

公立大学法人埼玉県立大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程

平成22年4月1日

規程第27号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人埼玉県立大学職員就業規則（平成22年規則第22号。以下「職員就業規則」という。）第41条の規定に基づき、公立大学法人埼玉県立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項を定めるものとする。

(法令との関係)

第2条 職員の勤務時間、休日、休暇等に関し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。）その他の関係法令の定めるところによる。

(所定勤務時間)

第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き原則として、1日7時間45分、1週間当たり38時間45分とする。

2 公立大学法人埼玉県立大学職員育児休業等に関する規程（平成22年規程第28号。以下「育児休業等規程」という。）第19条の規定による育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）を申し出た職員の1週間当たりの勤務時間は、前項の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務の内容に従う。

3 公立大学法人埼玉県立大学再任用職員就業規則（令和3年規則第40号）第3条第2項第2号に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）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週間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、法人が定める。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第4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、法人は育児短時間勤務職員については、必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従いこれらの日に加えて月曜日から金曜日の5日間において週休日を設けるものとする。

2 職員の始業・終業時刻及び休憩時間は、別表1に掲げるとおりとする。ただし、育児短時間勤務職員については、当該育児短時間勤務の内容に従い別に定めるものとし、職員については、業務の都合上必要があると認められる場合には、別に定めることができる。

(休憩時間)

第5条 法人は、職員の1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも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。

2 休憩時間は、法人が職務の特殊性があると認める場合は、労使協定を締結することにより、一斉に与えないことができる。

(週休日の振替)

第6条 法人は、職員に第4条第1項の規定による週休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、第4条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。）のうち次項に定める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4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間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。

2 前項の期間は、勤務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とする。ただし、職務の特殊性のため

この期間により難い場合においては、法人は別に期間を定めることができる。

- 3 第1項に定める割り振ることをやめることとなる4時間の勤務時間は、前項に規定する期間内にある勤務日の勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する勤務時間とする。
- 4 法人は、週休日の振替え（第1項に定め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同項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4時間の勤務時間の割振り変更（同項に定める、勤務日の勤務時間のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同項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、週休日の振替え又は4時間の勤務時間の割振り変更を行った後において、週休日が4週間ごとに4日以上となるようにし、かつ、前条及び本条第1項から第3項により勤務時間が割振られた日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。
- 5 法人は、週休日の振替えを行う場合には、職員の出退勤、休暇、時間外勤務等の手続に関する事務処理を行うための情報システム（以下「勤怠管理システム」という。）により行うものとする。ただし、これにより難い場合は、週休日振替簿（様式第1号）により行うものとする。

（休日）

第7条 職員は、休日には、特に勤務することを命ぜられない限り、所定の勤務時間中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。

（休日の変更）

第8条 法人は、職員に職員の休日である第3条及び第4条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日等」という。）に割り振られた勤務時間の全部（次項において「職員の休日の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、当該職員の休日前に、当該職員の休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、勤務することを命じた日を起算日とする8週間後の日までの期間内において当該職員の休日後の勤務日等（職員の休日を除く。）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、勤務を命ぜられた職員の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
- 3 法人は、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。
- 4 法人は、代休日を指定することが業務の運営に支障があると認める場合には、代休日を指定しないことができる
- 5 法人は、代休日の指定を行う場合には、勤怠管理システムにより行うものとする。ただし、これにより難い場合は、代休日指定簿（様式第2号）により行うものとする。

（通常の勤務場所以外での勤務）

第9条 職員が勤務場所以外で業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定の勤務時間を超えて勤務することを必要とする場合には、当該業務に通常必要とされる時間を勤務したものとみなす。

（裁量労働）

第10条 労基法第38条の3に規定する裁量労働に従事する職員の勤務時間については、裁量労働に関する労使協定を締結したときは、第3条及び第4条に規定する所定勤務時間にかかわらず、当該労使協定に定めた時間を勤務したものとみなす。

- 2 前項の定めは、深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務をいう。）、休日勤務

又は当該業務以外の業務に従事した場合には適用しない。

- 3 始業、終業及び休憩の時刻は、第3条及び第4条に規定する所定勤務時間を基本とするが、裁量労働の対象となる職員は、業務遂行の必要に応じ、各自の裁量により具体的な時間配分を決定するものとする。

(時間外勤務等)

第11条 法人は、業務の運営上必要がある場合には、職員に対し、所定の勤務時間以外の時間又は休日に勤務することを命じることができる。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- 一 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合
- 二 育児休業等規程第17条第1項に規定する職員が請求した場合（業務の運営に支障がある場合を除く。）

(非常災害時の勤務)

第12条 法人は、災害その他避けることのできない事由によって、必要があるときは、労基法第33条第1項に規定する手続きを経て、その必要の限度において、臨時に第6条、第8条又は第11条に規定する勤務を命じることができる。

(休暇の種類)

第13条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

- 2 年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇は有給とする。

(年次有給休暇)

第14条 年次有給休暇は、1の年（1月1日から12月31日までをいう。以下同じ。）における休暇とし、その日数は、1の年において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 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日
- 二 当該年の中途において新たに職員となった者 その者の採用の月に応じ、別表2の日数欄に掲げる日数（以下「基本日数」という。）
- 三 当該年において埼玉県職員となった者で引き続き新たに職員となった者 埼玉県職員となった日において新たに職員となった者とみなした場合におけるその者の在職期間に応じた基本日数から、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
- 四 当該年の前年において埼玉県職員であった者であって引き続き当該年に職員となった者 埼玉県職員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日に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇の残日数（当該日数が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

- 2 年次有給休暇は、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 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、第2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有給休暇日数のうち5日について、当該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、職員が第2項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数を5日から控除するものとする。

- 4 年次有給休暇は、1日又は半日を単位として与える。ただし、労使協定を締結した場合は、年間5日を上限として、1時間を単位として与えることができる。この場合において、1時間を単位とする年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

- 5 前項に規定する半日を単位とした年次有給休暇は、業務開始時間からの4時間又は、業務終了時

間までの4時間とする。

- 6 週休日、休日又は代休日をはさんで年次有給休暇を受けた場合は、当該週休日、休日及び代休日は年次有給休暇として取り扱わない。
- 7 年次有給休暇は、1の年における年次有給休暇の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。
- 8 第4項の規定にかかわらず、第10条に規定する裁量労働制適用職員は、年次有給休暇を1日単位で取得するものとする。

(育児短時間勤務をする職員の年次有給休暇)

第14条の2 法人は、前条の規定にかかわらず、育児短時間勤務をする職員に対して、1の年において次の各号に定める日数(1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数)の年次有給休暇を与えるものとする。ただし、その日数が労基法の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同法の規定により付与すべきものとされる日数とする。

- 一 育児休業等規程第19条第1項第1号から第3号に規定する職員(以下「斉一型短時間勤務職員」という。) 20日に1週間の育児短時間勤務の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数
 - 二 育児休業等規程第19条第1項第4号及び第5号に規定する職員(以下「不斉一型短時間勤務職員」という。) 11日
- 2 斉一型短時間勤務職員の年次有給休暇は、1日又は半日を単位として与える。ただし、労使協定を締結した場合は、年間5日を上限として1時間を単位として与えることができる。この場合において1時間を単位とする年次有給休暇を日に換算する場合は、次に掲げる時間をもって1日とする。
 - 一 育児休業等規程第19条第1項第1号に規定する勤務形態による勤務をする職員 4時間
 - 二 育児休業等規程第19条第1項第2号に規定する勤務形態による勤務をする職員 5時間
 - 三 育児休業等規程第19条第1項第3号に規定する勤務形態による勤務をする職員 6時間
 - 3 不斉一型短時間勤務職員の年次休暇は、1日の勤務時間が7時間45分の日は1日を単位として与え、1日の勤務時間が3時間55分の日は半日を単位として与える。ただし、労使協定を締結した場合は、年間5日を上限として、1時間を単位として与えることができる。この場合において、1時間を単位とする年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
 - 4 育児短時間勤務をする職員の年次有給休暇は、当該年に新規に付与された日数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。
 - 5 前条第3項、第6項及び第8項の規定は、育児短時間勤務をする職員の年次休暇について準用する。(病気休暇)

第15条 病気休暇は、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おける休暇とし、その期間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる期間の範囲内とする。

- 一 法人の業務上の負傷又は疾病、通勤による負傷又は疾病の場合 その療養に必要な期間
 - 二 前号以外の負傷又は疾病の場合 90日
- 2 第1項の適用については、連続する8日以上の特定期間の病気休暇(次項第1号及び第2号に掲げる場合以外の場合における病気休暇をいう。以下この条において同じ。)を使用した職員が、週休日等勤務しない日(以下この条において「除外日」という。)を除いて連続して使用した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のすべてを勤務した日の日数が20日に達する日までの間に、同じ負傷又は疾病の病気休暇を使用した時は、当該再度の病気休暇の期間と直前の病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
 - 3 第1項第1号の期間は、当該各号に定める期間とする。
 - 一 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(公立大学法人埼玉県立大学通勤手当に關す

る規程（平成２２年規程第４３号）第２条第１項第１号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　その療養に必要な期間

二　定期的に通院加療を行うことが医学的にみて明らかに必要と判断された場合で、法人が当該通院加療のため病気休暇を使用を承認した場合　その療養に必要な期間

三　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（以下この号において「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。以下この号において「特定負傷等」という。）のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合　当該９０日に当該特定負傷等に係る特定病気休暇としてその療養に必要な期間を加えた期間（特定負傷等の日以後、除外日を除いて連続して９０日までの期間内に限る。）

四　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生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合　当該９０日及び当該明らかに異なる負傷又は疾病に係る特定病気休暇として除外日を除いて連続して９０日までの期間内においてその療養に必要な期間

４　第１項、第２項、前項第３号及び第４号の規定の適用については、療養期間中の週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、特定病気休暇を使用した日とみなす。

５　特定病気休暇以外の病気休暇の期間の計算については、その期間中に週休日、時間外勤務代休時間全指定日、職員の休日、代休日を含むものとする。

６　病気休暇は、必要に応じて１日又は１時間を単位とすることができる。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。

（特別休暇）

第１６条　特別休暇は、別表第３に掲げる事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とする。特別休暇の期間は、それぞれ同表の期間欄に掲げる期間とする。

２　特別休暇は、１日、半日又は１時間を単位として与える。この場合において、１時間を単位として使用した特別休暇を日に換算する場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって１日とする。

一　次号、第３号及び第４号に掲げる職員以外の職員　８時間

二　育児休業等規程第１９条第１項第１号に規定する勤務形態による勤務をする職員　４時間

三　育児休業等規程第１９条第１項第２号に規定する勤務形態による勤務をする職員　５時間

四　育児休業等規程第１９条第１項第３号に規定する勤務形態による勤務をする職員　６時間

（病気休暇及び特別休暇の承認）

第１７条　病気休暇及び特別休暇（別表第３に定める１出産休暇、６子育て休暇のうちイ及びハに掲げる場合（義務教育終了前の子に限る。）並びに８介護休暇を除く。）については、法人の承認を受けなければならない。

２　法人は、病気休暇又は特別休暇（前項に規定するものを除く。第１８条第１項において同じ。）の請求について、第１５条に定める場合又は別表第３に掲げる事由に該当する場合は、これを承認しなければならない。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合は、この限りでない。

３　法人は、別表第３に定める６子育て休暇のうちイ及びハに掲げる場合（義務教育終了前の子に限

る。)並びに8介護休暇の申出を拒むことができない。ただし、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)第16条の3第2項及び第16条の6第2項に規定する協定により定められた職員で、その申出を拒まれた者は、この限りでない。

(休暇の承認の決定等)

第18条 病気休暇及び特別休暇の請求があった場合においては、法人は速やかに承認するかどうかを決定するものとする。

2 法人は、病気休暇又は特別休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

(病気休暇及び特別休暇の期間の計算)

第19条 病気休暇及び特別休暇(別表第3に定める4妊娠障害休暇、12夏季休暇、17結婚休暇(育児短時間勤務職員にあっては、12夏季休暇)を除く。)の期間の計算については、その期間中に週休日、職員の休日及び代休日を含むものとする。

(その他)

第20条 この規程に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日(以下「施行日」という。)において地方独立行政法人法第59条第2項の規定により職員となった者(以下「承継職員」)が、施行日以降の期間について職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年埼玉県条例第2号)第11条の年次休暇、第12条の病気休暇又は第13条の特別休暇その他の承認を施行日前に受けている場合は、この規程により与えられたものとみなす。

3 承継職員は、施行日前に使用した病気休暇及び特別休暇の日数を施行日に承継する。

(雑則に係る経過措置)

4 この規程の運用に関しては、第20条の規定にかかわらず、当分の間、この規程及び関係要綱等に定めるところに抵触しない限りにおいて、なお従前の例によるものとする。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成24年7月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成25年7月1日から施行する。

附 則

(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

(施行期日)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和元年12月24日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和３年７月１日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和５年４月１日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

別表第 1（第 4 条関係）

区分	勤務時間	休憩時間
職員（教員以外）	午前 8 時 3 0 分から午後 5 時 1 5 分	正午から午後 1 時 0 0 分
	午前 9 時 3 0 分から午後 6 時 1 5 分	午後 1 時 0 0 分から午後 2 時 0 0 分
	午前 7 時 4 5 分から午後 4 時 3 0 分	正午から午後 1 時 0 0 分
教員	午前 9 時 0 0 分から午後 5 時 5 0 分	午前 1 1 時 5 5 分から午後 1 時 0 0 分

職員の勤務時間は、上記のうちいずれかを法人が指定する。

別表第 2（第 1 4 条関係）

新たに職員となった者の年次有給休暇の日数

新たに職員となつた月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
年次有給休暇の日数	15 日	13 日	12 日	10 日	8 日	7 日	5 日	3 日	2 日	20 日	18 日	17 日

別表第3（第16条関係）

休暇名	事 由	期 間	単位
1 出産休暇	職員が出産する場合	出産予定日6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から産後8週間を経過するまでの期間。 ただし、職員から請求があつた場合において、法人が特に必要と認めるときは、出産予定日前の期間及び産後の期間を併せて2週間の範囲内の期間を加算した期間。	日
2 通院休暇	妊娠中又は出産後1年以内の職員が妊娠又は出産に関し母子保健法（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、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）とし、1回につき1日の範囲内でその都度必要と認められる時間	日又は時間
3 通勤休暇	妊娠中の職員がその母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる時間	時間
4 妊娠障害休暇	妊娠中の職員が妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合	14日（斉一型短時間勤務職員にあつては14日にその者の1週間ごとの勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあつては、7日）の範囲内において必要と認められる期間	日又は時間
5 育児休暇	職員が子の育児のために必要と認められる場合	次のイ及びロに掲げる職員の区分に応じ、当該イ及びロに掲げる期間 イ 次に掲げる職員以外の職員が生後1年6月に達しない子を育てる場合（生後2年に達しない子を育てるため職員から請求があつた場合において、法人が特に必要と認めるときは、生後2年に達する日を限度とする期間において子を育てる場合） 1日2回とし、1日を通じて90分を超えない範囲内の時間 ロ 育児短時間勤務職員が生後1年に達しない子を育てる場合 1日2回とし、1日を通じて60分を超えない範囲内の時間（1日の勤務時間が4時間以下の勤務日にあつては、1日1回とし、30分を超えない範囲内の時間）	時間

6 子育て 休暇	義務教育終了前の子（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。）の子を含む。）を養育する職員が、次に掲げる場合において、勤務しないことが相当であると認められるとき イ その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその者の世話をを行うことをいう。次号において同じ。）を行う場合 ロ その子に後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助を行う場合 ハ その子に健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際の付添いを行う場合 ニ その子が在籍する学校等が実施する行事に出席する場合 ホ その子（満12歳に達する日後の最初の4月1日以後の子にあつては、特別支援学校等に在籍する者に限る。）が在籍する学校等の全部又は一部が感染症の予防上必要があること又は災害その他急迫の事情があることにより臨時に休業となり、その子の世話をを行う必要がある場合 ヘ 地震、水害、火災その他その子の安全を確保する緊急の必要により、その子が在籍する学校等から保護者へその子の引渡しが要請されている場合	1の年において7日（その養育する義務教育終了前の子が2人以上の場合は、10日）	日又は時間
7 家族看護 休暇	職員が次に掲げる者の看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。 イ 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。） ロ 父母 ハ 子（義務教育終了前の子を除く。以下この号において同じ。） ニ 配偶者の父母 ホ 祖父母、孫及び兄弟姉妹 ヘ 次に掲げる者であつて職員と同居している者 （一）職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者 （1）父母の配偶者 （2）配偶者の父母の配偶者 （二）職員との間において事実上子と同	1の年において3日の範囲内の期間。	日又は時間

	様の関係にあると認められる者で次に掲げる者 (1) 子の配偶者 (2) 配偶者の子（義務教育終了前の子にあつては、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子に限る。）		
8 介護休暇	職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（「要介護状態」という。以下同じ。）にある次に掲げる者を介護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 イ 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。） ロ 父母 ハ 子 ニ 配偶者の父母 ホ 祖父母、孫及び兄弟姉妹 ヘ 次に掲げる者であつて職員と同居している者 （一）職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者 (1) 父母の配偶者 (2) 配偶者の父母の配偶者 （二）職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者 (1) 子の配偶者 (2) 配偶者の子	1の年において5日（要介護状態にある者が2人以上の場合は、1の年において10日）の範囲内の期間	日又は時間
9 生理休暇	職員が生理のため勤務が著しく困難である場合	3日の範囲内においてその都度必要とする期間	日又は時間
10 忌引休暇	職員の親族（右表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場合	1 次の各号に掲げる親族の区分に応じて、当該各号に定める連続する日数とする。（葬儀等のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する実日数を加えた日数） (1) 配偶者 10日 (2) 血族 ア 一親等の直系尊属（父母） 7日 イ 一親等の直系卑属（子） 7日 ウ 二親等の直系尊属（祖父母） 3日 エ 二親等の直系卑属（孫） 1日 オ 二親等の傍系者（兄弟姉妹） 3日	日

		カ 三親等の傍系尊属（伯叔父母） 1 日 (3) 姻族 ア 一親等の直系尊属 3 日 イ 一親等の直系卑属 1 日 ウ 二親等の直系尊属 1 日 エ 二親等の傍系者 1 日 2 配偶者は、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。 3 死亡した者が職員と生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。 4 職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承する場合は血族である父母に準ずる。 5 伯叔父母の配偶者は、当該伯叔父母に準ずる。	
1 1 父母等の 追悼のた めの休暇	職員が配偶者（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。）、父母及び子の追悼のための特別な行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合	それぞれ 1 日（遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する実日数を加えた日数）	日
1 2 夏季休暇	職員が夏季において、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	1 の年の 6 月から 9 月までの期間内における、原則として連続する 5 日（斉一型短時間勤務職員にあっては 5 日にその者の 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とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては、3 日）の範囲内の期間	日又は 半日
1 3 感染症 予防休暇	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）による交通の制限若しくは遮断又は健康診断の場合	その都度必要と認められる期間	日又は 時間
1 4 交通途絶 休暇	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	その都度必要と認められる期間	日又は 時間
1 5 危機回避 休暇	地震、水害、火災その他の災害時等において、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	その都度必要と認められる期間	日又は 時間
1 6 住居災害 休暇	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 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	7 日の範囲内においてその都度必要と認められる期間	日又は 時間

	ロ 職員及び当該職員と同一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		
17 結婚休暇	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	連続する7日の範囲内の期間	日
18 出生サポート休暇	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の場合にあっては、10日）の範囲内の期間	日又は時間
19 出産補助休暇	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。）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	3日の範囲内においてその都度必要と認められる期間	日又は時間
20 男性職員の育児参加のための休暇	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。）が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日以後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日の範囲内においてその都度必要と認められる期間	日又は時間
21 ドナー休暇	職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血管細胞移植のための末梢血管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、又は骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血管細胞移植のための末梢血管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	その都度必要と認められる期間	日又は時間
22 献血休暇	職員が日本赤十字社が行う血液事業に協力する場合で、献血を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	その都度必要と認められる時間	時間
23 ボランティア休暇	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の年において5日（斉一型短時間勤務職員にあっては5日にその者の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とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては、38時間45分に	日又は時間

	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における活動 ハ 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第7条第2項第2号に掲げる事業に関連する活動 ニ 資源の循環及び生活困窮者への支援を目的とする次の活動 （一）個人又は法人その他の団体から提供可能な食料その他物資を集める活動 （二）（一）の規定により集めた食料その他物資を生活困窮者や社会福祉施設等に配布する活動を行う団体が行う当該活動 （三）生活困窮家庭等の子供に食事を提供する活動を行う団体が提供を受けた食料を活用して子供に食事を提供する活動 ホ イからニ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	第3条第3項から第5項までの規定に基づき定められたその者の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を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、これを四捨五入して得た日数）の範囲内の期間	
--	---	--	--

週 休 日 振 替 簿 (土日用)

職 名		氏 名			

決 裁					届出者	勤務を命ずる日 及び 勤務を命ずる時間 (休憩時間)	勤務の内容	勤務時間を割り振ることをやめる日	備 考
決 裁 権 者									
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分	休憩 時 分～ 時 分	年 月 日 () 午前 ・ 午後	

備考 1 決裁欄の職名は、適宜変更又は増減できること。
2 半日勤務時間の割り振り変更を行う場合には、備考欄に半日勤務時間を割り振ることをやめる日の変更後の勤務時間を記載すること。ただし、休憩時間をはさんだ前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを割り振り変更することにより、半日勤務時間の割り振り変更したものと見なす場合には、この欄に「午前」又は「午後」と記載すること。
3 この文書は3年間保管すること。

様式第2号(第8条関係)

代 休 日 指 定 簿 (祝日用)

職 名		氏 名			

決 裁					職員の 意 向	勤務を命ずる休日及び当該休日の 全勤務時間 (時間数)	勤務の内容	代休日	指定年月日
決 裁 権 者									
						年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)		年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)	. .
						休憩 時 分～ 時 分		休憩 時 分～ 時 分	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)		年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)	. .
						休憩 時 分～ 時 分		休憩 時 分～ 時 分	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)		年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)	. .
						休憩 時 分～ 時 分		休憩 時 分～ 時 分	
						年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)		年 月 日 () 時 分～ 時 分 (時間)	. .
						休憩 時 分～ 時 分		休憩 時 分～ 時 分	

備考 1 休日の代休日を指定する場合に記入すること。
2 決裁欄の職名は、適宜変更又は増減できること。
3 職員の意向欄は、「代休日の指定を希望する意向」を押印をもって確認するものであること。
4 指定年月日欄は、決裁権者が代休日を指定し、職員に対してその旨を通知した日を記入すること。
5 この文書は、3年間保管すること。