

○独立行政法人環境再生保全機構職員就業規則

(平成16年4月1日規程第3号)

改正 平成17年4月1日規程第7号
平成19年3月27日規程第6号
平成21年3月24日規程第4号
平成22年10月26日規程第12号
平成25年3月26日規程第4号
平成28年3月31日規程第10号
平成28年12月28日規程第38号
平成29年7月11日規程第24号
令和3年11月30日規程第13号
令和5年11月7日規程第15号
令和7年3月25日規程第3号

平成19年3月1日規程第2号
平成20年7月1日規程第8号
平成22年6月22日規程第7号
平成23年12月27日規程第12号
平成25年6月25日規程第8号
平成28年9月30日規程第17号
平成29年3月31日規程第7号
令和2年8月31日規程第8号
令和4年9月26日規程第5号
令和7年3月10日規程第1号
令和7年3月31日規程第10号

目次

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 勤務

- 第1節 勤務の心得（第3条－第7条）
- 第2節 勤務時間、休憩時間及び休日（第8条－第12条）
- 第3節 時間外勤務及び休日勤務（第13条－第17条）
- 第4節 出勤、退出及び欠勤（第18条－第23条）
- 第5節 休暇（第24条－第29条）
- 第6節 育児休業及び部分休業（第30条－第31条の2）
- 第7節 介護休暇及び介護時間（第32条－第33条の3）
- 第8節 出張、転勤及び出向（第34条－第39条）

第3章 給与（第40条）

第4章 任免

- 第1節 採用（第41条・第42条）
- 第2節 昇任及び降任（第43条・第44条）
- 第3節 休職（第45条－第48条）
- 第4節 退職及び解雇（第49条－第54条の2）

第5章 保健衛生（第55条－第58条）

第6章 災害補償（第59条－第61条）

第7章 研修（第62条）

第8章 表彰及び懲戒（第63条－第65条）

第9章 雜則（第66条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、独立行政法人環境再生保全機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。

2 職員の就業に関する事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（職員の定義）

第2条 この規程において職員とは、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第26条の規定により理事長から任命された常勤の職員をいう。

2 機構に雇用される職員以外の者の就業については、別に定めるもののほか、この規程を準用する。

第2章 勤務

第1節 勤務の心得

(勤務心得)

第3条 職員は、機構の社会的使命を自覚し、公平誠実を旨とし、適正かつ能率的にその職務を遂行しなければならない。

2 職員は、その職務を遂行するについて、法令及び諸規程を遵守するとともに、上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力しなければならない。

3 監督的地位にある職員は、所属する職員を適確に指導統率するとともに、率先して職務を遂行しなければならない。

(禁止行為)

第4条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 機構の名誉をき損し、又は利益を害すること。
- (2) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用すること。
- (3) 理事長の許可なく他の業務に従事すること。
- (4) 職務上必要がある場合のほか、みだりに機構の名称又は自己の職名を使用すること。
- (5) 機構の秩序又は規律を乱すこと。

2 職員は、その職を退いた後も、前項第2号に掲げる行為をしてはならない。

(ハラスメントに関する措置)

第5条 ハラスメントの防止等に関する措置については、独立行政法人環境再生保全機構ハラスメント防止等に関する規程（平成16年規程第17号）による。

(証人等になる場合の措置)

第6条 職員が法令による証人、鑑定人等となって職務上の秘密に属する事項を発表しようとする場合は、理事長の許可を受けなければならない。

(届出事項)

第7条 職員は、次に掲げる事項に異動が生じた場合には、速やかに所属長（所属の部長、監査室長又は所属のプロジェクトリーダーをいう。以下同じ。）を経て理事長に届け出なければならない。

- (1) 氏名
- (2) 現住所その他住民票に記載する事項
- (3) 履歴及び資格に関する事項
- (4) 扶養親族に関する事項
- (5) その他人事管理上必要なものとして指示された事項

2 職員が死亡したときは、所属長はその年月日及び原因を速やかに理事長に届け出るものとする。

3 第1項に定める手続きのうち、電子的手段により行うことができる場合は、電子的手段により行うものとする。

第2節 勤務時間、休憩時間及び休日

(勤務時間及び休憩時間)

第8条 職員の勤務時間及び休憩時間は次のとおりとする。

勤務時間	休憩時間
9:00～17:30	12:00～13:00

2 職員の勤務時間については、前項の規定にかかわらず、業務上必要がある場合は、所定勤務時間の範囲内で、始終業時刻を変更した勤務（以下「シフト勤務」という。）を行うことができる。

3 前項のシフト勤務は別表のとおりとし、理事長はあらかじめ当該シフト勤務に服する者を定めるものとする。

(フレックスタイム制)

第9条 前条第1項の規定にかかわらず、独立行政法人環境再生保全機構フレックスタイム実施細則（令和7年細則第6号）に定める要件に適合すると認められる職員に対して、同細則の定めるところにより始業及び終業時間を職員自ら決定できるフレックスタイム制を適用するものとする。

(勤務時間等の変更)

第10条 理事長は、機構の業務上必要と認めるとき又は災害その他やむを得ない事由がある場合は、

第8条に規定する勤務時間及び前条に規定する休憩時間を変更することができる。

(休日)

第11条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
- (3) 年末年始（12月29日から31日まで、1月2日及び1月3日）
- (4) 前各号のほか、理事長が特に指定する日

2 前項の休日は、機構の業務の都合により、理事長の定める他の日と振り替えることができる。この場合、振り替えられた休日の勤務は、正規の勤務日の勤務として取り扱う。

(勤務時間管理者)

第12条 勤務時間管理者は総務課長とする。

2 勤務時間管理者は、必要があると認めるときは、勤務時間管理のため補助者を置くことができる。

第3節 時間外勤務及び休日勤務

(時間外勤務及び休日勤務)

第13条 所属長は、業務上特に必要がある場合は、職員に対し、第8条に規定する勤務時間外に、又は第11条に規定する休日に勤務を命ずることができる。

(時間外勤務又は休日勤務の制限)

第14条 所属長は、満18歳未満の職員に対し、又は妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊娠婦である女性職員」という。）が請求した場合には、時間外勤務又は休日勤務を命ずることができない。

2 所属長は、次に掲げる第1号及び第2号にあっては業務の運営に支障がある場合を除き、第3号及び第4号にあっては当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、次の各号に掲げる時間外勤務を命ずることができない。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者及びその他これに準ずる者として別に定める者を含む。以下この章において同じ。）を養育する職員のうち別に定める職員が、当該子を養育するために請求した場合における、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）の時間外勤務

(2) 要介護状態にある対象家族を介護する職員のうち別に定める職員が、当該対象家族を介護するために請求した場合における、深夜の時間外勤務

(3) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員のうち別に定める職員が当該子を養育するために請求した場合における、1月について24時間、1年について150時間を超える時間外勤務

(4) 要介護状態にある対象家族を介護する職員のうち別に定める職員が当該要介護者を介護するために請求した場合における、1月について24時間、1年について150時間を超える時間外勤務

3 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員のうち別に定める職員が請求した場合には、時間外勤務又は休日勤務を命ずることができない。ただし、業務の運営に支障がある場合は、この限りでない。

(災害時の勤務)

第15条 災害その他避けることのできない理由によって臨時の必要がある場合には、前条の規定にかかわらず、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において勤務時間を延長し、又は休日に職務を命じることがある。ただし、妊娠婦である女性職員であって申し出た職員については、この限りではない。

(時間外勤務手当)

第16条 職員が第8条に規定する勤務時間を超えて勤務した場合は、独立行政法人環境再生保全機構職員給与規程（平成16年独立行政法人環境再生保全機構規程第5号。以下「職員給与規程」という。）により時間外勤務手当を支給する。

(時間外勤務の手続)

第17条 所属長は、第13条の規定に基づき勤務時間を超えて勤務を命ずる場合は、時間外勤務命令簿をもって行うものとし、その後、同命令簿を勤務時間管理者に回付する。

第4節 出勤、退出及び欠勤

(出勤)

第18条 職員は、始業時刻までに出勤しなければならない。

2 職員は、出勤のとき、所定の記録をしなければならない。

3 出勤記録簿は、総務課において保管する。

(遅刻、早退等)

第19条 職員は、始業時刻後に出勤し、又は終業時刻前に退出しようとする場合及び勤務時間中に一時職務を離れる場合においては、あらかじめ所属長に届け出てその承認を受けなければならない。

ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ承認を受けることができなかつたときは、事後速やかに届け出なければならない。

2 災害、交通事故、その他やむを得ない理由により遅刻した場合において、その事情を証する書面を提出したときは、これを遅刻として取り扱わなことができる。

(所定の勤務場所以外での勤務)

第20条 職員は、機構の業務のため、所定の勤務場所以外の場所で勤務する必要がある場合は、あらかじめ所属長に届け出て、その承認を受けなければならない。

(テレワーク)

第20条の2 職員は、細則で定めるところによりテレワーク（自宅等（職員又はその配偶者の自宅、実家、その他総務部長が適当と認めた事務所以外の拠点をいう。）において勤務することをいう。）を行うことができるものとする。

(欠勤)

第21条 職員は、傷病その他やむを得ない理由で欠勤しようとする場合においては、あらかじめその理由及び期間を明示して、所属長を経て理事長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかつた場合においては、事後速やかに届け出なければならない。

2 職員は、傷病のため引き続き6日を超えて欠勤する場合は前項に規定する届出に症状及び欠勤見込日数を記載した診断書を添えなければならない。

3 職員は、傷病のため引き続き30日を超えて欠勤した場合においては前項の規定にかかわらず、あらためて診断書の提出を命ぜられることがある。

4 第19条又は本条に規定する届出を怠った職員の遅刻、早退又は欠勤については、無届欠勤として取り扱う。

(長期欠勤)

第22条 30日を超える欠勤は、長期欠勤とし、長期欠勤の期間には休日を通算するものとする。

2 長期欠勤者が出勤した後、出勤日数が10日に満たないで、同一理由により再び欠勤を始めた場合は、その出勤日数を含めて前の欠勤期間を通算するものとする。

(特定傷病欠勤)

第22条の2 次に掲げる場合以外の場合における傷病による欠勤（以下「特定傷病欠勤」という。）の期間は、次に掲げる場合（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

(1) 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかつた場合

(2) 第28条の規定により、生理日の就業が著しく困難な女性職員に対して休暇を与えた場合

(3) 第56条第2項の規定により勤務時間の制限を命ぜられて勤務しなかつた場合

2 前項、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上の期間の特定傷病欠勤をした職員（この項の規定により特定傷病欠勤の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して特定傷病欠勤をした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第26条第1項第11号に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない時間その他の理事長が認める時間（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、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数(第4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、再度の特定傷病欠勤をしたときは、当該再度の特定傷病欠勤の期間と直前の特定傷病欠勤の期間は連続しているものとみなす。

- 3 特定傷病欠勤をした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、当該特定傷病欠勤をした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傷病欠勤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り、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項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傷病欠勤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傷病欠勤の期間は、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 特定傷病欠勤をした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、その症状等が当該特定傷病欠勤をした期間における特定傷病欠勤に係る負傷又は傷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、第1項の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る特定傷病欠勤を承認することができる。この場合において、当該特定傷病欠勤の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 5 療養期間中の休日その他の傷病欠勤の日以外の勤務しない日は、第1項から前項までの規定の適用については、特定傷病欠勤をした日とみなす。

(年次休暇への振替)

第23条 第21条の規定により欠勤の届出があった場合においては、欠勤は、第24条に規定する年次休暇の日数の範囲内で、当該職員の希望により、年次休暇に振り替えることができる。

第5節 休暇

(年次休暇)

第24条 職員は、毎年1月1日から12月31日までの間において20日を限度として年次休暇を受けることができる。

- 2 年の途中において採用され、又は復職した職員のその年における年次休暇の日数については、当該職員の採用月又は復職月に応じてそれぞれ次のとおりとする。

採用月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
休暇日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

3 人事交流等により、新たに職員となった者の年次休暇の日数については、職員となった年に限り、前2項の規定にかかわらず、その職員が引き続いて人事交流等元の職員であった場合における年次休暇の日数を考慮して理事長が定める日数とする。

4 年次休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができます。

5 1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、8時間をもって1日とする。

6 職員が受けることのできる年次休暇の日数のうち、その年に受けなかつた日数(1日未満の端数があるときは、これを含めた残日数)は、翌年に限り繰り越して受けることができる。

(失効年休の積立等)

第24条の2 前条第6項により翌年に繰り越された年次休暇のうち、当該年末までに未使用のために失効する年次休暇(以下「失効年休」という。)については、10日を限度に積立して、翌年以降に受けることができる。ただし、既に失効年休を積立している場合は、積立されている日数と新たに積立しようとする日数の合計が10日を超えない範囲で積立できる。

2 前項において積立された失効年休は、次の各号に掲げる事由の場合に限り受けることができる。

- (1) 私傷病(第22条の2第1項第1号の傷病以外の業務外の負傷等をいう。)
- (2) 第32条第1項各号に定める者の介護又は看護
- (3) 中学校就学前の子の養育

- 3 第1項に定める失効年休の積立単位は1日とし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てる。
- 4 第2項に定める失効年休の使用単位は1日とする（半日又は時間単位で使用することはできない。）。

（年次休暇の届出）

第25条 職員は、第24条及び前条に定める年次休暇を受けようとする場合は、あらかじめその期日又は期間を明示して所属長を経て理事長に届け出なければならない。ただし、災害等によりあらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後速やかに理由を付して届け出なければならない。

- 2 理事長は、前項の場合において、機構の業務上必要があるときは、その期日又は期間を変更させることができる。

（特別休暇）

第26条 職員の特別休暇は、次の各号の一に掲げる理由がある場合には、それぞれ当該各号に掲げる期間について1日又は1時間を単位として与えることができる。ただし、特に必要があると認められる場合は、1時間に満たない時間で与えることができる。

- (1) 本人が結婚する場合 5日以内
- (2) 子が結婚する場合 2日以内
- (3) 兄弟姉妹が結婚する場合 1日
- (4) 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。）が死亡した場合 10日以内
- (5) 父母又は子が死亡した場合
葬祭を主宰する者 7日以内
その他の者 4日以内
- (6) 祖父母若しくは兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡した場合
葬祭を主宰する者 4日以内
その他の者 3日以内
- (7) 前2号に該当しない三親等以内の親族が死亡した場合
葬祭を主宰する者 2日以内
その他の者 1日以内
- (8) 女性職員が出産する場合
産前6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）
産後8週間（出産翌日以後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (9) 配偶者が出産する場合 3日以内
- (10) 父母の祭祀を行う場合 1日以内
- (11) 生後1年に満たない子を育てる職員が、その子の育児のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回各々30分以内又は1日1回1時間以内（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員が育児時間を取得しようとする日における育児時間を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分又は1日1回1時間から当該請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (12) 職員の配偶者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）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間に於ける場合において、当該出産に係る子又は中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、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 当該期間内における5日の範囲内の期間
- (13) 中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）をするため、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等のため若しくは入園式、卒園式、入学式又は卒業式に該当する子の行事参加のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年（毎年1月1日から12月31日までの間をいう。以下この条において同じ。）において5日（当該子が二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

- (14) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞を提供する場合で、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
- (15) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で特に承認を受けたとき 一の年において5日以内
ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
イ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって理事長が定めるものにおける活動
ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
- (16) 公民としての権利の行使、災害、交通事故その他やむを得ない理由がある場合で特に承認を受けたとき 必要と認められる期間
- (17) 職員が裁判員、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
- (18) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第12条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けるとき 必要と認められる期間
- (19) 均等法第13条の規定に基づく通勤緩和をするとき 必要と認められる期間
- (20) 均等法第13条の規定に基づく業務の軽減をするとき 必要と認められる期間
- (21) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けるとき 必要と認められる期間
- (22) 勤続期間が満20年に達した職員が心身のリフレッシュメントを図るとき 満20年に達した日の翌日から1年以内の連続する2日の範囲内の期間
- (23) 勤続期間が満30年に達した職員が心身のリフレッシュメントを図るとき 満30年に達した日の翌日から1年以内の連続する3日の範囲内の期間
- (24) 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場合 一の年の6月から10月までの期間内における、勤務を要しない日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間
- (25) 第32条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下この章において「要介護者」という。）の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（要介護者が二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (26) 職員が不妊治療を行う場合 一の年において5日（体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (27) 中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員がその子の養育をするため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において10日の範囲内の期間

2 前項第1号から第8号の場合において、旅行を要するときは、往復所要日数を加算することができる。

（特別休暇の届出）

第27条 職員は、前条に規定する特別休暇を受けようとする場合は、その理由及び期日又は期間を明示して、あらかじめ所属長を経て理事長に届け出てその承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届け出ることができなかつた場合は、事後速やかに届け出て承認を受けなければならない。

（生理休暇）

第28条 女性職員で生理日の就業が著しく困難な者は、生理休暇を受けることができる。

2 休暇を受けようとする者は、所属長を経て理事長に届け出なければならない。

(有給休暇)

第29条 第24条及び第24条の2に定める年次休暇、第26条に定める特別休暇のうち第27号を除く特別休暇並びに前条第1項に定める生理休暇のうち最初の連續する2日以内は、有給休暇とする。

第6節 育児休業及び部分休業

(育児休業)

第30条 職員は、その3歳に満たない子を養育するため育児休業をすることができる。ただし、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から当該出産予定日の前日までの期間に当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間を加えた期間、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から当該出生の日の前日までの期間に当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間を加えた期間）内に、職員が当該子を養育するためにした最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある職員は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、特別の事情がある場合を除き、当該申し出をすることができない。

2 職員は、育児休業をしようとする場合は、あらかじめその期間の初日及び末日を明示して、理事長に届け出なければならない。

3 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(出生時育児休業)

第30条の2 育児のために休業することを希望する職員であって、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、4週間以内の期間を定めて、出生時育児休業をすることができる。

(部分休業)

第31条 職員のうち、その中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（別に定める職員を除く。）で育児休業をしない者は、1日の勤務時間のうち原則として2時間勤務しないこと（以下この条において「部分休業」という。）ができる。

2 前項に規定する部分休業は、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、15分を単位として行うものとする。

3 職員は、部分休業をしようとする場合は、あらかじめその期間及び時間を明示して、理事長に届け出なければならない。

4 前条及び前3項に規定するもののほか、育児休業及び部分休業の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(不利益取扱いの禁止)

第31条の2 職員は、育児休業又は部分休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

第7節 介護休暇及び介護時間

(介護休暇)

第32条 職員（別に定める職員を除く。）は、次の各号に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により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者の介護をするため、介護休暇を取得することができる。

(1) 配偶者、父母、子及び配偶者の父母

(2) 祖父母、孫及び兄弟姉妹

(3) 職員又は配偶者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理事長が定めるもの

2 介護休暇の期間は、要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超せず、かつ通算6月の期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

4 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内とする。

5 職員は、第1項に規定する介護休暇を受けようとする場合は、あらかじめ期間及び時間を明示して、理事長に届け出なければならない。

6 前項の場合において、第2項に規定する介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護

休暇を受けようとするときは、2週間前までに届け出なければならない。

(介護時間)

第33条 職員のうち、要介護者を介護する職員で介護休暇を取得しない者は、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日の勤務時間のうち原則として2時間勤務しないこと（以下この条において「介護時間」という。）ができる。

2 前項に規定する介護時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分を単位として行うものとする。

3 職員は、介護時間を取得しようとする場合は、あらかじめその期間及び時間を明示して、理事長に申し出なければならない。

(実施に關し必要な事項)

第33条の2 前2条に規定するもののほか、介護休暇及び介護時間の実施に關し必要な事項は、別に定める。

(不利益取扱いの禁止)

第33条の3 職員は、介護休暇又は介護時間を理由として、不利益な取扱いを受けない。

第8節 出張、転勤及び出向

(出張の命令)

第34条 職員は、業務のため必要があるときは、出張を命ぜられることがある。

2 前項の規定により出張を命ぜられた者の旅費等は、独立行政法人環境再生保全機構旅費規程（平成16年規程第6号。以下「旅費規程」という。）により支給する。

(出張の復命)

第35条 前条第1項の規定により出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに所属長に復命書を提出しなければならない。

第36条から第38条まで 削除

(出向)

第39条 職員は、業務上必要がある場合には、出向を命ぜられることがある。

第3章 給与

(給与)

第40条 職員の給与は、職員給与規程により支給する。

第4章 任免

第1節 採用

(採用)

第41条 職員の採用は、試験又は選考による。

2 前項の規定により採用された者は、6か月以内の試用期間を経るものとする。ただし、理事長が特に必要がないと認めた者については、試用期間を設けないことができる。

3 試用期間中における勤務成績が、機構の職員としてふさわしくないと認められる場合には解雇することがある。

4 期限を限って採用した者については、第2項の規定は適用しない。

(提出書類)

第42条 職員として採用された者は、第7条第1項各号に掲げる事項及び誓約書を速やかに理事長に提出しなければならない。

第2節 昇任及び降任

(昇任)

第43条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力の評価に基づいて行う。

(降任)

第44条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任することがある。

(1) 勤務実績がよくない場合

(2) 心身の故障のために職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えられない場合

(3) その他、必要な適性を欠く場合

(4) 組織の改廃により廃職を生じた場合

第3節 休職

(休職の原因)

第45条 職員が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずることができる。

- (1) 傷病による欠勤の期間が90日を超える場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) その他特別の理由があると認めた場合

2 前項第1号の規定により休職になった職員が復職後20日以内において再び従前の傷病に関連する傷病のため欠勤をした場合は、復職を取り消すものとする。

(休職の期間)

第46条 前条第1項第1号又は同条第2項の規定による休職の期間は、療養を要する程度に応じ3年を超えない範囲内において、その都度理事長が定める。

2 前条第1項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

3 前条第1項第3号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、その都度理事長が定める。

4 第1項又は前項の規定による休職の期間が3年に満たない場合において、理事長が特に必要があると認めたときは、休職となった日から引き続き3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。

(休職の効果)

第47条 休職を命ぜられた職員は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。

2 休職を命ぜられた職員の給与は、職員給与規程に定めるところによる。

(復職)

第48条 休職を命ぜられた職員について、その休職期間中に第45条第1項第1号又は同条第2項に掲げる休職の理由が消滅したときは、当該職員に復職を命ずるものとする。

2 第45条第1項第2号又は第3号に掲げる理由により休職を命ぜられた職員の休職期間が満了したときは、復職を命ずることがある。

3 傷病を理由として休職を命ぜられた職員に復職を命じようとするときは、医師の作成した診断書に基づいてこれを行うものとする。

第4節 退職及び解雇

(退職の願出)

第49条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職願を理事長に提出しなければならない。

2 職員は、退職を願い出た後も理事長の承認を得て退職するまでは、従前のとおり勤務しなければならない。

(退職)

第50条 職員が次の各号の一に該当する場合は、退職するものとする。

- (1) 前条第1項の規定により退職を願い出て理事長から承認された場合
- (2) 任期を限って採用された職員において、その期間が満了した場合
- (3) 休職期間が満了した場合（第48条第1項又は第2項の規定により復職した場合を除く。）
- (4) 死亡した場合

(定年)

第51条 職員の年齢が60歳（以下「定年」という。）に達した場合においては、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

(継続雇用)

第51条の2 前条の規定に基づき退職する職員が、退職した後引き続き雇用を希望し、かつ第50条又は第52条に該当しない場合は、65歳に達した日以後における最初の3月31日までの間、再雇用（以下「継続雇用」という。）をすることができるものとする。

2 前項の規定により継続雇用する者の就業に関しては、独立行政法人環境再生保全機構継続雇用職員就業規則（平成19年規程第3号）を適用する。

(解雇)

第52条 職員が次の各号の一に該当する場合は、30日前に解雇の予告をするか又は労働基準法の定め

るところにより解雇予告手当を支給して解雇することができる。ただし、採用後14日以内に解雇するとき及び行政官庁の認定を受けた場合は、予告しないで解雇することができる。

- (1) 心身に著しい障害があるため、機構の業務に耐えられないと認められる場合
- (2) 職員として適格性を欠く場合
- (3) 無届欠勤が年間通算30日以上に及ぶ場合
- (4) その他機構の業務上やむを得ない理由が生じた場合

2 職員を解雇する場合は、職員の請求に基づき解雇の理由を記載した文書を交付する。

第53条 削除

(退職手当)

第54条 職員が退職したとき又は解雇されたときにおける退職手当の支給については、独立行政法人環境再生保全機構職員退職手当支給規程（平成16年規程第10号）による。

(再就職の届出)

第54条の2 職員は、通則法第50条の7第1項に規定する離職（第50条若しくは第51条の規定により退職し、第51条の2に定める継続雇用の期間が満了し、又は第52条若しくは第53条の規定により解雇されることにより職員の身分を失うことをいう。ただし、第39条の規定により出向のため退職する場合を除く。）をした後に商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項において「営利企業」という。）及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を除く。）の地位に就くことを約束したときには、通則法第50条の7第1項の規定により、速やかに、その旨を理事長に届け出なければならない。

2 前項の規定により届出をした職員は、当該届出の内容に変更があったときは、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

3 前2項の届出をした職員は、当該届出に係る約束が効力を失ったときは、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

第5章 保健衛生

(協力義務)

第55条 職員は、機構が行う保健衛生上必要と認められる措置について協力しなければならない。

(健康診断)

第56条 職員は、理事長が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

2 理事長は、前項の規定による健康診断の結果に基づき必要があると認めるときには、勤務時間の制限、配置転換、治療その他職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。

3 前項の規定により、勤務時間の制限を命ぜられて勤務しなかった場合は、これを出勤として取り扱う。

(就業の制限)

第57条 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、就業の制限を命ずることができる。

- (1) 感染症（感染症の予防及び感染症の患者に関する医療に関する法律（平成10年法律第114号）第6条第2項、第3項及び第4項に規定する感染症をいう。以下同じ。）にかかり、又はその疑いがあると認められる場合
- (2) 前号以外の疾病のため業務につかせることが不適当と認められる場合

2 前項第2号の規定により就業の制限をしようとする場合は、あらかじめ医師の意見を聞かなければならない。

(感染症の申出)

第58条 職員は、同居人又は近隣の者が感染症にかかり、又はその疑いがあると認められる場合は、直ちにその旨を理事長に申し出て、その指示を受けなければならない。

2 前項の場合においては、一定期間に限り出勤を停止することができる。この場合において、出勤を停止した期間は、出勤として取り扱う。

第6章 災害補償

(療養補償等)

第59条 機構は、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、労働基準法の定めるところに従い当該職員に対し、必要な医療を行い、又は必要な療養費を負担する。

2 前項の負傷又は疾病及び通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条に規定する通勤をいう。）による負傷又は疾病により勤務できない期間は出勤として取り扱う。

（障害補償）

第60条 機構は、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、回復したのちなお身体に障害が存する場合においては、当該職員に対しその障害の程度に応じて労働基準法の定めるところに従い、障害補償を行う。

（遺族補償及び葬祭料）

第61条 機構は、職員が業務上死亡した場合は、労働基準法の定めるところに従い、遺族又は職員の死亡当時その収入によって生計を維持した者に対し、遺族補償を行う。

2 前項の場合において、葬祭を行う者に対しては、労働基準法の定めるところに従い、葬祭料を支払う。

第7章 研修

（研修）

第62条 機構は、職員の資質の向上を図るため、日常業務を通じ、又はその他の方法により必要な研修を実施する。

2 職員は、所定の研修に参加し、積極的に自己啓発に努めるとともに、研修内容の有効適切な活用を図らなければならない。

第8章 表彰及び懲戒

（表彰）

第63条 職員の表彰については別に定めるところにより、これを表彰する。

（懲戒）

第64条 職員がこの規程に違反し、又は業務上の義務の履行を怠った場合は、その輕重に従い、懲戒を行う。

- (1) 戒告 始末書を徴して職員の責任を確認し、その将来を戒める。
- (2) 減給 給与を減額する。ただし、減給すべき1回の額が平均給与の1日分の半額を超えることがなく、かつ、減額の総額が一給与支払期における給与総額の10分の1を超えることはない。
- (3) 停職 1日以上3月以内の出勤を停止し、その期間中の給与は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 前項に基づき懲戒解雇する場合の事由については、別に定める。

3 第1項に基づき職員を解雇する場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する解雇予告手当は支給しない。

4 職員を解雇する場合は、職員の請求に基づき解雇の理由を記載した文書を交付する。
（損害賠償）

第65条 職員が故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

2 前項の賠償の額は、理事長が定める。

第9章 雜則

（実施に關し必要な事項）

第66条 この規程の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年4月1日規程第7号）

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月1日規程第2号）

（施行期日）

1 この規則は、平成19年3月1日から施行する。

（経過措置）

2 次の表の左欄に掲げる期間において定年に達した場合の改正後の第51条の2第1項の規定の適用については、同項中「65歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	63歳
平成19年4月1日から平成21年3月31日まで	64歳

附 則（平成19年3月27日規程第6号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年7月1日規程第8号）

この規程は、平成20年7月1日から施行する。

附 則（平成21年3月24日規程第4号）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第26条第17号の改正規定は、同年5月21日から施行する。

附 則（平成22年6月22日規程第7号）

この規程は、平成22年7月1日から施行する。

附 則（平成22年10月26日規程第12号）

この規程は、平成22年11月1日から施行し、改正後の独立行政法人環境再生保全機構職員就業規則の規定は、同年6月30日から適用する。

附 則（平成23年12月27日規程第12号）

この規程は、平成24年1月1日から施行する。

附 則（平成25年3月26日規程第4号）

1 この規程は、平成25年3月26日から施行する。

2 改正後の第22条の2の規定に基づく特定傷病欠勤の期間計算は、施行日以後にした傷病欠勤から適用する。ただし、施行日前から引き続いて傷病欠勤をしている場合においては、施行日から起算する。

附 則（平成25年6月25日規程第8号）

1 この規程は、平成25年7月1日から施行する。

2 この規程の施行の日に異動の発令を受けた職員の赴任及び旅費の支給については、なお従前の例による。

附 則（平成28年3月31日規程第10号）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。ただし、第24条の2の改正規定は、平成29年1月1日から施行し、平成28年12月31日までに未使用のため失効する年次休暇については、平成29年1月1日に10日を限度に積立し（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）、同年以降に受けることができるものとする。

附 則（平成28年9月30日規程第17号）

この規程は、平成28年10月1日から施行する。

附 則（平成28年12月28日規程第38号）

（施行期日）

1 この規程は、平成29年1月1日から施行する。

（平成29年1月1日前に介護休暇を取得したことがある職員に関する特例）

2 前項の施行日前に、この規程による改正前の独立行政法人環境再生保全機構職員就業規則（平成16年規程第3号）第32条第1項の規定に基づき介護休暇を取得したことがある職員に関する改正後の同規則第32条第2項の規定の適用については、「3回を超せず、かつ通算6月の期間内」とあるのは「2回を超せず、かつ通算6月から平成29年1月1日前に取得した介護休暇期間を差し引いた期間内」とする。

附 則（平成29年3月31日規程第7号）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年7月11日規程第24号）

この規程は、平成29年7月11日から施行し、この規程による改正後の独立行政法人環境再生保全機構職員就業規則（平成16年規程第1号）の規定は、同月1日から適用する。

附 則（令和2年8月31日規程第8号）

この規程は、令和2年9月1日から施行する。

附 則（令和3年11月30日規程第13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9月26日規程第5号）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年11月7日規程第15号）

（施行期日）

1 この規程は、令和6年1月1日から施行する。

附 則（令和7年3月10日規程第1号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月25日規程第3号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月31日規程第10号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

別表（第8条第3項関係）

	勤務時間
イ	8:00～16:30
ロ	8:30～17:00
ハ	9:30～18:00
ニ	10:00～18:30
ホ	10:30～19:00