

## 独立行政法人国立青少年教育振興機構職員勤務時間、休暇等規程

平成18年4月1日  
独立行政法人国立青少年教育振興機構規程第2-5号  
平成21年4月1日  
一部改正  
平成22年4月1日  
一部改正  
平成22年6月30日  
一部改正  
平成23年4月1日  
一部改正  
平成29年1月1日  
一部改正  
平成31年4月1日  
一部改正  
令和3年4月1日  
一部改正  
令和5年4月1日  
一部改正

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立青少年教育振興機構職員就業規則（平成18年規程第2-3号）第39条の規定に基づき、職員の勤務時間、休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

#### (法令との関係)

第2条 職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関して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。）その他の法令の定めるところによる。

### 第2章 勤務時間、休憩及び休日

#### (所定勤務時間)

第3条 職員の1週間の所定勤務時間は、理事長が別に定める日を起算日として、休憩時間を除き、4週間ごとに平均して、1週間当たり38時間45分以内とする。  
2 1日の所定勤務時間は、7時間45分とする。

#### (始業及び終業の時刻等)

第4条 始業及び終業の時刻は、次のとおりとするほか、業務の実態に応じ、別に定める時刻と

することがある。

(1) 始業 午前9時00分

(2) 終業 午後5時45分

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、1日の勤務時間が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。

(1) 業務上の必要がある場合

(2) 職員が次に掲げるいずれかの事由による早出遅出勤務を請求し、業務の運営に支障がないと認められる場合

イ 小学校就学前の子(育児・介護休業法第2条第1項第1号に定める子をいう。以下同じ。)

を養育する場合又は小学校に就学している子の放課後児童クラブ等への送迎等のため特に必要と認められる場合

ロ 家族(独立行政法人国立青少年教育振興機構職員介護休業規程(平成18年規程第2-13号。以下「介護休業規程」という。)第3条に定める対象家族をいう。以下同じ。)を介護する場合

3 前項第2号に規定する早出遅出勤務の請求については、別に定める。

(勤務時間の特例)

第5条 業務に季節的な繁閑がある勤務に就く職員については、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲において、休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

2 前項の職員の範囲等必要な事項については、労基法第32条の4に定める協定を締結するものとする。

(裁量労働制)

第5条の2 業務の性質上、業務遂行の手段及び時間配分をその者の裁量にゆだねることが適当な職務に従事する職員については、裁量労働に関するみなし労働時間制を適用することがある。

2 前項の職員のみなし労働時間に必要な事項については、労基法第38条の3に定める労使協定を締結するものとする。

(休憩時間)

第6条 勤務時間の途中に、1時間の休憩時間を置く。

2 前項の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。

3 業務上又はその他特に必要がある場合には、前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ある。

4 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第7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においては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(時間外・深夜・休日勤務)

第8条 業務上の必要がある場合には、所定の勤務時間を超え又は第11条の休日に勤務を命じることがある。

- 2 業務上の必要がある場合には、労基法第36条の規定に基づく協定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。）を超えた時間又は同法第35条に定める休日（以下「法定休日」という。）に勤務を命じることがある。
- 3 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が、所定の勤務時間を超えて勤務しないことを請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超えて勤務させてはならない。
- 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つて、当該子を養育するために又は当該家族を介護するために請求をした者の法定労働時間を超える勤務については、労基法第36条に基づく協定で定めるものとする。
- 5 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が深夜（午後10時から午前5時までをいう。）に勤務しないことを請求した場合は、第3項の規定を準用する。

（時間外勤務における休憩時間）

第9条 前条第1項の規定により勤務を命じる場合に1日の勤務時間が8時間を超えるときは、1時間（第6条第1項の休憩時間を含む。）の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

（非常災害時の勤務）

第10条 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ある。

- 2 前項の勤務を命じる場合は、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。

（休日）

第11条 休日は次の各号に定める日とする。

- (1) 週休日
- (2) 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（以下「祝日法による休日」という。）
- (3) 12月29日から翌年1月3日までの日（前号に定める休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）
- (4) その他、特に指定する日

- 2 週休日が祝日法による休日又は年末年始の休日と重なる場合は、当該日は週休日とする。

（週休日及び勤務時間の割振り）

第12条 職員の週休日は、4週間を通じ4日以上置くものとし、かつ、理事長が別に定める日を起算日とした8週間ごとの期間につき16日とする。

- 2 前項の期間について、第3条に規定する勤務時間を超えない範囲内において勤務時間を割り振らなければならない。
- 3 前々項及び前項の規定にかかわらず、第5条の規定により、勤務時間の特例を実施する場合の休日は、対象期間において、職員ごとに定めるものとする。

（休日の振替及び代休）

第13条 第11条に規定する休日に勤務することを命じた場合の当該休日の振替及び代休につ

いては、別に定める。

### 第3章 宿直

(宿直)

第14条 職員に対し、所定の勤務時間以外の時間に本来の業務に従事しないで施設、設備等の保全及び外部との連絡等のための宿直勤務を命じることがある。

2 宿直勤務の職務内容、時間その他の事項については、別に定める。

### 第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第15条 職員は、別に定めるところにより一定の時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

### 第5章 休暇

(休暇の種類)

第16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17条 年次有給休暇は、一の年(1月1日からその年の12月31日までをいう。以下同じ。)ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる日数とする。

(1) 第2号に掲げる職員以外の職員 20日

(2) 当該一の年において新たに職員となった者(他の独立行政法人等の職員から引き続き職員となった者及び役員から引き続き職員となった者を除く。) 別表に定めるその年の在職期間に応じた日数欄に掲げる日数

2 前項に規定するもののほか、年次有給休暇の付与日数に関する必要な事項は、別に定める。

(年次有給休暇の時季指定・変更権等)

第18条 年次有給休暇は、職員があらかじめ請求する時季に与えるものとする。ただし、職員の請求する時季に年次有給休暇を与えることにより事業の正常な運営に支障が生じると認められた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

2 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく協定により、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の機構による時季指定)

第18条の2 年次有給休暇の日数が、一の年において10日以上付与される職員には、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める日数(以下「時季指定日数」という。)について、時季を定めて与えるものとする。

(1) 第17条第1項第1号に定める職員 一の年において5日

(2) 第17条第1項第2号に定める職員 次のイ又はロのいずれかに掲げる日数

イ 年次有給休暇を付与された日(以下「基準日」という。)から1年以内の期間において

5日

ロ 基準日から次の一の年の末日までの期間において、当該期間の月数を12で除した数に5を乗じた日数

- 2 前項の規定にかかわらず、前条の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が時季指定日数を超える場合は、時季指定日数）分については、時季を定めて与えることを要しない。

（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条に基づく協定の定めるところにより、1時間を単位とすることができる。

- 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は、8時間をもって1日とする。

（年次有給休暇の繰り越し）

第20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、20日を超えない範囲内の残日数（1日未満の端数があるときはこれを含む）を限度として翌年に繰り越すことができる。

（病気休暇）

第21条 職員が負傷若しくは疾病のために療養する必要がある、そ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、必要最小限度の期間を病気休暇とする。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（当該病気休暇の間にある週休日、休日、病気休暇以外の休暇等により勤務しない日を含む。以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることができない。

（1）生理日の就業が著しく困難な場合

（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

（3）産業医等から健康に異常又は異常を生ずるおそれがあると認められ、勤務の軽減措置を受けた場合

- 2 前項ただし書き、次項及び第4項の規定の適用については、連続する8日以上期間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、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、勤務を割振られた勤務時間のすべてを勤務した日数（第4項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

- 3 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養

する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書きの規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以降の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して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日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定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生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書きの規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以降の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 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1項ただし書き及び第2項から前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 第1項ただし書き及び第2項から前項までの規定は、試用期間中の職員には適用しない。

(特別休暇)

第22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から申出があった場合における休暇とする。

## 第6章 母性健康管理

(妊産婦である職員の就業制限等)

第23条 妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。

- 2 妊産婦である職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務、又は所定の勤務時間以外の勤務をさせない。

(妊産婦である職員の健康診査)

第24条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者が母子保健法（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ために勤務しないことを承認するものとする。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第25条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

- 2 妊娠中の職員が請求した場合において、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るときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務させないことができる。
- 3 妊娠中の職員が請求した場合には、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るときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しないことを承認するものとする。

## 第7章 削除

### 第26条 削除

## 第8章 適用除外

(勤務時間等の適用除外)

第27条 第2章(第8条第5項を除く。)から第4章までの規定は、独立行政法人国立青少年教育振興機構職員給与規程(平成18年規程第2-4号)第19条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行に伴い、「独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターに勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程」(平成13年4月1日制定)は廃止する。  
(年次有給休暇の引継ぎ)
- 3 独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備に関する法律(平成18年法律第24号)附則第2条の適用を受け独立行政法人国立青少年教育振興機構の職員となった者の施行日における年次有給休暇の日数は、第17条第1項の規定にかかわらず、当該施行日の前日における独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターに勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程、独立行政法人国立青年の家職員就業規則(独立行政法人国立青年の家規程第8号)及び独立行政法人国立少年自然の家職員就業規則(独立行政法人国立少年自然の家規則第2-1号)に基づく年次有給休暇の未使用の日数及び時間とする。

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22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行し、改正後の第21条の規定は、同日以後に使用した病気休暇について適用する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第18条の2の規定は、この規程の施行日以後に年次有給休暇を10日以上付与された職員について適用する。

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5年4月1日から施行する。

別表（第17条第1項第2号関係）

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