

独立行政法人水産大学校職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程

平成13年4月1日
水大規程第64号

改正	平成13年12月14日	13水大校第	975号
改正	平成14年3月27日	13水大校第	1282号
改正	平成17年1月1日	16水大校第	985号
改正	平成17年3月30日	16水大校第	1170号
改正	平成18年3月31日	17水大校第	1139号
改正	平成18年7月18日	18水大校第	449号
改正	平成19年9月28日	19水大校第	584号
改正	平成20年11月1日	20水大校第	679号
改正	平成21年1月1日	20水大校第	836号
改正	平成21年3月31日	20水大校第	1027号
改正	平成22年4月1日	22水大校第	27号
改正	平成22年4月1日	22水大校第	485号
改正	平成22年6月30日	22水大校第	637号
改正	平成23年5月25日	23水大校第	190号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、別に法令で定めるもののほか、独立行政法人水産大学校職員就業規則(水大規程第48号。以下「職員就業規則」という。)第61条の規定に基づき、独立行政法人水産大学校(以下「本校」という。)に勤務する職員(同規則の適用を受ける職員をいう。以下同じ。)の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する事項について定めるものとする。

(理事長の責務等)

第2条 理事長は、勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する事務の実施に当たっては、業務の円滑な運営に配慮するとともに、職員の健康及び福祉を考慮することにより、職員の適正な労働条件の確保に努めるものとする。

(勤務管理者等)

第3条 職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等を管理させるため、本校に勤務管理者を置く。

2 前項の勤務管理者は、理事長とする。

3 勤務管理者は、次に掲げる事務を適切に実施し、本校に勤務する職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等を適正に管理しなければならない。

(1) 職員就業規則第42条第2項から第4項までの規定による休憩時間の時刻の変更に関すること。

(2) 職員就業規則第44条の規定による勤務(以下「フレックスタイム制勤務」という。)を行う職員の勤務時間の割振りに関すること。

(3) 職員就業規則第45条第1項の規定による勤務を行う職員の同条第2項第1号(職員就業規則第63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。)をすることを申し出て当該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。)にあっては、同規則第64条の規定により読み替えられた同号)及び第2号に掲げる休日の指定に関すること。

(4) 職員就業規則第46条の規定による勤務(以下「早出遅出勤務」という。)に関するこ

と。

- (5) 職員就業規則第47条（育児短時間勤務職員にあっては、同規則第64条の規定により読み替えられた同規則第48条。以下この号において同じ。）又は第48条の規定による正規の勤務時間（同規則第47条に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）以外の勤務（以下「時間外勤務」という。）の命令に関する事。
 - (6) 職員就業規則第49条、第50条第1項又は第51条第1項の規定による深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）における勤務（以下「深夜勤務」という。）の制限に関する事。
 - (7) 職員就業規則第49条、第50条第2項若しくは第3項又は第51条第2項の規定による時間外勤務の制限に関する事。
 - (8) 職員就業規則第52条第1項の規定による休日の振替（休日と勤務日（同規則第30条第1項（育児短時間勤務職員にあっては、同規則第64条の規定により読み替えられた同規則第30条第1項）に規定する勤務日をいう。以下同じ。）とを振り替えることをいう。以下同じ。）、同規則第52条第2項の規定による勤務を要しない日への変更及び同条第3項の規定による勤務を要しない時間への変更（以下「勤務を要しない時間への変更」という。）に関する事。
 - (9) 職員就業規則第54条第5項ただし書の規定による年次有給休暇の時季の変更に関する事。
 - (10) 職員就業規則第55条第4項の規定による病気休暇の承認に関する事。
 - (11) 職員就業規則第56条第2項の規定による生理休暇の届出に関する事。
 - (12) 職員就業規則第57条第4項から第6項までの規定による特別休暇の承認又は届出に関する事。
 - (13) 職員就業規則第58条第3項、第59条第3項又は第60条第3項の規定による職務専念義務（同規則第31条第2項に規定する職務専念義務をいう。以下同じ。）の免除の承認に関する事。
- 4 理事長は、勤務管理者の職務を補助させるため、必要に応じて、勤務時間管理員を置くことができる。
- 5 前項の勤務時間管理員は、各科センター課長とする。

第2章 通常の勤務時間等

第1節 育児短時間勤務の特例

（育児短時間勤務職員に対する休憩時間の特例）

- 第4条 育児短時間勤務職員は、正規の勤務時間が4時間55分以内である日については、職員就業規則第42条第1項の規定にかかわらず、理事長に申し出て、休憩時間を設けないこととすることができる。
- 2 前項の規定による理事長への申し出は、職員就業規則第63条第3項又は第63条の2第2項の規定による申し出の際に、これを行われなければならない。
- 3 勤務管理者は、第1項の規定により休憩時間を設けずに勤務している育児短時間勤務職員の1日の勤務時間（時間外勤務を含む。以下この項において同じ。）が4時間55分を超えることとなる場合には、正規の勤務時間の後に、45分間（1日の勤務時間が7時間45分を超えることとなる場合にあっては、60分間）の休憩時間を設けなければならない。

第2章の2 特別の形態による勤務等

第1節 フレックスタイム制勤務

（フレックスタイム制勤務をすることができる職員）

第4条の2 職員就業規則第44条の「別に定める職員」とは、校長、学科長以外の者（以下「教育職員」という。）及び同規則第5条第1号又は第2号の規定により採用された職員（以下「任期付職員」という。）とする。

（フレックスタイム制による勤務時間の割振り）

第5条 勤務管理者は、フレックスタイム制勤務による勤務時間を割り振るときは、教育員及び任期付職員（以下「教育職員等」という。）の申告を経て、清算期間（毎月の初日から末日までの期間をいう。以下同じ。）につき職員就業規則第40条第1項に規定する勤務時間となるよう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、精算期間につき、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。

2 前項の規定により勤務時間を割り振る場合には、月曜日から金曜日までの5日間において、毎日2時間以上の勤務時間を設け、1日以上の日の上午9時から午後4時までの時間帯において、1日につき2時間以上4時間30分以下の範囲内で共通する勤務時間を設けるものとする。

3 第1項の規定により勤務時間を割り振る場合には、始業の時刻は午前7時以後に、終業の時刻は午後10時以前に設定するものとする。ただし、教育研究に関する業務（以下「教育研究業務」という。）の特殊性により、早朝からの教育研究業務等を行うことが業務上不可欠であると理事長が認める場合に限り、始業の時刻を午前5時以後とすることができる。

4 勤務管理者は、教育職員等の申告どおりに勤務時間を割り振るものとする。

ただし、当該申告どおりの勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合には、別に定めるところにより始業の時刻又は終業の時刻について変更の申告をするよう求めることができる。

5 勤務管理者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定により変更された後の勤務時間の割振りを変更することができる。

（1）前項の規定に基づき勤務時間が割り振られている職員（以下「フレックスタイム職員」という。）からあらかじめ同項の規定により割り振られた勤務時間又はこの項の規定により割振りを変更された後の勤務時間の始業の時刻又は終業の時刻について変更の申告があった場合において、当該申告どおりに変更するとき。

（2）前項の規定による勤務時間の割振り又はこの項の規定による勤務時間の割振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り又は当該変更後の勤務時間の割振りによると業務の運営に支障が生ずると認められる場合において、別に定めるところにより変更するとき。

6 フレックスタイム職員は、勤務日（休日の振替が行われた場合にあっては、当該休日の振替によって勤務日とされた日をいう。以下同じ。）において、申告どおりに勤務しなかった場合は、遅滞なく、勤務管理者に報告しなければならない。

7 申告、第1項の規定による勤務時間の割振り、第5項の規定による勤務時間の割振りの変更及び前項の規定による報告は、別に定める勤務時間の申告・割振り・報告簿により行うものとする。

8 第2項、第3項、第4項ただし書き及び第5項の規定は、育児短時間勤務職員には適用しない。

第2節 特別の形態による勤務

（特別の勤務形態による勤務時間の割振り）

第6条 理事長は、業務運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、職員就業規則第43条第1項の規定にかかわらず、休日及び勤務時間の割振り（同

- 規則第64条の規定により読み替えて適用する場合を除く。)を別に定めることができる。
- 2 理事長は、前項の規定により休日及び勤務時間の割振りを別に定める場合には、4週間につき当該期間の休日の日数を設け、及び当該期間につき職員就業規則第40条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振るものとする。
ただし、業務の特殊性により4週間ごとの期間につき当該期間の休日の日数を設けることが困難である職員について、52週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の日数を設け、及び当該期間につき職員就業規則第40条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振る場合には、この限りでない。
 - 3 前2項の規定により休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日が引き続き6日を超えないようにし、かつ、1日の勤務に割り振られる勤務時間が10時間を超えないようにするものとする。
 - 4 第2項の規定により休日を指定した日のうち、法定休日は、月の最初の休日から、その月の日曜日の日数分の休日までの休日とする。
 - 5 特別の勤務形態による勤務時間の割振りの手続きに関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第3節 早出遅出勤務

(早出遅出勤務に係る取扱い)

第7条 職員就業規則第46条の「別に定めるところ」とは、次に掲げるところによる。

- (1) 始業及び終業の時刻は、それぞれ午前7時以後及び午後10時以前に設定するものとする。
 - (2) 業務の運営の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合的に勘案して行うものとする。
 - (3) 職員を早出遅出勤務とする措置の実施に当たっては、早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間をあらかじめ定めて当該職員に周知するものとする。
- 2 職員就業規則第46条第1号に掲げる事由による早出遅出勤務の請求は、子が出生する前においてもすることができる。
 - 3 前項の規定により子が出生する前に請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を勤務管理者に届け出なければならない。この場合において、職員就業規則第57条第4項の規定による届出を行った女子職員にあっては、当該届出をもってこの届出に代えることができる。

(早出遅出勤務の請求手続等)

第8条 職員は、職員就業規則第46条の規定による早出遅出勤務の請求(以下この条及び次条において「早出遅出勤務の請求」という。)をするときは、あらかじめ別に定める早出遅出勤務請求書により、早出遅出勤務をしようとする一の間(以下「早出遅出勤務期間」という。)について、その初日(以下「早出遅出勤務開始日」という。)及び末日(以下「早出遅出勤務終了日」という。)とする日を明らかにして、勤務管理者に当該請求を行うものとする。

- 2 勤務管理者は、早出遅出勤務の請求があった場合においては、業務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し文書をもって通知するものとする。
- 3 勤務管理者は、前項の通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対し、当該支障のある日及び時間帯等を、文書をもって通知するものとする。
- 4 勤務管理者は、職員就業規則第46条各号に掲げる事由による早出遅出勤務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9条 次の各号に掲げる早出遅出勤務の請求がされた後早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、第1号に掲げる請求にあっては同号アからウまでのいずれかの事由、第2号に掲げる請求にあっては同号ア又はイの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) 職員就業規則第46条第1号に掲げる事由による請求

ア 当該請求に係る子が死亡した場合

イ 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場合

ウ 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場合

(2) 職員就業規則第46条第2号に掲げる事由による請求

ア 当該請求に係る要介護者（職員就業規則第46条第2号に規定する要介護者をいう。以下同じ。）が死亡した場合

イ 離婚、婚姻の取消し、離縁等により当該請求に係る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場合

2 早出遅出勤務開始日以後早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項第1号に掲げる請求にあっては同号アからウまでのいずれかの事由、同項第2号に掲げる請求にあっては同号ア又はイのいずれかの事由が生じた場合には、早出遅出勤務の請求は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする請求であったものとみなす。

3 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、第1項第1号アからウまで又は同項第2号ア若しくはイに掲げる事由が生じた旨を勤務管理者に届け出なければならない。

4 前条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

第3章 時間外勤務及び休日の振替等

第1節 時間外勤務

(時間外勤務を命ずる際の考慮)

第10条 勤務管理者は、職員に時間外勤務を勤務することを命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮するものとする。

(災害等による緊急の時間外勤務に係る届出)

第11条 職員就業規則第48条の規定に基づき職員に時間外勤務を命ずる必要がある場合における労働基準法（昭和22年法律第49号）第33条第1項に定める許可又は届出は、理事長がこれを行うものとする。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務等の制限の請求手続)

第12条 職員は、職員就業規則第49条の規定による深夜勤務の制限の請求（第3項において「深夜勤務の制限の請求」という。）をするときには、別に定める深夜勤務制限請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間について、その初日（以下この項において「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の前日までに、勤務管理者に当該請求を行うものとする。

2 職員は、職員就業規則第49条の規定による時間外勤務の制限の請求（次項において「時間外勤務の制限の請求」という。）をするときには、別に定める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一の期間について、その初日（以下この項において「時間外勤務制限開始日」という。）及び末日を明らかにして、時間外勤務制限開始日の前日までに、勤務管理者に当該請求を行うものとする。

3 深夜勤務の制限の請求をしている職員又は時間外勤務の制限の請求をしている職員は、身体等の変化等に伴い、当該請求の内容を変更し、又は当該制限の必要がなくなったときは、

その旨を勤務管理者に申し出るものとする。

(育児を行う職員の深夜勤務等の制限に係る取扱い)

第13条 勤務管理者は、職員就業規則第50条第1項の業務の運営の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合的に勘案して行うものとする。

2 職員就業規則第50条第2項及び第3項の「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいう。

3 勤務管理者は、職員就業規則第50条第2項又は第3項の規定による時間外勤務の制限が、育児を行う職員が働きながら子の養育を行うための時間を確保することができるようにするものであることを考慮し、同条第2項又は第3項の規定により時間外勤務が制限される職員に、恒常的に時間外勤務をさせること、特定の期間に過度に集中して時間外勤務をさせることその他の当該時間の確保を妨げるような時間外勤務をさせることがないように留意するものとする。

4 職員就業規則第50条各項の規定による請求は、子が出生する前においてもすることができる。

5 前項の規定により子が出生する前に請求をした職員は、子が出生した後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を理事長に届け出なければならない。この場合において、職員就業規則第57条第4項の規定による届出を行った女子職員にあっては、当該届出をもってこの届出に代えることができる。

(育児を行う職員の深夜勤務の制限の請求手続等)

第14条 職員は、職員就業規則第50条第1項の規定による深夜勤務の制限の請求(以下この条及び次条において「深夜勤務の制限の請求」という。)をするときは、別に定める深夜勤務制限請求書により、深夜勤務の制限を請求する一の期間(6月以内の期間に限る。次条において「深夜勤務制限期間」という。)について、その初日(以下この条及び次条において「深夜勤務制限開始日」という。)及び末日(次条において「深夜勤務制限終了日」という。)とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに、勤務管理者に当該請求を行うものとする。

2 勤務管理者は、深夜勤務の制限の請求があった場合においては、業務の運営の支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し文書をもって通知するものとする。

3 勤務管理者は、前項の通知後において、業務の運営に支障が生じる日があることが明らかとなった場合にあっては、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対し当該支障のある日及び時間帯等を、文書をもって通知するものとする。

4 勤務管理者は、深夜勤務の制限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15条 深夜勤務の制限の請求がされた後深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、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場合

(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場合

(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場合

2 深夜勤務制限開始日以後深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜勤務の制限の請求は、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ったものとみなす。

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勤務管理者に届け出なければならない。

4 前条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児を行う職員の時間外勤務の制限の請求手続等)

第16条 職員は、職員就業規則第50条第2項又は第3項の規定による時間外勤務の制限の請求(以下この条及び次条において「時間外勤務の制限の請求」という。)をするときは、別に定める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一の期間について、その初日(以下この条及び次条において「時間外勤務制限開始日」という。)及び期間(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、勤務管理者に当該請求を行わなければならない。この場合において、職員就業規則第50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するものとする。

2 勤務管理者は、時間外勤務の制限の請求があった場合においては、職員就業規則第50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文書をもって通知するものとする。

3 勤務管理者は、時間外勤務の制限の請求が、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、職員就業規則第50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 勤務管理者は、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、当該変更した時間外勤務制限開始日を、文書をもって通知するものとする。

5 勤務管理者は、時間外勤務の制限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17条 時間外勤務の制限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場合

(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場合

(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場合

2 時間外勤務制限開始日から起算して時間外勤務の制限の請求に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、時間外勤務の制限の請求は、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場合

(2) 当該請求に係る子が、職員就業規則第50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の場合にあつては中学校就学の始期に達した場合

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勤務管理者に届け出なければならない。

4 前条第4項の規定は、前項の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に係る取扱い等)

第18条 第13条第1項、第14条及び第15条(第1項第3号を除く。)の規定は、職員就業規則第51条第1項の規定による介護を行う職員の深夜勤務の制限に係る取扱い等について準用する。この場合において、第13条第1項及び第14条第1項中「職員就業規則第50条第1項」とあるのは「職員就業規則第51条第1項」と、第15条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「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」とあるのは「離婚、婚姻の取消し、離縁等により当該請求に係る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」と読み替えるものとする。

(介護を行う職員の時間外勤務の制限に係る取扱い等)

第19条 第13条第2項及び第3項、第16条並びに第17条(第1項第3号及び第2項各号を除く。)の規定は、職員就業規則第51条第2項の規定による介護を行う職員の時間外勤務の制限に係る取扱い等について準用する。この場合において、第13条第2項中「職員就業規則第50条第2項及び第3項」とあり、並びに同条第3項及び第16条第1項から第3項までの規定中「職員就業規則第50条第2項又は第3項」とあるのは、「職員就業規則第51条第2項」と、第13条第3項中「育児」とあるのは「介護」と、「子の養育」とあるのは「要介護者の介護」と、第16条第1項中「行わなければならない。この場合において、職員就業規則第50条第2項の規定による請求の期間と同条第3項の規定による請求の期間とが重複しないようにするものとする。」とあるのは「行わなければならない。」と、第17条第1項第1号中「子」とあるのは「要介護者」と、同項第2号中「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」とあるのは「離婚、婚姻の取消し、離縁等により当該請求に係る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、同条第2項中「次の各号」とあるのは「前項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

第2節 休日の振替等

(休日の振替等)

第20条 勤務管理者は、休日に勤務を命じる場合には、事前に休日の振替を指定するものとする。

- 2 勤務管理者は、フレックスタイム職員について、休日の振替を行う場合には、清算期間を越えてこれを行うことができない。
- 3 勤務管理者は、休日の振替を行う場合には、休日の振替を行った後において、休日が毎週1日又は毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。
- 4 職員は、職員就業規則第52条第3項の規定により勤務を要しない時間に変更する場合には、同項に規定する期間内にある勤務日の始業時刻から連続し、又は終業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。
- 5 職員就業規則第52条第2項ただし書きに規定する別に定める場合とは、長期の乗船実習指導等にかかる勤務を要しない日に変更する場合には、乗船実習指導等を終了した日から起算して8週間以内とする。

第4章 通常の勤務場所を離れての勤務

(通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務)

第21条 勤務日に、通常の勤務場所を離れて勤務する場合において、その勤務時間を算定し難いときは、通常の勤務時間を勤務したものとみなす。

第5章 休暇

第1節 年次有給休暇

(年次休暇の日数)

第22条 職員就業規則第64条の規定により読み替えて適用する第54条第1項本文の「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。

- (1) 斉一型育児短時間勤務職員(育児短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数及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日に斉一型育児短時間勤務職員の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) 不斉一型育児短時間勤務職員(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時間に職員就業規則第64条の規定により読み替えられた同規則第40条第1項の規定に基づき定められた不斉一型育児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22条の2 職員就業規則第64条の規定により読み替えて適用する第54条第1項本文の「別に定める日数」は、その者の当該年における在職期間に応じ、斉一型育児短時間勤務職員にあっては別表第1の左欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型育児短時間勤務職員にあっては別表第2の左欄に掲げる1週間当たりの勤務時間の区分ごとに定める日数とする。

(任期付職員から引き続き任期の定めのない職員となった場合等の年次有給休暇の取扱い)

第22条の3 職員就業規則第54条第1項ただし書の「新たに職員となった者」には、当該年の前年において任期付職員(職員就業規則第5条の規定により採用された職員をいう。以下同じ。)である者であって引き続き当該年に新たに労働契約の期間(以下「任期」という。)の定めのない職員となった者は、含まないものとする。

2 前項の者に、再計算日(当該任期の定めのない職員となった日をいう。以下この項において同じ。)に付与する年次有給休暇の日数は、職員就業規則第54条第1項の規定にかかわらず、第1号から第3号までに掲げる年次有給休暇の日数を合計した日数から、再計算日の前日までの間に使用した年次有給休暇の日数(1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間数)を減じて得た日数とする。

- (1) 当該年の1月1日において新たに当該任期の定めのない職員となり、再計算日の前日をもって任期が満了することにより退職することとなる者とみなして職員就業規則第54条第1項ただし書の規定を適用した場合に得られる年次有給休暇の日数
- (2) 再計算日において新たに当該任期の定めのない職員となったものとみなして職員就業規則第54条第1項ただし書の規定を適用した場合に得られる年次有給休暇の日数(次項において「基本日数」という。)
- (3) 当該年の前年における年次有給休暇の残日数(1時間未満の端数があるときはこれを切り上げた時間数とし、20日を超えるときは20日とする。)

3 前項の規定により年次有給休暇を付与する場合において、その得られる年次有給休暇の日数が基本日数に満たないときは、同項の規定にかかわらず、基本日数を、当該者に付与する年次有給休暇の日数とする。

(密接な関連を有する法人等)

第23条 職員就業規則第54条第2項の「沖縄振興開発金融公庫その他その業務が本校の業務と密接な関連を有する法人のうち別に定めるもの」とは、次に掲げる法人とする。

- (1) 沖縄振興開発金融公庫
- (2) 独立行政法人水産大学校職員退職手当支給規程(水大規程第193号)第16条第2項第4号に掲げる法人
- (3) 前2号に掲げるもののほか、これらに準ずる法人として理事長の承認を得たもの(職員就業規則第54条第2項の別に定める場合)

第24条 職員就業規則第54条第2項の「別に定める場合」とは、次に掲げる場合とする。

- (1) 当該年の前年において職員就業規則第21条の規定による派遣をされていた職員(以下

- 「在籍派遣職員」という。)であって引き続き当該年に職務に復帰したもの
- (2) 当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に在籍派遣職員となり引き続き職務に復帰したもの
 - (3) 当該年の前年において職員であった者であって引き続き当該年に国家公務員等（職員就業規則第54条第2項に規定する国家公務員等をいう。）となり引き続き再び職員となったもの

(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場合の年次有給休暇の取扱い)

第25条 職員就業規則第54条第3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者の年次有給休暇の日数については、同項の規定にかかわらず、当該使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を把握できない期間において当該期間に応じて職員就業規則別表第1の日数欄に掲げる日数の年次休暇に相当する休暇を使用したものとみなし、又は当該把握できない残日数を20日とみなして、それぞれ同項の規定を適用した場合に得られる日数とする。

(基本日数に満たない場合の年次有給休暇の取扱い)

第26条 職員就業規則第54条第2項の規定により得られる年次有給休暇の日数が、その者の当該年における在職期間に応じ、同規則別表第1の日数欄に掲げる日数（以下この項において「基本日数」という。）に満たない場合におけるその者の年次有給休暇の日数は、同項の規定にかかわらず、基本日数とする。

(年次有給休暇の単位等及び請求手続)

第27条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、特別の事情がある場合に限り、原則として1時間を単位として請求することを妨げない。

- 2 前項の規定にかかわらず、不斉一型育児短時間勤務職員の年次休暇の単位は、1時間とする。
- 3 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、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) 職員就業規則第63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
 - ア 職員就業規則第63条第1項第1号 3時間55分
 - イ 職員就業規則第63条第1項第2号 4時間55分
 - ウ 職員就業規則第63条第1項第3号又は第4号 7時間45分
 - (3) 斉一型育児短時間勤務職員（前号に掲げる職員のうち、斉一型育児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、これを切り捨てた時間）
 - (4) 不斉一型育児短時間勤務職員（第2号に掲げる職員のうち、不斉一型育児短時間勤務職員を除く。） 7時間45分
- 4 職員就業規則第54条第4項の規定による年次有給休暇の請求は、別に定める休暇簿により行うものとする。

第2節 病気休暇

(病気休暇の取扱い)

第27条の2 職員就業規則第55条第2項の「別に定める日」は、同項各号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期間中の休日、振替休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日とする。

- 2 前項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次有給休暇又は特別休暇を使用した

日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日が含まれるものとする。

第27条の3 職員就業規則第55条第2項ただし書、次項及び第3項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における休日、振替休日及び代休日以外の日（以下この条及び次条において「休日等以外の日」という。）の日数が3日以下の場合にあっては、当該期間における休日等以外の日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇（同規則第55条第2項各号に掲げる場合以外の場合における病気休暇をいう。以下この条及び次条において同じ。）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（前条第1項に規定する日をいう。以下この条において同じ。）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（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児時間その他の次に掲げる事由により勤務しない時間（以下この条において「育児時間等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第3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。

(1) 育児時間

(2) 生理日の就業が著しく困難な場合における病気休暇

(3) 妊産婦である女性職員の保健指導及び健康診査、業務軽減のための休憩又は補食並びに妊娠中の女性職員の通勤緩和による職務専念義務の免除

(4) 生後1年に達しない子を育てる女性職員が、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における特別休暇

(5) 介護部分休業

2 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は、職員就業規則第55条第2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。

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あるが生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、職員就業規則第55条第2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。

4 第2項及び前項の「明らかに異なる負傷又は疾病」には、症状が明らかに異なると認められるものであっても、病因が異なると認められないものは含まれないものとし、勤務管理者は、医師が一般に認められている医学的知見に基づき行う症状や病因等についての診断を踏まえ、明らかに異なる負傷又は疾病に該当するかどうかを判断するものとし、第2項の「特定負傷の日」は、勤務管理者が、当該診断を踏まえ、これを判断するものとする。

5 療養期間中の休日、振替休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、職員

就業規則第55条第2項ただし書及び第1項から第3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 前項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次有給休暇又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日（当該勤務時間の一部に育児時間等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該育児時間等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。）が含まれるものとする。

7 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。

8 職員就業規則第55条第2項ただし書及び前各項の規定は、同規則第10条第1項の規定による試用期間中の職員及び同規則第11条に規定する臨時的職員には適用しない。

第28条 勤務管理者は、次に掲げる特定病気休暇を承認するに当たっては、医師の証明書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類の提出を求めるものとする。この場合において、証明書類が提出されないとき、提出された証明書類の内容によっては勤務しないことがやむを得ないと判断できないときその他特に必要があると認めるときは、独立行政法人水産大学校安全衛生管理規程（水大規程第32号）第8条に規定する産業医又は理事長が指定する医師の診断を求めるものとする。

(1) 連続する8日以上（当該期間における休日等以外の日の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における休日等以外の日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇

(2) 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日（休日等以外の日に特定病気休暇を使用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定病気休暇

（病気休暇の単位）

第29条 病気休暇の単位は、1日、1時間又は1分とする。

2 職員就業規則第55条第3項（同規則第56条第2項において準用する場合を含む。）の規定による病気休暇の請求は、別に定める休暇簿により行うものとする。

第3節 特別休暇

（特別休暇の取扱い）

第30条 職員就業規則別表第2第13号の特別休暇は、社会通念上妥当であると認められる範囲内の期間に限り、使用できるものとする。

2 職員就業規則別表第2第15号の「原則として連続する3日」の取扱いについては、特に必要があると認められる場合には1暦日ごとに分割することができる。

（特別休暇の単位等及び請求手続）

第31条 特別休暇（職員就業規則別表第2第9号から第12号までの特別休暇を除く。）の単位は、1日、1時間又は1分とする。

2 職員就業規則別表第2第9号から第12号までの特別休暇の単位は、1日又は1時間とする。

3 1日を単位とする職員就業規則別表第2第9号から第12号までの特別休暇は、勤務日の勤務時間のすべ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就業規則別表第2第9号から第12号までの特別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) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分

(2) 斉一型育児短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数（1分未満の端数があると

きは、これを切り捨てた時間)

(3) 不斉一型育児短時間勤務職員 7時間45分

5 職員就業規則第57条第2項の規定による特別休暇の請求及び同条第3項の規定による特別休暇の申出は、別に定める休暇簿により行うものとする。

第6章 妊産婦である女性職員等に対する措置

(妊産婦である女性職員の業務軽減等の取扱い)

第32条 職員就業規則第59条第2項の「適宜休息し、又は補食するために必要な時間」は、正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は同項の勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要とされる時間とする。

2 勤務管理者は、職員就業規則第59条第1項及び第2項に定める措置のほか、必要に応じて横になって休息することができる設備を設置すること等母体又は胎児の健康保持に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(母体等の健康保持への影響の判断における留意事項)

第33条 勤務管理者は、職員就業規則第59条第2項及び第60条第1項の母体又は胎児の健康保持への影響については、母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項により判断するものとする。

(職務専念義務免除の承認手続)

第34条 職員就業規則第58条から第60条までの規定に基づく職務専念義務の免除の請求及び承認の手続きについては、休暇の例によるものとする。

第7章 雑則

(勤務時間等についての別段の定め)

第35条 理事長は、職員就業規則又はこの規程の規定によると、業務の運営に著しい支障を生ずると認める場合又は職員の健康若しくは安全に有害な影響を及ぼすと認める場合には、休日、勤務時間の割振り、休日の振替等又は休憩時間について別段の定めをすることができる。

(調査及び報告)

第36条 理事長は、必要があると認める場合は、勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する事務の実施状況について調査し、又は報告を求めることができる。

(雑則)

第37条 この規程に定めるもののほか、職員の勤務時間、休憩、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

1 この規程は、平成13年4月1日から施行する。

2 理事長は、平成14年3月31日までの間、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある家族を介護する労基法第133条に規定する特定労働者に該当する女性職員が申し出た場合、当該職員の時間外勤務は、4週間について36時間、1年間について150時間を超えない範囲とする。

ただし、部課等の業務の遂行を指揮命令する職制上の地位にある女性職員については適用しない。

3 本校の設立の前日において国の職員であった者が引き続き本校の職員(以下「引継職員」という。)となった場合において、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6

年法律第33号)第6条第3項又は第7条の規定に基づき、勤務時間の割振りがなされていた職員については、本校の成立の前日まで過不足なく同法第6条第1項に掲げる勤務時間を勤務したものとみなす。

- 4 引継職員となった場合における本校設立の年における年次休暇の算定については、第15条第1項第3号を準用する。
- 5 引継職員となった場合において、本校の設立の日の前日までに受けていた設立の日以後に係る病気休暇、特別休暇、介護休暇及び育児部分休業に相当する休暇又は休業は、この規程に基づく理事長の承認があったものとみなす。
- 6 この附則に定めのない事項については、理事長が定めるものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第21条、第23条、第24条、第25条、第27条及び第28条の規定は、平成14年1月1日から施行する。
- ##### (経過措置)
- 2 改正後の独立行政法人水産大学校職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程（以下「新規程」という。）第18条の規定は、改正前の独立行政法人水産大学校職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程（以下「旧規程」という。）第18条の規定により介護休暇の承認を受けた職員で施行日において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過しているもの（当該介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間にある職員に限る。）についても適用する。この場合において、新規程第18条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「平成14年4月1日から、当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。
 - 3 旧規程第18条の規定により介護休暇の承認を受け、施行日において当該承認に係る介護を必要とする一の継続する状態についての介護休暇の初日から起算して3月を経過していない職員の介護休暇の期間については、新規程第18条第2項中「連続する6月の期間内」とあるのは、「当該状態についての介護休暇の初日から起算して6月を経過する日までの間」とする。
 - 4 新規程第25条（同規程第28条の規定により読み替えて準用する場合を含む。）の規定は、平成14年1月1日以後にする請求から適用し、同日前にした請求による時間外勤務の制限については、なお従前の例による。

附 則

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年8月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年11月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成 21 年 1 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 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

(施行期日)

1 この規程は、平成 23 年 6 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の際、現に病気休暇の期間中にある職員に対するこの規程による改正後の独立行政法人水産大学校職員の勤務時間、休憩、休日、休暇等に関する規程第 27 条の 2 及び第 27 条の 3 の規定は、この規程の施行の日以後に使用した病気休暇について適用する。

別表第1（第22条の2関係）

斉一型育児短時間勤務職員の在職期間別年次有給休暇付与日数

在職期間		1月を1達するまでの期間	1月を2達するまでの期間	2月を3達するまでの期間	3月を4達するまでの期間	4月を5達するまでの期間	5月を6達するまでの期間	6月を7達するまでの期間	7月を8達するまでの期間	8月を9達するまでの期間	9月を10達するまでの期間	10月を11達するまでの期間	11月を超え1年未満の未定期間
1週間の勤務日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日

別表第2（第22条の2関係）

不斉一型育児短時間勤務職員の在職期間別年次有給休暇付与日数

在職期間		1月を1達するまでの期間	1月を2達するまでの期間	2月を3達するまでの期間	3月を4達するまでの期間	4月を5達するまでの期間	5月を6達するまでの期間	6月を7達するまでの期間	7月を8達するまでの期間	8月を9達するまでの期間	9月を10達するまでの期間	10月を11達するまでの期間	11月を超え1年未満の未定期間
1週間の勤務時間	24時間35分	1日	2日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	23時間15分	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	19時間25分及び19時間35分	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日