

公立大学法人奈良県立大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人奈良県立大学職員就業規則(以下「就業規則」という。)第37条の規定に基づき、公立大学法人奈良県立大学(以下「法人」という。)に勤務する職員(就業規則第3条第1項に規定する職員をいう。以下「職員」という。)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。)その他の関係法令及び法人の他の規程の定めるところによる。

第2章 勤務時間、休憩、週休日、休日等

(所定勤務時間)

第3条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。

2 公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程に規定する育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の承認を受けた職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)の1週間当たりの勤務時間は、前項にかかわらず、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、理事長が定める。

3 公立大学法人奈良県立大学職員再雇用規程の規定により採用された職員で短時間勤務の職を占めるもの(以下「再雇用短時間勤務職員」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、理事長が定める。

(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、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、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、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。

(週休日の振替等)

第5条 理事長は、職員に前条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、前条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち次項で定める勤務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 前項に掲げる勤務期間は、同項の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とする。

- 3 理事長は、週休日の振替(第1項の規定に基づき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。以下この項において同じ。)又は4時間の勤務時間の割振り変更(同項の規定に基づき勤務日のうち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。以下この条において同じ。)を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更(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、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

(始業及び終業の時刻)

第6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 午前8時30分
- (2) 終業 午後5時15分

- 2 理事長は、業務上特別の必要がある場合において、前項の規定にかかわらず、同項の始業及び終業の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第7条 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少なくとも45分、7時間45分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 理事長は、業務上特別の必要がある場合には、労基法第34条第2項の協定の定めるところにより、休憩時間を変更することができる。

- 3 職員は、休憩時間を自由に使用することができる。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第8条 職員が勤務時間の全部又は一部について通常の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、第3条の勤務時間(以下「所定勤務時間」という。)労働したもののみならず。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定勤務時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したもののみならず。

(時間外勤務等)

第9条 理事長は、業務上必要がある場合には、労基法第36条第1項の協定の定めるところにより、職員に対し所定勤務時間以外の時間又は休日に勤務することを命ずることができる。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、業務に著しい支障が生ずると認められる場合として別に定める場合に限り、所定勤務時間以外の時間において勤務することを命ずることができる。

(超過勤務代休時間)

第10条 理事長は、公立大学法人奈良県立大学職員給与規程第20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、別に定めるところにより、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「超過勤務代休時間」という。)として、別に定める期間内にある所定勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日等」という。)で所定勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

- 2 前項の規定により超過勤務代休時間を指定された職員は、当該超過勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、所定勤務時間においても勤務することを要しない。

(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11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。以下この項及び第4項に

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者に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請求した場合には、業務に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

- 2 理事長は、3歳に満たない子のある職員が、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、第9条に規定する勤務(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。)をさせてはならない。
- 3 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、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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第9条に規定する勤務をさせてはならない。
- 4 理事長は、自己の配偶者等で負傷、疾病又は老齢により6日以上にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この項及び次項において「要介護者」という。)のある職員が、当該要介護者を介護するために請求した場合には、業務に支障がある場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。
- 5 理事長は、要介護者のある職員が、当該要介護者を介護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、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第9条に規定する勤務をさせてはならない。

(非常災害時の勤務)

第12条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、理事長は、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、臨時に職員に対し所定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。

(休日)

第13条 職員は、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(以下「祝日法による休日」という。)には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、所定勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。)についても、同様とする。

(休日の代休日)

- 第14条 理事長は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日(以下この項において「休日」と総称する。)である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部(次項において「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(次項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等(第10条の規定により超過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。

第3章 休暇

(休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、年次有給休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

(年次有給休暇)

第16条 職員(育児短時間勤務職員等及び再雇用短時間勤務職員を除く。)は、1暦年(1月1日から12月31日までをいう。以下この条において同じ)について20日以内の年次有給休暇をとる

ことができる。

- 2 育児短時間勤務職員等及び再雇用短時間勤務職員の年次有給休暇の日数については、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日数(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)とする。ただし、その日数が労基法第39条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、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。
 - (1) 斉一型短時間勤務職員(再雇用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。) 20日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数
 - (2) 不斉一型短時間勤務職員(再雇用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。) 155時間に第3条第2項及び第3項の規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を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
- 3 次の各号に掲げる職員の年次有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、当該各号に定める日数とする。
 - (1) 当該年の中途において新たに職員となった者(次号に掲げる職員を除く。) その者の職員となった日の属する月に応じ、別表第1の年次有給休暇の日数欄に掲げる日数(再雇用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあつては、その者の勤務時間等を考慮し、理事長が別に定める日数)
 - (2) 当該年の前年において奈良県職員であつた者で、奈良県知事又はその委任を受けた者の要請に応じ退職し当該年に新たに職員となった者、又は当該年の前年において職員であつた者で、引き続いて奈良県職員となり、奈良県知事又はその委任を受けた者の要請に応じ退職し当該年に再び職員となった者 その者が職員となった日の前日における年次有給休暇の日数
 - (3) 当該年の前年において国、奈良県以外の地方公共団体、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、地方独立行政法人法第55条に規定する一般地方独立行政法人、他の公立大学法人(一般地方独立行政法人で地方独立行政法人法第21条第2号に掲げる業務を行うものをいう)、国立大学法人法(平成15年法律第112号)第2条第1項の規定に基づく国立大学法人及び同条第3項の規定に基づく大学共同利用機関法人を、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第1項の規定に基づく独立行政法人、地方住宅供給公社法(昭和40年法律第124号)に規定する地方住宅供給公社、地方道路公社法(昭和45年法律第82号)に規定する地方道路公社、公有地の拡大の推進に関する法律(昭和47年法律第66号)に規定する土地開発公社又は国家公務員退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等(以下「一般地方独立行政法人等」という。)の職員であつた者で、一般地方独立行政法人等の要請に応じ退職し当該年に新たに職員となった者 その者が職員となった日の前日における年次有給休暇の日数を考慮して理事長が定める日数
- 4 前3項の規定にかかわらず、労働基準法第39条第1項又は第2項に規定する継続勤務年数の計算にあたり再雇用短時間勤務職員等としての勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者の当該職員として採用された年における年次有給休暇の日数は、当該採用後の勤務と退職以前の勤務とが継続するものとみなした場合における日数とする。
- 5 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものを除く。)は、1暦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。
- 6 年次有給休暇は、1日又は1時間を単位としてとることができる。ただし、1時間を単位としてとる場合は、1年につき38時間を超えることはできない。なお、年次有給休暇の残日数のすべてをとろ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とることができる。
- 7 1時間を単位としてとる年次有給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、当該各号に定める時間数をもって1日とする。
 - (1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 7時間45分
 - (2) 育児休業規程第21条第1号から第4号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員等 次

に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数

- ア 育児休業規程第21条第1号 3時間55分
- イ 育児休業規程第21条第2号 4時間55分
- ウ 育児休業規程第21条第3号又は第4号 7時間45分

(3) 斉一型短時間勤務職員(前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。) 勤務日ごとの勤務時間の時間数(1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)

(4) 不斉一型短時間勤務職員(第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。) 7時間45分

8 理事長は、前各項の規定による有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業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。

(特別休暇)

第17条 職員は、負傷又は疾病による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場合その他特別の事由により勤務しないことが相当であると認められる場合には、理事長の承認を得て特別休暇をとることができる。

2 前項の特別の事由及びその場合の特別休暇の期間は、別表第2に定めるところによる。

3 職員は、特別休暇をとろうとするときは、あらかじめ理事長の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ承認を得ることができなかった場合には、できる限り速やかに理事長の承認を得なければならない。

第18条 削除

第4章 雑則

(臨時又は非常勤の職員の勤務時間、休暇等)

第19条 臨時又は非常勤の職員(再雇用短時間勤務職員を除く。)の勤務時間、休日及び休暇については、第3条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して、理事長が定める。

(その他)

第20条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

2 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定により、この規程の施行の日(以下「施行日」という。)に法人の職員となった者(以下「承継職員」という。)が、施行日前に職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年3月22日奈良県条例第29号。以下「条例」という。)第6条に基づき週休日の振替等の通知を受けている場合は、この規程により通知を受けたものとみなす。

3 承継職員が、施行日前において条例第13条、第14条又は第15条に基づき同日前年次有給休暇、特別休暇又は介護休暇の承認を受けている場合は、この規程により承認を受けたものとみなす。

4 承継職員の施行日における年次休暇の日数及び時間(以下「日数等」という。)は、第12条第3項の規定にかかわらず、施行日の前日において当該職員が勤務時間等条例に基づきとることができた年次有給休暇の日数等とする。

5 承継職員の施行日における特別休暇の日数等は、第13条第3項の規定にかかわらず、第3項において承認を受けた日数等から施行日前に取得した日数等を控除した日数等とする。

附 則

1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

別表第1(第16条関係)

規程の適用を受けることとなった日の属する月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
年次有給休暇の日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日
規程の適用を受けることとなった日の属する月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
年次有給休暇の日数	10日	8日	7日	5日	3日	2日

別表第2(第17条関係)

	特別休暇をとることができる場合	期間
1	公務上の負傷若しくは疾病又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「補償法」という。)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。)による負傷若しくは疾病の場合	6月。ただし、理事長が必要と認めた場合にあつては、6月を超える期間とすることができる。
2	結核性疾患の場合	1年
3	前2号に掲げる場合以外の負傷又は疾病(妊娠に起因する疾病を含む。)の場合	90日(つわりにより勤務が困難な場合にあつては7日)。ただし、理事長が必要と認めた場合にあつては、当該期間を90日を超えない範囲内で延長することができる。
4	感染症(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。以下「感染症予防法」という。)第6条に規定する感染症及び検疫法(昭和26年法律第201号)第2条に規定する検疫感染症をいう。)により、次のいずれかに該当することとなった場合 ア 感染症予防法第33条の規定による交通の制限又は遮断により勤務が不可能となった場合 イ 感染症予防法第44条の3第2項の規定に基づき、新型コロナウイルス等感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある者として、当該者の居宅又はこれに相当する場所から外出しないことを求められた場合及び当該感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合であつて出勤することが著しく困難であると認められるとき。 ウ 検疫法第16条第2項に規定する停留の対象となった場合	その都度必要と認められる期間
5	風水震災その他の非常災害による交通の遮断により勤務が不可能となった場合	その都度必要と認められる期間
6	風水震災その他の天災地変により職員の現住居が滅失又は破壊された場合	1週間を超えない範囲内でその都度必要と認められる期間
7	交通機関の事故等による不可抗力の場合	その都度必要と認められる期間
8	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署の呼出に応ずる場合	その都度必要と認められる期間
9	職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、	その都度必要と認められる期間

	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	
10	<p>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場合</p> <p>ア 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</p> <p>イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって人事委員会が定めるものにおける活動</p> <p>ウ ア及びイ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>	1の年における5日の範囲内の期間
11	選挙権その他公民としての権利を行使する場合	その都度必要と認められる期間
12	妊娠中の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られる場合	正規の勤務時間の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であって、1日を通じて1時間を超えない範囲内でおのおの必要と認められる期間
13	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が保健指導又は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った場合にあつては、いずれの期間についてもその指示された回数)。当該1回につき、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる期間
14	職員の出産の場合	出産予定日より8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週間を経過する日までの期間又は産前の休暇を始める日から当該日から起算して16週間(多胎妊娠の場合にあつては、22週間)を経過する日までの期間のいずれかの期間の中で職員が請求した期間
15	生理日に勤務すること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。ただし、2日を超えるときは、その超える期間について第13条第1項の規定の例による。

16	職員が生後満1年3月に達しない子を育てる場合（職員以外の親が当該子を育てることができる場合を除く）	1日2回、1回につき30分の期間
17	職員の婚姻の場合	7日を超えない範囲内で必要と認められる期間
18	父母、配偶者及び子の祭日の場合	慣習上最小限度必要と認められる期間
19	忌引の場合	別表第3に定める期間内において必要と認められる期間
20	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と認められる場合	1の年の7月から9月の期間内における5日の範囲内の期間
21	理事長が定める職員が旅行やスポーツ等により心身のリフレッシュを図る場合	原則として連続する3日
22	12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子を含む。以下この項において同じ。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその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理事長が定めるその子の世話を行うことをいう。)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の年において5日(その養育する12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間
23	要介護者の介護その他の理事長が定める世話を行う職員が、当該世話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の年において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間
24	職員が配偶者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	理事長が定める期間内における3日の範囲内の期間
25	職員の配偶者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っては、14週間)前の日から当該出産後8週間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(配偶者の子を含む。)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場合	当該期間内における5日の範囲内の期間
27	前各項のほか理事長が定める場合	その都度必要と認められる期間

別表第3

死亡した者		日数
配偶者		10日
血族	一親等の直系尊属(父母)	7日
	一親等の直系卑属(子)	7日
	二親等の直系尊属(祖父母)	3日
	二親等の直系卑属(孫)	1日
	二親等の傍系者(兄弟姉妹)	3日
	三親等の傍系尊属(伯叔父母)	1日
姻族	一親等の直系尊属	5日
	一親等の直系卑属	1日
	二親等の直系尊属	1日
	二親等の傍系者	1日
	三親等の傍系尊属	1日