

公立大学法人長野県立大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程

平成 30 年 4 月 1 日 規程第 226 号

最終改正 平成 31 年 4 月 1 日

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条）
- 第 2 章 勤務時間（第 2 条―第 8 条）
- 第 3 章 休日（第 9 条―第 10 条）
- 第 4 章 勤務の特例（第 11 条―第 12 条）
- 第 5 章 休暇等（第 13 条―第 17 条）
- 第 6 章 特例（第 18 条）
- 第 7 章 雑則（第 19 条）
- 附則

第 1 章 総則

（趣旨）

第 1 条 この規程は、公立大学法人長野県立大学職員就業規則（平成 30 年規則第 213 号。以下「就業規則」という。）第 25 条に基づき、職員（就業規則第 2 条第 1 項に規定する職員をいう。以下同じ。）の勤務時間、休日及び休暇等に関し必要な事項を定めるものとする。

第 2 章 勤務時間

（勤務時間）

第 2 条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1 週間（土曜日から金曜日までとする。以下同じ。）について 38 時間 45 分とする。

- 2 公立大学法人長野県立大学職員育児休業・介護休業等に関する規程（平成 30 年規則第 229 号。以下「育児休業・介護休業等規程」という。）第 9 条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（育児休業・介護休業等規程第 9 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。以下「育児短時間勤務職員等」という。）の 1 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（育児休業・介護休業等規程第 9 条の規定による短時間勤務をすることとなった職員にあつては、同条の規定によりすることとなった短時間勤務の内容。以下「育児短時間勤務等の内容」という。）に従い、理事長が定める。
- 3 日曜日及び土曜日は、勤務時間を割り振らない日（以下「週休日」という。）とする。ただし、理事長は、育児短時間勤務職員等については、必要に応じ、当該育児短時間勤務等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。

- 4 職員の勤務時間は、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分になるように割り振るものとする。ただし、育児短時間勤務職員等については、1週間ごとの期間について、当該育児短時間勤務等の内容に従い1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。
- 5 理事長は、業務の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、前2項の規定にかかわらず、別に定める期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設ける場合に限り、別に定める基準に基づき、週休日及び勤務時間の割振りについて別に定めることができる。
- 6 理事長は、職員に第2項及び前項の規定による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、別に定めるところにより、前2項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。）のうち別に定める勤務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、又は当該勤務期間内にある勤務日の勤務時間のうち半日勤務時間（第4項本文の規定により勤務時間が割り振られた日の勤務時間のおおむね2分の1に相当する勤務時間として別に定める勤務時間をいう。以下、この項において同じ。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日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。

（休憩時間）

- 第3条 理事長は、勤務時間を割り振る場合において、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては、少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれの勤務時間の途中に置かなければならない。
- 2 勤務条件の特殊性により前項の規定により難しいときは、理事長は、休憩時間につき別段の定めをすることができる。
 - 3 前2項の休憩時間は、職務に特殊性がある場合等において、労働基準法（昭和22年法律第49号。）第34条第2項の規定に基づく協定の定めるところにより、一斉に与えないことができる。

（始業及び終業の時刻等）

第4条 第2条第3項の規定による勤務時間の割振り及び前条第1項の規定による休憩時間については、次のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時から午後1時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の運営上必要がある場合には、始業及び終業の時刻は別に定めるところによる。

（勤務時間外の勤務）

第5条 理事長は、労働基準法第36条第1項に定める協定を締結及び届出した場合で

あって、業務のため臨時又は緊急の必要があるときは、職員に対し、第2条第1項及び第2条第4項に定める労働時間を超え、若しくは週休日及び第9条に定める休日（以下、本条において「正規の労働時間」という。）に労働を命じることがある。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、業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として別に定める場合に限り、正規の労働時間外において勤務を命じることができる。

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）

- 第6条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員とのあいだにおける同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に継続している場合に限る。））であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童及び職員の育児休業等に関する条例（平成4年長野県条例第1号）第2条の3に規定する者を含む。次項及び第3項において同じ。）のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、午後10時から翌日の午前5時までの間（以下この項において「深夜」という。）において常態として当該子を養育することができるものとして別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。
- 2 理事長は、3歳に満たない子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、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著しく困難である場合を除き、前条に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。次項において同じ。）をさせてはならない。
- 3 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、別に定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、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著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、前条に規定する勤務をさせてはならない。
- 4 第1項及び前項の規定は、育児休業・介護休業等規程第15条第2項に規定する日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護家族」という。）を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規程により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。））であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の

規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童及び職員の育児休業等に関する条例(平成4年長野県条例第1号)第2条の2に規定する者を含む。次項及び第3項において同じ。)のある職員(職員の配偶者で当該子の親であるものが、午後10時から翌日の午前5時までの間(以下この項において「深夜」という。)において常態として当該子を養育することができるものとして別に定める者に該当する場合における当該職員を除く。))とあるのは「要介護者のある職員」と、「当該子を養育」とあるのは、「当該要介護者を介護」と、「深夜における」とあるのは「午後10時から翌日の午前5時までの間における」と、「当該子を養育」とあるのは「当該要介護者を介護」と、「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著しく困難である場合」とあるのは、「業務の正常な運営を妨げる場合」と、前項中「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員」とあるのは「要介護者のある職員」と、「当該子を養育」とあるのは、「当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

- 5 前各項に定めるもののほか、育児又は介護を行う職員の勤務の制限に必要な事項は、別に定める。

(時間外勤務代休時間)

第7条 理事長は、公立大学法人長野県立大学職員給与規程(平成30年規則第236号。以下「職員給与規程」という。)第39条第1項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、職員の希望に基づき、別に定めるところにより、当該時間外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(次項及び第9条第1項において「時間外勤務代休時間」という。)として、別に定める期間にある勤務日等(第2条第4項から第6項まで又は第 条の規定により勤務時間が割り振られた日をいう。第10条第1項において同じ。)(第9条第1項に規定する休日及び第10条第1項に規定する代休日を除く。)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 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、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。

(事業場外みなし労働)

第8条 職員が勤務時間の全部又は一部について、あらかじめ理事長に対し通常の勤務場所を離れて勤務することを申請し、承認を得た場合において、当該勤務の勤務時間を算定し難いときは、第2条第4項に定める1日における勤務時間(以下、「1日の所定労働時間」という。)を勤務したものとみなす。ただし、1日の所定労働時間を超えて勤務する必要がある場合には、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。

第3章 休日

(休日)

第9条 次の各号に掲げる日を休日とする。

- (1) 日曜日（法定休日）
- (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）（以下「祝日法」という。）に規定する休日
- (4) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）
- (5) その他理事長が別に定める日

2 前項第3号の規定にかかわらず、授業日数確保のため、祝日法による休日に勤務が必要となる場合は、当該休日を勤務日とする。

3 職員は、休日には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、1日の所定労働時間においても勤務することを要しない。

(休日の代休日)

第10条 理事長は、職員に休日である勤務日等に当該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、別に定めるところにより、当該休日前に、当該休日に代わる日（同項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日等（第7条第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。以下同じ。）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。

第4章 勤務の特例

(1箇月単位の変形労働時間制)

第11条 理事長は、業務の都合上特別の形態によって勤務する必要のある職員については、1日の所定労働時間にかかわらず、1箇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分を超えない範囲で、1箇月単位の変形労働時間制による勤務をさせるものとし、週休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

2 1箇月単位の変形労働時間制の実施に関し必要な事項については、別に定める。

(専門業務型裁量労働制)

第12条 理事長は、労基法第38条の3第1項の規定に基づく協定（この条において「労使協定」という。）を締結し、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

2 前項の適用を受ける職員は、第2条の規定にかかわらず、労使協定に定める時間を勤務したものとみなす。

- 3 第1項の適用を受ける職員の始業・終業時刻及び休憩については、第4条の定めを基本とするが、業務遂行の必要に応じ、当該職員の裁量により決定するものとする。
- 4 第1項の適用を受ける職員の週休日及び休日については、第2条第3項及び第9条の規定によるものとし、業務上の必要があり、あらかじめ理事長の指示を得て週休日又は休日に勤務した場合には、振替日（週休日を振替えた週日のことをいう。以下同じ。）又は代休日を与えるものとする。
- 5 第1項の適用を受けるものが、週休日、休日及び深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）に勤務する場合は、理事長の承認を受けなければならない。
- 6 この条に定めるもののほか、専門業務型裁量労働制に関して必要な事項は、労使協定に定める。

第5章 休暇等

（休暇の種類）

第13条 職員の休暇は、年次有給休暇、療養休暇及び特別休暇とする。

（年次有給休暇）

第14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、その日数は別に定める。

- 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、別に定め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。
- 3 前項の規定により、前年から繰り越された年次有給休暇を有する職員のその年における年次有給休暇は、前年から繰り越された年次有給休暇、当該年次の年次有給休暇の順に請求するものとする。
- 4 年次有給休暇は、1日又は半日を単位とする。
- 5 年次有給休暇は、職員があらかじめ請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを変更することができる。
- 6 第1項の年次有給休暇の日数のうち、5日分については、労使協定の定めるところにより、取得単位を1時間とすることができる。
- 7 時間を単位とする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。
- 8 5日を超えて付与した年次有給休暇について、労働基準法第39条第6項の規定に基づき、時季に関する労使協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする。
- 9 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第8項の規定に関わらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、理事長が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

指定して取得させる。ただし、職員が第5項又は第8項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(療養休暇)

第15条 療養休暇は、職員が負傷、疾病その他の事由により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として別に定める場合における休暇とし、その期間は別に定める。

(特別休暇)

第16条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、交通機関の事故その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として別に定める場合の休暇とし、その期間は別に定める。

(療養休暇、特別休暇の承認)

第17条 療養休暇(別に定めるものを除く。)及び特別休暇については、別に定めるところにより、理事長の承認を受けなければならない。

第6章 特例

(特殊勤務従事者の勤務時間等)

第18条 理事長は、次の各号の一に該当する職員の勤務時間、週休日及び休憩時間については、第2条及び第3条の規定にかかわらず、別に定めることができる。

- (1) 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- (2) 監視又は断続的労働に従事する者で、理事長が労働基準監督機関の許可を受けた者

第7章 雑則

(実施規定)

第19条 この規程の実施に関し必要な事項は理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成30年4月2日から施行する。

(承認の継承)

- 2 この規程の施行の際現に職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(昭和27年長野県条例第9号)の規定により付与されていた年次休暇の残日数及び承認を受けていた休暇については、別に承認を取り消さない限り、この規程の規定により付与されたものとみなす。

附 則

(施行期日)

この規程は平成 31 年 4 月 1 日から施行する。