

地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員就業規則

制定	平成24年	4月	1日	規程第7号
改正	平成25年	2月	1日	
改正	平成27年	3月	27日	
改正	平成27年	12月	28日	
改正	平成28年	12月	28日	
改正	平成29年	3月	31日	
改正	平成31年	4月	1日	
改正	令和2年	4月	1日	
改正	令和4年	4月	1日	
改正	令和4年	10月	1日	
改正	令和5年	4月	1日	

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所（以下「法人」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の労働条件、服務その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない就業に関する事項については、労基法その他の関係法令及び法人の他規程の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所の任期付職員に関する規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第11号）で定めるところにより、任期を付して雇用する職員及び地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所の定年前再雇用短時間勤務職員に関する規程（令和4年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第12-3号）で定めるところにより雇用される者（以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）については、これらの規程で定めるもののほか、この規則を適用する。

3 非常勤職員については、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所非常勤職員就業規則（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第8号）その他別に定める場合には、当該規程の定めるところによる。

(権限の委任)

第3条 理事長は、この規則に定める決裁権限の一部を事務決裁規程等により、職員に委任する

ことができる。

第2章 服務

第1節 服務

(誠実義務及び職務専念義務)

第4条 職員は、法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、職務の遂行に専念しなければならない。

(職務に専念する義務の免除)

第5条 職員は、勤務時間内において、次の各号のいずれかに該当する場合には、あらかじめ、理事長の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- 一 研修を受ける場合
- 二 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- 三 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第46条の規定により、勤務条件に関する措置を要求し、又はその審理に出頭する場合
- 四 地公法第49条の2第1項の規定により、不利益処分に関する不服申立てをし、又はその審理に出頭する場合
- 五 地公法第55条第1項の規定により、当局に対して不満を表明し又は意見を申し出る場合
- 六 地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号。）第51条第1項及び第2項の規定により、公務災害補償に関する審査請求若しくは再審査請求をし、又はその審理に出頭する場合
- 七 国又は地方公共団体若しくはその他の団体の役員又は職員を兼ねる場合
- 八 国又は地方公共団体若しくはその他の団体の審議会、委員会、調査会その他これらに類するものの役員又は職員を兼ねる場合
- 九 国、地方公共団体又はその他の団体若しくはそれらの機関が行う講演会、講習会、研究会その他これらに類するものに参加し、又は講師として出席する場合
- 十 国又は地方公共団体若しくはその他の団体の行う試験を受ける場合
- 十一 次に掲げる学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する学校に通学する場合（職員が現に有する学歴に係る学校より上位の学校に通学する場合に限る。）
 - イ 高等学校（定時制又は通信制の課程に限る。）
 - ロ 短期大学（夜間において授業を行う学科又は通信による教育を行う学科に限る。）
 - ハ 大学（夜間において授業を行う学部又は通信による教育を行う学部に限る。）
 - ニ 大学院（夜間において授業を行う修士課程又は通信による教育を行う修士課程に限る。）
- 十二 地震、火災、水害その他重大な災害に際し、専念すべき職務以外の業務に従事する場合
- 十三 前各号に掲げるもののほか、理事長が適当と認める場合

(法令及び上司の命令に従う義務)

第6条 職員は、その職務を遂行するに当たって、法令その他法人の規程等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

2 職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善に努め、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司は、指揮命令を受ける職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先して職務を遂行しなければならない。

(出退勤)

第7条 職員は、定刻に出退勤したことを証するため、理事長が指定する方式により、記録するものとする。

(臨時の業務変更)

第8条 職員は、業務の都合により、臨時に担任業務以外の業務を命ぜられることがある。

(綱紀保持等)

第9条 職員は、理事長が別に定めるところにより、綱紀の保持等に努めなければならない。

(職員証)

第10条 職員は、理事長が別に定めるところにより、氏名等を明らかにした職員証を所持しなければならない。

(職場の秩序維持)

第11条 職員は、職場の秩序維持に努めなければならない。

(職権濫用の禁止)

第12条 職員は、職務上の権限を濫用してはならない。

2 職員は、職務上の地位を私のために利用し、又はその利用を提供してはならない。

(秘密を守る義務)

第13条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 職員は、法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、理事長の許可を受けなければならない。

(金銭授受等の禁止)

第14条 職員は、職務に関して、直接たると間接たるとを問わず、不正又は不当に金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束し、若しくはこれらに類する行為をし、

又はこれらの行為に関与してはならない。

(兼業)

第15条 職員の兼業（兼職を含む。）に関し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員等の兼業及び兼職に関する規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第18号）で定める。

(信用失墜行為の禁止)

第16条 職員は、職務の内外を問わず、法人の名誉及び信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(財産又は物品の保守)

第17条 職員は、法人の財産又は物品について善良な管理者の注意をもって管理又は使用に努めなければならない。これを不当に棄却し、損傷し、又は亡失してはならない。

2 職員は、法人の財産又は物品を私用に供してはならない。

(個人番号の利用目的)

第17条の2 理事長は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年5月31日法律第27号。以下「番号法」という。）に基づく個人番号を次に掲げる目的で利用する。

なお、職員は、番号法に基づき、個人番号の提供の求め及び本人確認に協力しなければならない。

一 源泉徴収関連事務等

二 扶養控除等（異動）申告書、保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書作成事務等

三 給与支払報告書作成事務等

四 給与支払報告特別徴収に係る給与所得者異動届出書作成事務等

五 特別徴収への切替申請書作成事務等

六 退職手当金等受給者別支払調書作成事務等

七 退職所得に関する申告書作成事務等

八 財産形成住宅貯蓄・財産形成年金貯蓄に関する申告書、届出書及び申込書作成事務等

九 健康保険、厚生年金届出事務等

十 国民年金第3号被保険者の届出事務等

十一 健康保険、厚生年金申請・請求事務等

十二 雇用保険届出事務等

十三 雇用保険申請・請求事務等

十四 地方公務員災害補償証明書作成事務等

十五 その他法令に定められた業務

(非常時の措置)

第18条 職員は、非常の災害により、職務を執行することが出来ない場合又は業務の運営に重大な障害のおそれがあると認める場合には、速やかに、上司に報告する等適切な措置を講じなければならない。

(ハラスメントの防止)

第19条 職員は、ハラスメントを行ってはならず、その防止に努めなければならない。
2 ハラスメントの防止に関し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所ハラスメントの防止等に関する規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第19号）で定める。

(出張)

第20条 理事長は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命じる。
2 出張を命じられた職員は、出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(服装)

第21条 職員は、服装及び身だしなみを整え、府民等に不快感を与えないようにしなければならない。

第2節 組合活動

(勤務時間中等の組合活動)

第22条 職員は、勤務時間中に組合活動を行ってはならない。ただし、適法な交渉を行う場合など、あらかじめ、理事長の承認を得た範囲内においては、この限りでない。

第3章 勤務時間、週休日等

第1節 勤務時間

(一週間の勤務時間)

第23条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。
2 育児短時間勤務について別に定めるところにより理事長の承認を受けた職員（別に定めるところにより短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の一週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容（別に定めるところにより短時間勤務をすることとなった職員にあっては、別に定めるところによりすることとなっ

た短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。)に従い、理事長が別に定める。

- 3 定年前再雇用短時間勤務職員の勤務時間は、第1項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、別に定める。
- 4 理事長は、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要により前各項に規定する勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員の勤務時間を別に定めることができる。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第24条 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。

ただし、理事長は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けるものとし、定年前再雇用短時間勤務職員については、日曜日及び土曜日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

- 2 理事長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとし、定年前再雇用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。
- 3 理事長は、業務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、前2項の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。この場合において、理事長は、別に定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日(育児短時間勤務職員等にあつては8日以上で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日、定年前再雇用短時間勤務職員にあつては8日以上)の週休日を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該職場の特殊の必要(育児短時間勤務職員等にあつては、当該育児短時間勤務等の内容)により、4週間ごとの期間につき8日(育児短時間勤務職員等、定年前再雇用短時間勤務職員にあつては、8日以上)の週休日を設けることが困難である職員については、別に定めるところにより、4週を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日(育児短時間勤務職員等にあつては、4週を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容に従った週休日)を設ける場合に限り、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。

(週休日の振替等)

第25条 理事長は、職員に前条第1項又は第3項の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、別に定めるところにより、前条第2項又は第3項の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日」という。)のうち、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振

られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち3時間若しくは4時間45分を当該勤務日に割り振ることをやめて当該3時間若しくは4時間45分の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

第25条の2 理事長は、週休日の振替（前条の規定により、勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下同じ。）又は3時間勤務時間等の割振り変更（同条の規定により、3時間又は4時間45分の勤務時間のみが割り振られている日以外の勤務日の勤務時間のうち3時間又は4時間45分を当該勤務日に割り振ることをやめて当該3時間又は4時間45分の勤務時間を同条の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下同じ。）を行う場合には、週休日の振替又は3時間勤務時間等の割振り変更（以下「週休日の振替等」という。）を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等（第32条の2第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

2 理事長は、3時間勤務時間等の割振り変更を行う場合には、前条に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

3 理事長は、週休日の振替等を行った場合には、職員に対して速やかにその旨を通知するものとする。

（始業時刻及び終業時刻）

第26条 職員の始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

（1）始業時刻 午前9時

（2）終業時刻 午後5時30分

2 理事長は、前項の規定にかかわらず、業務の運営上必要がある場合には、同項の始業及び終業の時刻を別途定めることができる。

（フレックスタイム制）

第26条の2 理事長と職員代表が労基法第32条の3の規定により締結した協定書（以下、「労使協定」という。）に基づきフレックスタイム制が適用される職員については、前条第1項の規定にかかわらず、始業時刻及び終業時刻を労使協定で定める時間帯の範囲内において職員が自主的に決定することができるものとする。

2 フレックスタイム制が適用される職員の勤務時間、週休日の振替及び時間外勤務については、この規則の規定にかかわらず、労使協定に基づき理事長が別に定めるところによるものとする。また、第29条及び第30条の規定は、フレックスタイム制が適用される職員には適用しない。

第2節 休憩時間

(休憩時間)

第27条 職員の休憩時間は、午後0時00分から午後0時45分までとする。

2 理事長は、1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては45分以上、8時間を超える場合においては、1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。ただし、業務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、理事長は、別に休憩時間を定めることができる。

3 理事長は、第32条の規定により時間外勤務を命じた場合には、その勤務2時間を超えるごとに15分の休憩時間を置くことができる。

第3節 休日等の勤務等

(休日)

第28条 職員は、休日には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

2 前項の休日とは、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（同法に規定する休日を除く。）をいう。

(休日の代休日)

第29条 理事長は、職員に前条第2項に規定する休日（以下「休日」という。）である第24条第2項若しくは第3項、第25条又は第35条第1項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）に割り振られた勤務時間の全部（以下「休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、別に定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第32条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(代休日の指定)

第30条 前条第1項の規定による代休日（同項に規定する代休日をいう。以下同じ。）の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）について行わなければならない。

2 理事長は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定

しないものとする。

(1か月単位の変形労働時間制)

第31条 理事長は、業務の運営上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲において、週休日及び勤務時間を別に割り振ることができる。

2 前項の規定による割振りに係る単位期間、週休日、始業及び終業の時刻及び休憩時間は、別に定める。

第4節 時間外勤務、週休日の勤務及び宿日直勤務

(時間外勤務及び週休日の勤務)

第32条 理事長は、業務のため臨時又は緊急の必要があると認める場合には、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める規定により、職員に対して時間外勤務を命じ、又は週休日に勤務を命ずることがあるものとする。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあっては、業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合に限り、時間外勤務を命じ、又は週休日に勤務することを命ずることがある。

一 労基法第36条の規定による協定を締結した場合 当該協定の規定

二 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場合 同項の規定

(時間外勤務代休時間)

第32条の2 理事長は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第9号。以下「職員給与規程」という。）第25条第5項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、別に定めるところにより、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、別に定める期間内にある勤務日等（第29条第1項に規定する休日及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(時間外勤務及び週休日の勤務の特例)

第33条 管理職員（職員給与規程第20条第2項に規定する職員をいう。）は、時間外勤務を命ぜられ、又は週休日に勤務を命ぜられることがあるものとする。

(宿日直勤務)

第34条 理事長は、職員に対し、通常の勤務のほかに宿日直勤務を命ずることがある。

- 2 前項の宿日直勤務とは、正規の勤務時間以外の時間及び第28条第2項に規定する休日並びに国の行事の行われる日で理事長が指定する日に行う断続的な勤務をいう。

第5節 育児又は介護を行う職員の勤務

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第35条 理事長は、第24条第2項若しくは第3項又は第25条の規定により勤務時間を割り振る場合において、小学校就学の始期に達しない子（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（当該請求にかか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第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他職員の二親等内の親族及び配偶者の父母の配偶者を含む。以下同じ。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項及び次項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして別に定めるところによる者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）が、当該子を養育するために請求をしたときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員については、深夜以外の時間において当該勤務時間を割り振るものとする。

- 2 理事長は、小学校就学の始期に達しない子のある職員が、当該子を養育するために請求をしたときは、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該請求をした職員に対し、深夜において第32条の規定による勤務又は前条第2項に規定する勤務をすることを命ずることができない。
- 3 理事長は、3歳に満たない子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして別に定めるところによる者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）が、当該子を養育するために請求した場合には、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、当該請求をした職員に対し、第32条の規定による勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項及び第5項において同じ。）を命ずることができない。
- 4 理事長は、小学校就学の始期に達しない子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求をしたときは、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、1月について12時間30分を超えて、当該請求をした職員に対し、第32条の規定による勤務を命ずることができない。
- 5 第1項から前項までの規定は、別に定めるところによる被介護人（以下「被介護人」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達しない

い子（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（当該請求にかか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2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他職員の二親等内の親族及び配偶者の父母の配偶者を含む。以下同じ。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項及び次項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして、別に定めるところによる者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項及び次項において同じ。）とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、「深夜以外」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。次項において同じ。)以外」と、第2項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員」とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、第3項中「三歳に満たない子のある職員」とあるのは「当該被介護人を介護する」と、前項中「小学校就学の始期に達しない子のある職員」とあるのは「被介護人のある職員」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該被介護人を介護する」と読み替えるものとする。

第4章 休暇

第1節 通則

（休暇の種類）

第36条 職員の休暇は、次のとおりとする。

- 一 年次休暇
- 二 特別休暇
- 三 病気休暇
- 四 介護休暇
- 五 介護時間
- 六 子育て部分休業

第2節 年次休暇

（年次休暇）

第37条 理事長は、職員に対して1の年につき20日（育児短時間勤務職員等、定年前再雇用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮して20日を超えない範囲内で、別に定めるところによる日数）の年次休暇を与えるものとする。ただし、次に掲げる職員はその年の年次休暇の日数は、次に掲げる日数とする。

- 一 次号に掲げる職員以外の職員であつて、新たに職員となった者 次の表の左欄に掲げる新

たに職員となった月数の区分に応じに、それぞれ同表の右欄に掲げる日数

新たに職員となった月	日 数
1 月	2 0 日
2 月	1 8 日
3 月	1 6 日
4 月	1 5 日
5 月	1 3 日
6 月	1 1 日
7 月	1 0 日
8 月	8 日
9 月	6 日
1 0 月	5 日
1 1 月	3 日
1 2 月	1 日

二 職員以外の地方公務員又は国家公務員等であった者であつて引き続き新たに職員となった者のうち理事長が定めるもの 理事長が定める日数

- 2 年次休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、請求された時季にこれを与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 3 年次休暇は、1日を単位として与える。ただし、職員から要求があつた場合は、1時間を単位として与えることができる。
- 4 前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等、定年前再雇用短時間勤務職員に年次休暇を与える場合の単位については、その者の勤務時間等を考慮して理事長が定めるものとする。
- 5 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、1の年における年次休暇の20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 6 第67条第一号に規定する事由に該当し休職にされ復職した職員その他理事長が定める職員のその年の年次休暇の日数は、別に定めるところによる。
- 7 年次休暇の日数の計算は、暦年による。

第3節 特別休暇、病気休暇

（特別休暇）

第38条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める期間の特別休暇を与えることができる。

- 一 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出頭する場合 必要と認める日又は時間
- 二 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認める日又は時間

- 三 出産する場合 その出産予定日以前8週間から出産後8週間を経過する日までの期間内で必要とする期間
- 四 生後1年6月に達しない生児を育てる場合 1日2回とし、1の回について30分、他の回について1時間
- 五 女性である職員が生理のため勤務が著しく困難である場合 1回について2日以内で必要とする期間
- 六 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）第33条の規定による交通の制限又は遮断により勤務できない場合 必要と認める日又は時間
- 七 天災その他の非常災害又は交通機関の事故等により勤務できない場合 必要と認める日又は時間
- 八 天災その他の非常災害により次に掲げる場合その他これらに準ずる場合に該当するため勤務できない場合 一週間以内で必要と認める期間
- イ 職員の現住居が滅失し、又は破壊した場合
- 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、当該職員以外にこれらの確保を行うことができる者がいない場合
- 九 天災その他の非常災害又は交通機関の事故等に際して、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 必要と認める時間
- 十 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場合 必要と認める日又は時間
- 十一 親族の喪に服する場合 次表に定める日数以内で必要と認める期間

死亡した者	日数
父母、配偶者、子	7日
祖父母、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母	3日
孫、子の配偶者、配偶者の子、祖父母の配偶者、配偶者の祖父母、兄弟姉妹の配偶者、配偶者の兄弟姉妹、おじ又はおば、おじ又はおばの配偶者	1日

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、1親等の直系血族に準ずる。

3 日数の計算は、承認された期間の最初の日から起算する。

4 遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。

十二 結婚する場合 5日以内で必要と認める期間

十三 妻（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。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場合 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における2日以内で必要と認める日又は時間

十四 妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、16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。）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場合 当該期間内における5日以内で必要と認める日又は時間

十五 妊娠障害のため勤務が著しく困難である場合 2週間以内で必要と認める期間

十六 妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子健康手帳の交付を受け後において、医師、助産師等の保健指導又は健康診査を受ける必要がある場合 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、出産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があつた場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）、1回につき1日以内で必要と認める時間

十七 妊娠中の職員が、母子健康手帳の交付を受けてから産前休暇をとるまでの間において、通勤途上における交通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場合 業務に支障のない限り1日につき1時間以内で必要と認める時間

十八 出産する場合で多胎妊娠のため第三号の規定により難しい場合 その出産予定日以前16週間から出産後8週間を経過する日までの期間内で必要とする期間

十九 出産する場合で流産、早死産その他やむを得ない事情により、第三号又は前号の規定に定める期間により難しい場合 産前産後を通じて、第三号の規定については16週間、前号の規定については24週間（ただし、出産日以後の期間は16週間を限度とする。）を超えない範囲内で必要と認める期間

二十 中学校就学の始期に達しない子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が当該子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために、必要なものとして別に定めるところによる当該子の世話をを行うことをいう。）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暦年につき5日（当該子を2人以上養育する職員にあつては、10日）以内で必要と認める日又は時間

二十一 被介護人の介護その他の別に定めるところによる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 1暦年につき5日（当該被介護人が2人以上の場合は、10日）以内で必要と認める日又は時間

二十二 夏期における健康管理のため必要と認められる場合 5日以内で必要と認める期間。ただし、育児短時間勤務職員等、定年前再雇用短時間勤務職員にあつては、次表に定める範

圏内で必要と認める期間

週の勤務日数	七月から九月までの勤務日数	付与日数
二日	十九日から三十日まで	三日
三日	三十一日から四十二日まで	三日
四日	四十三日から五十四日まで	四日
五日	五十五日以上	五日

備考 一週間ごとの勤務日の日数が同一である職員にあっては上欄の週の勤務日数の区分に応じ、一週間ごとの勤務日の日数が同一でない職員にあっては、中欄の七月から九月までの勤務日数の区分に応じて、それぞれ同表の下欄に定める日数とする。

二十三 障害のある職員が、身体障害者補助犬の貸与を受けるため又は補装具若しくは日常生活用具の給付等を受けるため勤務しないことが相当であると認められる場合 最小限度必要と認める日又は時間

二十四 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで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 1 暦年につき5日以内で必要と認める期間

二十五 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 暦年において5日（当該通院等が体外受精その他別に定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内で必要と認める日又は時間

2 前項第十三号、第十四号、第二十号、第二十一号又は第二十五号の特別休暇（以下「特定休暇」という。）を時間を単位として与える場合においては、七時間四十五分（育児短時間勤務職員等、定年前再雇用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮して別に定める時間）をもって一日に換算する。

3 前項の規定により特定休暇の残日数に生じた一時間未満の端数については、当該残日数のすべてを与えるときに限り、当該一時間未満の端数を与えることができる。

(病気休暇)

第39条 理事長は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、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は、病気休暇を与えることができる。

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る必要最小限の日又は時間とする。

第4節 介護休暇

(介護休暇)

第40条 理事長は、職員が被介護人の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合には、被介護人が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、180日の期間を限度

として必要と認める日又は時間の介護休暇を与えることができる。

- 2 介護休暇については、その勤務しない1時間につき、職員給与規程第8条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

(介護時間)

第40条の2 理事長は、職員が被介護人の介護をするため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合には、被介護人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（当該被介護人に係る前条第1項の期間と重複する期間を除く。）を限度として必要と認める時間の介護時間を与えることができる。

- 2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において一日につき二時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 3 前条第2項の規定は、介護時間について準用する。
- 4 前条の介護休暇及び前項までに規定する介護時間に関し必要な事項は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員の育児休業等に関する規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第15号。以下「育児休業等規程」という。）の定めるところによる。

(子育て部分休暇)

第40条の3 理事長は、職員が小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部の第1学年から第3学年までに在学している子を養育するため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合には、子育て部分休暇を与えることができる。

- 2 子育て部分休暇の時間は、1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。なお、前条第1項に規定する介護時間の承認を受けて勤務しない職員に対する子育て部分休暇の承認については、1日につき2時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲で行うものとする。
- 3 第40条第2項の規定は、子育て部分休暇について準用する。

第5節 補則

(勤務時間等に関する事項の運用)

第41条 前章及びこの章において規定する職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する事項の運用については、理事長が別に定めるところによる。

第5章 女性

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第42条 理事長は、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求したときには、その者

を生理日に勤務させてはならない。

2 前項に関する有給休暇は、特別休暇に規定する範囲内とする。

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第43条 理事長は、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「妊産婦である女性職員」という。）を、その者の妊娠、出産、哺育等に有害な業務（女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）第2条に規定する業務をいう。）に就かせてはならない。

2 理事長は、6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の女性職員が請求した場合には、その者を勤務させてはならない。

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、女性職員を就業させてはならない。ただし、産後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、医師が支障ないと認めた業務に就くときを除く。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務)

第44条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、深夜勤務並びに第32条及び第33条の規定に基づく時間外勤務及び休日の勤務をさせてはならない。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第45条 理事長は、妊産婦である女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

(女性職員の育児時間)

第46条 理事長は、生後満1年（特にやむを得ない事情がある場合にあつては、1年6月）に達しない生児を育てる女性職員がその子の保育のために必要な授乳等の期間を請求した場合には、1日2回とし、1の回について30分、他の回について1時間の範囲内で、その女性職員を業務に就かせてはならない。

第6章 育児休業

(育児休業)

第47条 職員は、理事長の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業をすることができる。

2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、理事長に対し、申請するものとする。

3 理事長は、前項の規定による当該申請に係る期間について、当該申請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、これを承認しなければならない。

4 前項までに規定する育児休業に関し必要な事項は、育児休業等規程の定めるところによる。

(育児・高齢者部分休業)

第48条 理事長は、職員が申請した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる。

2 理事長は、職員が申請した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員が、当該職員に係る定年退職日（第59条に規定する定年退職日をいう。以下この項において同じ。）から5年を超えない範囲内において別に定める日後の日で、当該申請において示した日からその定年退職日までの期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（次項において「高齢者部分休業」という。）を承認することができる。

3 前項までに規定する育児部分休業及び高齢者部分休業については、育児休業等規程の定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第48条の2 理事長は、職員が申請した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、3年を超えない範囲内において配偶者同行休業（職員が、次項各号に定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下同じ。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下同じ。）をすることを承認することができる。

2 配偶者同行休業をすることができる配偶者に関する事由は、次に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。第5項第一号において「配偶者外国滞在事由」という。）とする。

一 外国での勤務

二 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

三 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に該当するものを除く。）

3 配偶者同行休業の承認の申請は、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにしてしなければならない。

4 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が第1項に定める期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、理事長に対し、配偶者同行休業の期間の延長の承認を申請することができる。

5 理事長は、配偶者同行休業をしている職員が次に掲げる事由に該当することにより、当該配偶者同行休業に係る配偶者と生活を共にしなくなったことと認めるときは、当該配偶者同行休

業の承認を取り消すものとする。

一 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなったこと。

二 配偶者同行休業をしている職員が、第38条第1項第三号、十八号及び第十九号の規定による特別休暇を与えられることとなったこと。

三 理事長が、配偶者同行休業をしている職員について、第47条第1項の規定による育児休業を承認することとなったこと。

四 その他理事長が定める事由に該当することとなったこと。

6 配偶者同行休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を理事長に届け出なければならない。

一 配偶者が死亡した場合

二 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合

三 配偶者と生活を共にしなくなった場合

四 前項第一号又は第二号に掲げる事由に該当することとなった場合

7 前各項に規定するもののほか、配偶者同行休業に関し必要な事項は、別に定める。

第7章 給与

(給与)

第49条 職員の給与は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第9号）の定めるところによる。

第8章 人事

第1節 任命

(任命)

第50条 理事長は、法令その他法人が定める規程に基づき必要な手続を行い、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命する。

2 前項に規定する手続については、この章に定めるもののほか、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員人事規程の（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第17号。以下「人事規程」という。）の定めるところによる。

(労働条件の明示)

第51条 理事長は、職員の採用に際して、採用しようとする者に対し、次に掲げる事項を明示する。

一 給与の決定及び支払の方法、締切日及び支払の時期

- 二 就業場所及び従事すべき業務
- 三 始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間、休日及び休暇
- 四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 五 任期（任期を定めて任命する職員の場合に限る。）
- 六 その他の勤務条件

（採用時の提出書類）

第52条 新たに職員として採用された者は、次に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認めたものについては、この限りでない。

- 一 履歴書
 - 二 学歴に関する証明書
 - 三 住民票記載事項証明書（個人番号が記載されていないものに限る。）
 - 四 扶養親族等に関する書類
 - 五 個人番号を確認する書類 個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書（個人番号カード又は通知カードを提示する場合は原本の提示、送付する場合は写しの送付による。）
 - 六 身元（実在）確認する書類 個人番号カード、運転免許証、旅券、その他番号法が定める身元（実在）確認書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）
 - 七 前各号に掲げるもののほか、法人が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに、理事長にこれを届け出なければならない。

（試用期間）

第53条 試用期間は、任命の日から起算して1年とし、職務を良好な成績で遂行したときに正式採用をするものとする。ただし、理事長が認めた場合は、試用期間を短縮することができる。

- 2 前項の期間満了前に理事長が別段の措置をしない限り、その採用は、期間満了の翌日より正式採用とする。
- 3 試用期間中の職員を他の職に任用した場合には、その試用期間は引続くものとする。
- 4 理事長は、試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、試用期間中に解雇すること若しくは試用期間終了時に正式採用としないことができる。
 - 一 勤務実績が不良であると認める場合
 - 二 心身に故障があることその他の事由に基づいて、法人において雇用を継続することが適当でないことを認める場合
- 5 第63条の規定は、前項の試用期間中の解雇又は試用期間終了時に正式採用としない場合に準用する。
- 6 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評定)

第54条 職員の勤務成績については、その職務内容等を考慮し、適正に評定を実施する。

2 勤務成績の評定に関する事項については、理事長が別に定める。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第55条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、前条第1項に規定する勤務評定及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第56条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを降任させることができる。

- 一 勤務実績が不良の場合
- 二 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
- 三 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 その他やむを得ない事由のため、理事長が適当であると認めた場合

2 前項第一号に該当するものは、次に掲げる場合とする。

- 一 理事長が別に定める人事評価において、継続して理事長が定める基準を下回る場合であつて、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合
- 二 担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責をはたすべきであるにもかかわらず、その実績がよくないと認められる場合

(降給)

第56条の2 職員が前条第1項各号のいずれかに該当する場合は、これを降給することができる。

2 降給の種類は、降格（職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。）及び降号（職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。）とする。

3 前条第1項第1号に該当するものとして同条第2項に規定する場合において、当該職員が当該職員の属する職務の級に分類されている職務を遂行することが困難で、下位の職務の級に分類されている職務であれば良好な職務の遂行を期待することができるときは降格させるものとし、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合は降号させるものとする。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等)

第56条の3 法人は、管理監督職（地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員給与規程（平成24年4月1日規程第9号。以下「給与規程」という。）第20条第1項に規定する管理職手当を支給される職員の職をいう。以下この条において同じ。）を占める職員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。以下この条において同じ。）（地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員の定年等に関する規程（令和5年4月1日規程第12-2号。以下「定年規程」という。）第7条第1項から第3項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第4項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この規則の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合は、この限りでない。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、定年規程で定めるものとする。

3 第1項本文の規定による他の職への降任又は転任（以下この項において「他の職への降任等」という。）を行うに当たって法人が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、定年規程第6条で定める。

第4節 転任等

（転任等）

第57条 職員は、業務上の都合により転任、配置換え、兼務、出向又は派遣を命ぜられることがある。

2 職員は、正当な理由がない限り、前項に規定する配置換え又は兼務を拒むことができない。

3 管理職員が配置換えや派遣等を命ぜられた場合は、引継ぎを書面で行うものとする。

4 出向又は派遣は、職員の同意を得て行うものとする。

5 出向又は派遣を命じられた職員の取扱いについては、別に定めるところによる。

第5節 退職等

（自己都合による退職）

第58条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに、文書をもって申し出ることとする。ただし、本人の事情その他やむを得ない事情がある場合には、14日前までに申し出ればよいものとする。

（定年による退職等）

第59条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日（その職員の定年に係る誕生日の前日

をいう。)以後における最初の3月31日の間において、定年規程で定める日に退職する。

2 職員の定年等については、定年規程で定める。

(定年前再雇用短時間勤務職員の任用)

第59条の2 法人は、年齢60年に達した日以後に退職(臨時的に雇用される職員その他の規程により任期を定めて雇用される職員及び非常勤職員が退職する場合を除く。)をした者(以下この条において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の別に定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年規程第2条に規定する定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。

2 定年前再雇用短時間勤務については、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所定年前再雇用短時間勤務職員に関する規程で定める。

(早期退職)

第60条 職員は、第59条第2項に規定する定年に達する年度より前の年度の末日に、理事長が別に定めるところにより、退職することができる。

(退職)

第61条 職員は、前3条の規定によるほか、次の各号のいずれかに該当する場合に退職する。

- 一 任期を定めて雇用された職員について、任期が満了した場合
- 二 死亡した場合

第6節 解雇等

(解雇)

第62条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 二 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合
- 三 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みがない場合
- 四 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- 五 前2号に該当する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- 六 その他やむを得ない事由のため、解雇することが適当であると認められる場合

(解雇制限)

第63条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇しない。ただし、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、地方公務員災害補償法（昭和42年8月1日法律第121号。以下「補償法」という。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定により打切補償を支払ったものとみなされる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り、その事由について行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業をする期間及びその後30日間
- 二 別に定める産前産後の休業をする期間及びその後30日間

(解雇予告)

第64条 第62条の規定により職員（採用後14日以内の者を除く）を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をし、又は労基法に定める平均賃金（以下「平均賃金」という。）の30日分を支払うものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮するものとする。

- 2 前項の規定は、行政官庁の承認を受けた場合には、適用しない。

第7節 退職後の責務

(退職者の責務)

第65条 退職しようとする者及び解雇された者は、法人が指定する日までに、法人が指定する者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。なお、引継ぎにあたっては、管理職員は、書面で行うものとする。

- 2 退職した者及び解雇された者は、遅滞なく、法人から貸与されたものを返納しなければならない。

(退職時の証明)

第66条 職員が、退職又は解雇に当たり、退職証明書の交付を請求したときは、理事長は速やかにこれを交付する。

- 2 前項の退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合におけるその理由を含む。）

- 3 退職証明書には、職員が請求した事項のみを記載するものとする。

第8節 休職等

(休職)

第67条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には休職させることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合
- 三 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、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する場合
- 四 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 五 前各号に掲げるもののほか、休職させることが適当と認められる場合

(休職の効果)

第68条 前条第一号の規定に該当する場合における休職の期間は休養を要する程度に応じ、同条第三号から第五号の規定に該当する場合における休職の期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。

- 2 前条第一号の規定に該当するものとして休職にした職員で既に復職をしているものにつき、再び同号の規定に該当するものとしてこれを休職にするときは、その再度の休職の期間については、当該復職前の休職の期間を更新するものとして、前項の規定を適用する。この場合において、これらの休職の期間は、当該復職前の休職にした日（当該復職前の休職の期間が前項又はこの項の規定により更新したものである場合にあっては、その最初の更新前の休職にした日）から引き続いているものとみなす。
- 3 次の各号のいずれかに該当するときは、前項に規定する職員に係る再度の休職の期間については、同項の規定を適用しない。
 - 一 その者の復職の日から起算して一年を経過した場合
 - 二 その者の復職前の休職の事由とした心身の故障と明らかに異なる心身の故障により再び休職にする場合
 - 三 前2号に掲げるもののほか、前項の規定により難い事情があると理事長が認める場合
- 4 前条第二号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

(休職者の身分)

第69条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 休職者は、その休職の期間中、いかなる給与も支給されない。ただし、別に定めるものについてはこの限りでない。

(復職)

第70条 理事長は第68条第1項の規定による休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときにおいては、速やかに復職を命じなければならない。

2 休職の期間が満了したときは、当該職員は、当然復職するものとする。

3 第67条第一号に該当し休職にされた職員を休職期間満了前に復職させる場合には、理事長が医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

(休職の事由が消滅しない場合の退職)

第71条 第67条第一号の場合に該当するものとして休職にされた職員が、休職の期間が3年を満了してもなお休職の事由が消滅しない場合には、その期間の満了の日をもって退職するものとする。

第9節 雑則

(解雇等の手続)

第72条 理事長は、職員に対し、解雇等の処分を行おうとするときは、人事規程の定めるところにより必要な手続を経て行うものとする。

2 前項の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行なければならない。

(適用除外)

第73条 試用期間中の職員については、第62条第四号から第七号、第67条から前条までの規定は、これを適用しない。

第9章 表彰

(表彰)

第74条 理事長は、他の模範として推奨すべき職員を表彰することができる。

2 前項の規定による表彰に関し必要な事項は、別に定める。

第10章 懲戒等

(懲戒の場合)

第75条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分として、懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分を行うことができる。

- 一 正当な理由がなく無断欠勤をし、出勤の督促をしてもなおこれに応じないとき。
- 二 正当な理由がなく欠勤、遅刻を繰り返すなど勤務を怠り、業務に支障を及ぼしたとき。
- 三 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき。
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。

- 五 法人の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
 - 六 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき。
 - 七 重大な経歴詐称をしたとき。
 - 八 前各号に掲げるもののほか、法令及び法人の規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 理事長は、管理監督者の管理監督下にある職員に前項の懲戒に該当する行為があったときは、当該職員の管理監督者をその監督責任により懲戒に処することができる。

(懲戒解雇)

第76条 懲戒解雇は、予告期間を設けず、即時解雇とする。この場合において、退職手当は支給しない。

(停職)

- 第77条 停職の期間は、1日以上6月以下とする。
- 2 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。
 - 3 停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。

(減給)

- 第78条 減給は、1日以上6月以下の期間、給料及びこれに対する地域手当の合計額の10分の1以下に相当する額を減ずるものとする。
- 2 前項に規定する減給は、一回の額が労基法第12条第1項に規定する平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10の1を超えてはならない。

(戒告)

第79条 戒告は、職員が第75条第1項各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、将来を戒めるものとする。

(懲戒の手続)

- 第80条 理事長は、職員に対し、懲戒処分を行おうとするときは、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所懲戒規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第20号）に従って行うものとする。
- 2 戒告、減給、停職又は懲戒解雇の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(訓告等)

第81条 理事長は、第76条から第79条に規定するもののほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことが

できる。

(損害賠償の責任)

第82条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第76条又は前条の規定による懲戒処分その他の処分を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第11章 研修

(研修)

第83条 職員の資質及び業務に必要な知識や技能等を向上させるために必要な研修を実施する。
2 前項に規定する研修に関し必要な事項は、別に定める。

第12章 退職手当

(退職手当)

第84条 職員の退職手当は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員退職手当規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第16号）の定めるところによるものとする。

第13章 保健及び安全

(安全衛生管理)

第85条 職員の保健及び安全衛生管理については、法令に定めるもののほか、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員安全衛生管理規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第21号）の定めるところによる。

(防火、清掃及び清潔保持)

第86条 職員は、防火、清掃及び清潔の保持に努めなければならない。

第14章 災害補償

(災害補償)

第87条 職員の業務上の災害若しくは通勤による災害の補償については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところによる。

第15章 共済等

(共済)

第88条 職員の共済については、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）及び地方公務員等共済組合法の長期給付等に関する施行法（昭和37年法律第153号）の定めるところによる。

第16章 旅費

(旅費)

第89条 職員が法人の業務のため旅行する場合の旅費は、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所職員等旅費規程（平成24年地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所規程第14号）の定めるところによる。

附則（平成24年規程第7号）

(施行期日)

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(年次有給休暇の承継)

2 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定に基づき、この規則の施行の日に引き続き法人の職員となった者（以下「法人移行職員」という。）の年次休暇の日数については、第37条第1項の規定にかかわらず、同日の前日における職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年大阪府条例第4号。以下「勤務時間等条例」という。）に基づく年次休暇の未使用の日数及び時間とする。この残日数のうち、平成24年1月1日において前年から繰り越したものは翌年に繰り越すことができないものとする。

(特別休暇及び病気休暇の承継)

3 法人移行職員が、勤務時間等条例に基づき、この規則の施行の前日から病気休暇を取得し、同日以後も引き続き取得している場合には、同日前の病気休暇は、この規程により取得しているものとみなして休暇日数を算定する。

4 法人移行職員の特別休暇の日数については、第38条第1項の規定にかかわらず、勤務時間等条例に基づき、同日前に取得している日数及び時間を控除した残りの日数及び時間とする。

(休職の経過措置)

5 この規則の施行の前日において、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項及び職員の分限に関する条例（昭和26年大阪府条例第41号）第2条の規定により休職にされた職員で、その休職の期間の末日がこの規則の施行の日以後の日であるものについては、この規則に基づき休職にされている職員とみなす。

(懲戒等の適用)

6 この規則の施行日前に行った法人移行職員の非違行為は、この規則の施行後の法人の職員として行ったものとみなし、第75条から第82条の規定を適用するものとする。

附則

この規程は、平成25年2月1日から施行する。

附則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附則

この規程は、平成28年1月1日から施行する。

附則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附則

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。