

国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程

平成16年 4月 1日

規程第 18号

改正 平成17年 3月14日規程第36号
平成18年 3月13日規程第23号
平成19年 3月23日規程第12号
平成19年 7月30日規程第68号
平成20年 3月24日規程第61号
平成21年 3月23日規程第13号
平成22年 1月13日規程第 1号
平成22年 3月24日規程第 8号
平成22年 6月21日規程第79号
平成22年11月30日規程第89号
平成25年 3月13日規程第 3号
平成28年 3月23日規程第27号
平成28年12月 6日規程第64号

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則(平成16年規則第23号)第43条の規定に基づき、国立大学法人鳴門教育大学(以下「本学」という。)に勤務する常勤の職員(以下「職員」という。)の勤務時間、休日及び休暇等に関する事項を定める。

2 この規程に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日、休暇等に関しては、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)及びその他の関係法令の定めるところによる。

(所定勤務時間)

第2条 職員の1週間の所定勤務時間は、4月1日を起算日として、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)

第3条 職員の勤務の始業及び終業の時刻は、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

2 業務上特別な形態によって勤務する必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、別表第1に定めるとおりとする。

(職員の請求による始業及び終業時刻の変更)

第3条の2 学長は、次に掲げる職員(職員の配偶者でその子の親であるものが、常態としてその子を養育できるものとして学長が認めた職員を除く。)がその子を養育するために請求した場合には、前条の規定にかかわらず、業務の運営を考慮した上で、始業及び終業の時刻を別に定めることができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
 - (2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子のある職員であって、学長が認めたもの
- 2 学長は、要介護状態（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児休業・介護休業法」という。）第2条第1項第3号に規定する状態をいう。）である家族（育児休業・介護休業法第2条第1項第4号に規定する対象家族をいう。以下同じ。）がある職員が当該家族を介護するために請求した場合には、前条の規定にかかわらず、業務の運営を考慮した上で、始業及び終業の時刻を別に定めることができる。

（休憩）

第4条 職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。

- 2 業務上の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できる。

（事業場外の勤務）

第5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帯びて本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は通常所定勤務時間を超えて勤務することが必要な場合においては、当該業務に関しては、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6条 業務の都合上必要があると認められる場合には、第2条の規定にかかわらず、職員に超過勤務又は休日勤務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、本学は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」（以下「勤務時間外等協定」という。）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歳に満たない子を養育する職員であって、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、超過勤務又は休日勤務をさせることはない。この場合において、次項及び第5項の申し出に係る期間と当該期間とが重複しないようにしなければならない。
- 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、第1項の超過勤務又は休日勤務の時間を短いものとするを申し出た者の所定の勤務時間を超える勤務については、前項の勤務時間外等協定において別に定めるものとする。この場合において、前項及び第5項の請求に係る期間と当該期間とが重複しないようにしなければならない。
- 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、午後10時から午前5時までの深夜に勤務させることはない。
- 5 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、1回の請求につき、1月以上1年以内の期間で、所定の勤務時間を超

えて勤務させることはない。ただし、育児・介護休業等に関する協定で適用しないものとして定められた者については、この限りでない。この場合において、第2項及び第3項の申し出に係る期間と当該期間とが重複しないようにしなければならない。

(時間外勤務の休憩)

第7条 前条第1項の規定により超過勤務を命ぜられた時間が、1日につき第2条第2項に規定する所定の勤務時間を通して8時間を超えるときは、1時間の休憩時間(所定の勤務時間中に置かれる休憩時間を含む。)を勤務時間の途中に置くものとする。

(災害時の勤務)

第8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は、その必要限度において、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。

2 前項の勤務を命じる場合には、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。

(宿直)

第9条 職員は、勤務時間外において、建物・書類の保全等を図るため、宿直勤務を命ぜられることがある。

(職務専念義務免除期間)

第10条 本学職員就業規則第36条に定める職務専念義務免除期間については、次に掲げるとおりとする。

(1) 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された期間 年度を通じて16時間の範囲内の時間

(2) 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

(3) 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22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 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24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、出産後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1日の所定の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間

(4) 均等法第23条の規定に基づき、通勤緩和により勤務しないことを承認された期間 所定の勤務時間の始め又は終わりにつき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認められる時間

(5) 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 2日の範囲内で必要と認められる時間

(6) 勤務時間内に研究集会に参加することを承認された期間

(7) 勤務時間内に教員免許状更新講習を受講することを承認された期間

2 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分を単位として取り扱うものとし、時間を日に換算するときは、7時間45分をもって1日とする。

(職務専念義務免除の手続)

第10条の2 職員は、前条第1項各号に規定する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、あらかじめ学長に申請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、その事由を付して承認を求めることができる。

- 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。

(出勤簿等)

第11条 職員は、始業時刻までに出勤し、出勤後直ちに出勤簿に押印を行うものとする。ただし、やむを得ない場合には署名に代えることができる。この場合、事後速やかに押印に訂正するものとする。

- 2 始業及び終業の時刻を特に管理する必要のある職員にあつては、前項に定める出勤簿に代えて、勤務状況記録簿を使用するものとする。

(週休日)

第12条 職員の週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）は、土曜日及び日曜日とする。

(週休日の振替)

第13条 学長は、前条の規定により週休日とされた日に勤務を命ずる必要がある場合には、当該勤務を命ずる日の属する同一週の期間内にある勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を週休日として当該勤務日に割り振られていた勤務時間を勤務命令日に割り振ることができる。

- 2 学長は、前項の規定を適用する場合においては、1週間につき1日以上 of 週休日が確保されるようにしなければならない。

(勤務時間の割振変更)

第13条の2 学長は、第26条に規定する専門業務型裁量労働制の適用を受ける者を除き、第12条に規定する週休日に業務上の必要により所定勤務時間と同等又は所定勤務時間より短い勤務を命ずる場合には、1か月単位の変形労働制を適用し、勤務時間の割振変更を行うことができる。

- 2 前項の規定により勤務時間の割振変更を行うことができる期間は、勤務を命ずる当該週休日の日を起算日とする4週間前の日から勤務を命ずる当該週休日の日を起算日とする8週間後の日までの期間とする。

- 3 前項の規定による勤務時間の割振変更については、勤務を命ずる当該週休日の日を起算日とした4週間を平均し、1週間の所定勤務時間が38時間45分（第25条に規定する1月を超え1年以下の単位の変形労働時間制の適用を受ける者については、1月を超え1年以下の単位の変形労働時間の適用に際して起算日とした当該変形労働を適用する期間の平均の所定勤務時間）を超えないようにしなければならない。

- 4 学長は、第1項の規定を適用する場合においては、1週間につき1日以上 of 週休日が確保されるようにしなければならない。さらに、第25条に規定する1月を超え1年以下の単位の変形労働時間制の適用を受ける者については、連続して勤務を命ずる日を6日以内としなければならない。

- 5 第25条に規定する1月を超え1年以下の単位の変形労働時間制の適用を受ける者の勤務時間の割振変更について、7時間45分を超える日との割振変更を行った場合は、

労基法第32条の4第1項の規定により、7時間45分を超える時間は超過勤務とする。
(休日)

第14条 職員の休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）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（以下「祝日法による休日」という。）、12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）及び学長が特に指定する日とする。

(休日の代休日)

第15条 学長は、職員に前条の規定により休日とされた日に勤務を命ずる必要がある場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日を指定することができる。

2 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について行わなければならない。

(有給休暇の種類)

第16条 職員の有給休暇は、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12月31日までの一暦年をいう。以下同じ。）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、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号から第5号までに掲げる職員以外の職員 20日

(2) 当該年の中途において、新たに職員となり、又は任期が満了することにより退職することとなるもの 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（以下「基本日数」という。）

(3) 当該年において国立大学法人鳴門教育大学職員退職手当規程（平成16年規程第28号）第10条第1項に規定する国等の機関の職員及び第11条に規定する他の国立大学法人等の職員及び地方公務員（以下「国等の職員」という。）となった者で、引き続き新たに職員となったもの 国等の職員となった日において新たに職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた別表第2の日数欄に掲げる日数から、新たに職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）

(4) 当該年の前年において国等の職員であった者であつて、引き続き当該年に新たに職員となったもの又は当該年の前年において職員であった者であつて、引き続き当該年に国等の職員となり引き続き再び職員となったもの 国等の職員としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあつては、20日）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあつては、基本日数）

(5) 育児短時間勤務職員である者 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育児短時間勤務（以下「斉一型育児短時間勤務」という。）にあっては、20日に育児短時間勤務職員の一週間の勤務日の日数を五日で除して得た数を乗じて得た日数とし、斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下「不斉一型育児短時間勤務」という。）にあっては、20日に育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務日の時間数を38.75で除して得た数を乗じて得た日数

- 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20日（前項第5号に掲げる職員にあっては同号の規定による日数）を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

（年次有給休暇の届出）

第18条 年次有給休暇は、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、年次有給休暇を取得する場合には、学長に対し、あらかじめ届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ休暇を届け出ることが困難であったことを上司が認めたときは、職員は事後速やかに、その事由を付して休暇を届け出ることができる。

（年次有給休暇の付与単位）

第19条 年次有給休暇は、1日又は半日（育児短時間勤務職員にあっては、1日）として与えられるものとする。ただし、職員の過半数を代表する者と時間単位の年次有給休暇に関する労使協定が締結された場合においては、年次有給休暇の日数のうち、一の年において5日（前年からの繰り越し分を含む。）の範囲内で、1時間を単位とすることができる。

- 2 時間を日に換算するときは、次の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号までに掲げる以外の職員 8時間
- (2) 第27条第1号による育児短時間勤務職員 4時間
- (3) 第27条第2号による育児短時間勤務職員 5時間
- (4) 第27条第3号又は第4号による育児短時間勤務職員 8時間
- (5) 第27条第5号による育児短時間勤務職員 学長が別に定める時間

（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、必要最小限度の期間について、病気休暇を取得することができる。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（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。

- (1) 生理日における勤務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（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）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

- (3) 国立大学法人鳴門教育大学職員安全衛生管理規程（平成16年規程第25号）第20条の規定により同規程別表第2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21条の事後措置を受けた場合
- 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（当該期間における週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、当該期間における週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（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に国立大学法人鳴門教育大学職員の育児休業等に関する規程（平成16年規程第19号）第23条第1項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない時間、生理日における勤務が著しく困難な場合における病気休暇により勤務しない時間、第10条第1項第3号又は第4号の規定により勤務しない時間及び第22条第7号又は第11号の規定により勤務しない時間（以下この項において「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（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する。次項において同じ）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、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 第1項ただし書及び第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。
- 7 生理日における勤務が著しく困難であるとして女性職員から申請があった場合には、必要な時間病気休暇を与えるものとする。
- 8 病気休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。

(病気休暇の手続)

第21条 職員は、前条の病気休暇を申請する場合は、あらかじめ学長に承認の申請をしなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ申請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、当該病気により勤務しないこととなる期間を記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 前項に規定する診断書に記載された期間を超え、当該病気により勤務しないこととなる場合は、あらかじめ学長に、当該期間に係る診断書を添えて病気休暇の延長を申請しなければならない。ただし、職員又は職員の代理人の責により、前項に規定する病気休暇の延長を申請する日が、延長前の病気休暇期間満了後となった場合は、延長前の病気休暇期間満了後から延長の申請の承認の前日までの期間、学長は年次有給休暇及び病気休暇を承認せず、欠勤として扱うことができるものとする。
- 4 長期にわたり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、学長の許可を受けなければならない。この場合、医師の治癒証明書又は就業許可証明書を提出させることがある。

(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。ただし、第17条第1項第3号及び第4号の規定の適用を受ける者に係る、第4号、第8号から第15号及び第18号の規定の適用については、国等の職員、パートタイム職員、外国人客員研究員としての在職期間中における当該特別休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、当該各号に規定する日数から、職員となった年の1月1日から職員となった日の前日までの間に使用した当該特別休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数を、特別休暇として、休暇の付与を受けるものとする。

- (1) 職員が選挙権その他公民として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、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の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、必要と認められる期間

- (4) 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
- (5) 8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
- (6) 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がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (7) 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）
- (8) 職員が妻（事実上の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は、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2日の範囲内の期間（1暦日ごとに分割することができる。）
- (9) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8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後8週間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は、当該期間内における5日の範囲内の期間
- (10) 小学校就学の始期に達するまでの子（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（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るためにその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるなどの世話をを行うことをいう。）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、1の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (11) 次に掲げる者（ハに掲げる者にあっては、職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病、老齢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日常生活を営むのに支障があるもの（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他の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は、1の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- イ 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。以下この号において同じ。）、父母、子及び配偶者の父母
- ロ 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- ハ 職員又は配偶者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次の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次の者

- (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

(12) 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

(13) 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15年以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

(14) 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は、一の年の6月から10月までの期間内における、週休日、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（分割して取得する場合は、1暦日を単位とする。）

(15) 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、原則として連続する7日の範囲内の期間

(16) 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

(17) 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、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

(18) 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は、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 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、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

(19) 職員の心身の健康の維持・増進、家庭生活の充実及び管理的経費の節減のため全学一斉に休業する場合は、一の年において学長が指定する3日の範囲内の期間

(20) その他、学長が特に指定する日
(特別休暇の手続)

第23条 職員は、特別休暇の承認を受けようとする場合には、あらかじめ学長に申請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、その事由を付して承認を求めることができる。

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。

(特別休暇の付与単位)

第24条 特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、第22条第5号、第6号及び第19号に該当する場合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。

(1月を超え1年以下の単位の変形労働時間制)

第25条 1月を超え1年以下の単位の変形労働時間制については、当該変形労働時間制の適用を受けようとする職員の過半数を代表する者と当該変形労働時間制に関する労使協定が締結された場合において、適用する。

2 前項の規定による変形労働時間制の適用を受ける者は、次に掲げる者とする。

- (1) 附属幼稚園の教員
- (2) 附属小学校の教員
- (3) 附属特別支援学校の教員

3 1日の所定勤務時間、始業・終業の時刻、休憩時間は、当該変形労働時間制に関する労使協定で定める。

4 週休日及び休日は、当該変形労働時間制に関する労使協定の定めるところにより、対象期間の初日を起算日とする1週間ごとに1日以上となるように、年間休日カレンダーに定め、第2項に規定する者に、労使協定締結後速やかに通知するものとする。

5 前4項及び次条に規定するもののほか、当該変形労働時間制の適用に関し必要な事項は、労使協定の定めるところによるものとする。

(1月を超え1年以下の単位の変形労働時間制の適用者に係る所定勤務時間等の特例)

第25条の2 前条の適用を受ける者に係る所定勤務時間については、第2条(第2項ただし書に規定するものを除く。)の規定にかかわらず、労使協定に定める日を起算日として、当該変形労働時間制を適用する期間を平均し、1週間当たりの勤務時間が38時間45分以内となるようにしなければならない。

2 前条の適用を受ける者に係る始業・終業の時刻については、第3条の規定にかかわらず、当該変形労働時間制に関する労使協定の定めるところによる。ただし第3条の2の適用を受ける場合は、この限りでない。

3 前条の適用を受ける者に係る休憩時間については、第4条第1項の規定にかかわらず、当該変形労働時間制に関する労使協定の定めるところによる。

4 前条の適用を受ける者に係る週休日については、第12条の規定にかかわらず、当該変形労働時間制を適用する期間にある土曜日及び日曜日の日数を、対象期間の初日を起算日とする1週間ごとに1日以上となるようにしなければならない。

5 前条の適用を受ける者に係る休日については第14条の規定にかかわらず、当該変形労働時間制を適用する期間にある休日の日数を、休日として割り振る。

(専門業務型裁量労働制)

第26条 専門業務型裁量労働制については、当該専門業務型裁量労働制の適用を受ける

者が勤務する事業場における職員の過半数を代表する者と当該専門業務型裁量労働制に関する労使協定が締結された場合において、適用する。

- 2 前項の規定による専門業務型裁量労働制の適用を受ける者は、教授研究の業務に従事する者で主として研究に従事する者とし、教授、准教授、講師、助教及び研究員に適用する。
- 3 前項の業務の遂行手段及び時間配分については職員の裁量に委ねるものとする。
- 4 専門業務型裁量労働制が適用される職員が、週休日、休日及び深夜に勤務する場合はあらかじめ、学長の許可を受けなければならない。
- 5 前項により、許可を受けて週休日、休日及び深夜に勤務した場合においては、本学は「国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程」に定めるところにより割増賃金を支払うものとする。
- 6 前5項及び次条に規定するもののほか、当該専門業務型裁量労働制の適用に関し必要な事項は、労使協定の定めるところによるものとする。

(専門業務型裁量労働制の適用者に係る所定勤務時間等の特例)

第26条の2 前条の規定の適用を受ける者に係る所定勤務時間については、第2条の規定にかかわらず、所定労働日に勤務した場合には、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

- 2 前条の規定の適用を受ける者に係る始業・終業の時刻については、第3条の規定にかかわらず、第3条に規定する始業・終業時刻を基本とする職員の裁量によるものとする。
- 3 前条の規定の適用を受ける者に係る休憩時間については、第4条の規定にかかわらず、第4条第1項に規定する休憩時間を基本とする職員の裁量によるものとする。

(育児短時間勤務職員の勤務時間等)

第27条 国立大学法人鳴門教育大学職員の育児休業等に関する規程（平成16年規程第19号。以下「育児休業等規程」という。）第17条第2項の規定により、育児短時間勤務をする職員の勤務時間については、次の第1号から第4号に掲げるいずれかの勤務の形態（第25条の規定の適用を受ける職員にあっては、第5号に掲げる勤務の形態とし、第26条の規定の適用を受ける職員にあっては、第3号に掲げる勤務形態を準用した形態）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1年を経過しないときは、学長が認める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- (1) 第12条に規定する週休日（以下、この条において「週休日」という。）以外の日において1日につき3時間55分勤務すること。
- (2) 週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること。
- (3) 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を新たに週休日とし、第12条に規定する週休日と併せた週休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。
- (4) 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を新たに週休日とし、第12条に規定する週休日と併せた週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。

- (5) 5 2 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 1 日以上割合の日を週休日とし、週休日が毎 4 週間につき 4 日以上となるようにし、及び当該期間につき 1 週間当たりの勤務時間が 1 9 時間 2 5 分、1 9 時間 3 5 分、2 3 時間 1 5 分又は 2 4 時間 3 5 分となるように勤務すること。

(育児短時間勤務職員に係る所定勤務時間等についての特例)

第 2 7 条の 2 前条の規定の適用を受ける者に係る所定勤務時間については、第 2 条の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める。

2 前条の規定の適用を受ける者に係る始業及び終業の時刻については、第 3 条の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める。

3 前条の規定の適用を受ける者については、第 3 条の 2 の規定は適用できないものとする。

4 前条の規定の適用を受ける者に係る休憩時間については、第 4 条第 1 項の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める。

5 前条の規定の適用を受ける者に係る週休日については、第 1 2 条の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める。

6 第 2 5 条の規定の適用を受ける者に係る休日については、第 2 5 条の 2 第 5 項の規定を準用する。

(雑則)

第 2 8 条 この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成 1 6 年 4 月 1 日から施行する。

(休暇の引継)

2 この規程の施行日の前日に「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 3 3 号)の適用を受けていた職員が、引き続き本学成立の日に職員となった場合における年次有給休暇の残日数、病気休暇及び特別休暇の取得日数については、施行日においてこれを承継するものとする。

附 則

この規程は、平成 1 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 1 8 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 1 9 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 1 9 年 8 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 2 0 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 2 1 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成 2 2 年 1 月 1 3 日から施行し、平成 2 1 年 1 2 月 2 5 日から適用す

る。

- 2 平成21年12月25日から施行日までの間における別表第1の適用については、改正後の勤務時間及び休憩時間により勤務したものとみなす。

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1月1日から施行し、改正後の第20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25年4月1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。

別表第1（第3条関係）

職員の区分	勤務時間	休憩時間	備考
授業に関連する業務に従事する職員で学長が指定する者	午前9:45～午後6:30	午後1:00～午後2:00	
	午前10:45～午後7:30	午後2:00～午後3:00	
附属中学校に勤務する教員	午前8:30～午後5:15	午前10:40～午前10:55 及び午後0:45～午後1:30	教諭
		午前10:15～午前10:30 及び午前11:50～午後0:35	校長，教頭， 主幹教諭及び 養護教諭
自動車運転手	午前7:15～午後4:00	午前11:45～午後0:45	
教務助手	午前7:30～午後4:15	午前11:45～午後0:45	
業務上特別な形態によって勤務する必要がある場合で学長が指定する者	学長が定める時間	学長が定める時間	入試に関する業務，週休日又は休日に勤務する業務，第13条の適用を受ける業務，夏季における朝型勤務制度の適用を希望する者（高島地区に勤務する事務職員に限る。）

別表第2（第17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12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っては、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っては、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っては、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っては、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	
おじ又はおばの配偶者	1日