

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4月1日

規 程 第 4 8 号

(趣旨等)

- 第1条 この規程は、公立大学法人秋田公立美術大学職員就業規則（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第46号）第37条の規定に基づき、公立大学法人秋田公立美術大学に勤務する職員（別に定める職員を除く。）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。
- 2 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。）、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他の関係法令の定めるところによる。

(勤務時間)

- 第2条 職員の勤務時間は、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38時間45分とする。
- 2 職員の始業および終業の時刻は、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
- 3 前項の規定にかかわらず、教員の始業および終業の時刻は、別に定める。
- 4 理事長は、業務運営上の必要がある場合は、第2項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲内で、始業および終業の時刻を変更することができる。
- 5 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）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。）の1週間当たりの勤務時間は、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。

(週休日および勤務時間の割振り)

第3条 日曜日および土曜日は、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までの5日間において週休日を設けるものとする。

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する。

(1箇月以内の変形勤務時間制)

第4条 理事長は、業務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの勤務時間が38時間45分を超えない範囲内において、前2条の規定にかかわらず、週休日および勤務時間の割振りを定めることができる。

2 前項の勤務時間の割振りについては、別に定める。

(1年以内の変形勤務時間制)

第5条 理事長は、季節的な繁閑がある業務に従事する職員については、1箇月を超える1年以内の期間を平均し1週間当たりの勤務時間が38時間45分を超えない範囲内の期間（以下「対象期間」という。）において、第2条および第3条の規定にかかわらず、週休日および勤務時間の割振りを定めることができる。

2 前項の勤務時間の割振りについては、労基法第32条の4第1項の規定に基づく労使協定の定めるところによる。

3 理事長は、第1項に規定する業務に従事した期間が対象期間より短い職員については、当該従事した期間を平均し1週間当たりの勤務時間が38時間45分を超えた時間に対し、所定の割増賃金を支払う。

(週休日の振替等)

第6条 理事長は、職員に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は、別に定めるところにより、前3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、別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。

（専門業務型裁量労働制）

第6条の2 労基法第38条の3第1項第1号に定める業務に従事する職員の労働時間として算定される時間は、第2条に定める所定労働時間にかかわらず、当該労使協定に定める時間を勤務したものとみなす。

（通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間）

第7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を離れて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が必要となる場合は、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を勤務したものとみなす。

（休憩時間）

第8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 職員の休憩時間は、午後零時から午後1時までとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、教員の休憩時間は、別に定める。
- 4 理事長は、業務運営上の必要がある場合は、第2項の規定にかかわらず、休憩時間の時間帯を変更することができる。
- 5 休憩時間は、原則として一斉に与える。ただし、一斉休憩の除外に関する労使協定を締結した場合は、この限りでない。

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第9条 理事長は、業務運営上の必要がある場合は、労基法第36条第1項

の規定に基づく労使協定の定めるところにより、職員に第2条から第6条までに規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に断続的な勤務を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である場合にあっては、業務の運営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、当該断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 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、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務を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である場合にあっては、業務の運営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、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

3 理事長は、職員（別に定める職員を除く。）に時間外勤務（前項の規定に基づき命ぜられて行う勤務をいう。以下同じ。）を命ずる場合には、次に定める時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

- (1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間
- (2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

4 前2項に規定するもののほか、時間外勤務に関し必要な事項は、別に定める。

（非常災害時における勤務）

第10条 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臨時が必要がある場合は、その必要の限度において、正規の勤務時間以外の時間に勤務をすることを命ずることができる。

2 職員に前項に規定する勤務を命ずる場合には、労基法第33条第1項に規定する必要な手続を行うものとする。

（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）

第11条 理事長は、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。) であって、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2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として別に定める者を含む。以下この項から第4項までおよび第19条の2第2項において同じ。) 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、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、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、別に定めるところにより、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、時間外勤務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、別に定めるところにより、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、時間外勤務をさせてはならない。
- 4 第1項および前項の規定は、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）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ついて準用する。この場合において、第1項中「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。））であって、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2号に規定する養子縁組里親である職員に委託さ

れている児童その他これらに準ずる者として別に定める者を含む。以下この項から第4項までおよび第19条の2第2項において同じ。)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、別に定めるところにより、当該子を養育」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。)のある職員が、別に定めるところにより、当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。)における」と、前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が、別に定めるところにより、当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

- 5 前各項に規定するもののほか、勤務の制限に関する手続その他の勤務の制限に関し必要な事項は、別に定める。

(令和7規程14・一部改正)

(時間外代休時間)

第12条 理事長は、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)第17条第3項の規定により時間外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、当該時間外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「時間外代休時間」という。)として、別に定める期間内にある第3条第2項、第4条、第5条又は第6条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日等」といい、第14条第1項に規定する休日および代休日を除く。)に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

- 2 前項の規定により時間外代休時間を指定された職員は、当該時間外代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時

間においても勤務することを要しない。

(休日)

第13条 職員は、次に掲げる日には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(1) 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。)

(2) 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。）

(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。）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。

(休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇および特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第16条 年次有給休暇は、1の年ごとにおける休暇とし、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、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号および第3号に掲げる職員以外の職員 20日（育児短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で別に定める日数）

(2) 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　その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で別に定める日数

- (3) 当該年の前年において地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）の適用を受ける職員、特別職に属する地方公務員、地方公共団体の職員、国家公務員又は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もしくは地方道路公社法（昭和45年法律第82号）に規定する地方道路公社もしくは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もしくは沖縄振興開発金融公庫法（昭和47年法律第31号）に規定する沖縄振興開発金融公庫その他その業務が公立大学法人秋田公立美術大学の事務もしくは事業と密接な関連を有する法人のうち別に定めるものに使用される者（以下この号において「地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等」という。）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その他別に定める職員　地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等としての在職期間およびその在職期間中における年次有給休暇の残日数等を考慮し、20日に次項の別に定める日数を加えた日数を超えない範囲内で別に定める日数
- 2 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、別に定める日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
  - 3 理事長は、年次有給休暇を職員の請求する時季に与えなければならぬ。ただし、請求された時季に年次有給休暇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。
  - 4 1の年において年次有給休暇が10日以上付与された職員については、前項の規定にかかわらず、当該職員に付与された年次有給休暇の日数のうち5日について、理事長が当該職員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させるものとする。ただし、当該年において職員が年次有給休暇を取得した場合は、当該取得した日数を5日から控除するものとする。

（療養休暇）

第17条 療養休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、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する。

2 療養休暇の期間は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 業務上の負傷も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）第2条第2項に規定する通勤をいう。）による負傷もしくは疾病により療養を要する職員について理事長が必要と認める期間
- (2) 前号に規定する以外の負傷又は疾病により療養を要する職員について1年以内で別に定める期間  
(特別休暇)

第18条 特別休暇は、特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として別に定める場合における休暇とする。この場合において、別に定める特別休暇の期間については、別に定める。

(療養休暇および特別休暇の承認等)

第19条 療養休暇および特別休暇（別に定めるものを除く。）については、別に定めるところにより、理事長の承認を受けなければならない。  
(妊娠、出産等についての申出をした職員等に対する意向確認等)

第19条の2 理事長は、公立大学法人秋田公立美術大学育児休業規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第50号）第26条の2第1項の措置を講ずるに当たっては、同項の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
- (2) 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置
- (3) 公立大学法人秋田公立美術大学育児休業規程第26条の2第1項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に

資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

2 理事長は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、別に定める期間内に、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置

(2) 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置

(3) 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置

3 理事長は、第1項第3号又は前項第3号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

（令和7規程14・追加）

（配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向確認等）

第19条の3 理事長は、職員が配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置（以下この項および次条において「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求等に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 理事長は、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（令和7規程14・追加）

（勤務環境の整備に関する措置）

第19条の4 理事長は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるよ

うにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- (2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- (3) 前2号に掲げるもののほか、介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

(令和7規程14・追加)

(委任)

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、理事長が別に定める。

#### 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29年9月29日規程第18号）

この規程は、平成30年10月1日から施行する。

附 則（平成31年3月29日規程第5号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和7年10月28日規程第14号）

この規程は、令和7年10月28日から施行する。