

独立行政法人国立文化財機構職員勤務時間・休暇等規程

平成19年4月1日

国立文化財機構規程第9号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立文化財機構職員就業規則第35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

(1週間の勤務時間)

第3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。

(始業及び終業の時刻等)

第4条 始業及び終業の時刻は、次の通りとするほか、業務の実態に応じ各施設ごとに定める時刻とする。

(1) 始業 午前9時

(2) 終業 午後5時45分

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、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を次のとおりに変更することがある。

区分	始業	終業
第2勤務	午前7時00分	午後3時45分
第3勤務	午前7時30分	午後4時15分
第4勤務	午前8時00分	午後4時45分
第5勤務	午前8時30分	午後5時15分
第6勤務	午前9時30分	午後6時15分
第7勤務	午前10時00分	午後6時45分
第8勤務	午前10時30分	午後7時15分
第9勤務	午前11時00分	午後7時45分
第10勤務	午前11時30分	午後8時15分

第11勤務	午後0時00分	午後8時45分
第12勤務	午後0時30分	午後9時15分
第13勤務	午後1時00分	午後9時45分

(休憩時間)

第5条 勤務時間の途中に、60分の休憩時間を置く。

- 2 前項の休憩時間は、正午から午後1時までとするほか、前条第2項の規定により始業及び終業の時刻が変更された場合または業務の実態に応じ別に定めることがある。
- 3 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。
- 4 業務上の必要がある場合には、第2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。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第6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7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10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 前項の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できる限度は、労働者代表と締結しこれを所轄労働基準監督署長へ届け出た労使協定で定める時間の範囲内とする。ただし、限度時間を超えて勤務時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、労使当事者間において定める手続きを経て限度時間を超える一定の時間（以下この項において「特別条項で定める時間」という。）まで勤務時間を延長することができる旨を定める場合は、特別条項で定める時間の範囲内とする。
- 4 職員は、正当な理由なく時間外・深夜勤務又は休日勤務を拒否することができない。

(時間外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日の勤務時間が所定の勤務時間を超えるときは、1時間（第5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9条 災害その他の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。

(休日)

第10条 職員の休日は、次の各号に定める日とし、勤務することを要しない。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 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
- (4) 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。）
- (5) その他、特に指定する日

2 (削除)

(休日の振替及び代休)

第11条 前条に規定する休日に勤務することを命じた場合の振替及び代休については、次によるものとする。

- (1) 業務上の必要により前条に規定する休日に勤務を命じる場合は、当該休日をあらかじめ別表3に定める週の区分による勤務日に振り替えるものとする。
- (2) 前号において当該週に前条第1項第3号、4号及び5号に定める休日があり、当該週の所定の労働時間が38時間45分を超えない場合は、当該月に振り替える事ができるものとする。
- (3) 第1号および前号による休日の振り替えができない場合には、当該休日の代休を与えることができる。
- (4) 前号による休日の代休は、当該休日の日以降で原則8週以内に与えるものとする。

第3章 宿・日直

(宿・日直)

第12条 職員に対し、所定の勤務時間以外の時間及び休日に本来の業務に従事しないで施設、設備等の保全、外部との連絡等のため宿・日直勤務を命じることがある。

2 宿・日直勤務の職務内容、時間その他の事項については、勤務時間細則に定める。

第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第13条 職員が、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場合は、次のとおりとする。

- (1) 勤務時間内に第26条に定める保健指導、健康診査又は特別健康診査を受ける場合
- (2) 第27条第3項に定める通勤の緩和により勤務しない場合

2 前項の事由により勤務しないことの承認を受ける場合には、あらかじめ所定の方法により、申し出なければならない。

第5章 勤務時間の特例

(1ヶ月単位の変形労働時間制)

第14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 休日に勤務を命じられた場合で、第11条の規定による休日の振替が困難な職員の勤務時間については、平成27年4月5日を起算日とする4週間単位の変形労働時間制によるものとし、次の各号の定めるところにより、休日を別に割り振るものとする。ただし、業務の都合により必要やむを得ない場合は、割り振った休日を、あらかじめ他の日に変更することがある。

- (1) 休日の日数は、毎4週間につき変形労働時間制を適用しない場合の休日の日数と同数とすること。
- (2) 割り振りを行う場合は、所定の方法により、原則として当該4週間が始まる5日前までに通知すること。

3 前2項の実施にあたっては、次の各号について定めたうえ、行わなければならない。

- (1) 始業終業時刻
- (2) 勤務割振表の作成手続及び周知方法等
- (3) 起算日

第6章 休暇

(休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気有給休暇及び特別有給休暇とする。

(年次有給休暇)

第16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（独立行政法人国立文化財機構職員退職手当規程に定める在職期間が通算され、又は職員としての在職期間とみなされる法人等に限る。）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1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
- (3) 他の独立行政法人等から引き続き職員となった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し与えるものとする。

(年次有給休暇の手続き)

第17条 職員は、年次有給休暇を取得する場合には、あらかじめ所定の方法により、申し出なければならない。ただし、やむを得ない場合には、その事由を付して事後において申し出ることができる。

(年次有給休暇の時季変更権)

- 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5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について、機構が職員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、時季を定めて与えるものとする。
- (1) 第16条第1項第1号に定める職員 一の年において5日
- (2) 第16条第1項第2号に定める職員 次のイ又はロのいずれかの掲げる日数
- 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。

(年次有給休暇の取得単位)

- 第19条** 年次有給休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。
- 2 年次有給休暇を半日単位で取得するときは、あらかじめ前半日（始業時刻から休憩時間の開始の時刻）又は後半日（休憩時間の終了の時刻から終業時刻まで）のいずれかを所定の方法により指定しなければならない。
- 3 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、労基法第39条第4項に規定する労使協定を締結した場合は協定の定めるところにより取得することができることとする。
- 4 年次有給休暇を取得したときは、1日につき7時間45分勤務したものとみなす。ただし、半日単位で取得した場合は、前半日、後半日のいずれも1日の2分の1の勤務時間を勤務したものとみなす。

(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を限度として翌年に限り繰り越すことができる。

(病気有給休暇)

- 第21条** 病気有給休暇は、職員が負傷若しくは疾病のために療養する必要があるため、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における休暇とする。
- 2 前項の休暇は、生理日の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、その者を生理日に勤務させないときに準用する。
- 3 病気有給休暇の期間は、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。
- 第21条の2** 病気有給休暇の期間は、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期間中の週休日、休日、代休日、年次休暇又は特別休暇を使用した日等の病気休暇の日以外の勤務しない日（1日の勤務時間の一部を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日を超えることはできない。

- (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) 独立行政法人国立文化財機構安全衛生管理規程第20条の規定により、勤務時間短縮等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（当該期間における休日、振替休日及び代休日以外の日（以下この項及び第22条第2項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあっては、要勤務日が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独立行政法人国立文化財機構育児・介護休業規程第18条に定める勤務時間の短縮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等により勤務しない時間、独立行政法人国立文化財機構職員勤務時間・休暇等規程第7章に定める母性健康管理により勤務しない時間その他の時間（以下この項において「勤務短縮等」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、勤務短縮等以外の勤務時間）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 療養期間中の休日、振替休日、代休日、年次休暇又は特別休暇を使用した日等の病気休暇の日以外の勤務しない日（第2項に規定する勤務短縮等以外により1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含む。）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。

（病気有給休暇の手続き）

第22条 職員は、病気有給休暇の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の方法により、申し出なければならない。ただし、やむを得ない場合には、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 特定病気休暇が次の各号に該当する場合には、療養を要する期間が明記された医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。ただし、特定病気休暇が次の各号に該当しない場合においても、必要と認める場合には、医師の診断書の提出を求めることができるものとする。これらの場合において、診断書が提出されないとき、提出された診断書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、産業医又は理事長が指定する医師の判断を求めるものとする。

- (1) 連続する8日以上（当該期間における要勤務日の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日の日数が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（要勤務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

- 3 病気有給休暇が長期にわたり、前項の診断書に記載された療養を要する期間を経過する場合には、更に診断書を提出しなければならない。
- 4 長期にわたり病気有給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、医師の診断書を提出するとともに、必要に応じて産業医又は理事長が指定する医師の診断に基づき、許可を受けなければならない。

（特別有給休暇）

第23条 特別有給休暇は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に定める期間とする。

- (1) 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
- (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 必要と認められる期間
- (3) 職員が文部科学省共済組合同立文化財機構支部の計画・実施する人間ドックを受診する場合 必要と認められる期間
- (4) 職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者として登録を申出する場合、又は骨髄移植のため

- 配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髓液を提供する場合で、申出又は提供に伴う必要な検査、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
- (5) 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付その他の被災者を支援する活動
- ロ 身体障害者療護施設、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であって特に認めるものにおける活動
- ハ イ及びロにおける活動のほか、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
- (6) 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他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連続する5日の範囲内の期間
- (7) 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性職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (8) 女性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週間を経過した女性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た業務に就く期間を除く。）
- (9) 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（当該職員以外の親がその子のために同様の休暇を取得する場合にあっては、当該職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間）
- (10) 職員の配偶者（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。）が出産する場合で、職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる事由のため勤務しないことが相当であると認められるとき並びに当該出産にかかる子又は小学校就学の始期に達する子を養育する場合で、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 1日又は1時間を単位として職員の配偶者の産前産後の期間（第7号及び第8号に掲げる期間をいう。）中の7日の範囲内の期間
- (11) 小学校第6学年を修了する年の3月末までの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、次に定める当該子の看護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日又は1時間を単位として一の年において、小学校第6学年を修了する年の3月末までの子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間
- イ 負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うこと
- ロ 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- ハ 学校保健安全法第20条の規定による学校の休業（感染症の予防等）、その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う子の世話をを行うこと
- ニ 子の教育もしくは保育にかかる行事のうち、厚生労働省令で定めるもの等（入園、卒園、入学又

は卒業式その他これに準ずる式典等）へ参加をすること

(12) 職員の親族（別表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 別表2に定める連続する日数（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) 職員が父母の追悼のための特別な行事（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とき 1日の範囲内の期間

(14) 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月までの期間内における原則として連続する3日の範囲内の期間

(15) 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 連続する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。

(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 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

(18) 独立行政法人国立文化財機構育児・介護休業規程第10条第1項に定める要介護状態にある家族を介護その他の世話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日又は1時間を単位として一の年において、当該家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

(19) 職員が不妊治療に係る通院等のために勤務しないことが相当であると認められるとき 1日又は1時間を単位として一の年において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精による場合は10日）の範囲内の期間

(20) その他、特に指定する日

2 前項（第14号を除く。）の連続する日数及び週数には、休日を含むものとする。

3 第1項第10号及び第11号の休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、各号の規定に係わらず、当該残日数のすべてを使用することができる。

4 1日を単位とする特定休暇は、1回の勤務に割り振られた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。

5 1時間を単位として使用した特定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。

（特別有給休暇の手続き）

第24条 職員は、特別有給休暇（前条第1項第6号及び第7号の休暇を除く。）の承認を受けようと

する場合には、あらかじめ所定の方法により、申し出なければならない。ただし、やむを得ない場合には、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 前項の場合において、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。
- 3 前条第1項第6号の申出は、あらかじめ所定の方法により行わなければならない。
- 4 前条第1項第7号に掲げる場合に該当することとなった職員は、その旨をすみやかに届け出るものとする。

第7章 母性健康管理

(妊産婦である職員の就業制限等)

第25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 第14条の定めによって休日又は勤務時間を割り振られた妊産婦である職員が請求した場合には、法定労働時間を超えて勤務させない。
- 3 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深夜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26条 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員が、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことを請求した場合には、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（ただし、医師及び助産婦がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間）、産後1年までは医師又は助産婦が指示するところにより、当該必要な時間を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27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8章 適用除外

(勤務時間等の適用除外)

第28条 第2章から第5章（第2章第7条第4項は除く。）の規定は、労基法第41条に該当する職員には適用しない。

第9章 その他

(雑則)

第29条 この規程に定めるもののほか、勤務時間、休日及び休暇に関する取扱いについては、必要に応じ定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(休日の振替又は代休の適用)

- 2 この規程の施行日の前日以前に週休日又は休日に勤務した場合における第11条の適用については、従前の振替又は代休の取扱による。

附 則

この規程は、平成19年6月18日に改正、同日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成20年5月30日に改正し、同日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年3月27日に改正し、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月10日に改正し、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月11日に改正し、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3月4日に改正、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。

(アジア太平洋無形文化遺産研究センター設置準備室に関する読替え)

- 2 別表3に規定する「アジア太平洋無形文化遺産研究センター」は、平成23年4月1日から平成23年9月30日までの間、「アジア太平洋無形文化遺産研究センター設置準備室」と読替えるものとする。

附 則

この規程は、平成23年4月8日に改正、同日から施行し、平成23年3月17日から適用する。

附 則

この規程は、平成26年3月20日に改正し、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年3月20日に改正し、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年3月25日に改正し、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年6月13日に改正し、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3月20日に改正し、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年3月22日に改正し、令和4年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年9月30日に改正し、令和4年10月1日から施行する。

(就業管理システム導入に伴う経過措置)

- 2 令和4年10月1日より就業管理システムの導入が完了するまでの間、就業管理システムの導入が完了した各施設（段階的に導入する施設においては、導入が完了した部署）の職員においては、第13条、第14条、第17条、第22条、第24条及び第29条に定められた様式を用いず、就業管理システムの利用にて代替するものとする。

附 則

この規程は、令和5年8月7日に改正し、令和5年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年12月13日に改正し、同日から施行する。

附 則

この規程は、令和7年3月24日に改正し、令和7年4月1日から施行する。

別表1（第16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

別表2（第23条第1項第12号関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父 母	7日
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	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
おじ又はおばの配偶者	1日

別表3（第11条第1号関係）

施設名	各施設における週の区分
本部	土曜日から金曜日までの1週間
東京国立博物館	土曜日から金曜日までの1週間
京都国立博物館	土曜日から金曜日までの1週間
奈良国立博物館	土曜日から金曜日までの1週間
九州国立博物館	日曜日から土曜日までの1週間
皇居三の丸尚蔵館	土曜日から金曜日までの1週間

東京文化財研究所	土曜日から金曜日までの1週間
奈良文化財研究所	土曜日から金曜日までの1週間
アジア太平洋無形文化遺産研究センター	土曜日から金曜日までの1週間