

情報・システム研究機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程

〔平成16年4月1日〕
制 定

最近改正 令和2年4月1日

第1章 総則

(趣旨)

第1条 情報・システム研究機構職員就業規則第37条の規定に基づく情報・システム研究機構の職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇等については、この規程に定めるものとする。

(法令との関係)

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

(事業場の区分)

第3条 事業場の区分は、「神谷町」、「立川」、「国立情報学研究所」、「国立遺伝学研究所」及び「柏」を単位とし、以下の条においてこれらを総称する場合は「各事業場」という。

第2章 勤務時間、休日

(勤務時間等)

第4条 職員の所定の勤務時間は、特に定めがある場合を除き1週間については38時間45分、1日については7時間45分とする（以下、第6条から第9条において同じ。）。

2 各事業場の職員の前項に規定する所定の勤務時間にかかる勤務の始業及び終業の時刻は、別表第1のとおりとする。

3 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない理由により、1日の所定の勤務時間にかかる勤務の始業及び終業の時刻を変更することがある。

(休憩時間)

第5条 勤務時間の途中に、45分又は1時間の休憩時間を置く。

2 前項の休憩時間は、別表第1のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない理由により必要と認める場合には、休憩時間の時間帯を変更することがあり、45分又は1時間の別を変更した場合は、第4条第2項及び第3項の終業の時刻も併せて変更するものとする。

(事業場外の勤務)

第6条 職員が勤務時間の全部又は一部について事業場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には、所定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)

(時間外・深夜・休日勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、職員に所定の勤務時間以外の時間又は第10条に規定する休日に勤務を命ずることがある。法定労働時間(労基法第32条に定める時間をいう。)を超えて、又は法定休日(労基法第35条に定める休日をいう。)に勤務を命ずる場合には、労使協定を締結するものとする。

2 職員に前項の時間外勤務又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。

3 小学校就学前の子の養育又は家族(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30年法律第76号)第2条第1項第4号に定める対象家族をいう。次号において同じ。)の介護を行う職員が申し出た場合には、第1項の時間外勤務を命ぜられない。

4 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が申し出た場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務には従事させない。

(時間外・休日勤務における休憩時間)

第8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(所定の勤務時間を含む。)が6時間を超え7時間45分までは、45分の休憩時間(所定の勤務時間内に置いた休憩時間を含む。)を、7時間45分を超えるときは、1時間の休憩時間(所定の勤務時間内に置いた休憩時間を含む。)を勤務時間の途中に置くものとする。ただし、45分の休憩時間のときは、7時間45分を超える勤務が始まる前に15分の休憩時間を置くものとする。

(非常災害時の勤務)

第9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、臨時に所定の勤務時間を超えて、又は休日に勤務を命ずることがある。

2 第7条第2項及び前条の規定は、前項の場合に、これを準用する。

3 第1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。

(休日)

第10条 休日は、次の各号に定める日とする。

一 日曜日(労基法第35条に定める休日)

二 土曜日

三 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。)

四 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。)

五 その他、特に指定する日

(休日の振替)

第11条 業務上の必要により前条に規定する休日に勤務することを命じる場合の振替については、別に定める。

第3章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第12条 職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、それらに要する一定の時間につき、有給で勤務しないことの承認を受けることができる。

- 一 指定したレクリエーションに参加を承認された場合
- 二 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、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受ける場合
- 三 均等法第13条の規定に基づき、請求した通勤緩和及び請求し、承認された休憩により勤務しない場合
- 四 別に指定する総合的な健康診査を受ける場合
- 五 その他特に必要と認めた場合

(勤務しないことの承認の単位)

第12条の2 前条各号に規定する勤務しないことの承認の期間は、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する。ただし、前条第1号から第3号までの期間は、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。

第4章 勤務時間の特例

(変形勤務時間制)

第13条 業務の都合上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、1ヶ月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 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する職員については、1ヶ月以上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。

3 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に定める労使協定を締結するものとする。

(フレックスタイム制)

第14条 業務その他都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲については、原則として次の各号のとおりとする。

- 一 始業 午前7時から午前10時まで
- 二 終業 午後3時から午後10時まで

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3に定める労使協定を締結するものとする。

(裁量労働制)

第15条 業務の性質上必要と認められる職員については、みなし勤務時間によることがある。

2 前項のみなし勤務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、又は労基法第38条の4に定める労使委員会の決議による。

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。

2 前項の休暇は有給とする。

(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日までの一暦年をいう。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。

一 次号に掲げる職員以外の職員 20日

二 当該一の年の途中において新たに職員となった者（一般職の国家公務員、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第17条第1項第3号に定める行政執行法人職員等及び国立大学法人法に定める職員等から引き続き職員となった者（以下「転入者」という。）を除く。）は、その年の在職期間に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数

三 転入者の当該職員となった日における年次有給休暇の日数については、当該日前日に在職していた法人等における同様の年次有給休暇の残日数及び使用日数を考慮するものとする。

四 前三号に規定するもののほか、年次有給休暇の付与日数に関し、必要な事項は、別に定める。

(年次有給休暇の時季)

第18条 年次有給休暇は、職員の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が業務の正常な運営に支障が生ずると認められた場合には、他の時季に変更して与えることができるものとする。

2 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、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。

(年次有給休暇の時季の指定)

第18条の2 年次有給休暇（一の年における付与日数が10日以上である場合に限る。）の日数のうち5日については、一の年内に、職員ごとにその時季を定めることにより与えるものとし、詳細は労基法その他の法令の定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、第18条第1項又は第2項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5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しないものとする。

(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（休憩時間をはさんだ前後の勤務時間が、それぞれ3時間を超え5時間未満とされている場合において、当該休憩時間の前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを勤務しないときに限る。）とする。ただし、職員から請求があった場合で、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。

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、一の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数及び残時間数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

(年次有給休暇の請求)

第20条の2 年次有給休暇に、繰り越された日数等と付与された日数がある場合は、繰り越された日数等から先に請求されたものとする。

(病気休暇)

第21条 病気休暇は、職員が負傷若しくは疾病のために療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合又は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請求があった場合における休暇とし、必要最小限の期間を付与する。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期間中の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、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 情報・システム研究機構安全衛生管理規程第15条第5項の措置を受けた場合

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（連続する8日以上勤務に含まれる要勤務日の日数が3日以下である場合にあっては、要勤務日の日数が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、一回の勤務に割り振られた勤務時間（一回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間、生理日の就業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、情報・システム研究機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第46条、第47条第2項又は第3項により勤務しない時間、情報・システム研究機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する細則第9条第1項第8号に定める特別休暇により勤務しない時間、介護部分休業の承認を受けて勤務しない時間（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、一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、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、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 療養期間中の休日、年次休暇、特別休暇を使用した日及び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第2項に規定する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。）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3項及び第4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、所属の長は、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判断を踏まえ、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3項の「特定負傷等の日」は、所属の長が、当該診断を踏まえ、これを判断するものとする。
- 7 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。

（病気休暇の単位）

第22条 病気休暇は、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、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23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特別な事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とし、各々の事由に必要な期間を付与する。

- 2 前項に定める特別休暇の事由及び期間は別に定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

（年次有給休暇の継承）

2 この規程の施行日の前日における年次有給休暇の残日数については、施行日においてこれを継承する。ただし、この規程の施行日の前日における年次有給休暇の残日数が、施行日において第17条により付与される日数を下回る場合は、これを継承せず、第17条による年次有給休暇を付与するものとする。

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

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

2 改正後の第21条の規定に基づく病気休暇の期間計算は、施行日以後に使用した病気休暇から行うものとする。

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、平成30年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4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。

別表第1（第4条関係，第5条関係）

事業場名	始業時刻	終業時刻	休憩時間
神谷町	午前 9時00分	午後 5時45分	午後 0時00分 ～ 午後 1時00分
立川	午前 8時30分	午後 5時00分	午後 0時15分 ～ 午後 1時00分
	午前 9時00分	午後 5時30分	午後 1時00分
国立情報学研究所	午前 8時30分	午後 5時15分	午後 0時00分 ～ 午後 1時00分
	午前 9時00分	午後 5時45分	午後 1時00分
国立遺伝学研究所	午前 8時30分	午後 5時15分	午後 0時00分 ～ 午後 1時00分
柏	午前 9時00分	午後 5時45分	午後 0時00分 ～ 午後 1時00分

別表第2（第17条第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