

公立大学法人秋田公立美術大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する細則

平成25年4月1日

規程第49号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人秋田公立美術大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第48号。以下「勤務時間規程」という。）の規定に基づき、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。

（特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日および勤務時間の割振りの基準）

第2条 理事長は、勤務時間規程第4条第1項および第5条第1項の規定により週休日（勤務時間規程第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）および勤務時間の割振りを定める場合には、4週間ごとの期間につき8日の週休日（公立大学法人秋田公立美術大学職員育児休業規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第50号。以下「育児休業規程」という。）第12条第3項の規定により同条第1項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。）にあつては、8日以上で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）を設けなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該部署の特殊の必要（育児短時間勤務職員にあつては、当該育児短時間勤務の内容）により、4週間ごとの期間につき8日（育児短時間勤務職員にあつては、8日以上）の週休日を設けることが困難である職員について、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で週休日（育児短時間勤務職員にあつては、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）を設ける場合には、この限りでない。

2 理事長は、前項本文の定めるところに従い週休日および勤務時間の割

振りを定める場合には、勤務日（勤務時間規程第6条に規定する勤務日をいう。次項、次条および第19条において同じ。）が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないようにしなければならない。

3 理事長は、第1項ただし書の定めるところに従い週休日および勤務時間の割振りを定める場合には、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。

(1) 週休日が毎4週間につき4日以上となること。

(2) 勤務日が引き続き12日を超えないこと。

(3) 1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないこと。

（週休日の振替等）

第3条 勤務時間規程第6条の別に定める期間は、同条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16週間後の日までの期間とする。

2 理事長は、週休日の振替（勤務時間規程第6条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（同条の規定に基づき勤務日（4時間の勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）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時間の勤務時間を勤務時間規程第6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、勤務日等（勤務時間規程第12条第1項に規定する勤務日等をいう。以下同じ。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

3 理事長は、4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

ない。

(休憩時間の一齐付与の例外)

第4条 理事長は、勤務時間規程第8条第5項ただし書の規定により休憩時間を一齐に与えないこととする場合には、職員の健康および福祉を害しないよう、一齐に休憩時間を与えない職員の範囲および当該職員に対する休憩時間の与え方について、あらかじめ定めなければならない。

(週休日および勤務時間の割振り等の明示)

第5条 理事長は、勤務時間規程第3条第1項ただし書の規定により週休日を設け、同条第2項の規定により勤務時間を割り振り、勤務時間規程第4条もしくは第5条の規定により週休日および勤務時間の割振りを定め、又は勤務時間規程第8条第1項の規定により休憩時間を置いた場合には、適当な方法により速やかにその内容を明示するものとする。

(1箇月以内の変形勤務時間制)

第6条 勤務時間規程第4条第1項に規定する1箇月以内の変形勤務時間制を採用する場合には、週休日および勤務時間の割振りを定める期間ごとに、当該職員の所属長が週休日および勤務時間帯の指定を行うことができるものとする。

2 前項の勤務時間の割振りは、全体の割振り計画および職員個々の割振りが明らかにされている適宜の様式によるものとする。

(育児短時間勤務職員についての適用除外)

第7条 第2条第2項および第3項の規定は、育児短時間勤務職員には、適用しない。

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第8条 理事長は、勤務時間規程第9条第2項の規定に基づき正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、職員の健康および福祉を害しないように考慮しなければならない。

(特別養子縁組の監護期間中の子等に準ずる者)

第8条の2 勤務時間規程第11条第1項のその他これらに準ずる者として別に定める者は、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の4第1号に規定する養育里親である職員(児童の親その他の同法第27条第4項に

規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童とする。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第9条 勤務時間規程第11条第1項の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は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において就業していない者（深夜における就業回数が1月につき3回以下の者を含む。）であること。
- (2) 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- (3) 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の者又は出産後8週間を経過しない者でないこと。

第10条 勤務時間規程第11条第1項の規定による請求は、深夜勤務制限請求書により、深夜における勤務の制限を請求する1の期間（6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）および末日（以下「深夜勤務制限終了日」という。）を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに行うものとする。

- 2 前項の請求があった場合においては、理事長は、業務の正常な運営を妨げる場合があるかどうかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。当該通知後において、業務の正常な運営を妨げることとな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、当該請求をした職員に対しその旨を通知しなければならない。
- 3 理事長は、第1項の請求に係る事由について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。

第11条 前条第1項の請求がされた後深夜勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、されなかったものとみなす。

- (1) 当該請求に係る子が死亡したこと。
- (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなったこと。
- (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなったこと。
- (4) 当該請求をした職員の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、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9条に規定する者に該当することとなったこと。
- (5) 当該請求に係る子が、勤務時間規程第11条第2項の規定による請求にあつては3歳に、同条第3項の規定による請求にあつては小学校就学の始期に達したこと。
- (6) 当該請求をした職員の配偶者で当該請求に係る子の親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により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。）であつて当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親もしくは同条第1号に規定する養育里親である者（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組によって養親となることを希望している者として委託することができない者に限る。）（第25条第1項において「特別養子縁組の成立前の監護者等」という。）を含む。）であるものが、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9条に規定する者に該当することとなったこと。

2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、前条第1項の請求は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする請求であつたものとみなす。

3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を理事長に届け出なければならない。

4 前条第3項の規定は、前項の規定による届出について準用する。

(介護を行う職員の深夜勤務の制限)

第12条 前2条（前条第1項第4号および第5号を除く。）の規定は、公立大学法人秋田公立美術大学職員介護休業規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第52号。以下「介護休業規程」という。）第2条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員に係る勤務時間規程第11条第4項において準用する同条第1項の規定による深夜勤務の制限について準用する。この場合において、前条第1項第1号中「子」とあるのは「公立大学法人秋田公立美術大学職員介護休業規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第52号）第2条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」（介護休業規程第2条第6号に掲げる者に限る）、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号から第3号まで」と読み替えるものとする。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限)

第13条 勤務時間規程第11条第2項又は第3項の規定による請求は、時間外勤務制限請求書により、時間外勤務の制限を請求する1の期間について、その初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）および期間（1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに行うものとする。この場合において、同条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない。

2 前項の請求があった場合においては、理事長は、勤務時間規程第11条第2項又は第3項に規定する措置を講ずることが著しく困難であるかど

うかについて、速やかに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。

- 3 理事長は、第1項の請求が、当該請求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。）前の日を時間外勤務制限開始日とする請求であった場合で、勤務時間規程第11条第2項又は第3項に規定する措置を講ずるために必要があると認めるときは、当該時間外勤務制限開始日から1週間経過日までの間のいずれかの日に時間外勤務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勤務制限開始日を変更した場合においては、当該時間外勤務制限開始日を当該変更前の時間外勤務制限開始日の前日までに当該請求をした職員に対し通知しなければならない。
- 5 理事長は、第1項の請求に係る事由について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。

第14条 前条第1項の請求がされた後時間外勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は、されなかったものとみなす。

- (1) 当該請求に係る子が死亡したこと。
 - (2) 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなったこと。
 - (3) 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなったこと。
 - (4) 当該請求に係る子について民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたこと。
- 2 時間外勤務制限開始日以後同日から起算して前条第1項の請求に係る期間を経過する日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、同項の請求は、時間外勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての請求であったものとみなす。

(1) 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じたこと。

(2) 当該請求に係る子が、勤務時間規程第11条第2項の規定による請求にあつては3歳に、同条第3項の規定による請求にあつては小学校就学の始期に達したこと。

3 前2項の場合において、職員は遅滞なく、第1項各号に掲げる事由が生じた旨を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、前項の規定による届出について準用する。

(介護を行う職員の時間外勤務の制限)

第15条 前2条（前条第1項第4号ならびに第2項第1号および第2号を除く。）の規定は、介護休業規程第2条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員に係る勤務時間規程第11条第4項において準用する同条第3項の規定による時間外勤務の制限について準用する。この場合において、第13条第1項中「第11条第2項又は第3項」とあるのは「第11条第3項」と、「する。この場合において、同条第2項の規定による請求に係る期間と同条第3項の規定による請求に係る期間とが重複しないようにしなければならない」とあるのは「する」と、同条第2項および第3項中「第11条第2項又は第3項」とあるのは「第11条第3項」と、前条第1項第1号中「子」とあるのは「公立大学法人秋田公立美術大学職員介護休業規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第52号）第2条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）」と、同項第2号中「子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった」とあるのは「要介護者と当該請求をした職員との親族関係が消滅した」と、同項第3号中「子」とあるのは「要介護者」と、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号から第3号まで」と読み替えるものとする。

(深夜勤務および時間外勤務の制限に関し必要な事項)

第16条 第9条から前条までに規定するもののほか、深夜勤務制限請求書および時間外勤務制限請求書の様式その他育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関し必要な事項は、別に定める。

(時間外代休時間の指定)

第17条 勤務時間規程第12条第1項の別に定める期間は、公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第65号。以下「給与規程」という。）第17条第3項に規定する60時間を超えて勤務した全時間に係る月（次項において「60時間超過月」という。）の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間とする。

2 理事長は、勤務時間規程第12条第1項の規定に基づき時間外代休時間（同項に規定する時間外代休時間をいう。以下同じ。）を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等（休日および代休日（勤務時間規程第14条第1項に規定する代休日をいう。以下同じ。）を除く。第4項において同じ。）に割り振られた勤務時間のうち、時間外代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与規程第17条第3項の規定の適用を受ける時間（以下この項および第6項において「60時間超過時間」という。）の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の時間を指定するものとする。

(1) 給与規程第17条第1項第1号又は第2項に掲げる勤務に係る時間
当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数

(2) 給与規程第17条第1項第2号に掲げる勤務に係る時間
当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数

3 前項の場合において、その指定は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外代休時間を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該時間外代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間）を単位として行うものとする。

4 理事長は、勤務時間規程第12条第1項の規定に基づき1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外代休時間を指定する場合には、第1項に規定する期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、理事長が、業務の運営ならびに職員の健康および福祉を考慮して必

要があると認める場合は、この限りでない。

- 5 理事長は、職員があらかじめ時間外代休時間の指定を希望しない旨を申し出た場合には、時間外代休時間を指定しないものとする。
- 6 理事長は、勤務時間規程第12条第1項に規定する措置が60時間超過時間の勤務をした職員の健康および福祉の確保に特に配慮したものであることに鑑み、前項に規定する場合を除き、当該職員に対して時間外代休時間を指定するよう努めるものとする。
- 7 時間外代休時間の指定の手續に関し必要な事項は、別に定める。

(代休日の指定)

第18条 勤務時間規程第14条第1項の規定に基づく代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする16週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（勤務時間規程第12条第1項の規定により時間外代休時間が指定された勤務日等および休日を除く。）について行わなければならない。

- 2 理事長は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。
- 3 代休日の指定の手續に関し必要な事項は、別に定める。

(年次有給休暇の日数)

第19条 勤務時間規程第16条第1項第1号の別に定める日数は、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、その日数が労働基準法（昭和22年法律第49号）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（育児短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数およ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（育児短時間勤務職員のうち、斉一型短時

間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。) 155時間に勤務時間
規程第2条第5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

第20条 勤務時間規程第16条第1項第2号の別に定める日数は、次の各号
に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 当該年の中途において、新たに採用された職員（次号に掲げる職員
を除く。） その者の採用された月に応じ別表第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。）

(2) 当該年において地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等
（勤務時間規程第16条第1項第3号に規定する地方公営企業等の労働
関係に関する法律適用職員等をいう。以下この条において同じ。）と
なった者で、引き続き新たに職員になったもの 地方公営企業等の労働
関係に関する法律適用職員等と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1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つては、基本日数）

2 勤務時間規程第16条第1項第3号の別に定める法人は、国家公務員退
職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第6条に定める法人および公
立大学法人秋田公立美術大学の事務又は事業と密接な関連を有する機関
で理事長が別に定めるものとする。

3 勤務時間規程第16条第1項第3号の別に定める職員は、当該年の前年
において職員であった者であつて引き続き当該年に地方公営企業等の労働
関係に関する法律適用職員等になり引き続き再び職員となったものと
する。

4 勤務時間規程第16条第1項第3号の別に定める日数は、次の各号に掲
げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる日数（その日数が基本日数に
満たない場合にあつては、基本日数）とする。

(1) 当該年の初日に職員となった場合 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（当該残日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数

(2) 当該年の初日後に職員となった場合 前号の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

5 第1項第2号に掲げる職員および前項の規定の適用を受け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もの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、理事長が別に定める日数とする。

第21条 次の各号に掲げる場合において、1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあっては勤務時間規程第16条第1項第1号又は第2号に掲げる日数に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次有給休暇の日数を加えて得た日数とし、当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数（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）とし、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあっては当該勤務形態を始めた日においてこの条の規定により得られる日数から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数（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）とする。

(1) 育児短時間勤務職員以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数および勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務（以下この条において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする

斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員が斉一型育児短時間勤務を終える場合 勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率

(2) 育児短時間勤務職員以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この条において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務を始める場合又は育児短時間勤務職員が不斉一型育児短時間勤務を終える場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(3) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

(4) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合 勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

（年次有給休暇の繰越し）

第22条 勤務時間規程第16条第2項の別に定める日数は、20日（第19条各号に掲げる職員にあっては、同条の規定による日数。以下「上限日数」という。）とする。ただし、当該年の翌年の初日に勤務形態が変更される場合にあっては、当該年における年次有給休暇の上限日数を超えない範囲内の残日数に前条各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た日数とし、1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数とする。

（年次有給休暇の単位）

第23条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、年次有給休暇の残日数の全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、当該残日数の全てを使用することができる。

2 1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合には、年間5日を上限として、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。

(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12条第1項第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 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12条第1項第1号 3時間55分

イ 育児休業規程第12条第1項第2号 4時間55分

ウ 育児休業規程第12条第1項第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時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間）

(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

（療養休暇）

第24条 勤務時間規程第17条第2項第2号の別に定める期間は、次に掲げるとおりとする。

(1) 結核性の疾病 1年を超えない範囲内においてその療養に必要と認められる期間

(2) 次に掲げる負傷又は疾病 270日を超えない範囲内においてその療養に必要と認められる期間

ア 脳血管疾患、悪性新生物、心疾患その他成人病と認められるもの

イ 精神科疾患

ウ 原因不明の疾病

エ 交通災害による長期療養を要する傷害（職員の重大な過失と認め

られる場合を除く。)

(3) 前2号以外の負傷又は疾病 90日を超えない範囲内においてその療養に必要と認められる期間

2 前項第2号および第3号の負傷又は疾病(この負傷又は疾病により発生した他の疾病を含む。)のため承認を得た期間のある職員が再び同一の負傷又は疾病につき療養を要する場合の期間には、その療養を要することとなる期間の初日前1年以内に承認を得た期間を通算する。

(特別休暇)

第25条 勤務時間規程第18条に規定する特別休暇の特別な事由および期間は、次の表に掲げるとおりとする。

番号	区分	特別な事由	期間
1	公民権行使	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
2	裁判員等出頭	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。	
3	骨髄移植等	職員が骨髄移植のための骨髄もしくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞 <small>しょう</small> 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(届出をしないが事実上婚姻関係と同様な事情にある者を含む。以下同じ。)、父母、子(規程第11条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。)および兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄も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、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。	
4	ボランティア	<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とき。</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もしくは精神上の障害がある者又は負傷し、も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任命権者が定めるものにおける活動</p> <p>ウ アおよびイに掲げる活動のほか、身体上も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の年において5日の範囲内の期間
5	結婚	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。	結婚の日の7日前の日から当該結婚の日以後1月を経過する日までの期間内における連続する5日の範囲内の期間

6	生理	生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	2日以内の期間（無給の期間を除く。）
7	出産 （産前）	6週間（多胎妊娠の場合にあつては、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
8	出産 （産後）	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ないと認めた業務に就く期間を除く。）
9	育児時間	生後1年に達しない子（規程第11条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）を育てる職員が、その子を保育する場合（男性職員にあつては、その子の当該職員以外の親（特別養子縁組の成立前の監護者等を含む。）が保育することができない場合に限る。）	1日を通じて90分以内の期間
10	妊産婦 保健指導・健康診査	妊娠中の女性職員又は出産後1年を経過しない女性職員が、母子健康法（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週間につき1回、妊娠満24週から満35週までは2週間につき1回、妊娠満36週から出産までは1週間につき1回、出産後1年まではその間に1回（医師又は助産師の指示があつた場合は、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 日以内
11	通勤緩和	妊娠中の女性職員が通勤のため交通機関を利用する場合において、当該交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障があると認められる場合	妊娠期間中正規の勤務時間の始めもしくは終わりにおいて 1 時間以内又は始めと終わりにおいてそれぞれ 30 分以内
12	つわり	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務することが著しく困難である場合	10 日以内の期間
13	出産補助	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。以下同じ。）が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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。	職員の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以後 2 週間を経過するまでの期間内における 2 日の範囲内の期間
14	出産時養育	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 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（妻の子および規程第 11 条第 1 項において子に含まれるものとされる者を含む。）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
15	家族看護等	職員がその配偶者、父母、養育する義務教育終了前の子（配偶者の子および規程第 11 条第 1 項において子に含まれるもの	1 の年において 6 日（家族が 2 人以上の場合にあつては、10 日）の範囲内

		とされる者を含む。) もしくは配偶者の父母(以下この号において「家族」と総称する。)の看護(負傷し、又は疾病にかかった家族の世話をを行うことをいう。)をし、又は家族が予防接種、健康診査もしくは健康診断を受ける際に介助をする場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき。	の期間
16	介護	職員が、介護を必要とする家族(公立大学法人秋田公立美術大学職員介護休業規程(平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第52号)第2条第1項各号に規定する者をいう。)の介護その他の世話をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において5日(その介護を必要とする家族が2人以上の場合は10日)の範囲内で必要と認める日又は時間
17	服忌	職員の親族(別表第2の親族欄に掲げる親族および規程第11条第1項において子に含まれるものとされる者をいう。以下この号において同じ。)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2の日数欄に掲げる連続する日数(規程第11条第1項において子に含まれるものとされる者にあつては7日)(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
18	祭日	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	1日の範囲内の期間
19	夏期	職員が右欄の期間において盆等の諸行事、心身の健康の維持および増進又は家	1の年の6月から9月までの期間内において5日

		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	以内
20	リフレッシュ	毎年4月1日（以下この号において「基準日」という。）前1年の期間内において在職期間が20年又は30年に達した職員が、心身のリフレッシュを図るため勤務しないことが相当であると認められる場合	当該基準日以後の1年の期間内において連続する3日の範囲内の期間
21	住居滅失等	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。 ア 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。 イ 職員および当該職員と同一の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。	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
22	災害	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
23	危険回避	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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	

2 前項の表第4号および第13号から第15号までに規定する休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数の全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、当該残日数の全てを使用することができる。

3 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた勤務時間の全てを勤務しないときに使用するものとする。

4 1時間を単位として使用した特定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。

(1) 次号および第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分

(2) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）

(3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

（療養休暇および特別休暇の承認）

第26条 勤務時間規程第19条の別に定める特別休暇は、前条第1項の表第7号および第8号に規定する休暇とする。

第27条 理事長は、療養休暇および特別休暇（前条に規定するものを除く。）の請求について、勤務時間規程第17条又は第25条第1項の表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、他の時季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。

（療養休暇等の請求等）

第28条 療養休暇および特別休暇の承認を受けようとする職員は、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において承認を求めることができる。

2 第25条第1項の表第7号の申出は、あらかじめ理事長に対し行わなければならない。

3 第25条第1項の表第8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29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、療養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。

(年次有給休暇の申出)

第30条 年次有給休暇を請求しようとする職員は、あらかじめ理事長に申し出なければならない。

2 理事長は、前項の規定により職員から申出があった場合において、業務の正常な運営を妨げると認めるときは、他の時季にこれを変更することができる。

(様式等)

第31条 休暇の請求又は申出に関する様式等について必要な事項は、理事長が定める。

(委任)

第32条 第19条から前条までに規定するもののほか、休暇に関し必要な事項は、理事長が定める。

(週休日等の特例)

第33条 理事長は、業務もしくは勤務条件の特殊性又は地域的もしくは季節的事情により、第2条、第3条、第17条第1項および第3項ならびに第18条第1項の規定によると、能率を甚だしく阻害し、又は職員の健康もしくは安全に有害な影響を及ぼす場合には、週休日、勤務時間の割振り、週休日の振替等、時間外代休時間の指定又は代休日の指定について別段の定めをすることができる。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年5月16日規程第16号）

この規程は、平成26年5月16日から施行する。

附 則（平成27年6月26日規程第20号）

この規程は、平成27年7月1日から施行する。

附 則（平成29年9月29日規程第19号）

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

別表第1 新たに職員となった者の年次有給休暇日数（第20条関係）

採用された月	休暇日数
1月	20日
2月	18日
3月	17日
4月	15日
5月	13日
6月	12日
7月	10日
8月	8日
9月	7日
10月	5日
11月	3日
12月	2日

別表第2 服忌日数表（第25条関係）

親族		日数
配偶者		10日
血族	1親等の直系尊属（父母）	7日
	1親等の直系卑属（子）	7日
	2親等の直系尊属（祖父母）	3日
	2親等の直系卑属（孫）	1日

	2 親等の傍系者（兄弟姉妹）	3 日
	3 親等の傍系尊属（伯叔父母）	1 日
姻族	1 親等の直系尊属	3 日
	1 親等の直系卑属	1 日
	2 親等の直系尊属	1 日
	2 親等の傍系者	1 日
	3 親等の傍系尊属	1 日

備考 この表において「配偶者」には、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ものとする。