

● 国立研究開発法人情報通信研究機構パーマネント職員労働時間、休憩、休日及び  
休暇規程

(平成18年3月28日 05規程第76号)

改正	平成21年	5月19日	09規程第	6号
改正	平成21年	11月17日	09規程第	24号
改正	平成22年	6月22日	10規程第	3号
改正	平成23年	3月22日	10規程第	20号
改正	平成23年	3月29日	10規程第	75号
改正	平成24年	4月5日	12規程第	3号
改正	平成24年	11月20日	12規程第	35号
改正	平成26年	9月2日	14規程第	22号
改正	平成28年	1月12日	15規程第	31号
改正	平成28年	2月23日	15規程第	40号
改正	平成28年	3月29日	15規程第	116号
改正	平成29年	1月17日	16規程第	30号
改正	令和2年	3月31日	19規程第	40号
改正	令和3年	3月30日	20規程第	30号
改正	令和3年	3月30日	20規程第	83号
改正	令和4年	2月1日	21規程第	26号
改正	令和4年	3月16日	21規程第	42号
改正	令和4年	12月20日	22規程第	26号
改正	令和5年	9月5日	23規程第	14号
改正	令和6年	1月16日	23規程第	30号

目次

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 労働時間、休憩、休日等（第3条—第20条）

第3章 女性職員の労働（第21条—第23条）

第4章 年次有給休暇（第24条—第27条）

第5章 特別休暇及び病気休暇（第28条—第31条）

第6章 育児休暇、介護休暇及び育児又は介護を行う職員の労働時間の制限等（第32条—第47条）

第7章 雑則（第48条・第49条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立研究開発法人情報通信研究機構パーマネント職員就業規則（05規程第74号。以下「パーマネント就業規則」という。）第33条の規定及び国立研

究開発法人情報通信研究機構無期雇用職員就業規則（15規程第22号。以下「無期就業規則」という。）第34条の規定により、パーマナント職員及び無期就業規則第1条に規定する無期雇用職員のうち1週間の所定労働時間が37時間30分の者（以下「フルタイム無期雇用職員」という。）の労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項を定めることを目的とする。

（法令との関係）

第2条 パーマナント職員及びフルタイム無期雇用職員（以下総称して「職員」という。）の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関してこの規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令に定めるところによる。

## 第2章 労働時間、休憩、休日等

（所定労働時間）

第3条 パーマナント職員の所定労働時間は、1日当たり7時間30分とする。

2 フルタイム無期雇用職員の所定労働時間は、1日当たり7時間30分として、雇用契約により個別に定めるものとする。

（始業時刻及び終業時刻）

第4条 職員の標準勤務は、始業時刻を午前8時30分、終業時刻を午後5時00分とする。

2 職員は、次の各号に掲げるいずれかの始業時刻及び終業時刻による勤務（以下「時差出勤」という。）とすることができる。時差出勤の実施等については、細則の定めるところによる。

一 始業時刻 午前 9時00分 終業時刻 午後5時30分

二 始業時刻 午前 9時30分 終業時刻 午後6時00分

三 始業時刻 午前10時00分 終業時刻 午後6時30分

四 始業時刻 午前10時30分 終業時刻 午後7時00分

3 次条第6項の規定の適用を受ける職員に前2項の規定を適用する場合にあっては、始業時刻を15分繰り下げ、又は終業時刻を15分繰り上げるものとする。

（休憩時間）

第5条 職員の休憩時間は、原則として午後0時から午後1時までの1時間とする。

2 職員は、1日の勤務の時間帯が前項の時間帯をはさまない場合において、労働時間が6時間を超えるときは、所属長の指示するところにより1時間の休憩時間を与えられるものとする。

3 理事長は、特に必要と認める場合、前2項に規定するもののほかに休憩時間を与えることができる。

4 職員は、前3項に規定する休憩時間を自由に利用することができる。

5 休憩時間は、始業時刻直後又は終業時刻直前に置くことができない。

6 理事長は、次に掲げる場合に該当する職員から申出があり、かつ、業務の運営に支障がないと認められるときは、第1項又は第2項の休憩時間を45分に短縮することができる。ただし、1日の労働時間が8時間を超える場合は、当該8時間を経過した時に引

き続いて、又は所属長の指示するところにより、当該労働時間の途中において、15分間の休憩が与えられるものとする。

一 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。）であつて、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その他これらに準ずる者を含む。以下同じ。）のある職員がその子を養育する場合

二 小学校に就学している子のある職員がその子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合

三 国立研究開発法人情報通信研究機構パーマネント職員育児休業及び介護休業規程（05規程第80号。以下「育児・介護規程」という。）第9条又は国立研究開発法人情報通信研究機構有期雇用職員等育児休業及び介護休業規程（05規程第81号。以下「有期等育児・介護規程」という。）第9条に規定する要介護状態にある者（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場合（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

7 理事長は、前項の申出について確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に照会するなどその内容について確認するものとする。

（フレックスタイム制）

第6条 理事長は、国立研究開発法人情報通信研究機構パーマネント職員給与規程（05規程第69号。以下「パーマネント給与規程」という。）別表第1に定める研究職本給表（以下「研究職本給表」という。）の適用を受ける職員（次項において単に「研究職本給表の適用を受ける職員」という。）、パーマネント給与規程別表第2に定める研究技術職本給表（以下「研究技術職本給表」という。）の適用を受ける職員（次項において単に「研究技術職本給表の適用を受ける職員」という。）、パーマネント給与規程別表第5に定める上級研究職本給表（以下「上級研究職本給表」という。）の適用を受ける職員（次項において単に「上級研究職本給表の適用を受ける職員」という。）及びパーマネント給与規程別表第6に定める上級研究技術職本給表（以下「上級研究技術職本給表」という。）の適用を受ける職員（次項において単に「上級研究技術職本給表の適用を受ける職員」という。）並びに国立研究開発法人情報通信研究機構有期雇用職員（長時間）等給与規程（05規程第70号。以下「有期等給与規程」という。）別表第1

に定める有期研究員本給表（以下「有期研究員本給表」という。）の適用を受ける職員（次項において単に「有期研究員本給表の適用を受ける職員」という。）、有期等給与規程別表第2に定める有期研究技術員本給表（以下「有期研究技術員本給表」という。）の適用を受ける職員（次項において単に「有期研究技術員本給表の適用を受ける職員」という。）及び別に定める様式（電子情報処理組織（職員の労働時間、休憩、休日及び休暇に関する記録、申請並びにそれらの承認等に係る事務を処理するための電子情報処理組織をいう。）を用いるものを含む。以下同じ。）により理事長に申し出たパーマネント給与規程別表第3に定める総合職本給表の適用を受ける職員、パーマネント給与規程別表第4に定める一般職本給表の適用を受ける職員、パーマネント給与規程別表第7に定める上級総合職本給表の適用を受ける職員、パーマネント給与規程別表第8に定める上級一般職本給表の適用を受ける職員、有期等給与規程別表第3に定める有期一般職本給表の適用を受ける職員について、第4条の規定にかかわらず、始業時刻及び終業時刻を当該職員の決定に委ねることができる。この場合において、労基法第32条の3に規定する協定が締結されたときは、理事長は、職員のうち当該協定の対象となる者に、1週間において37時間30分又は1日において7時間30分を超えて、労働させることができる。

2 前項に該当する職員のうち、その者にフレックスタイム制（前項の規定により、始業時刻及び終業時刻を職員の決定に委ねることをいう。以下同じ。）を適用することが不適当と理事長が認める場合又は研究職本給表の適用を受ける職員、研究技術職本給表の適用を受ける職員、上級研究職本給表の適用を受ける職員、上級研究技術職本給表の適用を受ける職員、有期研究員本給表の適用を受ける職員又は有期研究技術員本給表の適用を受ける職員が、別に定める様式により標準勤務又は時差出勤の適用を申し出た場合には、当該職員はフレックスタイム制の適用を受けない。

3 前項の理事長がフレックスタイム制を適用することが不適当と認める場合とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

一 理事長が医師の診断の結果に基づき、傷病等により通常の勤務ができないと判断した場合

二 第8条第1項に規定する総労働時間に対して、著しい超過又は不足の状態が継続した場合

（フレックスタイム制に係る清算期間）

第7条 フレックスタイム制を適用する職員（以下「フレックスタイム職員」という。）に係る清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が労基法第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1か月以内の期間に限るものとする。）は、月の初日から末日までの1か月間を単位とする。

（清算期間における総労働時間（所定労働時間））

第8条 フレックスタイム職員に係る清算期間における総労働時間は、第3条の規定にかかわらず、清算期間における日数から第14条に規定する所定休日の日数を減じた日数に7時間30分を乗じて得た時間とする。

2 月の途中において新たにフレックスタイム制の適用を受けることとなった職員又は適用を受けないこととなったフレックスタイム職員の総労働時間は、前条中「月の初日」

とあるのを「フレックスタイム制の適用を受けることとなった日」と、同条中「月の末日」とあるのを「フレックスタイム制の適用を受けないこととなった日の前日」とそれぞれ読み替えた期間を清算期間として前項の規定により得られた時間とする。

(フレキシブルタイム)

第9条 フレックスタイム職員は、第14条に規定する所定休日（第17条第4項の規定により休日の振替が行われた場合における当該休日を除き、振り替えられて休日とされた日を含む。）を除き、午前5時から午後10時までの範囲内で日々の始業時刻及び終業時刻を自由に設定することができる。ただし、始業時刻及び終業時刻は、1日の労働時間が2時間以上となるよう設定しなければならない。

2 フレックスタイム職員は、1日の勤務の時間帯が第5条第1項の時間帯をはさまない場合について、労働時間が6時間を超える日については少なくとも45分間の休憩時間を、8時間を超える日については少なくとも1時間の休憩時間を取らなければならない。

3 フレックスタイム職員には、第5条第2項の規定は適用しない。

(次の清算期間における始業時刻及び終業時刻の予定)

第10条 適正な労働時間の管理の観点から、フレックスタイム職員は、前条の規定に従って、あらかじめ毎月月末までに次の清算期間における各日の始業時刻及び終業時刻の予定を作成し、別に定める様式により理事長に申し出るものとする。ただし、月の途中において新たにフレックスタイム制の適用を受けることとなった職員については、第8条第2項の規定による総労働時間を踏まえてその月の末日までの各日の始業時刻及び終業時刻の予定を作成するものとする。

2 フレックスタイム職員は、前項の予定について変更が生じた場合は、速やかに変更後の当該清算期間内における予定を申し出るものとする。

(清算期間中の始業時刻及び終業時刻の報告)

第11条 フレックスタイム職員は、清算期間中の日々の始業時刻及び終業時刻について別に定める様式により速やかに理事長に報告するものとする。

(裁量労働制)

第11条の2 理事長は、労基法第38条の3に規定する協定が締結された場合には、研究職本給表、上級研究職本給表又は有期研究員本給表の適用を受ける職員であって、総務部通知で定める部署に属する職員（次のいずれかに該当する職員として国立研究開発法人情報通信研究機構（以下「機構」という。）が指定する職員を除く。）のうち次項に定める申請を行い所属長の承認を得た職員（以下「裁量労働職員」という。）について、第6条の規定にかかわらず、業務遂行の手段及び時間配分等について職員自らの裁量に委ねるものとし、その決定等に関して具体的な指示を与えないもの（以下「裁量労働制」という。）とする。ただし、職場の規律秩序及び勤務管理上の指示、業務上の連絡調整に関する指示、業務遂行状況の報告に関する指示等についてはこの限りでない。

一 従事する業務に研究業務に該当しない業務を含む職員

二 従事する業務が、業務遂行の手段又は時間配分の決定等に関し、当該職員の裁量に委ねることが困難な研究業務である職員

三 健康状態その他の事由により裁量労働制を適用することが不相当である職員

1の2 職員が裁量労働制の適用に同意する場合は、電子情報処理組織を用いた総務部へ

の申請等について(20総務部通知第1号。以下「電子情報処理組織を用いた申請等」という。)に基づき所属長に申請するものとする。

1の3 裁量労働職員は、前項の同意を撤回することができる。

1の4 裁量労働職員の所属長は第1項に規定する承認を取り消すことができる。

1の5 裁量労働職員が第1項の3により同意を撤回する場合又は前項により裁量労働職員の所属長が承認を取り消す場合は、電子情報処理組織を用いた申請等に基づき行うものとする。

2 裁量労働職員は、第14条に規定する所定休日(第17条第1項の規定により休日の振替が行われた場合における当該休日を除き、振り替えられて休日とされた日を含む。)を除き、午前5時から午後10時までの範囲内で日々の出退勤時間を自由に設定することができる。

3 裁量労働職員は、1日の勤務について、労働時間が6時間を超える日については少なくとも45分間の休憩時間を、8時間を超える日については少なくとも1時間の休憩時間を取らなければならない。

4 裁量労働職員には、第3条から第5条までの規定は、適用しない。

5 第1項の5により同意を撤回した職員又は承認を取り消された職員には第6条を適用する。

6 機構は、職員が第1項の2の同意をしないこと又は第1項の3の撤回することを理由として、当該職員に対し、解雇、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。  
(裁量労働制の適用の一時中断)

第11条の3 理事長は、裁量労働職員を一時的に研究業務以外の業務に従事させる場合又は突発的かつ重大な業務若しくは緊急事態等が生じた場合であって、理事長が必要であると判断したときは、裁量労働制の適用を一時中断することができる。この場合は、第4条に規定する標準勤務又は時差出勤を適用するものとする。

(みなし労働時間)

第11条の4 裁量労働職員が、所定休日以外の日に1時間以上労働した場合は、第3条に規定する時間労働したものとみなす。

(出退勤時間の報告)

第11条の5 裁量労働職員は、日々の出退勤時間について総務部通知で定めるところにより速やかに理事長に報告するものとする。

(労働時間制の適用時期)

第11条の6 職員が第4条第1項に規定する標準勤務、同条第2項に規定する時差出勤、第6条第2項に規定するフレックスタイム制又は第11条の2第1項に規定する裁量労働制(以下「労働時間制」という。)から他の労働時間制に変更した場合は、変更した日(裁量労働制を適用する場合は、所属長が承認した日、第11条の2第1項の3により裁量労働制の適用の同意を撤回する場合又は同条第1項の4により所属長が承認を取り消す場合は、その撤回又は取消をした日)の属する月の翌月の初日から、変更後の労働時間制を適用する。ただし、月の中途において、裁量労働制が適用される部署から適用されない部署へ配置換え等があった場合は、配置換え等があった日から第6条を適用す

る。

(出張又は研修中の労働時間の特例等)

第12条 出張中又は事業場外における研修中の職員について、労働時間を算定し難いときは、当該職員が第4条第1項から第3項までに規定するいずれかの始業時刻及び終業時刻とする職員にあつては当該始業時刻及び終業時刻を、その他の職員にあつては午前8時30分から午後5時00分までの時間(7時間30分)を労働したものとみなす。

2 職員の出張等については、目的地において、所定労働時間を超えて労働することを命じられて労働した場合(職員がフレックスタイム職員又は裁量労働職員である場合を除く。)はその超えた時間を第15条に規定する時間外労働として、所定休日に労働することを命じられて労働した場合は同条に規定する休日労働として取り扱うものとする。

(職務専念義務の免除)

第13条 理事長は、職員が次の各号に掲げる事由により総務部通知で定める様式により請求した場合には、それぞれ当該各号に定める日又は時間について労働しないことを承認することができる。

一 研究職本給表、研究技術職本給表、上級研究職本給表、上級研究技術職本給表、有期研究員本給表又は有期研究技術員本給表の適用を受ける職員が科学技術に関する研究集会への参加を請求した場合において、当該研究集会への参加が機構と機構以外の者との交流の促進に特に資するものであり、かつ、当該研究職員等の職務に密接な関連があると認められるとき(機構の業務の運営に支障がない場合に限る。) 当該研究集会への参加に必要な日又は時間

二 成人病健診(人間ドック)又は特定保健指導(特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準(平成19年厚生労働省令第157号)第4条第1項に定める者に該当する職員に限る。)を受ける場合 1日の範囲内の時間。ただし、理事長が特に必要であると認める場合は、2日の範囲内の時間。

三 その他理事長が特に必要と認める場合 理事長が承認した日又は時間

2 前項に規定する理事長が承認した日又は時間は、労働したものとみなす。

(所定休日)

第14条 機構の所定休日は、次の各号に定める日とする。

一 日曜日

二 土曜日

三 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

四 12月29日から12月31日まで

五 1月1日から1月3日まで

六 前各号に掲げるもののほか、理事長が別に定める日

2 前項第1号から第3号までに掲げる日と第4号又は第5号に掲げる日が重なった場合は、第4号又は第5号に掲げる日として取り扱うものとする。

3 理事長は、第1項各号に掲げる日に替えて、他の日を所定休日と定めることができる。

(時間外労働及び休日労働)

第15条 理事長は、次の各号に掲げる協定又は規定の定めるところにより、職員(裁量労働職員を除く。)に対し、第3条に規定する所定労働時間数を超えた労働(以下「時

間外労働」という。)又は前条に規定する所定休日における労働(以下「休日労働」という。)を命じることができる。

一 労基法第36条第1項に規定する協定を締結したときは、当該協定

二 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署長に対して所定の手続をしたときは、同項の規定

2 裁量労働職員が所定休日又は深夜(午後10時から午前5時までの時間帯をいう。以下同じ。)に労働する場合は、理事長に届け出て、事前にその承認を得なければならない。

3 前2項に規定する時間外労働及び休日労働に係る給与は、パーマネント給与規程第18条若しくは第18条の2又は有期等給与規程第14条若しくは第14条の2の規定により取り扱うものとする。

(フレックスタイム職員の労働時間の過不足清算)

第16条 フレックスタイム職員が、一の清算期間において、当該清算期間の総労働時間を超えて労働(労働したものとみなされた期間を含む。以下この条において同じ。)した場合は、総労働時間を超える時間については、前条の規定による時間外労働として取り扱うものとする。

2 フレックスタイム職員が一の清算期間において労働した時間が当該清算期間の総労働時間に満たない場合は、総労働時間に満たない時間は欠勤として、パーマネント給与規程第29条又は有期等給与規程第19条の規定により給与を減額する。

3 前項の場合において、月末にかかる出張等の命令を受けたことにより、本人の意に反して一の清算期間における労働時間が不足することとなった場合は、第12条の規定にかかわらず、当該清算期間における総労働時間を労働したものとみなす。

(休日の振替)

第17条 理事長は、職員(フレックスタイム職員を除く。)に休日労働を命じる場合(裁量労働職員については、休日労働を承認する場合。以下同じ。)は、当該休日労働を命ずる必要がある日(以下「休日労働日」という。)の属する1週間(土曜日から金曜日までの期間とする。)の期間内(休日労働日の属する1週間が月をまたぐこととなる場合には当該月末までの期間内)の所定休日以外の日(以下「所定労働日」という。)に、事前に所定休日を振り替えることができる。

2 前項の休日の振替は、休日労働日における労働時間が7時間30分未満(裁量労働職員については、1時間未満)の場合は、行うことができない。

3 休日労働日における労働時間が7時間30分を超える場合は、7時間30分を超えて労働した時間については第15条に規定する時間外労働として取り扱うものとする。

4 フレックスタイム職員の休日の振替については、第1項の規定を準用する。この場合において、第1項中「1週間(土曜日から金曜日までの期間とする。)の期間内(休日労働日の属する1週間が月をまたぐこととなる場合には当該月末までの期間内)」とあるのは「清算期間内」と読み替えるものとする。

(代休)

第18条 職員(フレックスタイム職員及び裁量労働職員を除く。)は、所定休日(第14条第1項第4号に掲げる日を除く。)における労働を命じられ、かつ、前条の規定に



よる休日の振替が行われなかったとき又は前条の規定により振り替えられた休日に労働を命じられたときは、休日労働日の翌日から当該休日労働日の属する月の末日までの期間内において代休を取得することができる。

2 裁量労働職員は、所定休日における労働が承認され、かつ、前条の規定による休日の振替が行われないうとき又は前条の規定により振り替えられた休日における労働が承認されたときは、休日労働日の属する月内において代休を取得することができる。

3 前条第2項の規定は、前2項の代休の取得の場合について準用する。

4 第1項及び第2項に規定する代休は、無給とする。

(年末休日に係る代休の特例)

第19条 職員は、第14条第1項第4号に掲げる日における労働を命じられ、かつ、第17条の規定による休日の振替が行われなかったとき又は裁量労働職員にあつては前条第2項の規定による代休の取得ができなかったときは、翌年1月の末日までの期間内において代休を取得することができる。

2 第17条第2項及び前条第4項の規定は、前項の代休の取得の場合について準用する。  
(管理監督職員に係る適用除外)

第20条 この章(第3条を除く。)で定める労働時間、休憩及び休日等に関する規定は、総務部通知で定める監督又は管理の地位にある職員及び機密の事務を取り扱う職員(以下「管理監督職員」という。)については適用しない。

2 管理監督職員は、第14条に規定する所定休日に7時間30分以上労働したときは、理事長に届け出ることにより、当該休日を起算日とする8週間後の日までの期間内において所定労働日の労働を行わないことができる。

### 第3章 女性職員の労働

(妊産婦の時間外労働及び休日労働の制限)

第21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」という。)が別に定める様式により申し出た場合には、第15条に規定する時間外労働又は休日労働を命じることができない。

(妊産婦の深夜労働の制限)

第22条 理事長は、妊産婦が別に定める様式により申し出た場合には、深夜の労働を命じることができない。

(妊産婦等の職務専念義務の免除)

第23条 理事長は、妊産婦が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために請求した場合には、当該保健指導又は健康診査を受けるために必要と認められる日又は時間労働しないことを承認しなければならない。

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

3 理事長は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、当該女性職員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るときは、労働

時間の初め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない時間労働しないことを承認しなければならない。

4 前3項の請求は別に定める様式により行うものとする。前3項に規定する理事長が承認した日又は時間は、労働したものとみなす。

#### 第4章 年次有給休暇

(年次有給休暇の日数)

第24条 パーマネント職員(第3項に規定する者を除く。)の年次有給休暇は、一の年(1月1日からその年の12月31日までをいう。以下同じ。)ごとの休暇とし、その日数は、一の年において、次の表の職員の区分欄に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ同表の日数欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日数
一 次号から第6号までに掲げる職員以外の職員	20日
二 一の年の中途において新たに職員となった職員(次号及び第4号に掲げる職員を除く。)	新たに職員となった日の属する月から12月までの月数に12分の20を乗じて得た数(端数は四捨五入する。)に相当する日数(以下この条において「基本日数」という。)
三 一の年において、次の(1)から(6)までに掲げる職員(以下この号及び次号において「勤務時間法適用職員等」という。)となった者であって、当該一の年の中途において引き続き新たに職員となったもの (1) 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)の適用を受ける職員 (2) 独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。この号の(6)において「通則法」という。)第2条第4項に規定する行政執行法人の職員 (3) 国立大学法人法(平成15年法律第112号)第2条第1項に規定する国立大学法人若しくは同条第3項に規定する大学共同利用機関法人の職員 (4) 特別職に属する国家公務員、地方公務員 (5) 沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有す	勤務時間法適用職員等となった日の属する月から12月までの月数に12分の20を乗じて得た数(端数は四捨五入する。)に相当する日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあっては基本日数)

<p>る法人のうち国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号。この号の（6）において「施行令」という。）第9条の2各号に掲げる法人（機構を除く。）に使用される者</p> <p>（6） 施行令第9条の4各号に掲げる法人（施行令第9条の2各号に掲げる法人を除く。）に使用される者</p>	
<p>四 当該一の年の前年において勤務時間法適用職員等であった者であって引き続き当該一の年に新たに職員となった者</p>	<p>勤務時間法適用職員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に当該一の年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（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、当該一の年の初日から職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては基本日数）</p>
<p>五 第11条の2に規定する裁量労働職員となった者</p>	<p>裁量労働制の適用を受けた日の年次有給休暇の残日数（その日数に1日未満の端数があるときは、1日に切り上げた日数）</p>

- 2 前項第3号又は第4号に掲げる職員のうち、その者の使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数が明らかでない者の年次有給休暇の日数については、これらの規定にかかわらず、別に定める日数とする。
- 3 国立研究開発法人情報通信研究機構無期雇用職員就業規則（15規程第22号）第1条に規定する無期雇用職員及び国立研究開発法人情報通信研究機構有期雇用職員就業規則（05規程第75号）第1条に規定する有期雇用職員から引き続きこの規程の適用を受けることとなった職員の年次有給休暇は、一の年度（4月1日からその翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）ごとの休暇とし、その日数は、一の年度において、次の

表の職員の区分欄に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ同表の日数欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日数
一 次号又は第3号に掲げる職員以外の職員	20日
二 当該年度の中途においてパーマネント職員又はフルタイム無期雇用職員となった職員	なし
三 第11条の2に規定する裁量労働職員となった場合	裁量労働制の適用を受けた日の年次有給休暇の残日数（その日数に1日未満の端数があるときは、1日に切り上げた日数）

4 年次有給休暇は、一の年又は一の年度における年次有給休暇の20日を限度として、当該一の年の翌年又は当該一の年度の翌年度に繰り越すことができる。

5 第3項の規定を受ける職員は、前職において付与された年次有給休暇の未取得分を、当該年次有給休暇が初めて付与された日の属する年度の翌年度の末日までに取得することができる。

（年次有給休暇の付与時期）

第25条 年次有給休暇は、前条第1項第1号に掲げる職員にあってはその年の1月1日に、同項第2号から第4号までに掲げる職員にあっては職員となった日に、同条第3項第1号に掲げる職員にあっては4月1日に付与する。

（年次有給休暇の単位等）

第26条 年次有給休暇の単位は1日又は半日とする。ただし、労基法第39条に規定する付与日数を超える付与日数について取得する場合（裁量労働職員を除く。）は1時間を単位とすることができる。

2 フレックスタイム職員が年次有給休暇を取得するときは、1日を単位として取得する場合は7時間30分を、1時間を単位とする場合は当該取得時間を、労働したものとみなす。

3 半日休暇を取得するときは、1日の所定労働時間を二分の一にした時間を労働したものとみなし、1日の所定労働時間を二分の一にした時間に1時間未満の端数がある場合は1時間に切り上げる。

4 前項における半日休暇は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した時間とする。

（年次有給休暇の取得の手続）

第27条 年次有給休暇を取得しようとする職員は、別に定める様式に取得時季を記入して、あらかじめ理事長に申し出なければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ申出ができなかった場合には、その事由を付して事後速やかに届け出なければならない。

- 2 理事長は、職員の申し出た時季に年次有給休暇を取得させることが業務の正常な運営に支障があると認めるときは、その時季を変更することができる。
- 3 理事長は、速やかに年次有給休暇の時季変更の有無を決定し、当該申出をした職員に対して当該決定を通知するものとする。

## 第5章 特別休暇及び病気休暇

### (特別休暇)

第28条 職員が次の表の事由欄に掲げる事由により所定労働日における所定労働時間中労働しない場合、第6号及び第7号に掲げるものを除き、理事長の承認を受けたときは、それぞれ同表の基準欄に掲げる期間を特別休暇とする。

事 由	基 準
一 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、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
二 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公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
三 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	必要と認められる期間
四 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 (1) 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 (2) 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別に定めるものにおける活動	一の年において5日の範囲内の期間

<p>(3) (1) 及び(2) 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</p>	
<p>五 職員が結婚する場合で、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</p>	<p>結婚の日の5日前から当該結婚の日後1か月を経過する日までの間における連続した5日の範囲内の期間</p>
<p>六 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合</p>	<p>出産の日までの申し出た期間</p>
<p>七 女性職員が出産した場合</p>	<p>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。）</p>
<p>八 3歳に満た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場合</p>	<p>1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が、当該職員がこの号の休暇を取得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、労基法第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）</p>
<p>九 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員で、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予防接種又は健康診断を受けさせるため労働しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間</p>
<p>十 女性職員で、生理日の就業が著しく困難であ</p>	<p>必要と認められる最小限の期</p>

るとき	間
<p>十一 職員が妻（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。）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</p>	<p>職員の妻が出産のために病院に入院する等の日から当該出産後2週間を経過するまでの間において、職員の請求する継続又は分割した2日以内の期間</p>
<p>十二 職員の妻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つては、14週間）前の日から当該出産の日後、当該子が1歳になる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</p>	<p>当該期間内における5日の範囲内の期間</p>
<p>十三 職員の親族（別表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つては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間</p>
<p>十四 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>十五 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>一の年の6月から9月までの期間内において、第14条の規定による所定休日、第17条の規定による振り替えられた休日、第18条の規定による代休を除き、原則として連続する5日の範囲内の期間</p>
<p>十六 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勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>7日の範囲内の期間</p>
<p>十七 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、職員が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>十八 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場合</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>十九 20年又は30年の勤続表彰を受けた職員が、仕事から離れ心身ともにリフレッシュすることが必要と認められるとき</p>	<p>表彰の日（別に定める職員にあっては、別に定める日）から起算して1年を経過するまでの間において、第14条の規定による所定休日、第17条の規定による振り替えられた休日、第18条の規定による代休を除き、30年勤続表彰者にあつては原則として連続する5日の範囲内の期間、20年勤続表彰者にあつては原則として連続する3日の範囲内の期間</p>
<p>二十 障害者として認定を受けている者が当該障害の治療又は検診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</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>二十一 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づき業務上の災害又は通勤による災害として認定された職員が、その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とき</p>	<p>必要と認められる期間 （認定までの期間を含む。）</p>
<p>二十二 要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い及び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に必要な世話をを行うために労働しないことがやむを得ないと認められる場合</p>	<p>一の年において5日（要介護状態にある者が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間</p>
<p>二十三 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</p>	<p>年5日（体外受精や顕微授精のため、頻繁な治療を受ける場合は10日）の範囲内の期間</p>

- 2 特別休暇は、前項第21号に掲げるものを除き、有給の休暇とする。ただし、前項第10号に掲げるものについては、暦日2日を超える場合における当該超えた期間は無給



とする。

(病気休暇)

第29条 職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その労働しないことがやむを得ないと認められる場合であつて理事長の承認を受けたときは、パーマネント就業規則第42条第1項第1号の規定又は無期就業規則第40条第1項第1号の規定により休職とされるまでの期間を病気休暇とする。

2 病気休暇は、有給の休暇とする。

(特別休暇及び病気休暇の単位等)

第30条 職員(裁量労働職員を除く。)が取得する特別休暇及び病気休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。ただし、第28条第1項第9号、第11号、第12号及び第21号の特別休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 フレックスタイム職員が特別休暇又は病気休暇を取得するときは、第28条第1項第10号において2日を超える場合における当該超えた期間及び同項第21号に掲げる休暇を除き、1日を単位として取得する場合は7時間30分を、1時間又は1分を単位とする場合は当該取得時間を、労働したものとみなす。

3 裁量労働職員が取得する特別休暇及び病気休暇の単位は、必要に応じて1日又は1分を単位とする。ただし、第28条第1項第9号、第11号、第12号及び第21号の特別休暇の単位は、1日とする。

4 裁量労働職員が特別休暇又は病気休暇を取得するときは、第28条第1項第10号において2日を超える場合における当該超えた期間及び同項第21号に掲げる休暇を除き、1日を単位として取得する場合は7時間30分を、1分を単位とする場合は当該取得時間を、労働したものとみなす。

(特別休暇及び病気休暇の取得の手続)

第31条 特別休暇(第28条第1項第6号及び第7号に掲げるものを除く。)又は病気休暇の承認を受けようとする職員は、別に定める様式に記入して、あらかじめ理事長の承認を受けなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかつた場合には、その事由を付して事後速やかに届け出なければならない。

2 第28条第1項第6号の申出は、あらかじめ別に定める様式に記入し、理事長に対して行わなければならない。

3 第28条第1項第7号に掲げる場合に該当することとなつたときは、その旨を速やかに理事長に申し出るものとする。

4 職員は、引き続き7日を超える期間について病気休暇の承認を受けようとするときは、医師の証明書又は診断書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類を提出しなければならない。

5 理事長は、特別休暇及び病気休暇の請求等について、前項のほか、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求等をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

6 理事長は、第28条第1項第6号及び第7号に係る申出を除き、速やかに承認の可否を決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。

第6章 育児休暇、介護休暇及び育児又は介護を行う職員の労働時間の制限等  
(育児休暇)

第32条 職員は、当該職員の3歳に満たない子について、理事長の承認を受けて、当該子が満3歳に達するまでの間、その子を養育するために、1日の労働時間の一部について休暇（以下「育児休暇」という。）を取得することができる。

2 育児休暇は、第4条第1項又は第2項各号に規定する始業時刻の直後又は終業時刻の直前において、1日を通じて2時間（第28条第1項第8号に掲げる特別休暇を承認されている職員については、2時間から当該特別休暇を承認された時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位とする。

3 育児休暇は無給の休暇とする。

(育児休暇の取得の手続等)

第33条 前条第1項の承認を受けようとする職員は、別に定める様式により、できるだけ多くの期間について一括して、あらかじめ理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して、事後速やかに届け出なければならない。フレックスタイム職員は、育児休暇をしようとする日について、第10条第1項又は第2項の規定により作成する各日の始業時刻及び終業時刻の予定（同条第4項の規定により変更した場合は、当該変更後の予定）を第4条第1項又は第2項に規定する始業時刻及び終業時刻に変更した上で、請求を行うものとする。

2 理事長は、前項の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

3 理事長は、業務の正常な運営に支障があると認めるときを除き、承認することができる。

4 理事長は、速やかに承認の可否を決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。

(育児休暇の承認の取消し)

第34条 理事長は、育児・介護規程第8条第2項各号又は有期等育児・介護規程第8条第2項各号のいずれかの事由に該当すると認めるときには、育児休暇の承認を取り消すものとする。

2 育児・介護規程第8条第3項及び有期等育児・介護規程第8条第3項の規定は、育児休暇について準用する。

(介護休暇)

第35条 職員は、育児・介護規程又は有期等育児・介護規程の規定により介護休業の申出をすることができる場合において、当該介護休業の申出に係る対象家族（育児・介護規程第9条又は有期等育児・介護規程第9条に規定する対象家族をいう。以下同じ。）について、理事長の承認を受けて、育児・介護規程第10条第1項又は有期等育児・介護規程第10条第1項に規定する介護休業可能期間の期間内において介護するために、1日の労働時間の一部について休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

きる。

2 介護休暇は1時間を単位とし、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。

3 介護休暇は無給の休暇とする。

(介護休暇の取得の手続等)

第36条 第33条の規定は、介護休暇の取得の手続等について準用する。

(介護休暇の承認の取消し)

第37条 理事長は、育児・介護規程第15条第2項各号又は有期等育児・介護規程第15条第2項各号のいずれかの事由に該当すると認めるときは、介護休暇の承認を取り消すものとする。

2 育児・介護規程第15条第3項及び有期等期育児・介護規程第15条第3項の規定は、介護休暇について準用する。

(育児又は介護を行う職員の時間外労働の免除)

第37条の2 理事長は、3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を越えて労働させてはならない。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

2 前項の規定による請求は、総務部通知で定める様式により、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。以下「時間外労働免除期間」という。）について、その初日（以下「時間外労働免除開始予定日」という。）及び末日（以下「時間外労働免除終了予定日」という。）とする日を明らかにして、時間外労働免除開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する時間外労働免除期間については、第38条に規定する時間外労働制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第1項の規定による請求がされた後時間外労働免除開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、職員は、理事長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、時間外労働免除期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 時間外労働免除終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由が生じたこと。

二 時間外労働免除終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が3歳に達したこと。

三 時間外労働免除終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした職員について、第28条第6号及び第7号により休業する期間、育児・介護規程又は有期等育児・介護規程により育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

五 第3項後段の規定は、前項第1号の事由が生じた場合について準用する。

六 第1項及び第2項の規定は、要介護状態にある対象家族のある職員が当該対象家族を介護するために申し出た場合について準用する。

(育児又は介護を行う職員の時間外労働の制限)

第38条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員がその子を養育するために申し出た場合には、業務の正常な運営に支障があると認めるときを除き、第15条第1項に規定する時間外労働については、1か月について24時間、1年について150時間を超えて命じることができない。

2 前項の規定は、要介護状態にある対象家族のある職員が当該対象家族を介護するために申し出た場合について準用する。

(育児又は介護を行う職員の時間外労働の制限の申出手続等)

第39条 職員は、総務部通知で定める様式により、時間外労働の制限の申出をする一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。）について、その初日（以下「時間外労働制限開始日」という。）及び末日（以下「時間外労働制限終了日」という。）を明らかにして、時間外労働制限開始日の前日までに前条第1項又は第2項の申出を行うものとする。

2 前項の申出があった場合において、理事長は、業務の正常な運営の支障の有無について、当該申出をした職員に対し総務部通知で定める様式により、速やかに通知するものとする。

3 理事長は、第1項の申出が、当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下「1週間経過日」という。）前の日を時間外労働制限開始日とする申出であった場合で、業務の正常な運営に支障があると認めるときは、当該時間外労働制限開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外労働制限開始日を変更することができる。

4 理事長は、前項の規定により時間外労働制限開始日を変更した場合においては、当該時間外労働制限開始日を当該変更前の時間外労働制限開始日の前日までに当該申出をした職員に対し通知するものとする。

5 理事長は、前条第1項又は第2項の申出に係る事由について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児又は介護を行う職員の時間外労働の制限の終了等)

第40条 前条第1項の申出がされた後時間外労働制限開始日とされた日の前日までに、第38条第1項の申出にあっては育児・介護規程第7条第3項第1号から第4号まで（当該規定の「育児休業」は「時間外労働制限」に読み替える。）又は有期等育児・介護規程第7条第3項第1号から第4号まで（当該規定の「育児休業」は「時間外労働制限」に読み替える。）に掲げるいずれかの事由が生じた場合又はこれらの事由のほか当該申出をした職員が第38条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合には、同条第2項の申出にあっては育児・介護規程第14条第3項第1号又は第2号（当該規定の「介護休業」は「時間外労働制限」に読み替える。）又は有期等育児・介護規程第14条第3項第1号又は第2号（当該規定の「介護休業」は「時間外労働制限」に読み替える。）に掲げる事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。

2 時間外労働制限開始日以後時間外労働制限終了日とされた日の前日までに、前項に規定するいずれかの事由が生じた場合には、前条第1項の申出は、当該事由が生じた日を時間外労働制限終了日とする申出であったものとみなす。

3 前2項の場合において、当該職員は、当該事由が生じた旨を総務部通知で定める様式

に記載し、遅滞なく理事長に届け出なければならない。

4 前条第5項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児又は介護を行う職員の深夜労働の制限)

第41条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親である者が、深夜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、第38条第1項に掲げる事由及び深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1か月について3日以下の者を含む。）であることのいずれにも該当する場合における当該職員を除く。）が当該子を養育するために申し出た場合には、業務の正常な運営に支障があると認めるときを除き、深夜における労働を命じることができない。

2 前項の規定は、要介護状態にある対象家族のある職員が当該対象家族を介護するために申し出た場合について準用する。

(育児又は介護を行う職員の深夜労働の制限の申出手続等)

第42条 職員は、総務部通知で定める様式により、深夜労働の制限の申出をする一の期間（6月以内の期間に限る。以下「深夜労働制限期間」という。）について、その初日（以下「深夜労働制限開始日」という。）及び末日（以下「深夜労働制限終了日」という。）とする日を明らかにして、深夜労働制限開始日の1か月前までに前条第1項又は第2項の申出を行うものとする。

2 第39条第2項及び第5項の規定は、前条第1項又は第2項の深夜労働の制限の申出手続について準用する。

3 前項に規定する通知がされた後において、業務の正常な運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、理事長は、当該日の前日までに、当該申出をした職員に対しその旨を通知するものとする。

(育児又は介護を行う職員の深夜労働の制限の終了等)

第43条 前条第1項の申出がされた後深夜労働制限開始日とされた日の前日までに、第41条第1項の申出にあっては育児・介護規程第7条第3項第1号から第4号まで（当該規定の「育児休業」は「深夜労働制限」に読み替える。）又は有期等育児・介護規程第7条第3項第1号から第4号まで（当該規定の「育児休業」は「深夜労働制限」に読み替える。）に掲げるいずれかの事由が生じた場合又はこれらの事由のほか当該申出をした職員が第41条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合には、同条第2項の申出にあっては育児・介護規程第14条第3項第1号又は第2号（当該規定の「介護休業」は「深夜労働制限」に読み替える。）又は有期等育児・介護規程第14条第3項第1号又は第2号（当該規定の「介護休業」は「深夜労働制限」に読み替える。）に掲げる事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。

2 深夜労働制限開始日以後深夜労働制限終了日とされた日の前日までに、前項に規定するいずれかの事由が生じた場合には、前条第1項の申出は、当該事由が生じた日を深夜労働制限期間の末日とする申出であったものとみなす。

3 第40条第3項及び第4項の規定は、前2項に係る手続について準用する。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務)

第44条 理事長は、次に掲げる職員がその子を養育するために申し出た場合には、業務の正常な運営に支障があると認めるときを除き、当該職員に対し、当該申出に係る早出

又は遅出の勤務（以下「早出遅出勤務」という。）をさせるものとする。

一 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員

二 小学校に就学している子のある職員であつて、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2第3項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設にその子（当該放課後児童健全育成事業により育成されるものに限る。）を出迎えるために赴く職員

2 前項の規定は、要介護状態にある対象家族のある職員が当該対象家族を介護するために申し出た場合について準用する。

3 前2項の早出遅出勤務による始業時刻及び終業時刻は、次の各号の一から選択することができる。

一 始業時刻 午前 7時00分 終業時刻 午後3時30分

二 始業時刻 午前 7時30分 終業時刻 午後4時00分

三 始業時刻 午前 8時00分 終業時刻 午後4時30分

四 始業時刻 午前11時00分 終業時刻 午後7時30分

五 始業時刻 午前11時30分 終業時刻 午後8時00分

六 始業時刻 午後 1時00分 終業時刻 午後9時30分

4 第5条第6項の規定の適用を受ける職員に前2項の規定を適用する場合にあつては、始業時刻を15分繰り下げ、又は終業時刻を15分繰り上げるものとする。

（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の申出手続等）

第45条 職員は、総務部通知で定める様式により、早出遅出勤務の申出をする一の期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにして、あらかじめ前条第1項又は第2項の申出を行うものとする。

2 第39条第2項及び第5項並びに第42条第3項の規定は、早出遅出勤務の申出手続について準用する。

（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の終了等）

第46条 前条第1項の申出がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、第44条第1項の申出にあつては育児・介護規程第7条第3項第1号から第4号まで（当該規定の「育児休業」は「早出遅出勤務」に読み替える。）又は有期等育児・介護規程第7条第3項第1号から第4号まで（当該規定の「育児休業」は「早出遅出勤務」に読み替える。）に掲げるいずれかの事由が生じた場合又はこれらの事由のほか当該申出をした職員が第44条第1項に規定する職員に該当しなくなった場合には、同条第2項の申出にあつては育児・介護規程第14条第3項第1号又は第2号（当該規定の「介護休業」は「早出遅出勤務」に読み替える。）又は有期等育児・介護規程第14条第3項第1号又は第2号（当該規定の「介護休業」は「早出遅出勤務」に読み替える。）に掲げる事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。

2 早出遅出勤務開始日以後早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項に規定するいずれかの事由が生じた場合には、前条第1項の申出は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする申出であつたものとみなす。

3 第40条第3項及び第4項の規定は、前2項に係る手続について準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第47条 職員は、この章による育児又は介護に係る制度を理由として、不利益な取扱いを受けない。

## 第7章 雑則

(別段の取扱い)

第48条 理事長は、この規程に明文の規定がないとき又はこの規程により難い特別の事情があるときにおいて、別段の取扱いを定めることができる。

(権限の委任)

第49条 理事長は、この規程における労働時間、休憩、休日及び休暇に関する権限の一部を役員又は職員に委任することができる。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行日の前日において機構の職員（常勤職員及び非常勤職員）であった者が、引き続き施行日において機構のパーマネント職員となった場合は、当該施行日の前日に保有する権利、義務、処分、期間通算その他これに類するものを承継する。

附 則（平成21年5月19日）

(施行期日)

1 この規程は、平成21年6月1日から施行する。ただし、第28条第1項第2号の規定は、同年5月21日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行日の前日において、年次有給休暇の残日数に半日の端数がある場合は、当該半日を4時間とみなす。

附 則（平成21年11月17日）

この規程は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平成22年6月22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22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3月29日）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成24年4月5日）

この規程は、平成24年4月5日から施行する。

附 則（平成24年11月20日）

(施行期日)

1 この規程は、平成24年12月1日から施行する。

(経過措置)

2 平成24年12月31日において、年次有給休暇の残日数に15分の端数がある場合

は当該15分を30分と、45分の端数がある場合は当該45分を1時間とみなす。

附 則（平成26年9月2日）

この規程は、平成26年9月16日から施行する。

附 則（平成28年1月12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2月23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3月29日）

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年1月17日）

この規程は、平成29年1月17日から施行し、同年1月1日から適用する。

附 則（令和2年3月31日）

1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

2 第24条第3項柱書に規定する職員のうち、令和2年3月31日において既にこの規程の適用を受ける職員となっている者については、改正後の第24条及び第25条の適用については、なお従前のおりとする。

附 則（令和3年3月30日）

この規程は、令和3年3月31日から施行する。

附 則（令和3年3月30日）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年2月1日）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月16日）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年12月20日）

この規程は、令和5年1月1日から施行する。

附 則（令和5年9月5日）

この規程は、令和5年10月1日から施行する。

附 則（令和6年1月16日）

（施行期日）

1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。ただし、第11条の2第1項の2及び第6項については、令和6年1月16日から施行する。

2 第11条第1項の2に基づき申請した職員が、令和6年1月16日から令和6年3月31日までの間に所属長から承認を得た場合は、令和6年4月1日付の配置換等により新たな所属長から承認を受ける必要がある場合を除き、令和6年4月1日以降も引き続き裁量労働職員とする。



別表（第28条第1項第13号関係）

死 亡 し た 者	日 数
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。）	7日
父母	7日
子	5日
祖父母 （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）	3日
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば （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）	1日
父母の配偶者又は配偶者の父母 （職員と生計を一にしていた場合にあっては7日）	3日
子の配偶者又は配偶者の子 （職員と生計を一にしていた場合にあっては5日）	1日
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 （職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 （職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）	1日
おじ又はおばの配偶者	1日