

## 独立行政法人国立女性教育会館職員の勤務時間、休暇等に関する規程

### (目的)

- 第1条 この規程は、独立行政法人国立女性教育会館職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第11条の規定に基づき、独立行政法人国立女性教育会館に所属する職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項を定めるものとする。
- 2 この規程及びその他別段に定めがある場合のほか、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他関係法令の定めるところによる。

### (適用の範囲)

- 第1条の2 この規程は、職員就業規則第11条の規定に基づき、同規則第3条第1項に定める職員に適用する。
- 2 有期雇用職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項については、その職務の性質等を考慮して別に定める。

### (理事長の責務等)

- 第2条 理事長は、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事務の実施にあたっては、職務の円滑な運営に配慮するとともに、職員の健康及び福祉を考慮することにより、職員の適正な勤務条件の確保に努めなければならない。

### (始業及び終業の時刻)

- 第3条 始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。
- 一 始業 午前8時30分
  - 二 終業 午後5時
- 2 前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合は、1日の労働時間が7時間45分を超えない範囲内で始業及び終業の時刻を変更することがある。

### (休日)

- 第4条 休日は、次の各号に定める日とする。
- 一 日曜日（労基法第35条の休日（以下「法定休日」という。）とする。）
  - 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（前二号の場合を除く。）
  - 四 12月29日から翌年1月3日までの日
  - 五 その他、理事長が特に指定する日
- 2 理事長は、業務の運営その他の理由により前項の規定により休日を与えることが困難な職員については、同項の規定にかかわらず毎年4月1日を起算日とする4週間ごとの期間につき8日の休日を別に定めることができる。

### 第5条 削除

### (休日の振替)

- 第6条 理事長は、職員に第4条第1項の規定により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、休日を振り替えることがある。
- 2 前項の休日の振替は、あらかじめ当該週（土曜日から金曜日までの1週間をいう。）内の勤務日を指定して行う。

(1か月単位の変形労働時間制)

第6条の2 会館は、業務の運営その他の理由により、毎月1日を起算日とし、1か月以内の期間を平均して一週間あたりの勤務時間を38時間45分以内として変形労働時間制を採用することができる。

2 前項の適用については、対象となる職員の範囲、勤務日及び当該勤務日の所定勤務時間等具体的運用の内容に関し勤務割表を作成し、当該変形期間が開始される前にあらかじめ職員に周知するものとする。

(フレックスタイム制)

第6条の3 会館は、業務の性質その他の理由により、始業及び就業の時刻をその職員の決定にゆだねることがある。

2 前項の適用については、対象となる職員の範囲、具体的運用の内容等に関し職員代表と労使協定を締結し、行政官庁へ届け出る。

(テレワーク)

第6条の4 職員の自宅勤務については、独立行政法人国立女性教育会館テレワーク実施要領の定めるところによる。

(休憩時間)

第7条 休憩時間は、勤務時間の途中において45分間与える。

2 前項の休憩時間は午後0時15分から午後1時までとする。ただし、業務の実態に応じて、別に定めることがある。

3 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(時間外労働における休憩時間)

第7条の2 第11条又は第11条の2の規定により時間外労働を命じる場合において、第3条第2項に規定する1日の労働時間が7時間45分を超えるときは、所定の労働時間中の休憩時間を含めて1時間の休憩時間を労働時間の途中に置くものとする。

2 前項の休憩時間は、午後5時から午後5時15分までとする。

第8条 削除

第9条 削除

(通常の勤務地以外での勤務)

第10条 職員が勤務時間の全部又は一部について勤務地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場合は、所定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勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務を遂行するために通常必要とされる時間を勤務したものとみなす。

(時間外又は休日勤務)

第11条 理事長は、業務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、労基法第36条第1項の定めるところにより、同法第32条に定める時間(以下「法定労働時間」という。)を超えて、又は法定休日に勤務を命じることができる。

2 前項の法定労働時間を超えて、又は法定休日に勤務を命じることができる限度は、職員代表と締結しこれを所轄労働基準監督署長へ届け出た労使協定で定める時間の範囲内とする。ただし、限度時間を超えて勤務時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに

限る。)が生じたときに限り、労使当事者間において定める手続きを経て限度時間を超える一定の時間(以下この項において「特別条項で定める時間」という。)まで勤務時間を延長することができる旨を定める場合は、特別条項で定める時間の範囲内とする。

3 職員は、正当な理由なく前2項、次条及び第11条の3に規定する時間外又は休日勤務を拒否することができない。

(時間外又は休日勤務の制限)

第11条の2 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員については、時間外又は休日勤務はそれぞれ各号に定める範囲内とする。

一 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて前条の勤務を命ずることはない。

① 会館での引き続きの勤務時間が1年に満たない職員

② ①に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる職員として育児休業、介護休業等規則で定めるもの

二 前項の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する職員について準用する。この場合において、同項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と読み替えるものとする。

(災害時による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第11条の3 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必要がある場合には、その必要の限度において、臨時に所定の労働時間を超えて、又は休日に労働を命ずることができる。

2 前項の労働を命じる場合には、労基法第33条第1項に定める必要な手続きを行うものとする。

第12条 削除

第13条 削除

(勤務時間の特例)

第14条 職員は、次の各号の一に掲げる事由に該当する場合には、当該各号に掲げる期間、勤務しないことの承認を受けることができる。

一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第22条の規定に基づき、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員の請求により、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことを承認された場合 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(ただし、医師及び助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間)、産後1年までは医師又は助産師が指示するところにより、当該必要な時間

二 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中である女性職員の請求により、その者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、正規の勤務時間等の始め又は終わりにおいて勤務しないことを承認された場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて2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

三 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中である女性職員の請求により、その者の業務が

母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、適宜休息し、又は補食するために必要な時間勤務しないことを承認された場合 正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間

四 独立行政法人国立女性教育会館職員安全衛生管理規程（以下「安全衛生管理規程」という。）第14条の規定に基づき、勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合は、当該健康診査に必要と認められる時間

（休暇の種類）

第15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。

（年次有給休暇）

第16条 年次有給休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、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 次号及び第三号に掲げる職員以外の職員 20日

二 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となるもので次に掲げるもの

ア 当該年の中途において新たに職員となる職員（イに掲げる職員を除く。） その者の当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数（以下この条において「基本日数」という。）

イ 当該年において国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員、国家公務員（特別職に属する者を含む。ただし、アに掲げる者を除く。）、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する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る法人のうち人事院規則15-14第18条第2項の規定に定めるものに使用される者（以下「給与特例法適用職員等」という。）となった者であって、引き続き新たに職員となったもの 給与特例法適用職員等になった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第2の日数欄に掲げる日数から、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）

三 当該年の前年において給与特例法適用職員等であった者であって引き続き当該年に新たに職員となったもの又は当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に給与特例法適用職員等となり引き続き再び職員となったもの

給与特例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、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）

四 前三号に規定するもののほか、年次有給休暇の付与日数に関し、必要な事項は、理事長が定める。

（年次有給休暇の繰り越し）

第17条 年次有給休暇（この条の規定により繰り越されたものは除く。）は、一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及び残時間数を限度として当該年の翌年に繰り越すことができる。

(年次有給休暇の付与等)

第18条 年次有給休暇については、その時季につき、あらかじめ休暇簿に記入して、理事長に届け出なければならない。この場合において、理事長が、職員の届け出た時季に与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認めた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

2 会館は、年次有給休暇（日数が10日以上であるものに限る。）の日数のうち5日については、付与日から1年以内の期間に、職員ごとにその時季を定めることにより与えるものとする。

(年次有給休暇の単位)

第19条 年次有給休暇の単位は1日又は半日（1日のうち、始業の時刻から休憩時間の開始時刻までの半日、あるいは休憩時間の終了時刻から終業の時刻までの半日のいずれかとする。）とする。ただし、労基法第39条第4項に定める労使協定を締結したときは、年5日を限度として1時間を単位とすることができる。

2 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

3 年次有給休暇を取得したときは、1日につき7時間45分勤務したものとみなす。

(病気休暇)

第20条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のために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、又は生理日における勤務が著しく困難であるとして女性職員から請求があった場合における休暇とする。

2 病気休暇の期間は、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度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の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、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日を除いて連続して90日を超えることはできない。

一 生理日の就業が著しく困難な場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 安全衛生管理規程第16条の規定のうち、勤務時間の制限を受けた場合

3 前項ただし書及び次項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における要勤務日数が3日以下の場合の期間を除く。）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、その後勤務した日数が20日に達するまでの間に、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。

4 病気休暇の期間が連続して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日に達するまでの間に、その症状等が当該使用した病気休暇の期間における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る、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第2項ただし書きの規定にかかわらず、当該負傷又は疾病に係る病気休暇を取得することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、連続して90日を超えることができない。

5 療養期間中の週休日、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2項ただし書及び第3項から第4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 特定病気休暇と特定病気休暇に挟まれている期間であっても、休職（病気休暇を除く）、休業、派遣、産前休暇・産後休暇、介護休暇により勤務しない場合の当該期間は、「療養期間」に該当しないものとして取り扱う。

7 理事長は、長期にわたり病気休暇を取得している者が、回復後出勤しようとする場合には、確認する必要があると認めるときは、医師の診断書の提出を求めることができる。

(特別休暇)

第21条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別な事由により職員が勤務しないことが相当であるものとして別表第2に定める場合における休暇とし、その期間は、同表各号に掲げる期間とする。

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第22条 病気休暇及び特別休暇（別表第2第6号及び第7号の休暇を除く。次項、次条第1項及び第24条第2項について同じ）は、理事長の承認を受けなければならない。

2 理事長は、病気休暇又は特別休暇の請求について、第20条又は別表第2各号に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。ただし、業務の正常な運営に支障を生じ、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ことを認める場合は、この限りでない。

3 病気休暇及び特別休暇は必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取扱うものとする。

(病気休暇及び特別休暇の請求等)

第23条 病気休暇又は特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ休暇簿に記入して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において承認を求めることができる。

2 別表第2第6号の申出は、あらかじめ休暇簿に記入して理事長に対し行わなければならない。

3 別表第2第7号に掲げる場合に該当することとなった女性職員は、その旨を速やかに理事長に届け出るものとする。

(休暇の承認の決定等)

第24条 前条第1項の請求があった場合においては、理事長は速やかに承認するかどうかを決定し、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。

2 理事長は前項の決定を行う場合、確認する必要があると認める場合には、病気休暇及び特別休暇について、診断書その他の証明書類の提出を求めることができる。

附 則

この規程は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則  
この規程は、平成18年8月1日から施行する。

附 則  
この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則  
この規程は、平成21年5月21日から施行する。

附 則  
この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則  
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則  
この規程は、平成28年10月1日から施行する。

附 則  
この規程は、平成29年3月2日から施行する。

附 則  
この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則  
この規程は、令和元年5月1日から施行する。

附 則  
この規程は、令和2年2月19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5月31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。

#### 別表第1（第16条関係）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日

3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年末満の期間	20日

別表第2（第21条関係）

特別休暇

	種 類	事 由	日 数
1	公民権 行使休暇	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
2		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
3	骨髄移植休暇	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う必要な検査、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
4	社会活動休暇	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 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付その他の被災者を支援する活動 ロ 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理事長が特に認めるものにおける活動 ハ イ及びロ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	一の年において5日の範囲内の期間



		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	
5	結婚休暇	職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他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	結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの連続する5暦日の範囲内の期間
6	産前休暇	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	出産の日までの申し出た期間
7	産後休暇	女性職員が出産した場合	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。）
8	保育休暇	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に必要と認められる授乳等を行う場合	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使用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）
9	配偶者の出産休暇	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	妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間の2日の範囲内の期間
10	養育休暇	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っては、14週間）前の日から当該出産の日後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日の範囲内の期間

11	子の看護休暇	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、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその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	一の年において5日（子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間
12	介護休暇	要介護状態にある対象家族を短期介護その他の世話をすることが相当であると認められる場合	一の年において5日（対象家族が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間。
13	弔事休暇	職員の親族（別表第3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	親族に応じ別表第3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っては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間（暦日によるものとする。）
14	法事休暇	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とき	1日の範囲内の期間
15	夏季休暇	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	一の年の7月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
16	災害休暇	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	7日の範囲内の期間
17		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	必要と認められる期間
18		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 必要と認められる期間	必要と認められる期間
19	出生サポート休暇	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	一の年において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

第9号～第12号及び第19号の休暇の単位は1日又は1時間とする。

別表第3（第21条（別表第2第13号関係））

親 族	日 数
配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事業にある者を含む。以下同様）	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（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）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（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）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日