

○国立大学法人筑波技術大学職員の勤務時間・休日・休暇に関する規程

〔平成17年10月3日〕
規程第43号

最終改正 令和6年3月5日規程第8号

国立大学法人筑波技術大学職員の勤務時間・休日・休暇に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人筑波技術大学職員就業規則(平成17年規則第5号)第38条の規定に基づき、国立大学法人筑波技術大学(以下「本学」という。)職員の勤務時間、休日及び休暇に関する必要事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのある場合のほか、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)及びその他関係法令並びに就業規則の定めるところによる。

(所定勤務時間)

第2条 職員の所定勤務時間は、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分以内とする。

2 職員の始業・終業時刻及び休憩時間は次のとおりとする。

- (1) 始業時刻 8時30分
- (2) 終業時刻 17時15分
- (3) 休憩時間 12時から13時まで

3 前項の規定にかかわらず、別表第1に掲げる職員についての始業・終業時刻及び休憩時間は、同表に定めるところによる。

(始業、終業時刻等の変更)

第3条 業務の都合上必要があると認める場合は、前条の始業・終業及び休憩の時刻を変更することがある。

(休憩時間)

第4条 休憩時間は自由に利用できるものとする。ただし、職場の秩序を乱してはならない。

第5条 削除

(変形労働時間制)

第6条 業務上の必要がある場合には、労基法第32条の2の規定により労使協定を締結して、1ヶ月以内の期間を定めた変形労働時間制をとることがある。この場合にあっても1週当たりの労働時間は、当該労使協定において定めた期間を平均し40時間を超えないものとする。

(裁量労働制)

第7条 業務の性質上、業務の遂行の手段及び時間配分をその職員の裁量に委ねることが適当と認められる本学の教育職員の勤務時間については、第2条の規定にかかわらず、労基法第38条の3の規定により労使協定を締結して、当該労使協定により協定した時間を勤務したものとみなすことができる。

(出勤簿)

第8条 出勤した職員は、直ちに出勤簿に押印するものとする。

(学外の勤務)

第9条 職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

3 職員が、出張その他本学の職務をおびて学外で勤務する場合であって、勤務時間を算定しがたいときは、第2条第2項の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、通常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に関して、当該業務の遂行に通常必要とされる勤務時間を勤務したものとみなす。

(時間外・深夜・休日勤務)

第10条 業務の都合上必要があると認められる場合は、第2条の規定にかかわらず超過勤務、又は休日出勤をさせることがある。この場合において、法定の勤務時間を超え又は法定の休日における勤務については、本学の職員の過半数を代表する者と「時間外・休日労働に関する協定」を締結し、これをあらかじめ所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。

2 3歳に満たない子の養育又は家族の介護を行う職員であって、請求のあった者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定勤務時間を超えて勤務させることはない。

3 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員であって、超過勤務時間を短いものとするを申し出た者の勤務時間以外の勤務については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1月に24時間、1年に150時間を超えないものとする。

4 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員であって、請求のあった者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務に従事させることはない。

第11条 削除

(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って、臨時の必要がある場合においては、労基法第33条第1項の定めるところにより、一定の勤務時間を超えて、又は特定された休日に職員に勤務を命ずることがある。

(休日)

第13条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日、土曜日
 - (2) 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。)
 - (3) 12月29日から1月3日まで(祝日法による休日を除く。)
- 2 前項第1号の休日のうち日曜日を法定休日とする。
 - 3 一週間は、土曜日から起算する。

(休日の振替)

第14条 学長は、前条に規定する休日に業務上の必要により勤務を命じる場合には、当該休日をあらかじめ当該週の勤務日に振り替えることができる。

2 第1項の規定にかかわらず、第6条の変形労働時間制をとる場合には当該期間の中で休日の振替を行う。

(代休)

第14条の2 前条の規定によらず、急遽休日に勤務を命じられた場合、又は特にやむを得ない理由により休日の振り替えができないと認められた場合には、当該休日の勤務日を当該休日に代わる日(以下「代休日」という。)として指定する。

2 前項の代休日の指定は、勤務を命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内において行うものとする。

(有給休暇の種類)

第15条 職員の有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

第16条 年次休暇は、一の年(1月1日から12月31日までの一暦年)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(以下「基本日数」という。)とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日
- (2) 当該年の中途において、本学の職員として採用された場合、又は任期が満了することにより退職することとなる職員 その者の当該年における在職期間に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数
- (3) 当該年において、他の国立大学法人等の職員に採用され、引き続き当該年の中途において、本学の職員となったもの その者が他の国立大学法人等に採用された日において、本学の職員であったものとみなし、その者の在職期間に応じた別表第2の日数に掲げる日数から、本学の職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を差し引いた日数(この日数が基本日数に満たない場合は、基本日数)
- (4) 当該年の前年に他の国立大学法人等の職員であった者で引き続き当該年に本学の職員となったもの 20日に当該年の前年における年次休暇の残日数(この日数が20日を超える場合は、20日)を加えた日数から、本学の職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇の日数を差し引いた日数(この日数が基本日数に満たない場合は、基本日数)

2 年次休暇(この項の規定により繰り越されたものを除く。)は20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

(年次休暇の届出)

第17条 年次休暇は、職員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、学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 職員は、年次休暇を取得する場合には、学長に対し、あらかじめ休暇を願い出なければならぬ。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ休暇を願い出ることが困難であったことを上司が認めたときは、職員は速やかにその事由を付して休暇を願い出ることができる。

(年次休暇の計画的取得時季指定)

第17条の2 前条の規定にかかわらず、年次休暇の日数のうち5日を超える部分について、年次休暇を計画的に取得すること(以下「計画年休」という。)について、本学の職員の過半数を代表する者と労使協定を締結した場合は、当該労使協定に基づく時季に年次休暇を与えることができる。

2 前項に定めるもののほか、計画年休に関し必要な事項は、労使協定の定めるところによる。

(年次休暇の付与単位)

第18条 年次休暇は、1日、半日又は1時間を単位として取得することができる。

2 前項の1時間を単位として取得できる日数は5日以内とし、1日の年次休暇に相当する時間数を8時間とする。

(年次休暇の消化順序)

第19条 年次休暇は、前年度に付与した休暇から消化するものとする。

(病気休暇)

第20条 職員が、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は、最小限度と認める範囲内において、その勤務しない期間は、病気休暇とする。ただし、次の各号に掲げる病気休暇以外の病気休暇(以下「特定病気休暇」という。)の期間は、次の各号に掲げる病気休暇を取得した日その他学長が定める日(以下この条で「除外日」という。)を除いて連続して90日を超えることはできない。

- (1) 生理日の就業が著しく困難な場合における病気休暇
- (2) 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における病気休暇
- (3) 国立大学法人筑波技術大学安全衛生管理規程(平成17年規程第47号)第30条の規定により同規程別表第4に規定する生活規正の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規正の面Bへの指導区分の変更を受け、同規程第30条第2項の事後措置を受けた場合における病気休暇

(病気休暇の手続)

第21条 職員は、前条の病気休暇を請求する場合は、あらかじめ休暇簿に記入して学長に承認の請求をしなければならない。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 病気休暇が一週間を超える場合には、治療期間を予定した医師の診断書を速やかに学長に提出しなければならない。

3 病気休暇が長期にわたり、前項診断書に記載された治療期間を経過した場合には更に

診断書を学長に提出しなければならない。

- 4 前項の場合において、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、医師の診断書を提出し、学長の判断を仰ぐものとする。

(特別休暇)

第22条 職員は、次の各号の一の事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合には、それぞれ当該各号に規定するところによりその勤務しない日又は時間は、特別休暇として休暇の付与を受けることができる。

- (1) 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は、必要と認められる期間
- (2) 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は、その必要と認められる期間
- (3) 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し出を行い、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、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は、その必要と認められる期間
- (4) 職員が不妊治療のため入院又は通院する場合で、勤務しないことが相当であると認められるときは、一の年において10日の範囲内の期間
- (5) 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は、結婚の日の5日前の日から結婚の日後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) 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は、出産の日までの申し出た期間
- (7) 女性職員が出産した場合は、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申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務につく期間を除く。)
- (8) 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る授乳等を行う場合は、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日に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) 職員の妻(事実上の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、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き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は、2日の範囲内の期間
- (10) 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っては、その出産予定日の6週間)

ては、14週間)前の日から当該出産に係る子が1歳に達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は、当該期間内における5日の範囲内の期間

(11) 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のため勤務しないことが相当であると認められるときは、親族に応じ同表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

(12) 職員が配偶者、子及び父母の追悼のための特別な行事(配偶者、子及び父母の死亡後学長の定める年数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は、1日の範囲内の期間

(13) 職員が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 一の年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。)における、休日、休日の振替日及び代休日を除く5日の範囲内の期間

(14) 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のため勤務しないことが相当であると認められるときは、7日の範囲内の期間

(15) 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は、必要と認められる期間

(16) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が通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は、必要と認められる期間

(17) 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は、1年において5日の範囲内の期間

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 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他の主として身体若しくは精神上の障害のある者又は負傷し、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 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

(18) 小学校6年生の課程までに就学する子(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、若しくはその子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年において5日(その養育する小学校6年生の課程まで

に就学する子が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

(19) 職員の親族(別表第3の親族欄に掲げる親族をいう。ただし、前号に規定する子を除く。)の看護(負傷し、又は疾病にかかった者の世話をを行うこと、若しくはその者に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年において5日の範囲内の期間

(20) 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にある家族(以下「要介護者」という。)の世話(要介護者の介護、通院等の付添い及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等)を行うための勤務しないことが相当であると認められる場合には、一の年において10日(要介護状態にある家族が2人以上の場合にあつては、20日)の範囲内の期間

(21) 義務教育終了前の子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子が在籍し又は在籍することとなる学校等が実施する行事へ出席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は、一の年において3日(その養育する義務教育終了前の子が2人以上の場合にあつては、6日)の範囲内の期間

(22) その他学長が特に指定する日

(職務専念義務免除期間)

第23条 職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- (2) 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12条の規定に基づき、勤務時間内に健康診査を受けることを承認された期間
- (3) 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和、勤務時間の変更、勤務の軽減等により勤務しないことを承認された期間
- (4) 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期間
- (5) 勤務時間内に研究集会に参加することが承認された期間
- (6) その他特別な理由により勤務時間内に勤務しないことを承認された期間
(特別休暇等の手続)

第24条 職員は、特別休暇及び職務専念義務免除期間の承認を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に記入して学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ってあらかじめ申請することができなかつた場合には、事後速やかに、その事由を付して事後において承認を受けることができる。

2 前項の場合において、学長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

(休暇の単位)

第25条 病気休暇、特別休暇、職務専念義務免除期間は、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。ただし、第22条第6号、第7号及び第13号

に該当する場合においては、1日を単位として取扱わなければならない。

2 病気休暇は、時間を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。

第26条 削除

第26条の2 削除

(雑則)

第27条 この規程に定めるもののほか、職員の勤務時間・休日・休暇に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、平成17年10月3日から施行し、同年10月1日から適用する。

2 この規程の施行日の前日における休暇、職務専念義務免除、育児休業等の効果については、施行日においてこれを継承する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4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22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年10月24日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年9月25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29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年4月1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 (令和6年3月5日)

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1（第2条第3項関係）

対象職員	区分	始業時刻	終業時刻	休憩時間
聴覚障害系支援課に勤務する職員のうち、事務局長が指定する者	A	8時30分	17時15分	12時から13時
	B	11時30分	20時15分	15時から16時

別表第2（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年未満の期間	20日

別表第3（第22条第11号関係）

親 族	日 数
配偶者	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つては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つては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つては、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つては、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	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
おじ又はおばの配偶者	1日