

# ○独立行政法人農畜産業振興機構職員規程

[平成15年10月 1 日付]

[15農畜機第 8 号-1]

改正 平成17年 4 月27日付17農畜機第 496号  
平成17年10月 1 日付17農畜機第2682号  
平成18年 3 月24日付17農畜機第4760号  
平成19年12月27日付19農畜機第3743号  
平成20年 3 月28日付19農畜機第4980号  
平成21年 3 月24日付20農畜機第4830号  
平成22年 3 月30日付21農畜機第4987号  
平成22年 6 月30日付22農畜機第1488号  
平成23年 3 月29日付22農畜機第5181号  
平成23年 5 月 9 日付23農畜機第 544号  
平成23年12月26日付23農畜機第4007号  
平成24年 3 月30日付23農畜機第5168号  
平成25年 3 月25日付24農畜機第5326号  
平成26年 3 月26日付25農畜機第5399号  
平成27年 3 月31日付26農畜機第5910号  
平成27年 6 月 5 日付27農畜機第1212号  
平成27年 7 月31日付27農畜機第2076号  
平成28年 3 月27日付27農畜機第5794号  
平成28年10月17日付28農畜機第3542号  
平成29年 3 月30日付28農畜機第6727号  
平成29年11月 6 日付29農畜機第3837号  
平成29年12月28日付29農畜機第5078号  
平成30年 9 月27日付30農畜機第3632号  
平成31年 3 月 7 日付30農畜機第6977号  
平成31年 3 月29日付30農畜機第7824号  
令和 2 年 3 月31日付元農畜機第8076号  
令和 2 年 6 月 1 日付 2 農畜機第1209号  
令和 3 年 3 月30日付 2 農畜機第7384号

## 第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規程は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定に基づ

き、独立行政法人農畜産業振興機構（以下「機構」という。）の職員の服務基準、その労働条件等の就業に関する事項を定め、もって業務の円滑な運営に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この規程において「職員」とは、機構に継続して雇用され、常時機構の業務に従事する者であって、第4条、第4条の2第1項各号、第4条の5又は第14条第1項の規定により採用された者をいう。

（他の法令との関係）

第3条 職員の服務及び労働条件に関し、この規程に規定していない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

## 第2章 任免

### 第1節 採用

（採用）

第4条 職員の採用は、次の各号に掲げる方法により、独立行政法人農畜産業振興機構理事長（以下「理事長」という。）が別に定めて設置する人事審査委員会による審査の結果を勘案して決定する。

- (1) 別途定めて公表する職員採用試験応募要領による試験
- (2) 国又はこれに準ずるものとして別に定めるものからの推薦

（任期を定めた職員の採用）

第4条の2 次に掲げる場合には、任期を定めて職員を採用することができる。

- (1) 労働基準法第14条第1項第1号に規定する専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等（以下次条において「高度専門的知識等」という。）又は優れた知見を有する者をその者の有する当該専門的知識等又は優れた知見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合
- (2) 職員が出産することとなる場合において、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間。以下同じ。）前の日から出産の翌日から起算して8週間を経過する日までの期間（以下「産前産後の期間」という。）について、人事異動その他の方法によって当該産前産後の期間中にある職員の業務を処理することが困難であるとき。
- (3) 第39条の規定により職員から育児休業の申出（期間の延長の申出を含む。次条及び第4条の4において同じ。）があつた場合において、人事異動その他の方法によって当該申出をした職員の業務を処理することが困難である

とき。

(4) 第40条の規定により職員から配偶者同行休業の申出(期間の延長の申出を含む。次条及び第4条の4において同じ。)があった場合において、人事異動その他の方法によって当該申出をした職員の業務を処理することが困難なとき。

2 前項の規定による採用は、前条の規定を準用する。

(任期)

第4条の3 前条の規定により採用する職員(以下「任期付職員」という。)の任期は、次の各号に掲げる採用の区分に応じ、当該各号に掲げる期間を超えない範囲内で理事長が定める。

(1) 前条第1項第1号の規定による採用3年(高度専門的知識等を有する者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する者に限る。)にあつては、5年)

(2) 前条第1項第2号の規定による採用 当該産前産後の期間

(3) 前条第1項第3号の規定による採用 当該申出に係る期間

(4) 前条第1項第4号の規定による採用 当該申出に係る期間

2 前項第2号から第4号までに規定する期間の初日と末日が月の中途となる場合において、業務上必要と理事長が認める場合の任期は、当該各号の規定にかかわらず、当該期間の初日を含む月の初日から同期間の末日を含む月の末日までとする場合がある。

3 理事長は、任期付職員を採用するに当たっては、当該職員にその任期及び任期の更新に関する事項を明示する。

(任期の更新及び雇止めの予告)

第4条の4 機構は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間を超えない範囲内において、その任期を更新する場合がある。ただし、その更新する期間は、更新1回につき、労働基準法第14条第1項に定める期間を限度とする。

(1) 第4条の2第1項第1号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該任期付職員に引き続き当該業務に従事させる必要があると理事長が認めるとき 当該業務に従事させる必要があると認める期間

(2) 第4条の2第1項第2号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該産前産後の期間中にある職員の業務を処理することが困難であると認めるとき 当該産前産後の期間

(3) 第4条の2第1項第2号の規定により採用された任期付職員を、第4条

の2第1項第3号の規定により引き続き当該業務に従事させる必要があると理事長が認めるとき 当該申出に係る期間

(4) 第4条の2第1項第3号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該申出に係る育児休業をしている職員の業務を処理することが困難であると理事長が認めるとき 当該申出に係る期間

(5) 第4条の2第1項第4号の規定により採用された任期付職員の任期が満了する場合において、当該申出に係る配偶者同行休業をしている職員の業務を処理することが困難であると理事長が認めるとき 当該申出に係る期間

(6) 前4号に規定する期間については、前条第1項第5号の規定を準用する。

2 前条第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

3 理事長は、あらかじめ任期を更新しない旨を明示した場合を除き、任期を更新しない場合には、任期を満了する日の少なくとも30日前までにその旨を予告する。

(任期付職員から無期転換職員への転換)

第4条の5 第4条の2の第1項第1号に規定する任期付職員の任期が通算5年を超えることが決まった場合であって、任期の末日の翌日から、任期の定めのない職員（以下「無期転換職員」という。）への転換を希望する者については、人事審査委員会において審査し、その結果を踏まえて無期転換職員への転換を行うものとする。

2 無期転換職員の労働条件は、任期付職員と同様とする。ただし、無期転換職員は、年齢満65歳に達したときは、その日以降における最初の3月31日をもって退職する。

第5条 理事長は、職員の採用又は任期の更新に際して、理事長が別に定める方法により労働条件を明示するものとする。

第5条の2 新たに職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出するものとする。ただし、理事長が提出することを要しないと認めた書類についてはこの限りでない。

(1) 履歴書

(2) 最終学校卒業証明書及び成績証明書

(3) 誓約書

(4) 健康診断書

(5) その他理事長が特に必要と認める書類

2 前項に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。

第6条 職員として採用された者については、採用の日から6月間の試用期間を設け、その勤務成績等を考査する。ただし、理事長が試用期間を要しないと認めた者については、この限りでない。

2 前項の試用期間は、理事長が必要と認めた者については短縮することができる。

(人事異動)

第6条の2 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に対して勤務する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 理事長は、業務上必要がある場合には、職員を在職のまま他の組織への出向を命ずることがある。この場合において、職員が出向する場合の取扱いについては、理事長が別に定める。

3 職員は、正当な理由なく前2項の命令を拒むことはできない。

## 第2節 休職

(休職)

第7条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、当該職員を休職にすることができる。

(1) 専ら機構外の業務に従事するとき。

(2) 私事のため30日を超えて引き続き執務しないとき。

(3) 第37条第1項第2号に該当し、必要最小限の期間を超えるとき。

(4) 第37条第1項第4号に該当し、同条第1項のただし書、第3項及び第4項に掲げる期間を超えるとき。

(5) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(6) その他特別の理由があるとき。

第8条 前条の休職期間は、次のとおりとする。

(1) 第1号の場合 機構外の職務の終了まで

(2) 第2号の場合 6月以内で理事長が認定した期間

(3) 第3号の場合 療養に必要な期間

(4) 第4号の場合 3年以内で理事長が認定した期間

(5) 第5号の場合 その事件が裁判所に係属中の期間

(6) 第6号の場合 理事長が認定した期間

2 理事長は、前項第4号の休職期間について、特別の事由がある場合は延長することができる。

3 理事長は、前条第4号の規定に基づき休職となった職員が、復職の日から起算して1年以内に当該休職の事由とされた負傷又は疾病と同一の負傷又は疾病（精神神経系疾患については、すべて同一の疾病とみなす。）のため休職に

する特別の事由があると認める場合は、当該職員を再度の休職にすることとし、当該再度の休職の期間と直前の休職の期間は連続しているものとみなす。

(休職者の身分等)

第9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。

(復職)

第10条 理事長は、職員の休職期間が満了し、休職事由が消滅しているとき又は休職期間中であっても休職事由が消滅したときは、当該職員を復職させる。

### 第3節 解雇及び退職

(解雇)

第11条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、当該職員を解雇することができる。

- (1) 精神又は身体に著しい障害があつて業務に堪えられないとき。
- (2) 勤務状態が著しく不良なとき。
- (3) 試用期間中の考査の結果職員として不相当と認められたとき。
- (4) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
- (5) 禁錮以上の刑の宣告を受けたとき。
- (6) 第8条第1項第2号若しくは第4号又は同条第2項の規定による休職期間が満了し復職しないとき。
- (7) 第4条の2第1項各号の規定により採用された任期付職員について、当該採用の事由がなくなった場合。
- (8) その他やむを得ない業務上の都合のあるとき。

2 理事長は、前項の規定により職員を解雇する場合には、労働基準法第20条及び第21条の規定に従う。

(退職)

第12条 職員が退職を希望するときは、理事長が別に定める方法により所属上司を経て理事長に退職願を提出しなければならない。この場合、当該職員は、退職願を提出した後であっても、承認があるまでは従前の業務に従事しなければならない。ただし、退職願を提出してから10日を過ぎたときは、この限りでない。

(定年)

第13条 職員は、年齢満60歳に達したときは、その日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)をもって退職する。

2 前項の規定は、任期付職員及び無期転換職員には適用しない。

(再就職の届出)

第13条の2 職員は、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第50条の

7 第1項に規定する離職（第11条の規定により解雇され、第55条第4号の規定により免職処分を受け、又は前2条の規定により退職することにより職員の身分を失うことをいう。）した後に営利企業等（商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業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、独立行政法人通則法第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。

（定年退職者等の再雇用）

第14条 理事長は、第13条第1項の規定により退職した者が希望する場合には、1年を超えない範囲内で雇用期間を定めた職員（以下「再雇用職員」という。）として採用する。ただし、定年退職者が、第11条第1項各号（同条第3号を除く。）に規定する解雇事由に該当するときは、この限りでない。

2 前項に規定する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。ただし、第11条第1項各号（同条第3号を除く。）に規定する解雇事由に該当するときは、この限りでない。

3 前2項の規定による雇用期間については、その末日は、その者が65歳に達する日以後における最初の3月31日以前とする。

第15条 前条の再雇用職員の勤務時間は、短時間勤務（1週間当たりの通常の勤務時間が、第23条第1項に規定する勤務時間に比し短い時間であるものをいう。以下同じ。）とすることができる。

### 第3章 勤務

#### 第1節 勤務の原則

（勤務の心得）

第16条 職員は、機構の公共的使命を自覚するとともに、諸規則を遵守し、職制を重んじ、相互に人格を尊重して職場の秩序保持に努め、その職務を遂行しなければならない。

（信用の保持）

第17条 職員は、機構の信用を傷つけ、名誉を損し、又は利益を害するような行為をしてはならない。

(機密の保持)

第18条 職員は、業務上知り得た機密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

2 前項に定めるほか、職員は、その職務上取り扱う情報を適切に管理しなければならない。

(職場におけるハラスメントの禁止)

第19条 職員は、次の各号に定める職場環境を害する言動等はしてはならない。

(1) セクシュアル・ハラスメント

性的言動により、他の職員（臨時職員及び派遣職員を含む。以下この条において同じ。）に不利益や不快感を与えたり、職場環境を害するような言動（以下「セクシュアル・ハラスメント」という。）

(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

他の職員の妊娠、出産等及びこれらに関する制度等の利用並びに育児、介護に関する制度等の利用に関する言動により、他の職員の職場環境を害するような言動（以下「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」という。）

(3) パワー・ハラスメント

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就業環境が害されるもの（以下「パワー・ハラスメント」という。）

(4) その他のハラスメント

前各号に準じる行為又はそのおそれがある行為（以下「その他のハラスメント」という。）

2 理事長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第11条の規定に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を別に定めるものとする。

3 理事長は、男女雇用機会均等法第11条の2の規定及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児介護休業法」という。）第25条の規定に基づき、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する措置を別に定めるものとする。

4 理事長は、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメントの防止等に関する措置を別に定めるものとする。

第20条 職員は、理事長の許可なくして他の業務に従事し、又は他の会社等の役員若しくは職員となることができない。



(身上の異動)

第21条 職員は、次の事項に異動があったときは、理事長が別に定める方法により、遅滞なく、理事長に届け出るものとする。

(1) 現住所

(2) 氏名

(3) 扶養家族に関する事項

(4) その他人事管理上必要なものとして指示された事項

2 所属部長又は事務所長は、職員に死亡その他異状があったときは、速やかに理事長に報告するものとする。

(旧姓の使用)

第21条の2 職員は、理事長に申し出ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下この条において「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も、引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏（以下「旧姓」という。）を、文書等（旧姓を使用することにより法令等に抵触するおそれがなく職務遂行上支障のないものその他理事長が別に定めるものに限る。）に記載する氏名として使用することができる。

2 旧姓の使用に関する申出の手續等は、理事長が別に定める。

第2節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第22条 職員の勤務時間は、次のとおりとする。

第1種 午前7時30分から午後4時15分

第2種 午前8時から午後4時45分

第3種 午前8時30分から午後5時15分

第4種 午前9時から午後5時45分

第5種 午前9時30分から午後6時15分

第6種 午前10時から午後6時45分

第7種 午前10時30分から午後7時15分

第1種から第7種までの勤務時間の割り振りは、理事長が定める。

2 理事長は、前項の規定にかかわらず、業務上の都合により、勤務時間の時刻を変更することがある。

3 第1項の規定にかかわらず、第15条に規定する短時間勤務の再雇用職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）は、1週間ごとの期間において、勤務時間を、1日につき7時間45分を超えない範囲内で割り振り、1日の勤務時間とする。

第23条 職員の1週間の勤務時間は、休憩時間を除き38時間45分とする。

2 前項の規定にかかわらず、再雇用短時間勤務職員の1週間の勤務時間については、理事長が別に定めるところにより、休憩時間を除き15時間30分から31時間までの範囲内とする。

(休憩時間)

第24条 職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。

2 理事長は、前項の規定にかかわらず、業務上の都合により、休憩時間の時刻を変更することがある。

(休日)

第25条 職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 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、再雇用短時間勤務職員については、理事長が別に定めるところにより、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、週休日を設けることがある。

(2) 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

(3) 年末年始(12月29日から12月31日まで並びに1月2日及び3日)

(4) その他特に理事長が指定した日

2 理事長は、業務上の都合により、前項の休日を他の日と振り替えることができる。

(出張等の場合の勤務)

第26条 職員は、出張その他これに準ずる勤務において、前4条の勤務時間によりがたいときは、特に命ぜられた場合を除くほか、前4条の趣旨に準じ、命ぜられた業務に従事することを要する。

第3節 時間外勤務及び休日勤務

第27条 理事長は、業務上必要がある場合は、第22条から第25条の規定にかかわらず、職員を時間外又は休日に勤務させることがある。ただし、18歳未満の職員については、労働基準法に定められた範囲を超えて、勤務時間外又は休日に勤務させない。

2 理事長は、子の養育又は対象家族の介護のための一定要件を満たした職員から請求があった場合においては、前項本文の規定にかかわらず、育児介護休業法に基づき、超過勤務(前項本文に規定する時間外の勤務をいう。)又はその制限時間(1月について24時間、1年について150時間をいう。)を超えての勤務若しくは深夜勤務(午後10時から翌日午前5時までの間における勤務をいう。以下同じ。)をさせない。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

3 前項に定める要件及び請求の手続等は、育児・介護休業等実施規程に定め

る。

(超勤代休時間)

第27条の2 時間外又は休日に勤務をさせた場合であつて、独立行政法人農畜産業振興機構職員給与規程(平成15年10月1日付15農畜機第8号-4。以下「職員給与規程」という。)第15条の規定により超過勤務手当を支給すべき職員に対しては、当該超過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「超勤代休時間」という。)として、勤務時間の全部又は一部を指定することができる。超勤代休時間を指定した職員は、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務においても勤務することを要しない。

2 前項に定める指定の手続等は、理事長が別に定める。

第28条 第27条の規定により職員に時間外勤務をさせる場合においては、当該職員に対して、就業2時間を超えるごとに2時間に対し15分の割で休憩を勤務時間中に与えるものとする。

第29条 第27条の規定により職員に休日勤務をさせる場合においては、当該職員に対して、その1日の勤務時間が6時間を超えるときは45分間、8時間を超えるときは1時間の休憩を勤務時間中に与えるものとする。

(非常時の勤務の特例)

第30条 理事長は、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要があると認めるときは、第22条から前条までの規定にかかわらず、勤務時間を延長し、若しくは短縮し、又は休日に職員を勤務させることがある。

第4節 出勤及び退出

(出勤及び退勤時等の時刻の記録)

第31条 職員は、出勤及び退勤時並びに外出及び外出から戻った時(第24条の休憩時間を除く。)に農畜産業振興機構執務室入室ICカードの取扱いについて(平成24年11月19日付け24農畜機第3527号)第3に規定する職員通行証カードを自らタイムレコーダーに打刻し、その時刻を記録しなければならない。

(外勤、遅参及び早退)

第32条 職員は、外勤するときは、あらかじめ機構の勤務状況管理システム(以下「勤務管理システム」という。)に所定事項を入力し、届け出なければならない。

第33条 職員は、病気その他やむを得ない事由のため遅参し、又は勤務時間中に一時職務を離れ若しくは早退するときは、あらかじめ勤務管理システムにより届け出て所属上司の許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のため、あらかじめ許可を受けることができないときは、出勤後遅滞なく勤務管理システムにより承認を受けなければならない。

## 第5節 年次休暇、特別休暇、病気休暇、介護休暇及び欠勤

### (年次休暇)

第34条 職員は、毎年20日の有給の年次休暇を受けることができる。ただし、採用された年における年次休暇の日数は、次のとおりとする。

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

2 前項の規定にかかわらず、第13条の規定により定年退職し、第14条の規定により採用された再雇用職員の採用された年における年次休暇の日数は、定年退職する日における第1項の年次休暇及び第5項の規定によりその前年から繰り越した年次休暇を加算した日数のうち、その年に受けなかった日数に5日を加えた日数（ただし、40日を上限とする。）とする。

3 第1項の規定にかかわらず、ただし、再雇用短時間勤務職員の年次休暇の日数については、その者の勤務期間等を考慮し、理事長が別に定めるものとする。

4 第1項の年次休暇は、1日又は1時間を単位として受けることができる。

5 職員は、第1項又は第6項の年次休暇及びその前年から繰り越した年次休暇を加算した日数のうち、その年に受けなかった日数を、20日を上限として翌年に限り繰り越すことができる。

6 第1項の規定にかかわらず、年の途中において新たに雇用され、又は年の途中において雇用が終了する任期付職員のその年の年次休暇の日数は、雇用期間に応じて次のとおりとする。

雇用期間（月）	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
休暇日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

7 第4項の規定にかかわらず、再雇用短時間勤務職員が翌年に繰り越すことができる年次休暇の日数は、理事長が別に定める。

第35条 職員は、前条の規定により年次休暇を受けるときは、あらかじめその時季について勤務管理システムにより所属上司の許可を受けなければならない。

2 所属上司は、前項の年次休暇の請求された時季に年次休暇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、他の時季に年次休暇を与えることができる。

3 前条第1項から第3項又は第6項の規定によりその年に10日以上年次休暇を受けることができる職員に対しては、当該職員の受けることができる年次休暇のうち5日（職員が前項の規定による年次休暇を受けた場合においては、その日数を5日から控除した日数とする。）について、所属上司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その年のうちに取得させるものとする。

4 前項の年次休暇は、1日又は半日（職員が希望した場合であって、同一日内に4時間以上の年次休暇を受ける場合に限る。）を単位とする。

（特別休暇）

第36条 職員は、次の各号の一に該当するときは、特別休暇を受けることができる。

- |  |   |
|--|---|
| (1) 本人が結婚するとき  | 5日以内  |
| (2) 父母又は配偶者が死亡したとき   | 7日以内  |
| (3) 子が死亡したとき   | 5日以内  |
| (4) 祖父母、兄弟若しくは姉妹又は配偶者の父母が死亡したとき  | 3日以内  |
| (5) 孫が死亡したとき   | 1日  |
| (6) 前各号に該当しない三親等以内の血族又は姻族が死亡したとき   | 1日  |
| (7) 公民としての権利の行使又は義務の履行のため必要なとき   | これに必要な期間  |
| (8) 女子職員が出産するとき  | 出産予定日以前6週間及び<br>出産日後8週間   |
| (9) 配偶者が出産するとき   | 2日（再雇用短時間勤務<br>職員にあつては、15時間<br>30分）以内                                   |
| (10) 配偶者が出産する場合であつてその出産予定日の6週間前の日から当該<br>出産の日後8週間を経過するまでの期間にある場合において、当該出産に<br>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<br>る職員が、これら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<br>るとき | 当該期間内における5日<br>（再雇用短時間勤務職員<br>にあつては、その者の勤<br>務時間を考慮し、理事長<br>が別に定める時間）以内 |
| (11) 職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死後理事長が別に定める年<br>数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<br>れるとき   | 当日  |

(12) 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必要と認められる授乳等を行うとき

1日2回各30分（男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親（理事長が別に定める者を含む。）が当該職員がこの号の休暇を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分から当該承認又は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）

(13) 夏季における心身の健康の維持及び増進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

6月1日から9月30日の期間内における、休日を除いて原則として連続する3日

(14) 職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき

これに必要な期間

(15) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで理事長が別に定め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

1の年において5日以内

(16) 小学校就学の始期に達するまで子を養育する者が、育児介護休業法第16条

の2第1項に定める負傷し、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世話を行う場合であって、育児・介護休業等実施規程に定める手続を経たとき

1の年において5日（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日。再雇用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が別に定める時間）以内

(17) 育児介護休業法第16条の5第1項に定める対象家族の介護その他の世話（以下「介護等」という。）を行う場合であって、育児・介護休業等実施規程に定める手続を経たとき

1の年において5日（介護等を行う対象家族が2人以上の場合にあつては、10日。再雇用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が別に定める時間）以内

(18) 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のために勤務しないことが相当であると認められるとき

7日以内

(19) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき

必要と認められる期間

(20) 地震、水害、火災その他の災害時において、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とき

必要と認められる期間

(21) 男女雇用機会均等法第12条の規定に基づき、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性職員が、所定に勤務時間内に、母子保健法（昭和40年法律第14

1号) 第10条に規定する保健指導又は同法第12条に規定する健康診査を当該  
出産に係る子が受けるために通院をするとき

理事長が別に定める時間。なお、理事長は、男女  
雇用機会均等法第12条  
及び第13条の規定に基づ  
き、妊娠中及び出産後の  
健康管理に関する措置を  
定めるものとする。

(22) 前各号の場合のほか、理事長が必要と認めたとき

必要日数又は時間

2 前項第9号、第10号、第16号及び第17号に規定する休暇（以下この項において「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間（再雇用短時間勤務職員にあっては、1時間）とし、1時間を単位として使用した休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日とする。ただし、特定休暇の残日数のすべ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、当該残日数のすべてを使用することができる。

3 職員は、第1項の規定により、特別休暇を受けるときは、勤務管理システムにより所属上司に届け出なければならない。

（病気休暇）

第37条 職員は、次の各号の一に該当するときは、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の期間の範囲内において、病気休暇を受けることができる。ただし、第4号に掲げる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、第1号から第3号までに掲げる場合における病気休暇を使用した日その他の理事長が定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を限度とする。

(1) 生理日の就業が著しく困難な場合

(2) 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った場合

(3) 医師の証明に基づき、機構の産業医（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「労衛法」という。）第13条に規定する産業医をいう。以下同じ。）が職務の変更、勤務場所の変更、休暇（日単位のものを除く。）等の方法により勤務を軽減し、かつ、深夜勤務、時間外勤務（第22条に定める勤務時間以外の時間における勤務で深夜勤務以外のものをいう。）及び出張を禁止するこ



とにより、勤務に制限を加える必要を認めた場合

- (4) 第2号に規定する負傷又は疾病以外の負傷又は疾病にかかった場合
- 2 前項ただし書、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（当該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合として理事  
長が定める場合にあつては、その日数を考慮して理事長が定める期間）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ついて、第22条及び第27条第  
2項並びに第36条第1項第16号及び同第17号の休暇を受けることにより勤務  
しない時間その他の理事長が定める時間（以下この項において「勤務時間の短  
縮時間」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時  
間のうち、勤務時間の短縮時間以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数  
（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。
  - 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  
養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと理事長が認める職員は、  
第1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受けることができる。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日を限度とする。
  - 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  
要があり、勤務しないことがやむを得ないと理事長が認める職員は、第1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受ける  
ことができる。この場合において、特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連  
続して90日を限度とする。

- 5 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、第1項ただし書及び第2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。
- 6 職員は、第1項の規定により病気休暇を受けるときは、あらかじめ理事長が別に定める方法により、所属上司に届け出るものとする。ただし、やむを得ない事由のため、あらかじめ届出ができないときは、欠勤中又は出勤後遅滞なく所属上司に届け出るものとする。
- 7 職員は、引き続き7日以上病気休暇を受けようとするときは、病状及び欠勤見込日数を記載した医師の診断書を所属上司に提出するものとする。この場合において、病気休暇が2月以上にわたるときは、2月ごとに診断書を更新して提出するものとする。

(欠勤)

第38条 職員は、第34条及び第36条から前条までに規定する事由以外の事由により欠勤する場合には、あらかじめその事由を付して理事長が別に定める方法により、所属上司の許可を受けるものとする。ただし、やむを得ない事由のため、あらかじめ許可を受けることができない場合は、第37条第6項ただし書に準ずるものとする。

- 2 職員が、前項の届出を怠ったときは、無断欠勤として取り扱う。第37条第6項及び第7項による届出を怠ったときも同様とする。

#### 第6節 育児休業及び介護休業並びに配偶者同行休業

(育児休業)

第39条 職員は、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児介護休業法第5条に定める育児休業を受けることができる。

- 2 職員は、前項の規定により、育児休業を受けるときは、あらかじめ理事長に申し出るものとする。
- 3 前2項に定めるもののほか、必要な事項は、育児・介護休業等実施規程に定める。

(介護休業)

第39条の2 職員は、配偶者等の介護をするため、育児介護休業法第11条に定める介護休業を受けることができる。

- 2 介護休業の期間は、前項に規定する配偶者等の各々が同項に規定する介護を必要とする一の連続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において理事長が必要と認める期間とする。

3 職員は、前2項の規定により、介護休業を受けるときは、あらかじめ理事長に申し出るものとする。

4 前3項に定めるもののほか、必要な事項は、育児・介護休業等実施規程に定める。

(配偶者同行休業)

第40条 職員は、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするため、勤務しないことが相当であると認められるときは、3年間を超えない範囲内において、配偶者同行休業を受けることができる。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2 職員は、前項の規定により、配偶者同行休業を受けようとするときは、あらかじめ理事長に届け出て承認を受けるものとする。

3 前2項に定めるもののほか、必要な事項は、独立行政法人配偶者同行休業規程に定める。

#### 第7節 出張及び転勤

(出張)

第41条 職員は、機構の業務のため、出張を命ぜられることがある。

2 理事長は、出張を命ぜられた職員に対して旅費を支給する。

(転勤)

第42条 職員は、転勤を命ぜられたときは、事務の引継ぎをし、12日以内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由のため赴任を延期するとき、あらかじめ理事長の許可を受けなければならない。

2 前条第2項の規定は、転勤のための旅行について準用する。

#### 第4章 給与及び旅費

(給与及び旅費)

第43条 職員の給与については職員給与規程、旅費については独立行政法人農畜産業振興機構旅費規程(平成15年10月1日付け15農畜機第9号)の定めるところによる。

#### 第5章 保健衛生

(安全衛生)

第44条 職員は、労衛法の規定に基づき、常に安全衛生に留意し、職場の整備を行い、災害の防止及び健康の保持に努めるとともに、保健衛生上必要であると認められる措置を命ぜられたときは、その指示に従い協力しなければならない。

2 労衛法に規定する事業主が講ずべき措置については、理事長が別に定める。

第45条 職員は、勤務中に負傷し、又は発病したときは、直ちにその旨を所属上司に申し出て医師の診断を受けなければならない。

(病者の出勤禁止等)

第46条 理事長は、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第61条の規定に基づき、次の各号のいずれかに該当する職員の出勤を禁止するものとする。ただし、第1号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

(1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

2 理事長は、前項の規定により、職員の就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見を聴くものとする。

3 第1項の規定による出勤禁止の期間は、第37条の病気休暇として取り扱うものとする。

4 職員は、本人、同居者又は近隣者が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18条に規定する就業制限を受ける感染症にかかり、又はその疑いがあるときは、直ちにその旨を所属上司を経て理事長に届け出て、その指示を受けなければならない。

5 理事長は、前項の規定に該当する職員に対し、一定期間に限り出勤を停止させることがある。

6 前項の規定による出勤停止の期間は、第36条第1項第22号の特別休暇として取り扱うものとする。

(健康診断)

第47条 職員は、毎年定期に行われる健康診断又は必要に応じて行われる臨時の健康診断を受けなければならない。

2 健康診断の実施については、理事長が別に定める。

(ストレスチェック)

第47条の2 職員は、毎年定期に行われる労衛法第66条の10に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)を受けるよう努めるものとする。

第48条 理事長は、前2条の健康診断及びストレスチェックの結果を勘案し、必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、執務の場所又は職務の転換、勤務時間の短縮その他職員の健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(健康状態又は療養状況の確認)

第48条の2 理事長は、心身に故障の疑いがあり職務を適正に執行することが困難となるおそれが認められる職員又は第7条第3号若しくは第4号の規定に基づき休職期間にある職員について、健康状態又は療養状況を確認する必要があると認めるときは、当該職員に対し、機構の指定する医療機関又は医師への受診を命ずることができるものとする。

## 第6章 災害補償

(災害補償)

第49条 機構は、職員の業務上の負傷、疾病又は死亡等に対し労働基準法の定めるところにより補償する。

## 第7章 宿舍

(宿舍)

第50条 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に対し、別に定めるところにより宿舍を貸与することができる。

## 第8章 表彰

(表彰)

第51条 職員のうち、職務上特に功労があつて他の模範とするに足るべき者又は永年勤続者は、理事長がこれを表彰する。

第52条 表彰の方法は次のとおりとする。

- (1) 賞金授与
- (2) 賞品授与
- (3) 賞状授与

2 表彰の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 第9章 懲戒

(懲戒)

第53条 理事長は、職員が次の各号の一に該当するときは、情状に応じてこれを懲戒する。

- (1) 機構に関する法令及び機構に関する諸規程に違反したとき。
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
- (3) 職務の内外を問わず、機構の信用を傷つけ又は損失を及ぼすような行為のあったとき。

(4) 前各号の場合のほか不正な行為があったとき。

第54条 前条の懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 戒告
- (2) 減給
- (3) 停職
- (4) 免職

第55条 理事長は、職員が故意又は過失により機構に損害を及ぼしたときは、当該職員に対し、前2条により懲戒処分をするほか、情状により損害の一部又は全部を賠償させることがある。

第56条 理事長は、懲戒に該当する職員が特に情状酌量の余地があるか又は改悛の意が明らかであると認めるときは、当該職員を訓戒にとどめることがある。

## 第10章 補則

(役付職員の特例)

第57条 総括調整役、部長、業務監査室長、考査役、審査役、課長、上席調査役、調査役、事務所長及び事務所次長については、第27条第1項を除き第3章第3節の規定は適用しない。

(施行細則)

第58条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

## 附 則

1 この規程は、平成15年10月1日から実施する。

(雇用期間の末日に関する特例)

2 次の表の左欄に掲げる期間における第14条第3項（第15第2項において準用する場合を含む。）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年齢とする。

平成16年3月31日まで	61歳
平成16年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

3 機構設立の際、農畜産業振興事業団及び野菜供給安定基金（以下「旧法人」という。）の職員であって、引き続き機構の職員となった者（以下「継続職員」という。）における年次休暇、特別休暇、病気休暇、介護休暇及び欠勤の日数の算定については、旧法人から通算して算定することとする。

附 則（平成17年 4 月27日付17農畜機第496号）

（施行期日）

この規程は、平成17年 5 月 1 日から施行する。

附 則（平成18年 3 月24日付17農畜機第4760号）

（施行期日）

この規程は、平成18年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成19年12月27日付19農畜機第3743号）

（施行期日）

この規程は、平成19年12月31日から施行する。

附 則（平成20年 3 月28日付19農畜機第4980号）

（施行期日）

この規程は、平成20年 4 月 1 日から施行する。ただし、第19条の改正は、生糸の輸入に係る調整等に関する法律を廃止する法律（平成20年法律第12号）の施行の日から施行する。

附 則（平成21年 3 月24日付20農畜機第4830号）

（施行期日）

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 3 月30日付21農畜機第4987号）

（施行期日）

この規程は、平成22年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成22年 6 月30日付22農畜機第1488号）

（施行期日）

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29日付22農畜機第5181号）

（施行期日）

この規程は、平成23年 4 月1 日から施行する。

附 則（平成23年 5 月 9 日付23農畜機第544号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成23年 5 月 9 日（以下「施行日」という。）から施行する。  
（東日本大震災に対処するための特別休暇に関する特例措置）
- 2 施行日から平成23年12月31日までの期間、独立行政法人農畜産業振興機構職員規程第36条第1項第15号の規定にかかわらず、東日本大震災に際し災害救助法（昭和22年法律第118号）が適用された市町村（東京都の市町村を除く。）の区域内において、ボランティア休暇の取扱いについて1の（1）に定める活動を行う場合にあつては、1の年において7日以内とする。

附 則（平成23年12月26日付23農畜機第4007号）  
（施行期日）

この規程は、平成23年12月26日から施行する。

附 則（平成24年 3 月30日付23農畜機第5168号）  
（施行期日）

この規程は、平成24年 3 月30日から施行する。

附 則（平成25年 3 月25日付24農畜機第5326号）  
（施行期日）

この規程は、平成25年 4 月 1 日から施行する。

ただし、次の表の左欄に掲げる期間にあつては、定年退職者等が同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上である場合には、この規定による改正後の第14条及び第15条の規定は適用せず、なお従前の例による。

期 間	年 齢
平成25年4月1日から28年3月31日の間	61歳
平成28年4月1日から31年3月31日の間	62歳
平成31年4月1日から34年3月31日の間	63歳
平成34年4月1日から37年3月31日の間	64歳

附 則（平成26年 3 月26日付25農畜機第5399号）  
（施行期日）

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 3 月31日付26農畜機第5910号）  
（施行期日）

この規程は、平成27年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成27年 6 月 5 日付27農畜機第1212号）  
（施行期日）

この規程は、平成27年 6 月 5 日から施行する。

附 則（平成27年 7 月31日付27農畜機第2076号）  
（施行期日）

この規程は、平成27年 7 月31日から施行する。

附 則（平成28年3月28日付27農畜機第5794号）  
（施行期日）

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10月17日付28農畜機第3542号）  
（施行期日）



この規程は、平成28年10月17日から施行する。

附 則（平成29年3月30日付28農畜機第6727号）

（施行期日）

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11月6日付29農畜機第3837号）

（施行期日）

この規程は、平成29年11月6日から施行する。

附 則（平成29年12月28日付29農畜機第5078号）

（施行期日）

この規程は、平成29年12月28日から施行し、平成30年1月1日から適用する。

附 則（平成30年9月27日付30農畜機第3632号）

（施行期日）

この規程は、平成30年9月27日から施行し、平成30年9月27日から適用する。

附 則（平成31年3月7日付30農畜機第6977号）

（施行期日）

この規程の改正は、平成31年3月7日から施行する。

附 則（平成31年3月29日付30農畜機第7824号）

（施行期日）

この規程の改正は、平成31年4月1日から施行する。ただし、第22条第1項の改正規定は、平成31年7月1日から適用する。

附 則（令和2年3月31日付元農畜機第8076号）

（施行期日等）

この規程の改正は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年6月1日付2農畜機第1209号）

（施行期日等）

この規程の改正は、令和2年6月1日から施行する。

附 則（令和3年3月30日付2農畜機第7384号）

（施行期日等）

この規程の改正は、令和3年4月1日から施行する。