節 終業時刻及び休憩時間の特例による勤務

（終業時刻及び休憩時間の特例）

- 第4条 職員就業規則第41条第2項の規定（育児短時間勤務職員にあっては、同規則第64条の規定により読み替えられた同項ただし書の規定（以下この項において「読み替え規定」という。））によると能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼす場合で、次の各号に掲げる場合に該当する職員から申し出があり、かつ業務の運営に支障がないと認められる場合における当該職員の終業時刻は、午後5時（育児短時間勤務職員にあっては、読み替え規定によりその者に定められた終業時刻の15分前の時刻。）とし、休憩時間を午後0時から午後0時45分までとする。ただし、当該職員の1日の勤務時間（第47条及び第48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、上記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。
- (1) 中学校就学の始期に達するまでの子（職員就業規則第46条第1号に規定する子をいう。第13条第2項第4号及び第5号を除き、以下同じ。）のある職員が当該子を養育するため必要である場合
 - (2) 要介護者（職員就業規則第46条第2号に規定する要介護者をいう。以下同じ。）のある職員が当該要介護者を介護するため必要である場合
 - (3) 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女子職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合
- 2 第3号の「母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合」とは、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があった場合とする。

（終業時刻及び休憩時間の特例の申出等）

- 第4条の2 職員は、前条の規定による終業時刻及び休憩時間の特例（以下「終業時刻等の特例」という。）の適用を受けようとするときは、あらかじめ別に定める勤務時間特例申出書を勤務管理者に提出して、申し出なければならない。
- 第4条の3 終業時刻等の特例により勤務を行う職員が、第4条第1項各号に掲げる場合に該当しなくなったときは、当該事実の発生した日をもって当該終業時刻等の特例による勤務は終了する。
- 2 前項の場合において、職員は、遅滞なく、その旨を勤務時間特例申出書により、勤務管理者に届け出なければならない。

（育児短時間勤務職員に対する休憩時間の特例）

- 第4条の4 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、同規則第42条第1項の規定にかかわらず、理事長に申し出て、休憩時間を設けないこととすることができる。
- 2 前項の規定による理事長への申し出は、職員就業規則第63条第3項又は第63条の2第2項の規定による申し出の際に、これを行わなければならない。
 - 3 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。

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5条 職員就業規則第44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。

- (1) 国立研究開発法人国際農林水産業研究センター職員給与規程（13国研セ第4-31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
- (2) 試験研究に関する業務（以下研究業務という。）の遂行を支援する業務に従事する職員（人事、会計その他の庶務に関する業務に従事する者を除く。）
- (3) 職員就業規則第5条第1項第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。）

（フレックスタイム制勤務による勤務時間の割振り等）

第6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。）につき職員就業規則第40条第1項に規定する勤務時間となるよう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、午前10時から午後0時までの時間帯を共通する勤務時間として割り振るものとする。
- 3 第1項の規定により勤務時間を割り振る場合には、始業時刻は午前7時以後に、終業時刻は午後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振りによつて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時刻又は終業時刻について変更の申告をする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振りを変更することができる。
 - (1) 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振りを変更された後の勤務時間の始業時刻又は終業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。
 - (2) 前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定による勤務時間の割振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り又は当該変更後の勤務時間の割振りによつて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っては、当該休日の振替によつて勤務日とされた日をいう。以下同じ。）において、申告どおりに勤務しなかった場合は、遅滞なく、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振り、第5項の規定による勤務時間の割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7条 職員就業規則第45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、次に掲げる者以外の者とする。

- (1) 組織規程に定めるプログラムディレクター、領域の長、情報広報室長、連携交流科長、企画連携部及びリスク管理室に所属する職員
- (2) 組織規程に定める研究拠点の長、拠点コーディネーター、広報担当及び技術支援室の長

(裁量勤務の手続等)

第8条 職員就業規則第45条の規定による勤務（以下「裁量勤務」という。）をしようとする職員は、あらかじめ、理事長に毎年度申請して、その承認を受けなければならない。

- 2 理事長は、前項の申請があった場合において、その職務遂行の方法を大幅に当該申請した職員の裁量にゆだねた場合に、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 理事長は、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。
 - (1) 休職（職員就業規則第17条の規定による休職をいう。）にされた場合
 - (2) 停職（職員就業規則第81条ただし書又は第82条の規定による停職をいう。）にされた場合
 - (3) 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理事長に申し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当然終了する。
- 6 理事長は、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。

(不利益取扱いの禁止)

第8条の2 理事長は、裁量勤務対象職員が第8条第1項に規定する申請を行わないことを理由として、又は、裁量勤務職員が第8条第4項に規定する裁量勤務の終了を申し出たことを理由として、不利益な取扱いをしないものとする。

(勤務時間等)

第9条 裁量勤務における1日の勤務した時間は、理事長が別に定める時間とみなす。

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。

- (1) 全日にわたり休暇（職員就業規則第53条に規定する休暇をいう。）を取得した日
 - (2) 職員就業規則第52条第2項の規定により代休とした日（以下「代休日」という。）
 - (3) 前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。

(会議等への出席)

第10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11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。

(勤務の状況についての報告)

第12条 裁量勤務職員は、研究業務の遂行状況その他の勤務の状況及び健康状態について、勤務管理者に報告しなければならない。

第3節 早出遅出勤務

(早出遅出勤務に係る取扱い)

第13条 職員就業規則第46条の「別に定めるところ」とは、次に掲げるところによる。

- (1) 始業時刻及び終業時刻は、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46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。
- (2) 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時刻及び終業時刻並びに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。
- (3) 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。

1の2職員就業規則第46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。

2 職員就業規則第46条第2号の「別に定める者」とは、次に掲げる者(第1号に掲げる者以外の者にあつては、職員と同居している者に限る。)とする。

- (1) 祖父母、兄弟姉妹及び孫
- (2) 父母の配偶者
- (3) 配偶者の父母の配偶者
- (4) 子の配偶者
- (5) 配偶者の子

3 職員就業規則第46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。

4 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57条第4項の規定による届出を行った女子職員にあつては、当該届出をもってこの届出に代えることができる。

(早出遅出勤務の請求手続等)

第14条 職員は、職員就業規則第46条の規定による早出遅出勤務の請求(以下この条及び次条において「早出遅出勤務の請求」という。)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つては、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をし、正規の勤務時間による勤務又は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46条各号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て証明書類の提出を求めらるものとする。

第15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、第3号に掲げる請求にあっては同号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。

(1) 職員就業規則第46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、イ及び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46条第1号に掲げる職員に該当しなくなった場合

(2) 職員就業規則第46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

(3) 職員就業規則第46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オ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、同項第3号に掲げる請求にあっては同号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号アからオまで、同項第2号ア若しくはイに掲げる事由又は同項第3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。

第15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おこなうものとする。

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、当該申出があった早出遅出勤務を終了する日をもって当然終了する。

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16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。

（災害等による緊急の時間外勤務に係る届出）

第17条 職員就業規則第48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。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務等の制限の請求手続)

- 第18条 職員は、職員就業規則第49条の規定による深夜勤務の制限の請求（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制限請求書により、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49条の規定による時間外勤務の制限の請求（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19条 勤務管理者は、職員就業規則第50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的に勘案して行うものとする。
- 2 勤務管理者は、職員就業規則第50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。
- 3 職員就業規則第50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。
- 4 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57条第4項の規定による届出を行った女子職員にあっては、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20条 職員は、職員就業規則第50条第1項の規定による深夜勤務の制限の請求（以下この条及び次条において「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。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（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ものとする。

- 第21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。

- (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 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
 - (5) 第1号、第2号及び前号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50条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 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22条 職員は、職員就業規則第50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、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50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50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。）前の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50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、当該時間外勤務制限開始日から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ものとする。

第23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。

- (1) 当該請求に係る子が死亡した場合
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 第1号、第2号及び前号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員がそれぞれ職員就業規則

- 第50条第2項及び第3項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 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。
 - (1) 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合
 - (2) 当該請求に係る子が、職員就業規則第52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5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24条 第19条第1項、第20条及び第21条（第1項第3号から第5号までを除く。）の規定は、職員就業規則第51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19条第1項及び第20条第1項中「職員就業規則第50条第1項」とあるのは「職員就業規則第51条第1項」と、第21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25条 第19条第2項、第22条及び第23条（第1項第3号から第5号までを除く。）の規定は、職員就業規則第51条第2項及び第3号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19条第2項の規定中「職員就業規則第50条第3項」とあるのは「職員就業規則第51条第3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22条第1項から第3項までの規定中「職員就業規則第50条第2項又は第3項」とあるのは「職員就業規則第51条第2項又は第3項」と、第22条第1項中「同規則第50条第2項」とあるのは「同規則第51条第2項」と、第23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26条 勤務管理者は、フレックスタイム職員について、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 職員は、職員就業規則第52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時刻から連続し、又は終業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27条 勤務日に、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。

第6章 休暇

第1節 年次有給休暇

(育児短時間勤務職員に対する年次有給休暇の取扱い)

第28条 職員就業規則第64条の規定により読み替えて適用する第54条第1項本文の「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。

- (1) 斉一型育児短時間勤務職員(育児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日に斉一型育児短時間勤務職員の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
- (2) 不斉一型育児短時間勤務職員(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64条の規定により読み替えられた同規則第40条第1項の規定に基づき定められた不斉一型育児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28条の2 職員就業規則第64条の規定により読み替えて適用する第54条第1項本文の「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、斉一型育児短時間勤務職員にあつては別表第2の左欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型育児短時間勤務職員にあつては別表第3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。

(任期付職員から引き続き任期の定めのない職員となった場合の年次有給休暇の取扱い)

第28条の3 職員就業規則第54条第1項ただし書の「新たに職員となった者」には、
当

該年の前年において任期付職員(同規則第5条の規定により採用された職員をいう。以下同じ。)である者であつて引き続き当該年に新たに労働契約の期間(以下「任期」という。)の定めのない職員となった者は、含まないものとする。

- 2 任期付職員が引き続き任期の定めのない職員となった場合におけるその者の年次有給休暇は、その者に当該年の1月1日に付与された年次有給休暇(職員就業規則第54条第3項の規定により繰り越されたものを含む。)を引き継ぐものとする。

(密接な関連を有する法人等)

第29条 職員就業規則第54条第2項の「沖縄振興開発金融公庫その他その業務がセンターの事業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。

- (1) 国立研究開発法人国際農林水産業研究センター退職手当支給規程(18国研セ第4-24号)第16条第2項第4号に掲げる法人
- (2) 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54条第2項の別に定める場合)

第30条 職員就業規則第54条第2項の「別に定める場合」とは、次に掲げる場合とする。

- (1) 当該年の前年において職員就業規則第21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。)であつて引き続き当該年に職務に復帰したもの
- (2) 当該年の前年において職員であつた者であつて引き続き当該年に在籍派遣職員となり引き続き職務に復帰したもの
- (3) 当該年の前年において職員であつた者であつて引き続き当該年に国家公務員等(職員就業規則第54条第2項に規定する国家公務員等をいう。)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31条 職員就業規則第54条第2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同規則別表第1の日数欄に掲げる日数の年次休暇に相当

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、それぞれ同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32条 職員就業規則第54条第2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(以下この条において「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33条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日(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。

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。

(1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 8時間

(2) 斉一型育児短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数(その時間数に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)

(3) 不斉一型育児短時間勤務職員 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54条第4項の規定による年次有給休暇の請求は、勤務時間管理システムにより行うものとする。

第2節 病気休暇

(病気休暇の取扱い)

第34条 勤務管理者は、次に掲げる特定病気休暇(職員就業規則第55条第2項第1号から第3号に規定する場合以外の場合における病気休暇をいう。以下同じ。)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(国立研究開発法人国際農林水産業研究センター安全衛生管理規程(13国研セ第4-47号)第9条第1項に規定する産業医又は同条第5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(当該期間における休日等以外の日の日数が3日以下である場合にあつては、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)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(休日等以外の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

第34条の2 職員就業規則第55条第2項の「別に定める日」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 職員就業規則第55条第2項第3号の「別に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。

第34条の3 職員就業規則第55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(次条において

「休日等以外の日」という。)の日数が少ない場合として別に定める場合にあっては、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55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。以下この条において同じ。)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63条の3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55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性が生じ、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55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55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 職員就業規則第55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。

(病気休暇の単位)

第35条 病気休暇の単位は、1日、1時間又は1分とする。

- 2 職員就業規則第55条第3項の規定による病気休暇の請求(同規則第56条第2項の規定により準用する場合を含む。)は、勤務時間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36条 職員就業規則別表第2の第5号の2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。)等をいう。

- 2 職員就業規則別表第2の第11号の特別休暇は、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のうち、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。

- 3 職員就業規則別表第2の第13号の特別休暇は、社会通念上妥当であると認められる範囲内の期間に限り、使用できるものとする。
- 4 職員就業規則別表第2の第15号の「原則として連続する3暦日」の取扱いについては、特に必要があると認められる場合には、1暦日ごとに分割することができる。
- 5 職員就業規則別表第2の第19号の「職務遂行の能力の開発及び向上を図るため必要と認められる職業訓練等」とは、職務遂行能力のレベルアップ等を図るための訓練（障害者職業能力開発訓練施設が実施する短期の能力開発セミナー（事務関係、情報処理関係等の在職者訓練）等をいう。）等への参加をいう。

（特別休暇の単位等及び請求手続）

第37条 特別休暇（職員就業規則別表第2の第5条の2及び第9号から第12号までの特別休暇（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分とする。

- 2 特定休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全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、勤務日の勤務時間のすべてを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。
 - (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分
 - (2) 斉一型育児短時間勤務職員勤務日ごとの勤務時間の時間数（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
 - (3) 不斉一型育児短時間勤務職員 7時間45分
- 5 職員就業規則第57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、勤務時間管理システムにより行うものとする。

第7章 妊産婦である女性職員に対する措置

（妊産婦である女性職員の業務軽減等の取扱い）

- 第38条 職員就業規則第59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59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39条 勤務管理者は、職員就業規則第59条第2項及び第60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。

第8章 職務専念義務免除の承認手続

（職務専念義務免除の承認手続）

第40条 職員就業規則第58条から第60条まで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、休暇の例によるものとする。

第9章 雑則

（勤務時間等についての別段の定め）

第41条 勤務管理者は、職員就業規則又はこの規程の規定によると、業務の運営に著

しい支障を生ずると認める場合又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼすと認める場合には、理事長の承認を得て、休日、勤務時間の割振り、休日の振替等並びに休憩時間について別段の定めをすることができる。

(調査及び報告)

第42条 理事長は、必要があると認める場合は、勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する事務の実施状況について調査し、又は勤務管理者に対し報告を求めることができる。

(雑則)

第43条 この規程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 (平成13年4月2日 13国研セ第4-28号)

- 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 センター設立の前日において、農林水産省の国際農林水産業研究センターの職員であった者が引き続きセンターの職員（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、勤務時間の割振りがなされていた職員については、センターの成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センター設立の年における年次休暇の算定については、第15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、センター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13年12月28日 13国研セ第12-76号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成14年1月1日から施行する。ただし、第18条第2項及び第20

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国際農林水産業研究センター職員の勤務時間、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18条の規定は、この規程による改正前の独立行政法人国際農林水産業研究センター職員の勤務時間、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18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1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18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18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、新勤務時間法第18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25条（第28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年4月1日 14国研セ第4-22号） この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成15年3月28日 14国研セ第3-116号） この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則（平成16年12月28日 16国研セ第12-105号）
（施行期日）

- 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。

（経過措置）

- 2 この規程による改正後の独立行政法人国際農林水産業研究センター職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程（以下「改正後の勤務時間規程」という。）第18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独立行政法人国際農林水産業研究センター職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程 第18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。）にあつては、7時間45分）の休暇を使用したものとみなす。

附 則（平成17年3月28日 16国研セ第3-111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年4月1日 18国研セ第4-25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年7月31日 18国研セ第7-132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年10月1日 19国研セ第9-127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 年 4 月 1 日 19 国研セ第 3-113 号）

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 20 年 10 月 1 日 20 国研セ第 9-138 号）

この規程は、平成 20 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 1 月 1 日 20 国研セ第 12-75 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 年 4 月 1 日 20 国研セ第 3-84 号）

この規程は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 22 年 4 月 1 日 21 国研セ第 3-128 号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成 22 年 4 月 1 日（以下「施行日」という。）から施行する。
（経過措置等）
- 2 施行日から平成 22 年 12 月 31 日までの間における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 33 条第 2 項の規定の適用については、同項中「一の年」とあるのは「施行日から平成 22 年 12 月 31 日までの間」とする。
- 3 この規程の施行の際現に有する年次有給休暇の残日数に 1 分単位の時間がある場合は、その時間は 1 時間に繰り上げる。

附 則（平成 22 年 6 月 30 日 22 国研セ第 6-130 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 年 3 月 31 日 22 国研セ第 3-162 号）

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 24 年 3 月 30 日 23 国研セ第 12033019 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 年 3 月 31 日 25 国研セ第 14033110 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 年 4 月 1 日 26 国研セ第 15033035 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 年 3 月 31 日 27 国研セ第 16032254 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年12月28日 28国研セ第16122106号）
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成31年3月19日 30国研セ第09031806号）
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年12月25日 元国研セ第19122505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年3月29日 2国研セ第21032402号）
この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和3年12月24日 3国研セ第21122305号）
この規程は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年3月28日 3国研セ第22032401号）
この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年12月19日 4国研セ第22121404号）
この規程は、令和5年1月1日から施行する。

附 則（令和6年3月27日 5国研セ第24032518号）
この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1 勤務管理者及び勤務管理の対象職員（第3条関係）

勤務管理者	勤務管理の対象職員
理事	情報広報室長、プログラムディレクター、部長、領域長、リスク管理室長及び監査室長
情報広報室長	情報広報室に所属する職員
企画連携部長	当該部に所属する職員（企画管理室、研究支援室及び研究基盤室にあつては、室長に限る。）
総務部長	総務部庶務課長及び財務課長
領域長	当該領域に所属する職員（領域長を除く。）
研究拠点所長	研究拠点に所属する職員（総務部総務課長を含む。技術支援室にあつては、室長に限る。）
企画連携部 企画管理室長	企画連携部企画管理室に所属する職員（室長を除く。）
企画連携部 研究支援室長	企画連携部研究支援室に所属する職員（室長を除く。）
企画連携部 研究基盤室長	企画連携部研究基盤室に所属する職員（室長を除く。）
総務部課長	総務部当該課に所属する職員（課長を除く。）
リスク管理室長	リスク管理室に所属する職員（室長を除く。）
監査室長	監査室に所属する職員（室長を除く。）
研究拠点の 技術支援室長	研究拠点の技術支援室に所属する職員（室長を除く。）

別表第2 齊一型育児短時間勤務職員の在職期間別年次有給休暇付与日数（第28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
	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

別表第3 不斉一型育児短時間勤務職員の在職期間別年次有給休暇付与日数（第28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	24時間35分	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15分	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	19時間35分	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日
	19時間5分	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日