

# 国立研究開発法人土木研究所職員就業規則

国立研究開発法人土木研究所

# 国立研究開発法人土木研究所職員就業規則

平成18年 4月 1日  
規 程 第 1 号

最終改正

令和 7年 3月24日

## 第 1 章 総 則

(目的)

第1条 この規則は、国立研究開発法人土木研究所（以下「研究所」という。）の職員のうち、つくば市、千代田区、各務原市、妙高市（以下「つくば市等」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律、その他の就業に関する事項を定めるものである。

(適用範囲)

第2条 この規則は、つくば市等の常時勤務を要する職員（第37条の規定により期間を定めて採用された職員を含む。以下「職員」という。）に適用する。

2 つくば市等の常時勤務を要しない者（以下「非常勤職員」という。）の規程については、別に定める。

(法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第3条の2 この規則において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 再雇用職員 第38条第1項の規定により採用された職員をいう。
- 二 任期付研究員 第39条各号の規定により採用された職員をいう。
- 三 短時間勤務職員 再雇用職員及び第27条の規定により育児短時間勤務をしている職員をいう。

## 第 2 章 服 務

### 第1節 通則

(服務規律)

第4条 職員は、研究所の事業の重要性を認識するとともに、その職員としての責務を自覚し、

職務遂行に当たっては全力を挙げてこれに専念するとともに、法令及び規則並びに上司の職務上の命令に従わなければならない。

(遵守事項)

第5条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 その職務を遂行するについて、研究所の諸規則並びに上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。
- 二 研究所の諸規則又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用いなければならない。
- 三 職務に係る倫理の保持に努めるものとし、別に定める倫理規程に違反してはならない。
- 四 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員（非常勤職員を含む。）を不快にさせる職場外における性的な言動を行ってはならない。
- 五 理事長の許可を得ないで他の業務に従事し、又は関与してはならない。
- 六 研究所の信用を傷つけ、又は名誉を汚してはならない。
- 七 研究所の内外を問わず、刑法に触れ、又は社会的に非難されるような行為は行ってはならない。
- 八 職務上の地位を利用して、その下位にある者に対して職務の妨害又は不当な差別的待遇を行ってはならない。
- 九 在職中又はその職を退いた後においても、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。
- 十 研究所の建物、設備、機械器具等の取扱いには十分注意を払い、これを毀損、滅失又はそのおそれのあるような行為を行ってはならない。
- 十一 研究所の消耗品等の使用に当たっては、常にその節約に努めるとともに、いやくもこれを業務外の目的に使用してはならない。
- 十二 自己の職場は常に整理整頓し、盗難火災の防止に努め、安全衛生に関する諸規則を遵守しなければならない。
- 十三 研究所の秩序又は職場規律を乱す行為を行ってはならない。
- 十四 理事長の許可を得ないで、研究所内で集会、演説、放送、宣伝、文書・画の配布又は掲示その他これらに準ずる行為を行ってはならない。

(兼業等)

第6条 前条第五号の規定に関し、職員の兼業に関する取扱いについては、国立研究開発法人土木研究所兼業等規程（平成18年規程第4号。以下「兼業等規程」という。）に定める。

(届出事項等)

第7条 職員は、次の各号に掲げる事項について変更が生じたときは、その都度速やかに総務課に届け出なければならない。

- 一 現住所
- 二 履歴及び資格に関する事項
- 三 その他人事管理上必要な事項として指定する事項

- 2 職員が死亡した場合は、当該職員の属する所属の長は、速やかにその年月日及び原因を総務課に届け出なければならない。

(赴任期間)

第8条 職員の採用（国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）第2条第2項及び同条第3項に規定する国家公務員、地方公務員、その他特別の法律により設立された法人の職員、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人に使用される者、その他理事長がこれらに準ずる法人であると認めるものに使用される者（以下「官公署等職員」という。）で、それらの機関の要請に応じ、引き続き新たに職員となった者に限る。）、勤務地の変更等（以下「異動等」という。）に伴う赴任期間については、異動等の発令の日の翌日から起算して、次の表の区分の号ごとに、それぞれ同表の赴任期間の号に掲げる期間内に赴任しなければならない。

区 分		赴 任 期 間
住居を移転して赴任する場合	家族と共に住居を移転する場合	11日
	職員のみが住居を移転する場合	8日
住居を移転しないで赴任する場合		5日
前2号に関わらず、東京都小笠原村、沖縄県からの赴任及び3月15日から4月15日までを発令とする異動等に伴う赴任であって住居を移転するもの場合		14日

- 2 赴任期間の最終日が第16条に規定する休日（以下「休日」という。）である場合は、赴任期間は当該休日（休日がさらに引き続く場合にあっては、引き続く休日の最終日）の翌日までとする。
- 3 職員は、業務上の必要又は天災その他のやむを得ない事情により、前2項に定める赴任期間内に赴任することが困難であるときは、あらかじめ、理事長に赴任期間延長願を提出し、赴任期間延長の承認を得るものとする。ただし、やむを得ない事情により、あらかじめ、承認を求めることができなかつた場合には、着任後速やかにその理由を付して承認を得るものとする。
- 4 職員は、異動等の発令の日の翌日から起算して1年以内（国立研究開発法人土木研究所旅費支給規程（平成18年規程第11号。以下「旅費規程」という。）の規定により赴任を命ぜられた日の翌日からの期間の延長を認められた場合には、当該期間内）に当該異動等に伴って次の表の事由の号に掲げる住居の移転をする場合には、あらかじめ、住居移転に伴う承認願により理事長の承認を得て、同表の事由の号の区分ごとに、それぞれ同表の期間の号に掲げる期間の範囲内で、赴任期間に準じた取扱いを受けることができるものとする。

事 由	期 間
赴任後、職員が家族の住居を移転するとき	11日（第1項第三号にあっては、14日）から当初の赴任に要した日数を減じた日数が連続する期間
赴任後、職員のみ住居を移転するとき	8日（第1項第三号にあっては、14日）から当初の赴任に要した日数を減じた日数が連続する期間

- 5 前項に規定する赴任期間に準じた取扱いは、異動等1度につき1回限りとする。

## 第2節 出勤及び遅参、早退等

### (出勤)

第9条 職員は、始業時刻までに出勤したときは、出勤簿に自ら押印又はサインをしなければならない。

2 職員の在宅勤務に関する事項については、この規則に定めるもののほか、別に定める。

### (遅参、早退等)

第10条 職員は、出勤できないとき、始業時刻後の遅参、早退、又は業務以外の事由により職場を離れようとする場合は、あらかじめ理事長若しくは別に定める理事長から権限の委任を受けた者（以下「理事長等」という。）に届け出なければならない。

2 前項の場合において、あらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後速やかに届け出なければならない。

## 第3章 勤務時間、休憩及び休日等

### 第1節 勤務時間、休憩及び休日

#### (勤務時間)

第11条 職員の勤務時間（休憩時間を除く。以下同じ）は、1週間について38時間45分とする。

2 勤務は月曜日から金曜日までとし、1日の勤務時間は7時間45分とする。

#### (始業及び終業の時刻)

第12条 職員の1日の勤務時間の始業時刻は午前8時30分、終業時刻は午後5時15分（千代田区に勤務する職員にあつては、始業時刻は午前9時30分、終業時刻は午後6時15分）とする。（以下「正規の勤務時間」という。）

#### (フレックスタイム制)

第13条 職員は、労基法第32条の3により協定を締結したときはフレックスタイム制による勤務をすることができる。

2 フレックスタイム制による勤務をすることとした職員の始業及び終業時刻については、前条の規定にかかわらず、前項の協定に定めるところによる。

#### (休憩時間)

第14条 休憩時間は、正午から午後1時までの60分間とする。

2 職員の休憩時間は、一斉に付与するものとする。

3 理事長等は、第1項に定める休憩時間に緊急その他やむを得ない事由により業務を命じた場合は、当該休憩時間のうち、業務を実施した時間に相当する休憩を終業時刻までの他の時間帯に与えるものとする。ただし、勤務時間の最後においてはならないものとする。

4 第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合に該当する職員から申出があり、かつ、業務に支障がないと認められるときは、理事長等は、第1項の休憩時間を午後0時15分から午後1時までの45分間とし、始業時刻を15分繰り下げ又は終業時刻を15分繰

り上げることができる。

- 一 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合
  - 二 小学校に就学している子のある職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合
  - 三 国立研究開発法人土木研究所育児・介護休業等に関する規程（平成20年規程第4号。以下「育児・介護休業等規程」という。）第3条第3号に定める要介護状態にある対象家族（以下「要介護者」という。）を介護する職員が要介護者を介護する場合
  - 四 交通機関を利用して通勤した場合に、出勤について職員の住居を出発した時刻から始業の時刻までの時間と退勤について終業の時刻から職員の住居に到着するまでの時間を合計した時間（交通機関を利用する場合に限る。）が、始業の時刻を遅らせ、又は終業の時刻を早めることにより30分以上短縮されると認められるとき（始業及び終業の時刻を変更することにより、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。）
  - 五 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
  - 六 始業時刻から終業時刻までの時間の短縮が、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1号に規定する障害者である職員のうち、同法第37条第2項に規定する対象障害者である職員及び当該職員以外の職員であつて勤務時間の割り振りについて配慮を必要とする者として、国立研究開発法人土木研究所安全衛生管理規則（平成18年達第38号）（以下「安全衛生管理規則」という。）第8条第1項の規定により指名された産業医が認める職員に必要と認められる場合
- 5 前項の規定により休憩時間を短縮した職員に、1日について8時間を超えて勤務することを命ずる場合は、前項に定める休憩時間のほか15分間の休憩時間を労働時間の途中に付与するものとする。

（出張等の勤務時間）

第15条 出張その他上司の監督を受けない場合の通常の勤務については、理事長等から別段の指示がない限り、所定の勤務時間で勤務したものとみなす。

（休日及び休日の振替等）

第16条 休日は、次のとおりとする。

- 一 土曜日及び日曜日
  - 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1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）
  - 四 短時間勤務職員にあつては、前3号に掲げるもののほか、月曜日から金曜日までの5日間において理事長が別に定める日
- 2 理事長等は、休日において特に勤務することを命ずる必要があり、その命ずる勤務時間が第11条第2項に規定する勤務時間（短時間勤務職員にあつては当該職員の勤務時間。以下この項において同じ。）以上である場合は、同項に規定する勤務時間について他の日を休日に振替える（以下「振替」という。）ものとする。なお、振替を行う場合には、あらかじめ休日を勤務する日とし、振替を行った他の日を休日と定めるものとする。ただし、振替が困難な場合

(勤務を命じた日を起算日として4週間に4日の休日を与えることができない場合を含む。)  
には振替は行わないものとする。

3

振替によって休日と定める日は、勤務を命じた日を起算とする前4週間又は後8週間以内  
(同一年度内に限る。)の日とする。

4 理事長等は、第2項ただし書の規定により振替を行わない場合は、勤務を命じた日後8週間  
以内(同一年度内に限る。)に、当該休日に代わる日(以下「代休日」という。)を与えるも  
のとする。ただし、当該職員が代休日を希望しない場合はこの限りではない。

(短時間勤務職員の勤務時間等の特例)

第16条の2 短時間勤務職員の勤務時間、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、第11条、  
第12条及び第14条第1項の規定にかかわらず、理事長が別に定める。

## 第2節 時間外勤務

(時間外勤務及び休日の勤務)

第17条 職員は、次の各号の一に該当する場合においては、それぞれ当該各号の規定するところ  
により、第12条、第13条及び第16条の2に規定する勤務時間以外の時間及び休日に勤  
務すること(以下「時間外勤務」という。)を命ぜられることがある。

- 一 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署に所定の手続をし  
たとき 当該規定の定めるところによる
- 二 労基法第36条の規定による協定を締結したとき 当該協定の定めるところによる

(深夜勤務の制限)

第18条 小学校就学の始期に達するまでの子(満6歳に達する日以後の最初の3月31日まで  
をいう。以下同じ。)を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護者(育児・介護休  
業等規程に定める要介護状態にある対象家族をいう。以下同じ。)を介護するために深夜勤務  
の制限の請求をした場合は、理事長等は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後1  
0時から翌日の午前5時までの間における勤務(以下「深夜勤務」という。)をさせない。

ただし、職員の配偶者で当該子の親であるものが次のいずれにも該当する職員は、深夜勤務  
の制限を請求することができない。

- 一 深夜において就業していない者(1月について深夜における勤務が3日以下の者を含む。)  
であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により請求に係る子を養育することが困難な  
状態にある者でないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定のない者又は産後8  
週間を経過している者であること。

(時間外勤務の制限)

第19条 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するため、又は要介護  
者を介護する職員が当該要介護者を介護するために時間外勤務の制限の請求をした場合は、理

理事長等は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせない。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護者を介護する職員が当該要介護者を介護するために時間外勤務の制限の請求をした場合は、理事長等は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き 1 月について 24 時間、1 年間について 150 時間を超える時間外勤務をさせない。

(妊産婦である女性職員の勤務)

- 第 20 条 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「妊産婦である女性職員」という。）が時間外勤務の制限又は深夜勤務の制限の請求をした場合は、理事長等は、第 17 条の規定にかかわらず、時間外勤務又は深夜勤務をさせない。

### 第 3 節 年次休暇等

(年次休暇)

- 第 21 条 職員は、1 年（暦年）ごとに 20 日の年次休暇を受けることができる。ただし、以下の職員の年次休暇については、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- 一 三号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員（再雇用職員を除く。）となり、又は雇用期間満了により退職することとなるもの 当該年における在職期間に応じ、別表第 1 に掲げる日数（以下この条において、「基本日数」という。）。

（基本日数が労基法に規定する付与日数（以下「法定日数」という。）を下回る場合には、法定日数）

- 二 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年に、官公署等職員となった者で、引き続き新たに職員となったもの 官公署等職員となった日において新たに職員となったものとみなした場合における基本日数から、新たに職員になった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数及び時間を減じた日数及び時間

- 三 当該年の前年において官公署等職員であって引き続いて当該年に新たに研究所の職員となったもの、又は当該年の前年において研究所の職員であって引き続き当該年に官公署等職員になり引き続き研究所の職員になったもの 20 日に当該年の前年の年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が 20 日を超える場合にあっては、20 日）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までに使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数及び時間を減じて得た日数及び時間（当該日数が基本日数に満たない場合には、基本日数）

- 四 短時間勤務職員 次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる日数（当該日数が法定日数を下回る場合には、法定日数）

イ 斉一型短時間勤務（一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をいう。以下同じ。） 20 日に当該短時間勤務職員の 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

ロ 不斉一型短時間勤務（斉一型短時間勤務以外のものをいう。） 155 時間に当該短時間勤務職員の 1 週間の勤務時間を第 11 条第 1 項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た時間数を、同条第 2 項に規定する勤務時間を 1 日として日に換算して得た日数

(1日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数。第5項第一号において同じ。)

- 五 国立研究開発法人土木研究所非常勤職員就業規則(平成18年規程第8号)の適用を受けていた者で、引き続き新たに職員となったもの基本日数(当該年の初日に新たに職員となった場合は20日)に、新たに職員となった日の前日の残日数及び時間を加算した日数及び時間(当該日数が法定日数を下回る場合には、法定日数)
- 2 年次休暇は20日(短時間勤務職員にあっては、当該年に付与された日数)を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 前項にかかわらず、当該年の前年に前項第一号の規定による年次休暇が付与されている場合であって、その際に付与された法定日数のうち未使用の日数がある場合は、前項の日数に当該日数を加えるものとする。この場合において、当該加算した日数を使用することができるのは、当該年の前年に前項第一号の規定による年次休暇が付与された日から2年を経過する日の前日までとする。
- 4 職員が引き続き再雇用職員となった場合又は職員が年の途中において育児短時間勤務を開始した場合は、これらの直前における年次休暇の残日数を継続して使用することができる。
- 5 育児短時間勤務職員が当該年の初日後に育児短時間勤務を終了したときにおける当該職員が当該育児短時間勤務終了後に受けることのできる年次休暇の日数は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。
- 一 当該育児短時間勤務の開始が当該年の初日以前である場合 当該育児短時間勤務の終了日における残日数に、当該育児短時間勤務終了後の1週間の勤務日の日数を当該育児短時間勤務終了前の1週間の勤務日の日数で除して得た率を乗じて得た日数
- 二 当該育児短時間勤務の開始が当該年の初日後である場合 当該短時間勤務の終了日における残日数
- 6 年次休暇は、1日又は半日(育児短時間勤務職員のうち、1回の勤務に割り振られた勤務時間に休憩時間が付与されている場合であって、午前の勤務時間と午後の勤務時間との差が1時間以内である職員以外の職員にあっては1日)を単位とする。ただし、労基法第39条第4項による協定を締結したときは、第1項から前項までの規定により付与された日数のうち年5日を限度として、当該協定の定めるところにより時間を単位とすることができる。

(年次休暇の届出等)

- 第22条 職員は、前条に規定する年次休暇を受けようとするときは、あらかじめ、休暇簿に記載して時季の指定を行い理事長等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は、事後速やかに理事長等の承認を受けなければならない。
- 2 前項の場合において、事業の正常な運営に支障がある場合は、年次休暇の受ける時季の変更を命ぜられることがある。
- 3 前条の規定により年次休暇が10日以上付与された職員に対しては、第1項又は前項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休暇日数のうち5日について、理事長等が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、次の各号に掲げる日数については、5日から控除するものとする。

- 一 職員が第1項又は前項の規定による年次休暇を取得した日数
- 二 国立研究開発法人土木研究所非常勤職員就業規則（平成18年規程第8号）の適用を受けていた者が、引き続き職員となった日の前日までに使用した年次有給休暇の日数

（代替休暇）

第22条の2 職員は、労基法第37条第3項の規定による協定を締結したときは、同条第1項ただし書の規定による割増賃金に代え、別に定めるところにより代替休暇を請求することができる。

2 職員が前項の規定により代替休暇を取得したときは、取得した当該休暇に対応する時間外勤務の時間数については、労基法第37条第1項ただし書の規定による割増賃金は支給しない。

#### 第4節 特別休暇

（特別休暇）

第23条 職員が次項の表に掲げる事由に該当して勤務日に勤務できない場合は、当該事由について定める基準に従い、その時間又は日を特別休暇とする。

2 特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。

事 由	期 間 等
① 選挙権その他公民としての権利の行使する場合で、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
② 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公署への出頭をする場合で、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
③ 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
④ 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、その勤務しないことが相当であると認められるとき イ 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 ロ 障害者支援施設、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別表第2で定めるものにおける活動 ハ イ及びロ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	1の年（1暦年をいう。以下この表中において同じ。）において5日の範囲内の期間

⑤ 結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚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	結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1年を経過するまでの間の連続する5日の範囲内の期間
⑤の2 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合は、10日）の範囲内の期間
⑥ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
⑦ 女子職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女子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。）
⑧ 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間（男子職員にあつては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を取得した場合は、1日2回それぞれ30分から当該取得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）
⑨ 職員の妻（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。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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	職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合で、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週間を経過する日までの期間内で2日の範囲内の期間
⑩ 職員の妻が出産する場合であつ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以後1年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
⑪ 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、次に掲げる事由によりその子の看護等のため勤務しない場合 イ 負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なその子の世話（その子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）を行うこと ロ 学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業その他次に掲げる事由に伴うその子の世話を行うこと （1）学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第19条の規定による出席停止 （2）児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こ	1の年において5日（その養育する9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が二人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間（1の年の中途において、子の数に減少が生じた日以後、請求時における子が一人である場合であつて、残日数が5日を超える場合は、5日の範囲内の期間）

<p>も園その他の施設又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等その他の事業における学校保健安全法第20条の規定による学校の休業に準ずる事由又は(1)に掲げる事由に準ずるもの</p> <p>ハ その子の入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典への参加</p>	
<p>⑫ 要介護者の介護をする職員が、その要介護者の介護及び通院等の付添い並びに要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話をを行うため勤務しない場合</p>	<p>1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（1の年の中途において要介護者数に減少が生じた場合の取扱は⑪に準じる）</p>
<p>⑬ 職員の親族（別表第3の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、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>親族に応じ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っては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間</p>
<p>⑭ 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1日の範囲内の期間</p>
<p>⑮ 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</p>	<p>1の年の7月から9月までの期間（当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内にこの事由に該当する休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員にあっては、1の年の6月から10月までの期間）内における休日（代休日を含む。）を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間</p>
<p>⑯ 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らに準ずる場合で、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 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該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 職員及び当該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>⑰ 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場合</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>⑱ 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、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場合</p>	<p>必要と認められる期間</p>

（特別休暇の請求等）

第24条 前条に規定する特別休暇の承認を受けようとするときは、あらかじめ、その事由、時間又は日、その他必要な事項を休暇簿に記載して理事長等に請求しなければならない。

2 前項の場合において、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った場合は、事後速やかに承認を受けなければならない。

3 前条第2項の表中①、②、⑥、⑤の2、⑦、⑧、⑪及び⑫に係る事由が生じた場合で、職員

から請求があった場合には、理事長等は承認しなければならない。

## 第5節 病気休暇

(病気休暇)

第25条 職員が次の各号の一の事由に該当して勤務日に勤務できない場合は、病気休暇とする。

- 一 負傷又は疾病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場合
  - 二 生理日の就業が著しく困難な女性職員から休暇の請求があった場合
- 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する。ただし、次の各号に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下この条において「特定病気休暇」という。）の期間は、次の各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日、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（代休日を含む。）及びその他の病気休暇の日以外の勤務しない日（年次休暇又は特別休暇を使用した日等及び1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含む。）（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。
- 一 生理日の就業が著しく困難な場合
  - 二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
  - 三 安全衛生管理規則第18条の規定により同規則別表に規定する生活規正の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規正の面Bへの指導区分の変更を受け、同表の事後措置の基準欄に掲げる事後措置を受けた場合
- 3 前項ただし書、次項及び第5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（代休日を含む。）以外の日（以下この項及び第26条第3項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上（当該期間）の特定病気休暇を使用した職員（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とみなされた職員を含む。）が、除外日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次の各号に掲げる時間（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5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。
- 一 第1項第二号の規定により勤務しない時間
  - 二 第23条第2項表中⑧の規定により勤務しない時間
  - 三 第30条第1項、第31条又は第32条の規定により勤務しない時間
  - 四 育児・介護休業等規程第15条及び第20条の規定により勤務しない期間
- 4 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（以下この項及び第6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、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。

- 5 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、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。
- 6 第4項及び前項における「明らかに異なる負傷又は疾病」には、症状が明らかに異なると認められるものであっても、病因が異なると認められないものは含まれないものとし、理事長等は、医師が一般に認められている医学的知見に基づき行う症状や病因等についての診断を踏まえ、明らかに異なる負傷又は疾病に該当するかどうかを判断するものとし、第4項の「特定負傷等の日」は、理事長等が、当該診断を踏まえ、これを判断するものとする。
- 7 療養期間中の休日(代休日を含む。)及びその他の病気休暇の日以外の勤務しない日(年次休暇又は特別休暇を使用した日等及び1日の勤務時間の一部を勤務しない日(当該勤務時間の一部に第3項に規定する育児時間等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該育児時間等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。))を含む。)は、第2項ただし書及び第3項から前項まで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。
- 8 第2項ただし書及び第3項から前項までの規定は、試用期間中の職員には適用しない。
- 9 病気休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

#### (病気休暇の請求)

第26条 前条に規定する病気休暇の承認を受けようとするときは、あらかじめ、その事由、時間又は日、その他必要な事項を別に定める休暇簿に記載して理事長等に請求しなければならない。

- 2 前項の場合において、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った場合は、事後速やかに承認を受けなければならない。
- 3 職員は、次の各号に掲げる特定病気休暇を受けようとするときは、医師の証明書その他勤務をしない事由を十分に明らかにする証明書を理事長等に提出しなければならない。この場合において、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(当該期間における要勤務日の日数が3日以下である場合)にあつては、当該期間における要勤務日の日数が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(要勤

務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6節 休業等

(育児・介護休業等)

第27条 職員は、育児・介護休業等規程の定めるところにより育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、介護休業及び介護部分休業をすることができる。

(自己啓発等休業)

第27条の2 職員(第37条の規定により期間を定めて採用された職員を除く。)は、国立研究開発法人土木研究所自己啓発等休業に関する規程(平成20年規程第5号)の定めるところにより自己啓発等休業をすることができる。

(配偶者同行休業)

第27条の3 職員(第37条の規定により期間を定めて採用された職員及び第40条第1項に定める試用期間中の職員を除く。)は、国立研究開発法人土木研究所配偶者同行休業に関する規程(平成26年規程第6号)の定めるところにより配偶者同行休業をすることができる。

## 第7節 勤務しないことの承認等

(能率増進計画に基づいて実施する行事への参加)

第28条 職員が研究所が計画し実施する能率増進計画に基づく行事に参加する場合、理事長等は年度を通じて16時間の範囲内で、勤務しないことを承認することができる。

(人間ドック等を受ける場合)

第29条 職員が国土交通省共済組合が計画し実施する人間ドック又は研究所が実施する一般健康診断に伴う再検査・精密検査及び婦人科検診その他理事長の認める健康診断(以下「人間ドック等」という。)を受ける場合、理事長等は勤務しないことを承認することができる。

2 前項の勤務しないことを承認する時間は、年度を通じて2日の範囲内で必要と認められる時間とする。ただし、人間ドック等を受ける1回につき、原則として1日の範囲内とする。

(特定保健指導を受ける場合)

第29条の2 職員が高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号)第24条の規定による特定保健指導を受ける場合、理事長等は勤務しないことを承認することができる。

2 前項の勤務しないことを承認する時間は、1日の範囲内とする。

(母性健康管理の措置)

第30条 妊産婦である女性職員から、母子保健法(昭和40年法律第141号)に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で勤務をしないことを承認しなければならない。

一 産前の場合

妊娠 2 3 週まで・・・・・・・・・・ 4 週間に 1 回

妊娠 2 4 週から 3 5 週まで・・・・ 2 週間に 1 回

妊娠 3 6 週から出産まで・・・・ 1 週間に 1 回

二 産後 1 年まではその間に 1 回

三 医師又は助産師（以下、「医師等」という。）から特別な指示があった場合には、指示された回数

2 前項の承認する時間は、いずれの期間についても、1 回につき、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 妊産婦である女性職員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の各号の措置を講じるものとする。

一 妊娠中の女性職員が請求した場合において、理事長等は、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、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認しなければならない。

二 妊娠中の女性職員が請求した場合において、理事長等は、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られるときは、始業、終業時において 1 日を通じて、1 時間を超えない範囲内で勤務しないことを承認しなければならない。

三 妊産婦である女性職員が請求した場合において、理事長等は、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせることを承認しなければならない。

第 3 1 条 （削除）

第 3 2 条 （削除）

（研究集会への参加）

第 3 3 条 国立研究開発法人土木研究所職員給与規程（平成 1 8 年規程第 6 号。以下「給与規程」という。）において研究職俸給表、任期付研究員俸給表及び再雇用職員俸給表（第 3 号適用者に限る）が適用される職員が、科学技術に関する研究集会への参加を申し出たときは、理事長は、その職務に密接な関連があると認められ業務の運営に支障がない場合に、その参加を承認することができる。

（就業禁止）

第 3 4 条 理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員については、その就業を禁止する。ただし、第一号に掲げる職員について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

一 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった職員

二 心臓、腎臓、肺等の疾病のため労働することにより病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった職員

三 前各号に準ずる疾病にかかった職員

## 第4章 給与

(給与)

第35条 職員の給与に関する規程は、別に定める。

## 第5章 採用等

### 第1節 採用

(採用)

第36条 職員の採用は、別に定めるところにより、能力の実証に基づいて、これを行う。

(契約期間)

第37条 理事長は、次の各号の一に該当する者を採用する場合には、労基法第14条による期間の定めのある労働契約を締結する。

- 一 再雇用職員
- 二 任期付研究員

(再雇用)

第38条 理事長は、60歳に達した日以後に退職をした者（任期付研究員を除く。）のうち第46条又は第49条に該当しない場合は、短時間勤務の職員に採用することができる。

2 前項の規定により採用された職員の任期は、採用の日から定年退職日相当日（定年年齢に達した日以後における最初の3月31日）までとする。

(任期付研究員)

第39条 任期付研究員は、次の各号に掲げる区分とし、当該各号に該当する場合に別に定める規定により期間を定め、採用する。

- 一 任期付研究員(招へい型) 研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められている者を招へいして、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させる場合
- 二 任期付研究員(スタッフ型) 独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させる場合
- 三 任期付研究員(マネジメント型) 特別の計画に基づき実施される研究事業に関する高度の専門的知識、技術等を必要とする研究業務であって、当該研究事業の能率的運営に特に必要であると認められるものに従事させる場合
- 四 任期付研究員(総合型) 土木技術の向上のため、自立的に研究活動を展開できる研究者となり、将来は所の研究業務の管理・運営に関わることが期待される場合
- 五 任期付研究員(一般型) 土木技術の向上のため、自立的に研究活動を展開できる研究者となり、将来は所の研究分野に精通することが期待される場合

(試用期間)

第40条 職員として新たに採用した者（官公署等職員であって引き続いて新たに研究所の職員

- となったもの及び再雇用職員を除く。)については、採用の日から6ヶ月間を試用期間とする。
- 2 試用期間中、理事長が職員として不適格と認めた者は、直ちに採用を取り消すことができる。ただし、試用期間が14日を超えた場合は、第51条の規定を準用する。
  - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

## 第2節 異動及び出向

### (異動)

- 第41条 理事長は、業務の都合により必要ある場合は、職員の勤務場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。
- 2 職員は、前項の命令について、正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

### (管理監督職勤務上限年齢による降任)

- 第41条の2 理事長は国立研究開発法人土木研究所人事規程（平成18年規程第1号。以下「人事規程」という。）第12条の5に規定する管理又は監督の地位にある職員（以下「管理監督職」という。）でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。）に管理監督者以外の役職への降任をするものとする。
- 2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、60歳とする。
  - 3 管理監督職勤務上限年齢による降任に関し必要な事項は、人事規程で定める。

### (出向)

- 第42条 理事長は、業務の都合により、職員を他の機関又は団体等への出向を命ずることがある。
- 2 職員は、前項の命令について、正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

## 第3節 休職等

### (休職)

- 第43条 職員が次の各号の一に該当する場合には、理事長は休職を命ずることがある。
- 一 心身の故障のため、長期の休養を要するとき
  - 二 刑事事件に関し起訴されたとき
  - 三 学校、研究機関その他理事長の認める施設において、その職員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、又は国際事情の調査等の業務に従事する場合（次号に該当する場合を除く。）
  - 四 国若しくは独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第1項の規定により設立される法人（以下「独立行政法人」という。）と共同して、又は国若しくは独立行政法人の委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は理事長の認める施設において従事する場合
  - 五 給与規程において研究職俸給表が適用される職員（以下この号において「研究職職員」という。）がその職と兼業等規程第4条第三号又は同条第四号に規定する役員等との職を兼

ねる場合において、これらを兼ねることが同規程第3条に規定する基準に該当するときで、かつ、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、当該研究職職員としての職務に従事することができないと認められる場合

六 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

七 公職に就任し、公務のため研究所の職務に従事できない場合

2 理事長は、職員を休職にする場合には、事由を明示して行う。

3 理事長の許可を受けて、労働組合（以下「組合」という。）の役員として専ら従事する場合は、休職とする。

#### （休職の期間）

第44条 前条第1項第一号の休職期間は、休養を要する程度に応じて、同項第三号から第七号までの休職期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内でその都度理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することがある。

2 前条第1項第二号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間（再雇用職員については、その雇用期間が満了する日までの範囲内）とする。

3 前条第3項の休職期間は職員としての在職期間を通じて7年（その職員が国家公務員法（昭和22年法律第120号）第108条の6第1項ただし書、又は行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第7条第1項ただし書の規定により組合の業務に専ら従事したことがある者であるときは、7年からその専ら従事した期間を通算し控除した期間）を超えることができない。

#### （復職）

第45条 理事長は、第43条に規定する休職事由が消滅したときは、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、当該職員を復職させるものとする。

2 次項に定める場合を除き、休職の期間が満了したときには、当該職員は、当然復職するものとする。

3 第43条第1項第一号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

4 第43条第3項の規定による許可の有効期間が満了した場合又は取り消された場合は、当然復職するものとする。

5 第3項の規定により退職する者の傷病が業務上に起因する負傷、疾病による場合には、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第19条により支払ったとみなされる場合を除き、労基法第81条の規定による打切補償（以下「打切補償」という。）を支払うものとする。

### 第4節 退職

#### （退職）

第46条 職員が次の各号の一に該当するときは、職員としての身分を失うものとする。

一 次条の定年に達した場合

- 二 辞職の届出をし、理事長がこれを承認した場合又は辞職の届出をして14日を経過した場合
- 三 雇用期間の定めのある職員の雇用期間が満了した場合
- 四 死亡した場合
- 五 解雇された場合（第61条による懲戒解雇を含む。）
- 六 第45条第3項に該当する場合（同条第5項により打切補償を支払う場合を含む。）

（定年）

第47条 職員（第39条第一号に規定する任期付研究員（招へい型）を除く。）の定年は、満65歳とし、定年に達したときは、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。

（辞職の手続き）

第48条 職員は、第46条第二号により辞職しようとする場合は、書面をもって届け出るものとし理事長の承認を受けなければならない。ただし、当該辞職の届出から14日が経過した後においては、理事長の承認を受けることなく、辞職することができる。

2 職員は、辞職の届出をした後においても、理事長の承認を受け、又は当該辞職の届出から14日が経過するまでは、引き続き勤務しなければならない。

（解雇）

第49条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、職員を解雇する。

- 一 第62条の規定による懲戒解雇の基準に該当した場合
- 二 勤務実績が著しく不良で、改善が認められない場合
- 三 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 四 その他職員として必要な適格性を欠く場合
- 五 第40条第1項の規定による試用期間中の者で、技能、勤務態度、健康その他正規職員への登用が不相当と認められる場合
- 六 組織の改廃その他やむを得ない業務上の都合による場合

（解雇制限）

第50条 前条にかかわらず、次の各号の一に該当するときは、その期間は解雇しない。ただし、第45条第5項の規定による打切補償を行う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病により、療養のため休業する期間及びその後の30日間
- 二 第23条第2項表中⑥及び⑦による休暇の期間及びその後の30日間

（解雇予告）

第51条 第49条の規定により解雇する場合には、次の各号に該当する場合を除き、少なくとも30日前に予告するものとする。ただし、30日前に予告しない場合には、30日分以上の平均賃金（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払う。

- 一 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合
  - 二 職員の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合
  - 三 第40条第1項の規定による試用期間中の職員を解雇する場合（14日を超えて引き続き雇用されている者を除く。）
- 2 前項の予告の日数を短縮する場合には、短縮した日数に応じた平均賃金を支払う。

（退職手当）

第52条 職員が退職又は死亡した場合は、国立研究開発法人土木研究所職員退職手当規程（平成18年規程第7号）の定めるところにより、本人又はその遺族に退職手当を支給する。

## 第6章 研修

（研修）

第53条 理事長は、職員に対し業務上必要な研修を受けることを命ずることがある。

## 第7章 安全及び衛生

（安全及び衛生）

第54条 職場の安全管理、衛生管理及び健康管理については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の定めるところによる。

（定期健康診断及び特別健康診断）

第55条 職員は、研究所が実施する定期健康診断又は特別健康診断を受けなければならない。

2 前項の健康診断の結果、必要があると認められるときその他保健衛生上必要があると認められたときは、理事長は、その職員に療養を命じ又は保健衛生上必要な措置をとることができる。

（臨時健康診断）

第56条 前条の健康診断のほか、必要と認める場合には、臨時に職員の健康診断を行うものとする。

## 第8章 福利厚生

（宿舎）

第57条 職員の宿舎の貸与については、国家公務員宿舎法（昭和24年法律第117号）及び国立研究開発法人土木研究所借上宿舎規程（平成19年規程第7号）の定めるところによる。

## 第9章 災害補償

（災害補償）

第58条 職員の業務上の災害若しくは通勤による災害については、労基法及び労災保険法に定めるところによる。

2 労災保険法に定める給付以外の給付については、別に定める。

## 第 10 章 共済組合

(共済組合)

第 59 条 職員の共済については、国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和 33 年法律第 129 号）の定めるところによる。

## 第 11 章 表彰及び懲戒

### 第 1 節 表彰

(表彰)

第 60 条 職員が、国立研究開発法人土木研究所表彰規程（平成 18 年 4 月 1 日規程第 22 号）に該当すると認められるときは、表彰する。

### 第 2 節 懲戒

(懲戒の種類)

第 61 条 懲戒処分の種類は次の各号のとおりとする。

- 一 懲戒解雇 解雇の予告を行わないで解雇する。
- 二 出勤停止 1 日以上 1 年以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支給しない。
- 三 減給 1 年以下の期間、その金額が 1 回について平均賃金の 1 日分の半額、総額が 1 賃金計算期間における賃金総額の 10 分の 1 以下に相当する額を、給与から減ずる。
- 四 戒告 その責任を確認し、将来を戒める。
- 五 降任 職員の役職を下位の役職に変更する。
- 六 降格 職員の級を下位の級に変更する。

(懲戒事由)

第 62 条 職員が、次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として、懲戒解雇、出勤停止、減給又は戒告の処分をすることがある。

ただし、違反行為が軽微であるか、情状酌量の余地があるか又は改悛の情が明らかである場合は、懲戒を免除し訓戒にとどめることがある。

- 一 第 5 条の各号に掲げる遵守事項に違反した場合
  - 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
  - 三 故意又は重大な過失により研究所に損害を与えた場合
  - 四 刑法その他法令に違反する行為を行った場合
  - 五 その他職員としてふさわしくない行為のあった場合
- 2 違反行為により、前項に加え、降任又は降格の処分をすることがある。
- 3 懲戒に関する手続きは、別に定める。

## 第 12 章 旅費

(旅費)

第 63 条 業務により職員に旅行を命じた場合には、旅費規程に定めるところにより、旅費を支給する。

## 第 1 3 章 その他

(適用範囲の特例)

第 6 4 条 職員の採用又は出向にあたって、あらかじめ、理事長と研究所以外の研究機関、国立大学法人その他法人の長（以下この条において「出向機関の長」という。）との間で協定書等を締結した場合（当該職員を採用又は当該職員が出向した後に、理事長と出向機関の長の合意により協定書等の見直しを行った場合を含む。）には、当該協定書等において定める事項は、この規則にかかわらず、当該協定書等の定めるところによるものとする。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規則は、平成 1 8 年 4 月 1 日から施行する。

(就業規則の廃止)

第 2 条 独立行政法人土木研究所就業規則（平成 1 3 年規程第 9 号。以下「旧規程」という。）は、廃止する。

(年次休暇の引継ぎ)

第 3 条 独立行政法人に係る改革を推進するための国土交通省関係法律の整備に関する法律（平成 1 8 年法律第 2 8 号。以下「整備法」という。）附則第 2 条第 2 項の規定により職員となった者の年次休暇は、第 2 1 条第 1 項の規定にかかわらず、この規程の施行前における年次休暇の残日数（半日単位を含む。）を引き継ぐものとする。

(旧任期付研究員に関する経過措置)

第 4 条 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 6 5 号。）第 3 条第 1 項により採用された職員及び人事院規則 8 - 1 2 第 1 5 条の 2 第 2 項の規定により採用された職員で、整備法附則第 2 条第 2 項の規定により職員となった者については、第 3 7 条の規定による契約期間を締結した職員とする。

2 前項の職員の契約期間は、この規程の施行前における任期を引き継いだ期間とする。

(再雇用職員の経過措置)

第 5 条 次の表の左欄に掲げる期間における就業規則第 3 8 条第 3 項の規定の適用については、同項中「6 5 年」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 1 8 年 4 月 1 日から平成 1 9 年 3 月 3 1 日まで	6 2 年
平成 1 9 年 4 月 1 日から平成 2 2 年 3 月 3 1 日まで	6 3 年
平成 2 2 年 4 月 1 日から平成 2 5 年 3 月 3 1 日まで	6 4 年

(懲戒に関する経過措置)

第6条 整備法附則第2条第2項の規定により職員となった者が、この規程の施行前に行った行為が、第62条第1項の懲戒事由に該当した場合は、第61条の規定を適用する。

附 則 (平成19年3月30日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年3月31日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年3月31日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月24日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年6月28日規程第12号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則 (平成23年3月30日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

(病気休暇に関する経過措置)

第2条 就業規則第25条の規定の適用については、施行日以後に使用した病気休暇から適用する。

附 則 (平成25年2月25日規程第1号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

(再雇用に関する経過措置)

第2条 就業規則第38条第1項で採用された者であって、次の表の区分に定める左欄の期間に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者の雇用期間の更新については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に基づきな

お効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第2項に基づき協定により定められた基準のいずれにも該当する者を対象とする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

（旧再雇用職員に関する経過措置）

第3条 改正前の就業規則第38条により採用された職員の雇用期間の更新については、なお従前の例による。

附 則（平成26年9月25日規程第7号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成26年10月1日から施行する。

附 則（平成27年3月25日規程第5号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月26日規程第27号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年3月24日規程第2号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月25日規程第2号）

（施行期日）

第1条 この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月26日規程第4号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年10月26日規程第18号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和2年11月1日から施行する。

附 則（令和3年12月20日規程第18号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年6月22日規程第4号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和4年7月1日から施行する。

附 則（令和4年9月29日規程第23号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年3月28日規程第35号）

（施行期日）

第1条 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

（定年に関する経過措置）

第2条 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における就業規則第47条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

（情報提供・意思確認）

第3条 理事長は、当分の間、職員（任期付研究員を除く。）が60歳に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に職員でなかった者その他の当該前年度においてこの条の規定による情報の提供及び意思の確認を行うことができない職員にあっては、人事規程で定める期間）において、当該職員に対し、任用、給与及び退職手当に関する措置その他必要な情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

2 前項の情報の提供及び勤務の意思の確認に必要な事項は、人事規程で定める。

（暫定再雇用）

第4条 令和14年3月31日までの間、就業規則第47条に定める定年により退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして理事長が認めた者（以下「定年退職者等」という。）を、本人が希望し、同規則第46条（定年退

職者等を除く)又は同規則第49条に該当しない場合は、1年を超えない範囲内で雇用期間を定め、暫定再雇用職員に採用する。

- 2 前項の雇用期間又はこの項の規定により更新された雇用期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 3 前2項の規定による雇用期間の末日は、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前とする。
- 4 暫定再雇用職員は、短時間勤務をすることができる。ただし、就業規則第38条第1項の規程により採用することができる者を除く。

(暫定再雇用職員及び旧再雇用職員に関する経過措置)

第5条 令和14年3月31日までの間、就業規則第3条の2第一号中「第38条第1項の規定により採用された職員」とあるのは「第38条第1項の規定により採用された職員及び附則第4条第1項の規定により採用された職員」と、同条第三号中「再雇用職員」とあるのは「就業規則第38条及び附則第4条第4項の規定により短時間勤務をしている職員」と、同規則第21条第4項中「引き続き再雇用職員となった場合」とあるのは「引き続き再雇用職員となった場合又は附則第4条第1項の規定により採用された場合若しくは附則第4条第2項の規定により雇用期間が更新された場合」とする。

- 2 施行日前に改正前の就業規則38条により採用された職員(以下この項において「旧再雇用職員」という。)は、施行日に、附則第4条の規定により採用されたものとみなす。この場合において、当該採用されたものとみなされる職員の任期は、同条の規定にかかわらず、施行日における旧再雇用職員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

(勤務地に関する経過措置)

第6条 令和5年4月1日から令和5年6月30日までの間、就業規則第1条中「つくば市、千代田区、各務原市、妙高市」とあるのは「つくば市、各務原市、妙高市」とする。

附 則 (令和5年6月22日規程第6号)

(施行期日)

第1条 この規則は、令和5年7月1日から施行する。

附 則 (令和6年3月19日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 (令和7年3月24日規程第3号)

(施行期日)

第1条 この規則は、令和7年4月1日から施行する。

別表第1（第21条関係）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満の期間	20日

別表第2（第23条関係）

番号	施 設 名
1	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（3及び7に掲げる施設を除く。）、同条第25項に規定する地域活動支援センター並びに同条第26項に規定する福祉ホーム
2	身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第5条第1項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設
3	児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び情緒障害児短期治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2第2項及び第4項に規定する施設
4	老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム
5	生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設

6	介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第27項に規定する介護老人保健施設
7	医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院
8	学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する特別支援学校
9	1から8までに掲げる施設のほか、これらに準ずる施設であって理事長が定めるもの

別表第3（第23条関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の 祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日