

独立行政法人酒類総合研究所 職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇についての規程

平成13年4月1日

改正 平18訓令第13号
改正 平19訓令第14号
改正 平19訓令第22号
改正 平20訓令第17号
改正 平21訓令第9号
改正 平21訓令第14号
改正 平23訓令第3号
改正 平23訓令第24号
改正 平25訓令第15号
改正 令元訓令第7号
改正 令5訓令第9号
改正 令5訓令第19号
改正 令6訓令第8号
改正 令7訓令第2号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人通則法第58条第1項の規定に基づき、独立行政法人酒類総合研究所（以下「研究所」という。）に勤務する職員（非常勤職員を除く。）の勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項を定めることを目的とする。

第2章 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間の基準)

第2条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。ただし、26条の3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。）の一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。

2 職員就業規則第10条の4第2項に規定する定年前再任用短時間勤務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、理事長が定める。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日（第5条及び第11条第2項において読み替えて準用する同条第1項の規定によるものを除く。）をいう。以下同じ。）

とする。ただし、理事長は、定年前再任用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員については、必要に応じ、当該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、週休日を設けることができる。

- 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、定年前再任用短時間勤務職員及び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、1日につき7時間45分を超えない範囲内で、当該短時間勤務の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする。

(始業及び終業時刻)

第4条 職員の始業及び終業時刻は、原則として、次の各号による。ただし、業務上その他により、これにより難い場合は、始業及び終業時刻を変更されることがある。

- 一 始業時刻 8時30分
- 二 終業時刻 17時00分

(フレックスタイム制の選択)

第5条 理事長は、職員について、職員の申告を考慮して、第3条第1項の規定による週休日のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設け、又は当該職員の勤務時間を割り振ることが業務の運営に支障がないと認める場合には、同条第2項の規定にかかわらず、独立行政法人酒類総合研究所職員のフレックスタイム制に関する細則（以下「フレックスタイム制細則」という。）で定めるところにより、職員の申告を経て、4週間を超えない範囲内で週を単位としてフレックスタイム制細則第5条第1項で定める期間ごとの期間につき第3条第1項に規定する勤務時間となるように、第3条第1項の規定による週休日のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設け、又は当該職員の勤務時間を割り振ることができる。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、4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、勤務時間を割り振るものとする。

(裁量労働制の選択)

第6条 理事長は、試験研究に関する業務に従事する職員で独立行政法人酒類総合研究所裁量労働制規程に定めるものについて、始業及び終業の時刻について当該職員の裁量により変更することができる。

(休憩時間)

第7条 職員の休憩時間は、1日の勤務時間が7時間45分以下の場合には45分、7時間45分を超える場合には1時間とし、その割振りは、別表第1のとおりとする。

- 2 理事長は、第3条第2項又は第5条の規定により勤務時間を割り振る場合（第7条第1

項の規定によりこれらの勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振る場合を含む。)において、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して支障がないと認めるときは、前項の規定にかかわらず休憩時間の時刻を変更することができる。ただし、休憩時間は、勤務時間の途中に置くものとする。

- 3 理事長は、第1項の規定によると職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼし、又は前2項の規定によると能率を甚だしく阻害する場合には、理事長の定めるところにより、休憩時間について別段の定めをすることができる。
- 4 理事長は、第5条の規定により勤務時間を割り振る場合には、職員からの休憩時間の申告を考慮して休憩時間を置くものとする。この場合において、当該申告どおりに休憩時間を置くことにより業務の運営に支障が生ずると認めるときは、第1項から第3項までに定める基準に適合するように、休憩時間の申告をした職員の業務内容、勤務する課部門の他の職員の勤務時間帯、標準休憩時間等を考慮して業務の運営に必要と認められる範囲内で、当該申告と異なる始まる時刻又は終わる時刻を設定することにより当該申告と異なる休憩時間を置くことができるものとする。
- 5 前項に規定する休憩時間の申告は、第5条に規定する申告をする際に、併せて、フレックスタイム制細則第3条の2に規定する申告・割振り簿により、第1項から第3項まで及びフレックスタイム制細則第2条に定める基準に適合するように、休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻を明らかにしてしなければならない。
- 6 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第8条 職員は、業務上必要な場合は、第2条、第3条、第5条、第10条、第11条及び第12条の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において、勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ぜられることがある。

(超勤代休時間)

第8条の2 理事長は、独立行政法人酒類総合研究所職員給与規程第19条第3項の規程により超過勤務手当を支給すべき職員に対して、当該超過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「超勤代休時間」という。）として、勤務日等（第13条第1項に規定する休日及び代休日を除く。）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 前項の規程により超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、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。

(出張中の勤務時間)

第9条 出張中においては、特に命ぜられた場合を除いて、原則として通常の勤務時間を勤

務したものとみなされる。

(休日)

第10条 職員は、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。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。）についても、同様とする。

(週休日の振替等)

第11条 理事長は、職員に第3条第1項の週休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、第3条第2項若しくは第5条の規定により勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日」という。）のうち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8週間後の日までの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。

2 前項の規定は、職員に第5条の規定により勤務時間を割り振らない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ついて準用する。この場合において、前項中「週休日に」とあるのは、「勤務時間を割り振らない日」と読み替えるものとする。

3 理事長は、週休日の振替等（次の各号のいずれかに該当するものをいう。以下同じ。）を行う場合には、週休日の振替等を行った後において、週休日又は勤務時間を割り振らない日（第5条及び前項において読み替えて準用する第1項の規定による勤務時間を割り振らない日をいう。第21条第5項及び第22条第1項第15号において同じ。）が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、第1項若しくは前項、第3条第2項及び第5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」という。）が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

一 週休日の振替（第1項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項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。）

二 勤務時間を割り振らない日の振替（第2項において読み替えて準用する第1項の規定に基づき勤務日を勤務時間を割り振らない日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同項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。）

三 4時間の勤務時間の割振り変更（第1項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。）の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同項の勤務することを

命ずる必要がある日に割り振ることをいう。次項において同じ。)

- 4 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。

(休日の勤務)

第12条 職員は、業務上特別に必要な場合は、休日に勤務を命ぜられることがある。

- 2 前項の規定によって休日に勤務を命ぜられた場合の始業及び終業時刻、休憩時間については、第4条から第7条までの規定に準じて、そのつど定める。
- 3 前2項に該当する場合であっても、4週間を通じて4日間は勤務を休ませなければならない。

(休日の代休日)

第13条 理事長は、職員に第10条第1項に規定する休日（以下この条において「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、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下この条において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第8条の2第1項の規定により超勤代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。）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。
- 3 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8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（休日を除く。）について行わなければならない。
- 4 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申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。なお、職員は、代休日の指定を希望しない旨の申出は、代休日の指定前に行うものとする。

第3章 女子職員の勤務時間の制限等

(女子職員の時間外勤務の制限に係る経過措置)

第14条 18歳以上の女子職員のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員が請求した場合には、平成14年3月31日までの間、1週間に6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。

(妊産婦である女子職員の時間外勤務の制限)

第15条 妊娠中の女子職員及び産後1年を経過しない女子職員(以下「妊産婦である女子職員」という。)が請求した場合には、正規の勤務時間以外の時間において勤務をさせてはならない。

(妊産婦である女子職員の健康診査及び保健指導)

第16条 理事長は、妊産婦である女子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、妊娠満27週までは4週間に1回、妊娠満28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、産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)について、それぞれ、正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である女子職員の業務軽減等)

第17条 理事長は、妊娠中の女子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、勤務しないことを承認することができる。

(妊娠中の女子職員の勤務緩和)

第18条 理事長は、妊娠中の女子職員が請求した場合において、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、正規の勤務時間等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内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

第4章 休暇

(休暇の種類)

第19条 休暇には次の種類がある。

- 一 有給休暇
 - イ 年次休暇
 - ロ 病気休暇
 - ハ 特別休暇
- 二 無給休暇
 - イ 介護休暇
 - ロ 組合休暇

(年次休暇)

第20条 年次休暇は、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 次号に掲げる職員以外の職員 20日間(定年前再任用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で理事長が定める日数)

二 年の中途において新たに採用された職員 採用の日の属する月から12月までの月数に12分の20を乗じて得た日数(1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数)

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、一の年における年次休暇の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切り捨てた日数)を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

3 年次休暇については、その時期につき、理事長の承認を受けなければならない。この場合において、理事長は、業務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。

なお、理事長は、第1項の年次休暇が10日以上与えられた職員に対し、付与日から1年以内に、職員の意見を聴取しその意見を尊重した上であらかじめ時季を指定するなど、1日単位で5日以上 of 年次休暇を取得させなければならない。

4 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。

5 1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日とする。

(病気休暇)

第21条 病気休暇の期間は、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及び当該病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養中の週休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日(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(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条に規定する通勤をいう。)により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 独立行政法人酒類総合研究所健康管理規程第16条による「生活規正の面によるもの」Bの指導区分の決定又は同規程同条による「生活規正の面によるもの」Bの指導区分に変更を受け、同規程第20条の事後措置を受けた場合

2 前項ただし書、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 of 期間(当

該期間における週休日等以外の日の日数が少ない場合にあっては、その日数を考慮した期間)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、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務した日の日数(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等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る、勤務しないことがやむを得ないと認められるときには、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該90日に達した日の翌日以後の日においても、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には、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病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、当該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、勤務時間を割り振らない日、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 病気休暇の単位は、1日、1時間又は1分とする。ただし、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

(特別休暇)

第22条 職員が、次の各号の一に該当する理由により勤務日に勤務しない場合には、当該各号に定める期間の特別休暇が与えられる。

- 一 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
- 二 職員が証人、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

三 職員が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の配偶者、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 必要と認められる期間

四 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 一の年において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

ロ 身体障害者福祉法（昭和24年法律第 283号）第5条第1項に規定する身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者福祉ホーム、身体障害者授産施設、身体障害者福祉センター、補装具製作施設若しくは視聴覚障害者情報提供施設、精神薄弱者福祉法（昭和35年法律第37号）第5条に規定する精神薄弱者更生施設、精神薄弱者授産施設、精神薄弱者通勤寮若しくは精神薄弱者福祉ホーム、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第 123号）第50条の2第1項に規定する精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム及び精神障害者福祉工場、児童福祉法（昭和22年法律第 164号）第7条に規定する精神薄弱児施設、精神薄弱児通園施設、盲ろうあ児施設、虚弱児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設若しくは情緒障害児短期治療施設、老人福祉法（昭和38年法律第 133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム若しくは特別養護老人ホーム、生活保護法（昭和25年法律第 144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設若しくは医療保護施設、老人保健法（昭和57年法律第80号）第6条第4項に規定する老人保健施設、医療法（昭和23年法律第 205号）第1条の5第1項に規定する病院、学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する盲学校、ろう学校若しくは養護学校又は理事長がこれらに準ずる施設として別に定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的の障害、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に対して行う介護、調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助の活動

五 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期間内における連続する5日の範囲内の期間

五の二 職員が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 1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

- 六 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子職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間(以下「産前休暇」という。)
- 七 女子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週間を経過した女子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られた業務に就く期間を除く。以下「産後休暇」という。)
- 八 生後1年に達しない子(フレックスタイム制細則第5条第1項第2号イ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(男子職員にあっては、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、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)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)
- 九 職員が妻(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 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後2週間を経過する日までの期間内における2日(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、15時間30分)の範囲内の期間(一暦日ごとに分割することができる。)
- 十 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、14週間)前の日から当該出産の日以降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(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が定める時間)の範囲内の期間
- 十一 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育する職員が、その子の看護等(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして行う予防接種、又は健康診断を受けさせること若しくは学校保健安全法(昭和33年法律第56号)第20条の規定による学校の休業、同法第19条の規定による出席停止、又は児童福祉法(昭和22年法律第164号)第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園その他の施設又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等その他の事業における学校保健安全法第20条の規定による学校の休業に準ずる事由に伴うその子の世話を行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典への参加をすることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日(その養育する9歳に達

する日以後の最初の3月31日までの間にある子が二人以上の場合にあつては10日。定年前再任用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が定める時間。)の範囲内の期間

十二 第23条第1項に規定する要介護者(以下この号において「要介護者」という。)の介護その他次に掲げる世話をを行う職員が、当該世話をを行う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(要介護者が二人以上の場合にあつては10日。定年前再任用短時間勤務職員にあつては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が定める時間。)の範囲内の期間

イ 要介護者の介護

ロ 要介護者の通院等の付き添い、要介護者が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その他の要介護者の必要な世話

十三 職員の親族(別表第2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つては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間

十四 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

十五 職員が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(当該期間が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内にこの号の休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員にあつては、一の年の6月から10月までの期間)内における、週休日、勤務時間を割り振らない日、第9条の2の規定により割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日等、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

十六 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 7日の範囲内の期間

イ 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

ロ 職員及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

十七 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

十八 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

必要と認められる期間

- 2 特別休暇の単位は、1日、1時間又は1分とする。

(介護休暇)

第23条 介護休暇は、職員が要介護者（配偶者（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。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他次に掲げる者（第2号に掲げるものにあつては、職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ）の介護をするため、理事長が、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

一 祖父母、孫及び兄弟姉妹

二 職員又は配偶者（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。）との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者

イ 父母の配偶者

ロ 配偶者の父母の配偶者

ハ 子の配偶者

ニ 配偶者の子

- 2 前項の「同居」には、職員が同項に規定する日常生活を営むのに支障がある者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。
- 3 介護休暇の取得を希望する者は、原則として介護休暇開始予定日の1週間前までに、休暇簿（介護休暇用）（独立行政法人酒類総合研究所の出勤簿、休暇簿等の様式及び手続要領（平成15年3月18日。以下「出勤簿等の様式及び手続要領」という。）様式4）を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。理事長は、承認に必要な各種証明書の提出を求めることができる。
- 4 前項の申出は、3回を上限として、分割して行うことができる。
- 5 理事長は、第3項の申出があつた場合、速やかに介護休暇申出者に対し、その承認の可否を口頭により通知するよう努めるものとする。

(介護休暇の申出の撤回等)

第23条の2 介護休暇申出者が、介護休暇開始予定日の前日までに総務課に申し出た場合は、当該介護休暇の申出を撤回することができる。

- 2 同一の要介護者について2回連続して介護休暇の申出を撤回した場合、当該家族につ

いて再度の申出をすることができない。ただし、理事長がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。

- 3 介護休暇開始予定日の前日までに、申出に係る家族の回復、死亡等により介護休暇申出者が当該家族を介護しないこととなった場合には、介護休暇の申出はされなかったものとみなす。この場合において、介護休暇申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務課にその旨を通知しなければならない。

(介護休暇の期間等)

第23条の3 介護休暇の期間は、要介護者1人につき、原則として、通算6月の範囲内で、休暇簿（介護休暇用）に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休暇開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 介護休暇終了予定日の前日までに総務課に申し出ることにより、介護休暇終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

この場合において、介護休暇開始予定日から変更後の介護休暇終了予定日までの期間は通算6月の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休暇は終了するものとし、当該介護休暇終了日は当該各号に掲げる日とする。

一 回復、死亡等により介護休暇に係る家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日（この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、理事長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

二 介護休暇申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休暇が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は新たな介護休暇の開始日の前日

- 5 前項第一号の事由が生じた場合には、介護休暇申出者は原則として当該事由が生じた日に総務課にその旨を通知しなければならない。

(介護休暇の取消)

第23条の4 介護休暇により勤務しないこととされた時間において、年次休暇、特別休暇又は病気休暇を取得する場合には、その時間の介護休暇は取り消されるものとする。

(組合休暇)

第24条 職員が労働組合（以下「組合」という。）の業務にもつぱら従事する場合を除き、次の各号の一に該当する場合には業務に支障がないと認められる場合に限り、組合休暇が与えられる。

- 一 定期大会及び中央委員会の構成員として出席する場合

- 二 代表者会議及び専門部会議（あらかじめ認めたものに限る。）の構成員として出席する場合
 - 三 あっせん、調停及び仲裁の当事者として出席する場合
 - 四 会計監査員として組合業務を行う場合
 - 五 組合業務として、海外における国際交流に参加する場合
 - 六 各種講座、学習会（その都度認めたものに限る。）の構成員として出席する場合
 - 七 上部団体の主催する会議（あらかじめ認めたものに限る。）の構成員として出席する場合
- 2 前項の休暇は、1日又は1時間を単位として1年を通じて30日をこえない範囲内とする。
- 3 1時間を単位として使用した組合休暇を日に換算する場合には、7時間45分をもって1日とする。

（休暇の承認等）

- 第25条 病気休暇、特別休暇又は介護休暇については、その時期につき、理事長の承認を得なければならない。ただし、産前休暇については、職員の申出（職員が休暇簿に記入）、産後休暇については、職員の届出（職員の届出に基づき、研究所総務課で休暇簿に記入）による。
- 2 組合休暇については、その官職、氏名、組合における役職名、許可を受けて従事する業務の内容及びその期間を記載した申請書をあらかじめ理事長に提出し、その許可を受けなければならない。
- 3 組合休暇を許可された職員が、法令等に違反する行為を行った場合若しくは許可条件に違反した場合には、当該許可を取り消されることがある。

第5章 育児休業等

（育児休業）

- 第26条 職員が、その3歳に満たない子を養育するときは、当該子の養育のため、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の定めるところにより、理事長の承認を受けて育児休業をすることができる。

（育児休業の承認の失効等）

- 第26条の2 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。
- 2 理事長は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったことその他理事長が定める事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の承認を取り消す

ものとする。

(育児短時間勤務の承認)

第26条の3 職員（常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員を除く。）は、理事長の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する身分を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、理事長が特別の事情があると判断した場合を除き、この限りでない。

- 一 日曜日及び土曜日を週休日（第3条第1項に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において一日につき3時間55分勤務すること。
 - 二 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき4時間55分勤務すること。
 - 三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき7時間45分勤務すること。
 - 四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの五日間のうちの二日を週休日とし、週休日以外の日のうち、二日については一日につき7時間45分、一日については一日につき3時間55分勤務すること。
 - 五 前各号に掲げるもののほか、一週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間となるように理事長が定める勤務の形態
- 2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、理事長の定めるところにより、育児短時間勤務をしようとする期間（一月以上一年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、理事長に対し、その承認を請求するものとする。
- 3 理事長は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について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困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

(育児短時間勤務の期間の延長)

第26条の4 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は、理事長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

- 2 前条第二項及び三項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

(育児短時間勤務の承認の失効等)

第26条の5 第26条の2の規定は、育児短時間勤務の承認の失効及び取消しについて準用する。

(育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止)

第26条の6 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けない。

(育児時間)

第27条 理事長は、職員（独立行政法人酒類総合研究所育児時間に関する細則（以下この条において「細則」という。）に定める職員を除く。）が請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、細則の定めるところにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと（以下この条において「育児時間」という。）を承認することができる。

2 育児時間の請求手続等については、別に細則に定めるところによる。

(自己啓発等休業)

第28条 職員は、自発的に大学等における修学や国際貢献活動のため、国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成19年法律第45号）の定めるところにより、理事長の承認を受けて自己啓発等休業をすることができる。

(自己啓発等休業の承認)

第28条の2 理事長は、職員としての在職期間が二年以上である職員（常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員その他任期を限られた職員を除く。）が自己啓発等休業を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該請求をした職員の勤務成績、当該請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮した上で、大学等における修学のための休業にあつては二年（大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合として人事院規則で定める場合は、三年）、国際貢献活動のための休業にあつては三年を超えない範囲内の期間に限り、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

2 前項の請求は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等における修学又は国際貢献活動の内容を明らかにしてしなければならない。

(自己啓発等休業の期間の延長)

第28条の3 自己啓発等休業をしている職員は、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が前条第一項に規定する休業の期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、理事長に対し、自己啓発等休業の期間の延長を請求することができる。

- 2 自己啓発等休業の期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、一回に限るものとする。
- 3 前条第一項の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の承認について準用する。

(自己啓発等休業の効果)

第28条の4 自己啓発等休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(自己啓発等休業の承認の失効等)

第28条の5 自己啓発等休業の承認は、当該自己啓発等休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。

- 2 理事長は、自己啓発等休業をしている職員が当該自己啓発等休業の承認に係る大学等における修学又は国際貢献活動を取りやめたことその他理事長が定める事由に該当すると認めるときは、当該自己啓発等休業の承認を取り消すものとする。

(介護時間)

第29条 要介護者の介護のため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する要介護状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る介護休暇期間と重複する期間を除く。)内において、第4条の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続した時間において、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の介護の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として勤務しないことができる。

- 2 介護時間の取得については、原則として介護時間開始予定日の1週間前までに育児・介護時間等承認請求書(出勤簿等の様式及び手続要領 様式11)を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。理事長は、承認に必要な各種証明書の提出を求めることができる。

(介護時間開始予定日の変更の申出等)

第29条の2 介護時間申出者は、介護時間開始予定日について、当該介護時間開始予定日の1週間前までに、育児・介護時間等承認請求書により理事長に申し出た場合は、1回に限り、当該介護時間開始予定日以前の日に変更することができる。

- 2 介護時間申出者が、介護時間開始予定日の前日までに、育児・介護時間等承認請求書により理事長に申し出た場合は、当該介護時間の申出を撤回することができる。
- 3 第23条の2第3項の規定は、介護時間申出がされなかったものとみなす場合について準用する。この場合において、同項中「介護休暇」とあるのは「介護時間」と読み替えるものとする。
- 4 介護時間申出者が、介護時間終了予定日について、当該介護時間終了予定日の1週間前

までに、育児・介護時間等承認請求書により理事長に申し出た場合は、1回に限り、当該介護時間終了予定日以降の日に変更することができる。

- 5 第23条の3第4項の規定は、介護時間の終了について準用する。この場合において、同条中「介護休暇」とあるのは「介護時間」と、「又は新たな介護休暇」とあるのは「又は介護休暇」と読み替えるものとする。

(介護時間の取消)

第29条の3 介護時間により勤務しないこととされた時間において、年次休暇、特別休暇又は病気休暇を取得する場合には、その時間の介護時間は取り消されるものとする。

(育児時差出勤)

第30条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、第4条の始業時刻及び終業時刻を30分繰り上げ又は繰り下げること（以下、「時差出勤」という。）ができる。

- 2 時差出勤を希望する者は、1回につき、1年以内の期間について、時差出勤を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに繰り上げ又は繰り下げた始業時刻及び終業時刻を明らかにして、原則として時差出勤開始予定日の1週間前までに、育児・介護時間等承認請求書（出勤簿等の様式及び手続要領 様式11）を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。当該申出があった場合、理事長は速やかに申出者に対し、その承認の可否を口頭により通知するよう努めるものとする。
- 3 時差出勤の適用を受ける間の給与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。

(介護時差出勤)

第31条 要介護者を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり時差出勤開始の日から3年の間で2回までを原則として、時差出勤をすることができる。

- 2 時差出勤を希望する者は、時差出勤を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに繰り上げ又は繰り下げた始業時刻及び終業時刻を明らかにして、原則として、時差出勤開始予定日の1週間前までに、育児・介護時間等承認請求書（出勤簿等の様式及び手続要領 様式11）を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。当該申出があった場合、理事長は速やかに申出者に対し、その承認の可否を口頭により通知するよう努めるものとする。
- 3 時差出勤の適用を受ける間の給与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。

(育児・介護のための時間外勤務の免除)

第32条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護者を介護する職員が当該家族を介護するために要望した場合は、業務の運営に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。

- 2 前項の時間外勤務の免除を希望する者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除期間開始予定日及び終了予定日を明らかにして、原則として、免除期間開始予定日の1か月前までに、時間外勤務の制限等請求書（出勤簿等の様式及び手続要領 様式14）を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。この場合において、免除期間は、次条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 理事長は、前項の承認に当たり、各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出日以降に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に総務課にその旨を通知しなければならない。
- 5 免除期間開始予定日の前日までに、申出に係る子又は要介護者の死亡等により子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出がされなかったものとみなす。この場合において、免除申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務課にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 一 子又は家族の死亡等、免除に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - 二 免除に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - 三 免除申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休暇が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休暇の開始日の前日
- 7 前項第一号の事由が生じた場合には、免除申出者は、原則として当該事由が生じた日に、総務課にその旨を通知しなければならない。

（育児・介護のための時間外勤務の制限）

第33条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護者を介護する職員が当該家族を介護するために要望した場合には、第8条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、業務の運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。

- 2 前項の時間外勤務の制限を希望する者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下、「時間外勤務制限期間」という。）について、時間外勤務制限期間の開始及び終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、時間外勤務の制限等

請求書（出勤簿等の様式及び手続要領 様式14）を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。この場合において、時間外勤務制限期間は、前条第2項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 理事長は、前項の承認に当たり、各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出日以降に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に総務課にその旨を通知しなければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は要介護者の死亡等により制限申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出がされなかったものとみなす。この場合において、制限申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務課にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、時間外勤務制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 一 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - 二 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - 三 制限申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休暇が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休暇の開始日の前日
- 7 前項第一号の事由が生じた場合には、制限申出者は原則として当該事由が生じた日に、総務課にその旨を通知しなければならない。

（育児・介護のための深夜勤務の制限）

第34条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護者を介護する職員が当該家族を介護するために要望した場合には、第8条の規定にかかわらず、業務の運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務をさせてはならない。

- 2 前項の深夜勤務制限を希望する者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下、「深夜勤務制限期間」という。）について、深夜勤務制限の開始及び終了予定日を明らかにして、原則として、深夜勤務制限開始予定日の1か月前までに、時間外勤務の制限等請求書（出勤簿等の様式及び手続要領 様式14）を総務課に提出することにより申し出るものとし、理事長の承認を受けなければならない。
- 3 理事長は、前項の承認に当たり、各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出日以降に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に総務課にその旨を通知しなければならない。
- 5 深夜勤務制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は要介護者の死亡等により深夜勤務制限申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出がされ

なかったものとみなす。この場合において、深夜勤務制限申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務課にその旨を通知しなければならない。

- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜勤務制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 一 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - 二 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - 三 深夜勤務制限申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休暇が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休暇の開始日の前日
- 7 前項第一号の事由が生じた場合には、深夜勤務制限申出者は原則として当該事由が生じた日に、総務課にその旨を通知しなければならない。

(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35条 理事長は、職員が配偶者（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。以下この項において同じ。）、父母、子、配偶者の父母又は第23条第1項で定める者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ものとして、次に掲げる制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）及びその申告先、請求先又は申出先等を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（次条において「請求等」という。）に係る当該職員の意向を確認するための面談、書面の交付又は電子メール等の送信等の措置を講じなければならない。

- 一 第5条の規定によりフレックスタイム制細則第5条第1項第2号ロの要介護者を介護する職員として申告をした職員について勤務時間を割り振らない日を設け、又は勤務時間を割り振ること。
 - 二 第23条第1項の規定による要介護者の介護をするための休暇
 - 三 第29条第1項に規定する介護時間
 - 四 第34条の規定により要介護者を介護する職員が当該家族を介護するために要望した場合には、深夜勤務をさせないこと。
 - 五 第32条又は第33条の規定により超過勤務をさせないこと。
 - 六 第22条第1項第12号の規定による要介護者の世話をを行うための休暇
- 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、前項に規定する介護両立支援制度等及びその申告先、請求先又は申出先等を知らせなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第36条 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。

- 一 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 その他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

附 則

この規程は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成14年2月22日一部改正）

第23条第3項、第26条及び第27条第1項の改定規定は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成14年3月27日一部改正）

第22条第1項第10号から同項第16号の改定規定は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成18年3月31日一部改正）

第22条第1項第9号から同項第17号の改定規定は、平成18年3月31日から施行し、平成17年1月1日から適用する。

附 則（平成18年6月30日一部改正）

第3条、第7条、第8条、第12条の改定規定及び改定前の第7条（休息时间）の削除は、平成18年7月1日から施行し、第6条の改定規定は、平成18年7月10日から施行する。

附 則（平成19年12月8日一部改正）

第2条第1項、第3条第2項、第5条、第10条第1項、第20条第1項、第26条の2、第26条の3、第26条の4、第26条の5、第26条の6、第27条の改正規定は、平成19年12月8日から施行する。

附 則（平成20年3月31日一部改正）

第28条、第28条の2、第28条の3、第28条の4の改正規定は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月31日一部改正）

第2条、第3条、第4条、第7条、第11条、第20条、第22条、第24条、第26条の3の改正規定は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年12月1日一部改正）

第26条の3第1項の改正規定は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平成22年3月30日一部改正）

第8条の2、第13条第1項の改正規定は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成23年4月1日一部改正）

第22条第1項第四号及び、第十一号、第十二号、第十六号、第十八号の改正規定は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年4月1日追加）

（東日本大震災に対処するための特例）

- 1 第22条第1項第四号の改正規定の適用については、一の年において「5日」とあるのは「東日本大震災に際し災害救助法（昭和22年法律第118号）が適用された市町村（東京都の市町村を除く。）の区域内において、イに掲げる活動を行う場合にあっては、7日」と、同号イの「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」とあるのは「東日本大震災の被災地又はその周辺の地域若しくは東日本大震災の被災者を受け入れている地域」と読み替える。
- 2 本附則は平成23年12月31日限り、失効する。
（施行期日）
- 3 この附則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月28日一部改正）

第21条の改正規定は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年12月20日一部改正）

第3条、第5条及び第27条の改正規定は、平成25年12月20日から施行する。

附 則（令和元年7月1日一部改正）

第5条、第20条、第23条、第23条の2、第23条の3、第23条の4、第29条、第29条の2、第29条の3、第30条、第31条、第32条、第33条及び第34条の改正規定は、令和元年7月1日から施行する。

附 則（令和5年3月22日一部改正）

第2条、第3条、第5条、第6条、第10条、第11条、第13条、第15条、第20条及び第22条の改正規定は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和 5 年 7 月 21 日一部改正）
第 22 条の改正規定は、令和 5 年 7 月 21 日から施行する。

附 則（令和 6 年 4 月 30 日一部改正）
（施行期日）
第 22 条の改正規定は、令和 6 年 4 月 30 日から施行する。

附 則（令和 7 年 3 月 28 日一部改正）
（施行期日）
第 3 条、第 5 条、第 7 条、第 11 条、第 21 条ないし第 23 条の 3、第 26 条の 3、第 29 条及び第 31 条ないし第 36 条の改正規定は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

別表第1（第7条関係）

区 分	休 憩 時 間
1日の勤務時間が7時間45分以下の場合	12時15分から13時まで(45分間)
1日の勤務時間が7時間45分を超える場合	12時15分から13時まで(45分間) 及び 17時00分から17時15分まで

別表第2（第22条第12号関係）

親 族	日 数
1 配偶者	7日
2 父母	
3 子	5日
4 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）
5 孫	1日
6 兄弟姉妹	3日
7 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）
8 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る場合にあつては、7日）
9 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る場合にあつては、5日）
10 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る場合にあつては、3日）
11 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
12 おじ又はおばの配偶者	1日