

大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の勤務時間及び休暇等に関する
規程

平成16年 4月 1日
規程第32号
平成21年 3月23日改正
平成21年 9月 9日改正
平成22年 3月26日改正
平成23年 3月28日改正
平成23年 6月22日改正
平成24年10月 2日改正
平成25年12月 3日改正
平成27年12月 7日改正
平成28年 1月18日改正
平成28年 3月28日改正
令和 元年 6月10日改正

(目的)

- 第1条 この規程は、大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第31条の規定に基づき、大学共同利用機関法人人間文化研究機構（以下「機構」という。）に勤務する職員（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ことを目的とする。
- 2 この規程に定めのある場合のほか、労働基準法（以下「労基法」という。）及びその他関係法令ならびに就業規則の定めるところによる。

(所定勤務時間)

- 第2条 職員の所定勤務時間は休憩時間を除き原則として、1日7時間45分、1週間あたり38時間45分とする。
- 2 職員の始業・終業時刻、休憩時間は別表第1のとおりとする。
- 3 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の始業・終業及び休憩の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

- 第3条 休憩時間は自由に利用できるものとする。ただし、職場の秩序を乱してはならない。
- 2 業務上の必要がある場合には、前条第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の勤務)

- 第4条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合には、通常の勤務場所を離れ

て勤務することを命ぜられることがある。

- 2 職員が前項の勤務を命ぜられた場合において、当該勤務の勤務時間を算定しがたいときは、第2条に定める勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該勤務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を勤務したものとみなす。

(変形労働時間制)

第5条 業務の都合上、週休日または休日の振替を行う場合には、毎月1日又は日曜日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間制または1年単位の変形労働時間制をとることがある。この場合にあっても、1週あたりの勤務時間は、1カ月間または1年間で平均し38時間45分を超えないものとする。

- 2 前項に規定する1カ月単位又は1年単位の変形労働時間制により勤務時間の割り振りをする場合は、原則として変形労働時間制を開始する日の1週間前までに勤務割表を教職員に明示することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。ただし、業務の都合上、緊急やむを得ない事情のあるときは、速やかに当該割り振りを変更し、または他の振替日に変更するものとする。

(フレックスタイム制)

第5条の2 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。

- 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。

(裁量労働のみなし時間)

第6条 労基法第38条の3に定める裁量労働に従事する職員の勤務時間については、その対象となる職員及びその勤務時間の算定に関する労使協定を締結したときは、第2条に定める所定勤務時間にかかわらず、当該労使協定に定めた時間勤務したものとみなす。

- 2 始業・終業及び休憩の時刻は、第2条で定める所定勤務時間を基本とするが、業務遂行の必要に応じ、裁量労働適用対象職員の裁量により具体的な時間配分を決定するものとする。

(所定勤務時間以外の勤務)

第7条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合には、機構との間で締結している労使協定の範囲内で、超過勤務又は週休日若しくは休日に勤務を命ぜられることがある。

- 2 前項の規定により勤務を命ぜられた時間が、第2条に規定する所定勤務時間を通じて7時間45分を超えるときは、1時間の休憩時間（所定勤務時間の途中に置かれる休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置かなければならない。
- 3 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員が超過勤務時間を短いものとする

ことを請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該職員以外の職員の基準より短いものとし、かつ1月に24時間、1年に150時間を超えない基準としなければならない。

- 4 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員が請求した場合は、第1項に規定する超過勤務又は週休日若しくは休日に勤務させてはならない。

(深夜勤務)

第8条 職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、深夜（午後10時から午前5時まで）に勤務を命ぜられることがある。

- 2 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員若しくは妊娠中又は出産後1年を経過しない職員が請求した場合には、前項に規定する時間に勤務させてはならない。

(災害時等の勤務)

第9条 職員は、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、超過勤務又は週休日若しくは休日に勤務を命ぜられることがある。この場合においては労基法第33条第1項の手続きを必要とするものとする。

(週休日)

第10条 職員の週休日は、日曜日及び土曜日とし、勤務時間を割り振らない日（以下「週休日」という。）とする。

(週休日の振替)

第11条 機構長は、職員に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、あらかじめ当該週休日と同一週の勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）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週休日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち、4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該週休日に割り振ることができる。

- 2 前項の振替を行う場合は、同一週の起算日を土曜日として取り扱うものとし、週休日が毎4週間につき4日以上となること及び連続勤務日数が24日を超えないこととする。

(休日)

第12条 職員の休日は次のとおりとし、勤務することを要しない。

- 一 国民の祝日に関する法律に規定する休日
- 二 年末年始（12月29日から1月3日までの日、前号に該当する休日を除く。）
- 三 その他機構が特に定めた日

(休日の振替)

第13条 機構長は、職員に前条に規定する休日について特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ勤務日を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休日に割り振るものとする。ただし、緊急やむを得ない場合には、勤務した日

の代休日を指定することができる。

- 2 第1項の規定に基づく休日の振替は、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で行うものとする。

(週休日及び休日の振替の手続)

第14条 週休日及び休日の振替については、職員に確認を取ることとする。

- 2 週休日及び休日の振替の手続きに関する事項については、別に定める「勤務時間及び休暇等の手続きに関する細則」による。

(適用除外)

第15条 労基法第41条第2号については、勤務時間、休憩及び休日に関する定めは、適用を除外する。

(欠勤)

第16条 職員がやむを得ない事由により欠勤するときは、所定の手続きにより、事前に機構長に届け出なければならない。

(有給休暇の種類)

第17条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び代替休暇とする。

- 2 前項に定める休暇は有給とする。

(年次休暇)

第18条 年次休暇は、1の年（1月1日から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、1の年において次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日
- 二 当該年の中途において、新たに職員となった者、又は任期が満了することにより退職することとなる職員 その者の当該年における在職期間に応じ、別表第3の日数欄に掲げる日数（以下「基本日数」という。）
- 三 当該年において、新たに国家公務員（特別職に属する者を含む。）となった者、国立大学法人、大学共同利用機関法人、国立高等専門学校機構、大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センター及びメディア教育開発センター（以下、「国立大学法人等」という。）の職員となった者、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員となった者、国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員となった者、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令第9条の2各号に掲げる法人の職員となった者（以下「交流職員」という。）で、人事交流として引き続き職員となった者は、交流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っては、基本日数）

四 当該年の前年において交流職員であった者であって引き続き当該年に新たに職員となった者又は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交流職員となり引き続き再び職員となった者 交流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休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、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休暇に相当する休暇又は年次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っては、基本日数）

（年次休暇の届出）

第19条 年次休暇は、職員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、機構長が職員の届け出た時季に休暇を与えることが業務の正常な運営に支障を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（当該年の中途において新たに職員となった者に対しては、当該年の付与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。）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する。その他、詳細は労基法その他の法令の定めるところによる。

3 前項の規定にかかわらず、第1項の規定により年次有給休暇を承認した場合においては、当該承認し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。当該年の中途において新たに職員となった者に対しては、当該年の付与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。）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。

4 労働者の過半数代表者との間に協定を締結したときは、その労使協定の定める時季に計画的に取得させることがある。

5 年次休暇の手続きに関する事項については、別に定める「勤務時間及び休暇等の手続きに関する細則」による。

（病気休暇）

第20条 病気休暇は、必要最小限度と認める範囲内において、負傷又は疾病による療養のため職員が勤務しないことがやむを得ない場合における休暇とする。

2 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、別に定める日（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（労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条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

- 三 病気休暇から復帰し、若しくは病気休職から復職後に勤務軽減措置を受けた場合
- 3 前項、次項及び第5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少ない場合として、別に定める場合にあつては、その日数を考慮して別に定める期間）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末日の翌日から1回の勤務に割り振られた勤務時間（育児部分休業等により勤務しない時間として別に定める時間（以下この項において「育児部分休業等」という。）がある場合にあつては、一回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日に達するまでの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の病気休暇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。
 - 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2項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。
 - 5 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2項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。
 - 6 療養期間中の週休日及び休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、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。
 - 7 第2項から前項までの規定は、臨時的に採用された職員及び試用期間中の職員には適用しない。
 - 8 前各項に規定するもののほか、病気休暇の手続き等に関する事項については、別に定める「勤務時間及び休暇等の手続に関する細則」による。

（特別休暇）

- 第21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の特別な事由により、職員が勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。
- 2 前項の特別休暇は、次の各号に定める場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間

とする。

- 一 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
- 二 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
- 三 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し出を行い、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、当該申し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 必要と認められる期間
- 四 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 1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 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、別表第4に定めるものにおける活動
 - ハ イ及びロに掲げる活動のほか、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
- 五 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 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
- 六 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
- 七 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。）
- 八 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日に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）
- 九 職員の妻（届け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。次号において同じ。）が出産する場合で、職員が妻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とき 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ににおける2日の範囲内の期間

- 十 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、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場合 当該期間内における5日の範囲内の期間
- 十一 小学校就学の始期に達するまでの子(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。別表第5において同じ。)の子を含む。)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をを行うこと又は疾病の予防を図るために必要なものとしてその子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当である(労使協定で除外される場合を除く)場合 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二人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間
- 十二 負傷、疾病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家族(以下「要介護者」という。)の介護を行う職員が、要介護者の介護(介護、通院等の付添い、対象となる家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他要介護者の必要な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(労使協定で除外される場合を除く)場合 1の年において5日(その介護する要介護者が二人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間
- 十三 職員の親族が死亡した場合で、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 親族に応じ別表第5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つては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- 十四 職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後、機構長の定める年数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 1日の範囲内の期間
- 十五 職員が心身のリフレッシュ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 1の年における週休日、休日、代休日及び割り振られた勤務時間の全部について代替休暇に代えられた勤務日等を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
- 十六 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 原則として連続する7日の範囲内の期間
- 十七 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
- 十八 地震、水害、火災その他の災害時において、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
- 3 特別休暇の手続きに関する事項については、別に定める「勤務時間及び休暇等の手続きに関する細則」による。

(代替休暇)

第21条の2 代替休暇は、大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員給与規程（以下、「職員給与規程」という。）第17条の超過勤務手当及び職員給与規程第18条の休日給（以下「超過勤務手当等」という。）の支給を受ける職員が、1ヶ月60時間を超えてした所定勤務時間以外の勤務について、労使協定を締結した場合に当該超過勤務手当等の一部の支給に代えて付与する休暇とする。

2 代替休暇について必要な事項については、労使協定で定める。

(職務専念義務免除期間)

第22条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念の義務を免除される。

- 一 雇用の分野における男女の均等な機会およ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または健康診査を受けることを承認された期間
- 二 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和、休憩、休業および補食により勤務しないことを承認された期間
- 三 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
- 四 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

2 職務専念義務免除期間の手続きに関する事項については、別に定める「勤務時間及び休暇等の手続に関する細則」による。

(妊産婦である職員の就業制限等)

第23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。）を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。

2 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なければならない。

(実施に関し必要な事項)

第24条 この規程に定めるもののほか必要な事項は、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。

2 この規程の施行日の前日における年次休暇、病気休暇、特別休暇及び職務専念義務免除の効果については、施行日においてこれを継承する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第21条第2項第2号の規

定は平成21年5月21日から適用する。

附 則

この規程は、平成21年10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23年4月1日から施行する。ただし、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

(施行期日)

- 1 この規程は、平成23年7月1日から施行する。ただし、この規程は、平成23年度限りの適用とする。

(本規程の適用に関する特例)

- 2 本規程第21条第2項第十五号の規定については、次表の中欄に掲げる字句を、同表の右欄の字句と読み替えるものとする。

| 読み替える本規程の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-------------|--|------------------------------|
| 第21条第2項十五 | 1の年の7月から9月までの期間内における、週休日、休日、代休日及び割り振られた勤務時間の全部について代替休暇に代えられた勤務日等を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間 | 平成23年8月15日から平成23年8月17日までの3日間 |

- 3 前項の規定にかかわらず、機構長又は機関の長が必要と認める場合は、本規程第21条第2項第十五号の規定を準用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成24年10月2日から施行する。

(特別休暇の特例)

- 2 業務上の必要その他の事情により、施行日の属する年における改正前の本規程第21

条第2項第十五号の規定による特別休暇未取得の職員について部内均衡上必要と認める場合は、施行日から同年12月31日までの期間内において、同号の規定に準ずる休暇を付与することができる。

附 則

この規程は、平成25年12月3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、令和元年6月10日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

別表第1（第2条第2項）

| 所属機関 | 勤務日 | 勤務時間 | 休憩時間 |
|--------------|---------|------------------|-------------------|
| 本部 | 月曜日～金曜日 | 9時00分～ 17時30分 | 12時15分～ 13時00分 |
| 国立歴史民俗博物館 | 月曜日～金曜日 | 8時30分～ 17時15分 | 12時00分～ 13時00分 |
| 国文学研究資料館 | 月曜日～金曜日 | 9時00分～ 17時30分 | 12時15分～ 13時00分 |
| 国立国語研究所 | 月曜日～金曜日 | 9時00分～ 17時30分 | 12時15分～ 13時00分 |
| 国際日本文化研究センター | 月曜日～金曜日 | 8時30分～ 17時00分 | 12時15分～ 13時00分 |
| 総合地球環境学研究所 | 月曜日～金曜日 | 8時30分～ 17時00分 | 12時15分～ 13時00分 |
| 国立民族学博物館 | 月曜日～金曜日 | 8時30分～ 17時15分 | 12時00分～ 13時00分 |

別表第2（第2条第2項） → 廃止

別表第3（第18条）

| 在職期間 | 日数 |
|-------------------|-----|
| 一月に達するまでの期間 | 二日 |
| 一月を超え二月に達するまでの期間 | 三日 |
| 二月を超え三月に達するまでの期間 | 五日 |
| 三月を超え四月に達するまでの期間 | 七日 |
| 四月を超え五月に達するまでの期間 | 八日 |
| 五月を超え六月に達するまでの期間 | 十日 |
| 六月を超え七月に達するまでの期間 | 十二日 |
| 七月を超え八月に達するまでの期間 | 十三日 |
| 八月を超え九月に達するまでの期間 | 十五日 |
| 九月を超え十月に達するまでの期間 | 十七日 |
| 十月を超え十一月に達するまでの期間 | 十八日 |
| 十一月を超え一年未満の期間 | 二十日 |

別表第4 (第20条第2項第4号ロ)

- ア 身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号)第5条第1項に規定する身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者福祉ホーム、身体障害者授産施設、身体障害者福祉センター、補装具製作施設及び視聴覚障害者情報提供施設
 - イ 知的障害者福祉法(昭和35年法律第37号)第5条に規定する知的障害者更生施設、知的障害者授産施設、知的障害者通勤寮及び知的障害者福祉ホーム
 - ウ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)第50条の2第1項に規定する精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム及び精神障害者福祉工場
 - エ 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第7条に規定する知的障害児施設、知的障害児通園施設、盲ろうあ児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設及び情緒障害児短期治療施設
 - オ 老人福祉法(昭和38年法律第133号)第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム
 - カ 生活保護法(昭和25年法律第144号)第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設
 - キ 介護保険法(平成9年法律第123号)第7条第22項に規定する介護老人保健施設
 - ク 医療法(昭和23年法律第205号)第1条の5第1項に規定する病院
 - ケ 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する盲学校、ろう学校及び養護学校
 - コ アからケまでに掲げる施設のほか、これらに準ずる施設であつて機構長が定めるもの
- 別表第5 (第20条第2項第11号)

| | |
|--|--------------------------------------|
| 親族 | 日数 |
| 配偶者又は父母 | 七日 |
| 子 | 五日 |
| 祖父母 | 三日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、七日) |
| 孫 | 一日 |
| 兄弟姉妹 | 三日 |
| おじ又はおば | 一日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、七日) |
| 父母の配偶者又は配偶者の父母 | 三日(職員と生計を一にしていた場合にあつては、七日) |
| 子の配偶者又は配偶者の子 | 一日(職員と生計を一にしていた場合にあつては、五日) |
| 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 | 一日(職員と生計を一にしていた場合にあつては、三日) |
| おじ又はおばの配偶者 | 一日 |