

# 国立研究開発法人建築研究所就業規則

平成27年4月1日  
規程第2号

【沿革】平成27年 6月29日規程第49号改正  
【沿革】平成29年 3月28日規程第24号改正

## 第1章 総 則

(目的)

第1条 この規則は、国立研究開発法人建築研究所（以下「研究所」という。）の職員の労働条件、服務規律、その他の就業に関する事項を定めるものである。

(適用範囲)

第2条 この規則は、研究所の常時勤務を要する職員（第38条の規定により期間を定めて採用された職員を含む。以下「職員」という。）に適用する。  
2 常時勤務を要しない者（以下「非常勤職員」という。）の規程については、別に定める。

(法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

## 第2章 服 務

### 第1節 通則

(服務規律)

第4条 職員は、研究所の事業の重要性を認識するとともに、その職員としての責務を自覚し、職務遂行に当たっては全力を挙げてこれに専念するとともに、法令及び規則並びに上司の職務上の命令に従わなければならない。

(遵守事項)

第5条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 その職務を遂行するについて、研究所の諸規則並びに上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。
- 二 研究所の諸規則又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用いなければならない。
- 三 職務に係る倫理の保持に努めるものとし、別に定める倫理規程に違反してはならない。
- 四 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員（非常勤職員を含む。）を不快にさせる職場外における性的な言動を行ってはならない。
- 五 理事長の許可を得ないで他の業務に従事し、又は関与してはならない。
- 六 研究所の信用を傷つけ、又は名誉を汚してはならない。
- 七 研究所の内外を問わず、刑法に触れ、若しくは社会的に非難されるような行為は行ってはならない。
- 八 職務上の地位を利用して、その下位にある者に対して職務の妨害又は不当な差別的待遇を行ってはならない。
- 九 在職中又はその職を退いた後においても、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。
- 十 研究所の建物、設備、機械器具等の取扱いには十分注意を払い、これを毀損、滅失又はそのおそれのあるような行為を行ってはならない。
- 十一 研究所の消耗品等の使用に当たっては、常にその節約に努めるとともに、いやしくもこれを業務外の目的に使用してはならない。
- 十二 自己の職場は常に整理整頓し、盗難火災の防止に努め、安全衛生に関する諸規則を遵守しなければならない。
- 十三 研究所の秩序又は職場規律を乱す行為を行ってはならない。
- 十四 理事長の許可を得ないで、研究所内で集会、演説、放送、宣伝、文書・画の配布又は掲示その他これらに準ずる行為を行ってはならない。

(兼業等)

第6条 前条第5号の規定に関し、職員の兼業の許可に関する規定については、国立研究開発法人建築研究所兼業等規程（平成27年4月1日規程第17号。以下「兼業等規程」という。）に定める。

（届出事項等）

第7条 職員は、次の各号に掲げる事項について変更が生じたときは、その都度速やかに総務課に届け出なければならない。

- 一 現住所
- 二 履歴及び資格に関する事項
- 三 その他人事管理上必要な事項として指定する事項

2 職員が死亡した場合は、当該職員の属する所属の長は、速やかにその年月日及び原因を総務課に届け出なければならない。

（赴任期間）

第8条 職員の採用（国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）第2条第2項及び同条第3項に規定する国家公務員、国有林野事業を行う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、地方公務員又は沖縄振興開発金融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条に規定する公庫の職員、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人に使用される者、その他理事長がこれらに準ずる法人であると認めるものに使用される者（以下「官公署等職員」という。）で、それらの機関の要請に応じ、引き続き新たに職員となった者に限る。）に伴う赴任期間については、採用の発令の日の翌日から起算して、次の表の区分の号ごとに、それぞれ同表の赴任期間の号に掲げる期間内に赴任しなければならない。

区 分		赴 任 期 間
住居を移転して赴任する場合	家族と共に住居を移転する場合	11日
	職員のみが住居を移転する場合	8日
住居を移転しないで赴任する場合		5日
前2号に関わらず、東京都小笠原村及び沖縄県からの赴任の場合		14日

- 2 赴任期間の最終日が第16条に規定する休日（以下「休日」という。）である場合は、赴任期間は当該休日（休日がさらに引き続く場合にあつては、引き続く休日の最終日）の翌日までとする。
- 3 職員は、業務上の必要又は天災その他のやむを得ない事情により、前2項に定める赴任期間内に赴任することが困難であるときは、あらかじめ、理事長に赴任期間延長願を提出し、赴任期間延長の承認を得るものとする。ただし、やむを得ない事情により、あらかじめ、承認を求めることができなかった場合には、着任後速やかにその理由を付して承認を得るものとする。
- 4 職員は、採用の発令の日の翌日から起算して1年以内（国立研究開発法人建築研究所旅費規程（平成27年4月1日規程第34号。以下「旅費規程」という。）の規定により赴任を命ぜられた日の翌日からの期間の延長を認められた場合には、当該期間内）に当該採用に伴って次の表の事由の号に掲げる住居の移転をする場合には、あらかじめ、住居移転に伴う承認願により理事長の承認を得て、同表の事由の号の区分ごとに、それぞれ同表の期間の号に掲げる期間の範囲内で、赴任期間に準じた取扱いを受けることができるものとする。

事 由	期 間
赴任後、職員が家族の住居を移転するとき	11日（第1項第3号にあつては、14日）から当初の赴任に要した日数を減じた日数が連続する期間
赴任後、職員のみ住居を移転するとき	8日（第1項第3号にあつては、14日）から当初の赴任に要した日数を減じた日数が連続する期間

5 前項に規定する赴任期間に準じた取扱いは、採用1度につき1回限りとする。

## 第2節 出勤及び遅参、早退等

(出勤)

第9条 職員は、始業時刻までに出勤したときは、出勤簿に自ら押印又は署名をしなければならない。

(遅参、早退等)

第10条 職員は、出勤できないとき、始業時刻後の遅参、早退、若しくは業務以外の事由により職場を離れようとする場合は、あらかじめ理事長若しくはその委任を受けた者（以下「理事長等」という。）に届け出なければならない。

2 前項の場合において、あらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後速やかに届け出なければならない。

## 第3章 勤務時間、休憩及び休日等

### 第1節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第11条 職員の所定労働時間（休憩時間を除く。以下「勤務時間」という。）は、1週間について38時間45分とする。

2 勤務は月曜日から金曜日までとし、1日の勤務時間は7時間45分とする。

3 前2項の規定にかかわらず、国立研究開発法人建築研究所育児・介護休業に関する規程（平成27年4月1日規程第8号、以下「育児・介護規程」という。）第8条の2の規定により育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）及び第17条の2の規定により介護短時間勤務をしている職員（以下「介護短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、同規程第8条の2に規定する時間とする。

4 前3項の規定にかかわらず、第39条第4項の規定により採用された短時間勤務の職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、1週間について15時間30分から31時間とする。

(始業及び終業の時刻)

第12条 職員の1日の勤務時間の始業及び終業時刻は次の各号に定める時刻（以下「正規の勤務時間」という。）によるものとし、その職員の始業及び終業時刻は業務その他の事情を考慮し理事長が定める。

一 始業時刻 午前8時15分 終業時刻 午後5時

二 始業時刻 午前8時30分 終業時刻 午後5時15分

2 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、及び小学校に就学している子のある職員であつて児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設にその子（当該放課後児童健全育成事業により育成されるものに限る。）を出迎え又は見送るため赴く職員（育児短時間勤務職員及び育児部分休業職員を除く。）が当該子を養育するため、又は負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある家族を介護する職員（介護短時間勤務職員及び介護部分休業職員を除く。）が当該家族を介護するために請求した場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、早出遅出勤務をさせるものとする。

(始業及び終業時刻の特例等)

第13条 フレックスタイム制を適用することとした職員の始業及び終業時刻については、労基法第32条の3による協定の定めるところによる。

2 育児短時間勤務職員及び介護短時間勤務職員の始業及び終業時刻については、育児・介護規程第8条の2の規定により申し出た時刻とする。

3 朝早くから働き始め夕方からの時間を有効に使えるよう、夏の生活スタイルを変革すること（「夏の生活スタイル変革」という。）を目的とした朝型勤務のための早出勤務を適用することとした職員の始業及び終業時刻については、前条第1項の規定にかかわらず、別に定める。

(休憩時間)

第14条 休憩時間は、正午から午後1時までの60分間とする。

2 職員の休憩時間は、一斉に付与するものとする。ただし、理事長は業務上必要な場合は、休憩時間を勤務時間の途中の他の時間に変更して付与することができる。

(出張等の勤務時間)

第15条 出張その他上司の監督を受けない場合の通常の勤務については、理事長等から別段の指示がない限り、所定の勤務時間で勤務したものとみなす。

(休日)

第16条 休日は、次のとおりとする。

- 一 土曜日及び日曜日
  - 二 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
  - 三 12月29日から翌年1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）
- 2 理事長等は、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は、他の日を休日に振替えること（以下「振替」という。）ができる。なお、振替をする場合には、あらかじめ休日を勤務する日とし、他の日を休日と定めるものとする。
- 3 理事長等は、前項の規定による振替を行う場合は、4週間につき4日以上の日を確保しなければならない。この場合において、前項の規定による振替は、原則として、振替えられる日が振替える日の属する月の初日から月の末日の範囲内で、かつ、振替える日と同一週でなければならない。ただし、第13条に定めるフレックスタイム制により勤務する職員については、振替えられる日が振替える日の属する月の初日から月の末日までの期間内で振替えるものとする。
- 4 前項の規定による振替が困難なときは、振替えられる日は、振替える日を起算日とする前4週間又は後8週間以内（同一年度内に限る。）に行うものとする。
- 5 第2項の規定による振替が困難な場合で、かつ職員が希望したときは、勤務を命じた日後8週間以内（同一年度内に限る。）に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）を与えるものとする。

## 第2節 時間外勤務

(時間外勤務及び休日の勤務)

第17条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、それぞれ当該各号の規定するところにより、第11条に規定する勤務時間以外の時間及び前条に規定する休日に勤務すること（以下「時間外勤務」という。）を命ぜられることがある。

- 一 労基法第33条第1項の規定に該当する場合において、労働基準監督署に所定の手続をしたとき  
当該規定の定めるところによる
- 二 労基法第36条の規定による協定を締結したとき  
当該協定の定めるところによる

(深夜勤務の制限)

第18条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合は、理事長等は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務（以下「深夜勤務」という。）をさせない。

ただし、当該請求に係る深夜において、常態として当該子を養育又は対象家族を介護することができる次の各号のいずれにも該当する同居の家族がいる職員は深夜勤務の制限を請求することができない。

- 一 深夜において就業していない者（1月について深夜における勤務が3日以下の者を含む。）であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子の養育又は対象家族の介護をすることが困難な状態にある者でないこと。
- 三 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のない者又は産後8週間を経過している者であること。

(時間外勤務の制限)

第19条 理事長等は、3歳に満たない子を養育する職員であって、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）第16条の8第1項の規定に基づく協定を締結した場合であって、当該協定で時間外勤務の制限の請求ができないものとして定められた職員に該当しない職員が、当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、時間外勤務をさせてはならない。ただし、研究所の事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合は、理事長等は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1月について24時間、1年間について150時間を超える時間外

勤務をさせない。

(妊産婦の勤務)

第20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(以下「妊産婦」という。)が請求した場合は、理事長等は、第11条に規定する勤務時間を超える勤務、第16条に規定する休日の勤務又は深夜勤務をさせない。

### 第3節 年次休暇

(年次休暇)

第21条 職員は、1年(暦年)ごとに20日の年次休暇を受けることができる。ただし、以下の職員の年次休暇については、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とする。

一 三号から八号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員(第48条の規定による定年退職後、引き続き第39条に規定する職員(以下「再雇用職員」という。)を除く。)となったもの

当該年における在職期間に応じ、別表第1に定める日数(以下この条において、「基本日数」という。)

二 次号から八号に掲げる職員以外の職員であって、当該年に、官公署等職員となった者で、引き続き新たに職員となったもの

官公署等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在職期間に応じた基本日数から、新たに職員に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及び時間を減じた日数及び時間

三 当該年の前年において官公署等職員であって引き続き当該年に新たに研究所の職員となったもの、又は当該年の前年において研究所の職員であって引き続き当該年に官公署等職員になり引き続き研究所の職員となったもの

20日に当該年の前年の年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数及び時間(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及び時間を減じて得た日数及び時間(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 当該年において、新たに第40条に規定する職員(以下「任期付研究員」という。)となったもの

当該年における在職期間に応じた基本日数(ただし、非常勤職員から任期付研究員となったものについては、非常勤職員としての在職期間中に付与された年次有給休暇の残日数及び時間を加算する)

五 前号の任期付研究員であった者で、引き続き新たに研究職俸給表に定める職員となったもの

任期付研究員としての在職期間中に付与された年次休暇の残日数及び時間に、新たに当該職員となった場合に付与される基本日数を加算した日数。ただし、40日を超える場合は40日

六 任期付研究員であって、雇用期間満了により退職することとなるもの

当該年における在職期間に応じ、基本日数(基本日数が法定日数を下回る場合は、法定日数)に当該年の前年の年次休暇の残日数及び時間(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

七 再雇用短時間勤務職員であって、雇用期間満了により退職することとなるもの

イ 斉一型短時間勤務 20日に当該短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

ロ 不斉一型短時間勤務 155時間に当該短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除した数を乗じて得た数を7時間45分で除して得た日数(1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数)

八 育児短時間勤務職員・介護短時間勤務職員

育児・介護規程第8条の2の育児短時間勤務職員及び同規程第17条の2の介護短時間勤務職員は、前号イ又はロに基づき計算して得られた日数とする。

2 年次休暇は20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。ただし、労基法で別に定める場合はその限りではない。

3 職員が定年退職に引き続き再雇用職員となった場合、又は再雇用職員の雇用期間が更新された場合は、これらの直前における年次休暇の残日数及び時間を継続して使用することができる。

4 一の年(1暦年をいう。以下同じ。)における年次休暇の日数は、40日を超えないものとする。

5 年次休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、職員が請求したときは、年に5日を限度として1時間を単位とすることができる。

(年次休暇の届出等)

第22条 職員は、前条に規定する年次休暇を受けようとするときは、あらかじめ、休暇簿に記載して時季の指定を行い理事長等に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ届け出ることができなかつた場合は、事後速やかに理事長等の承認を受けなければならない。

2 前項の場合において、事業の正常な運営に支障がある場合は、年次休暇の受ける時季の変更を命ぜられることがある。

#### 第4節 特別休暇

(特別休暇)

第23条 職員が、次の表に掲げる事由に該当して勤務日に勤務できない場合は、当該事由について定める基準に従い、その時間又は日を特別休暇とする。

事 由	期 間 等
① 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 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 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	必要と認められる期間
④ 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 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であつて別表第2で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	一の年において5日の範囲内の期間
⑤ 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月を経過するまでの間の連続する5日の範囲内の期間

⑥ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
⑦ 女子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週間を経過した女子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。）
⑧ 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（男子職員にあつては、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）
⑨ 職員の妻（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。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必要と認められる入院の付添い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	職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合で、職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内で2日の範囲内の期間
⑩ 職員の妻が出産する場合であつ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とき	当該期間内における5日の範囲内の期間
⑪ 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）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又は疾病の予防を図るために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場合	一の年において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人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間（一の年の中途において、子の数に減少が生じた日以後、請求時における子が1人である場合であつて、残日数が5日を超える場合は、5日の範囲内の期間）
⑫ 要介護者（育児・介護規程第3条第9号に規定する要介護状態にある同条第10号に規定する対象家族をいう。）の介護その他の世話（要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者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の要介護者の必要な世話をすることを含む。）を行う職員が、当該世話を行うために勤務しないことが相当である場合	一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間（一の年の中途において、要介護者の数に減少が生じた場合は⑪に準ずる）

⑬ 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
⑭ 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場合	1日の範囲内の期間
⑮ 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休日（代休日含む。）を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
⑯ 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 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	7日の範囲内の期間
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
⑱ 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

- 2 特別休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。
- 3 1時間又は1分を単位として使用した特別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。

（特別休暇の請求等）

- 第24条 前条に規定する特別休暇（ただし、前条第1項の表中第11号及び第12号に規定する特別休暇を除く。）の承認を受けようとするときは、あらかじめ、その事由、時間又は日、その他必要な事項を休暇簿に記載して理事長等に請求しなければならない。
- 2 前項の場合において、やむを得ない事由により、あらかじめ承認を受けることができなかった場合は、事後速やかに承認を受けなければならない。
- 3 前条第1項の表中第11号及び第12号に規定する特別休暇の申出を行おうとするときは、あらかじめその事由、時間又は日、その他必要な事項を休暇簿に記載して理事長等に申し出なければならない。
- 4 前項の場合において、やむを得ない事由により、あらかじめ申出を行うことができなかった場合は、事後速やかに申し出なければならない。

## 第5節 病気休暇

（病気休暇）

- 第25条 職員が次の各号の一の事由に該当して勤務日に勤務できない場合は、病気休暇とする。
  - 一 負傷又は疾病のため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

- 二 生理日の就業が著しく困難な女性職員から休暇の請求があった場合
- 2 病気休暇の期間は、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、次の各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日、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（代休日を含む。）及びその他の病気休暇の日以外の勤務しない日（年次休暇又は特別休暇を使用した日等及び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。
  - 一 生理日の就業が著しく困難な場合
  - 二 職務上負傷し、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。以下「労災保険法」という。）第7条第2項及び第3項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 国立研究開発法人建築研究所安全衛生管理規則（平成27年4月1日規程第14号）第27条の規定により同規則別表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、同規則第28条第1項の事後措置を受けた場合
- 3 前項ただし書、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（当該期間における休日（代休日を含む。）以外の日（以下この項及び第26条第3項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上（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次の各号に掲げる時間（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）の全てを勤務した日の日数（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。
  - 一 第1項第2号の規定により勤務しない時間
  - 二 第23条第1項の表中第8号の規定により勤務しない時間
  - 三 第31条第1項、第32条又は第33条の規定により勤務しない時間
  - 四 育児・介護規程第9条及び第17条の6の規定により勤務しない期間
- 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2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。
- 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。
- 6 療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第2項ただし書及び第3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項ただし書及び第3項から前項までの規定は、第41条で定める試用期間中の職員には適用しない。
- 8 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。
- 9 1時間又は1分を単位として使用した病気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。

（病気休暇の請求）

- 第26条 前条に規定する病気休暇の承認を受けようとするときは、あらかじめ、その事由、時間又は日、その他必要な事項を休暇簿に記載して理事長等に請求しなければならない。
- 2 前項の場合において、やむを得ない事由により、あらかじめ承認を受けることができなかつた場合は、事後速やかに承認を受けなければならない。
- 3 職員は、次に掲げる特定病気休暇の承認を受けようとするときは、医師の証明書その他勤務をし

ない事由を十分に明らかにする証明書を理事長等に提出しなければならない。この場合において、証明書類が提出されないとき、提出された証明書類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、理事長等は、産業医又は理事長が指定する医師の診断を求めるものとする。

- 一 連続する8日以上期間(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
- 二 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

## 第6節 休業等

(育児・介護休業)

第27条 職員の育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、介護休業、介護短時間勤務及び介護部分休業については、育児・介護規程の定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第28条 職員の配偶者同行休業については、国立研究開発法人建築研究所配偶者同行休業に関する規程(平成27年4月1日規程第9号)の定めるところによる。

## 第7節 勤務しないことの承認等

(能率増進計画に基づいて実施する行事への参加)

第29条 職員は、研究所が計画し実施する能率増進計画に基づく行事に参加する場合、理事長等は年度を通じて15時間30分の範囲内で、勤務しないことを承認する。

(人間ドック等を受ける場合)

第30条 職員が、国土交通省共済組合又は研究所が計画し実施する人間ドック並びに一般健康診断に伴う再検査・精密検査及び婦人科検診その他理事長が認める健康診断(以下「人間ドック等」という。)を受ける場合、理事長等は勤務しないことを承認することができる。

- 2 前項の勤務しないことを承認する時間は、原則2日(宿泊を要する場合又は職員が2日を超えて人間ドック等を受けることがやむを得ないと認められる場合は、理事長が必要と認める日数を加えた日数)の範囲内で理事長が必要と認められる時間とする。

(健康診査及び保健指導等)

第31条 妊産婦が請求した場合には、理事長等は、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認する。

- 2 前項の承認する時間は、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、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指示された回数)とし、1回につき1日の所定勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

(妊娠中の女性職員の業務軽減)

第32条 妊娠中の女性職員が請求した場合において、理事長等は、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、勤務しないことを承認する。

(通勤緩和措置)

第33条 妊娠中の女性職員が請求した場合において、理事長等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られるときは、始業、終業時において1日を通じて、1時間を超えない範囲内で勤務しないことを承認する。

(研究集会への参加)

第34条 職員(国立研究開発法人建築研究所職員給与規程(平成27年4月1日規程第4号)第12条第2項第2号に定める研究職俸給表の適用を受ける職員、同項第3号ロに定める再雇用研究職俸給表の適用を受ける職員及び同項第4号に定める任期付研究員俸給表の適用を受ける職員に限る。)が、科学技術に関する研究集会への参加(その準備行為その他の研究集会に関連する事務へ

の参加を含む。)を申し出たときは、理事長は、その職務に密接な関連があると認められ業務の運営に支障がない場合に限り、その参加を承認することができる。

(就業禁止)

- 第35条 理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員については、その就業を禁止する。ただし、第1号に掲げる職員について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。
- 一 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった職員
  - 二 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった職員
  - 三 前各号に準ずる疾病にかかった職員

## 第4章 給 与

(給与)

- 第36条 職員の給与に関する規程は、別に定める。

## 第5章 採用等

### 第1節 採用

(採用)

- 第37条 職員の採用は、別に定めるところにより、能力の実証に基づいて、これを行う。

(契約期間)

- 第38条 理事長は、次の各号の一に該当する者を採用する場合には、労基法第14条による期間の定めのある労働契約を締結する。
- 一 再雇用職員
  - 二 任期付研究員（第40条各号の規定により採用された職員をいう。）

(再雇用)

- 第39条 第48条に定める定年により退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして理事長が認めた者（以下「定年退職者等」という。）を、本人が希望し、第47条（定年退職者を除く。）及び第50条に該当しない場合は、1年を超えない範囲内で雇用期間を定め、採用する。
- 2 前項の雇用期間又はこの項の規定により更新された雇用期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。
  - 3 前2項の規定による雇用期間については、その末日は、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前とする。
  - 4 第1項の規定により職員を採用する場合、理事長は、第11条第4項に規定する再雇用短時間勤務職員として採用することができる。

(任期付研究員)

- 第40条 任期付研究員は、次の各号に掲げる区分とし、当該各号に該当する場合に別に定める規定により期間を定め、採用する。
- 一 研究業績等により当該研究分野において特に優れた研究者と認められている者を招へいして、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させる場合
  - 二 独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる者を、当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させる場合

(試用期間)

- 第41条 職員として新たに採用した者（官公署等職員であって引き続いて新たに研究所の職員となったもの及び再雇用職員を除く。）については、採用の日から6ヶ月間を試用期間とする。
- 2 試用期間中、職員として不適格と認めた者は、直ちに採用を取り消すことがある。ただし、試用期間が14日を超えた場合は、第52条の規定を準用する。
  - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

### 第2節 異動及び出向

(異動)

第42条 理事長は、業務の都合により必要ある場合は、職員の従事する業務の変更を命ずることがある。

2 職員は前項について、正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

(出向)

第43条 理事長は、業務の都合により、職員を他の機関又は団体等への出向を命ずることがある。

2 職員は前項について、正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

### 第3節 休職等

(休職)

第44条 職員が次の各号の一に該当する場合には、理事長は休職を命ずることがある。

一 心身の故障のため、長期の休養を要するとき

二 刑事事件に関し起訴されたとき

三 学校、研究機関その他理事長の認める施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は国際事情の調査等の業務に従事する場合（次号に該当する場合を除く。）

四 国若しくは独立行政法人と共同して、又は国若しくは独立行政法人の委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であつて、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は理事長の認める施設において従事する場合

五 研究職職員と兼業等規程第4条第3号又は同条第4号に規定する役員等との職を兼ねる場合において、これらを兼ねることが同規程第3条に規定する基準に該当するときで、かつ、主として当該役員等の職務に従事する必要がある、当該研究職職員としての職務に従事することができないと認められる場合

六 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

七 公職に就任し、公務のため研究所の職務に従事できない場合

2 理事長は、職員を休職にする場合には、事由を明示して行う。

3 理事長の許可を受けて、組合の役員として専ら従事する場合は、休職とする。

(休職の期間)

第45条 前条第1項第1号の休職期間は、休養を要する程度に応じて、同項第3号から第7号までの休職期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内でその都度理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することがある。

2 前条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間（再雇用職員については、その雇用期間が満了する日までの範囲内）とする。

3 前条第3項の休職期間は職員としての在職期間を通じて7年（その職員が理事長の許可を受けて、組合の役員として専ら従事したことがある者であるときは、7年からその専ら従事した期間を通算し控除した期間）を超えることができない。

(復職)

第46条 理事長は、第44条に規定する休職事由が消滅したときは、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、当該職員を復職させるものとする。

2 次項に定める場合を除き、休職の期間が満了したときには、当該職員は、当然復職するものとする。

3 第44条第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

4 第44条第3項の規定による許可の有効期間が満了した場合又は取り消された場合は、当然復職するものとする。

5 第3項の規定により退職する者の傷病が業務上に起因する負傷、疾病による場合には、労基法第81条の規定による打切補償（以下「打切補償」という。）を支払うものとする（労災保険法第19条により支払ったとみなされる場合を除く。）。

### 第4節 退職

(退職)

第47条 職員が次の各号の一に該当するときは、職員としての身分を失うものとする。

- 一 次条の定年に達した場合（再雇用職員を除く。）
- 二 辞職の届出をし、理事長がこれを承認した場合又は辞職の届出をして14日を経過した場合
- 三 雇用期間の定めのある職員の雇用期間が満了した場合
- 四 死亡した場合
- 五 解雇された場合（第62条による懲戒解雇を含む。）
- 六 前条第3項に該当する場合（同条第5項により打切補償を支払う場合を含む。）

（定年）

第48条 職員の定年は、満60歳とし、定年に達したときは、定年に達した日以降における最初の3月31日に退職する。

（辞職の手続き）

第49条 職員は、第47条第2号により辞職しようとする場合は、書面をもって届け出るものとして理事長の承認を受けなければならない。ただし、当該辞職の届出から14日を経過した後においては、理事長の承認を受けることなく、辞職することができる。

2 職員は、辞職の届出をした後においても、理事長の承認を受け、又は当該辞職の届出から14日を経過するまでは、引き続き勤務しなければならない。

（解雇）

第50条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、職員を解雇する。

- 一 第63条の規定による懲戒解雇の基準に該当した場合
- 二 勤務実績が著しく不良で、改善が認められない場合
- 三 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 四 その他職員として必要な適格性を欠く場合
- 五 第41条の規定による試用期間中の者で、技能、勤務態度、健康その他正規職員への登用が不相当と認められる場合
- 六 組織の改廃その他やむを得ない業務上の都合による場合

（解雇制限）

第51条 前条にかかわらず、次の各号の一に該当するときは、その期間は解雇しない。ただし、第46条第5項の規定による打切補償を行う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病により、療養のため休業する期間及びその後の30日間
- 二 第23条第1項の表中第6号及び第7号による休暇の期間及びその後の30日間

（解雇予告）

第52条 第50条の規定により解雇する場合には、次の各号に該当する場合を除き、少なくとも30日前に予告するものとする。ただし、30日前に予告しない場合には、30日分以上の平均賃金（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払う。

- 一 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合
  - 二 職員の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、所轄の労働基準監督署長の認定を受けた場合
  - 三 第41条の規定による試用期間中の職員を解雇する場合（14日を超えて引き続き雇用されている者を除く。）
- 2 前項の予告の日数を短縮する場合には、短縮した日数に応じた平均賃金を支払う。

（退職手当）

第53条 職員が退職又は死亡した場合は、国立研究開発法人建築研究所職員退職手当規程（平成27年4月1日規程第6号）の定めるところにより、本人又はその遺族に退職手当を支給する。

- 2 第62条により懲戒解雇をされた者、又は同条の懲戒解雇事由に相当する違反行為を行った者には、退職手当の全額を支給しない。ただし、情状により一部を減額して支給することがある。
- 3 職員が退職又は解雇された後、その在職期間中に第63条の懲戒事由に該当する事実があったことが明らかになったとき、研究所はすでに支給した退職手当の返還を当該職員に求めることができる。

## 第6章 研修

(研修)

第54条 職員は、業務上必要な研修を受けることを命ぜられることがある。

## 第7章 安全及び衛生

(安全及び衛生)

第55条 職場の安全管理、衛生管理及び健康管理については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の定めるところによる。

(定期及び特別健康診断)

第56条 職員は、研究所が実施する定期健康診断又は特別健康診断を受けなければならない。

2 前項の健康診断の結果、必要があると認められるときその他保健衛生上必要があると認められたときは、その職員に療養を命じ又は保健衛生上必要な措置をとることがある。

(臨時健康診断)

第57条 前条の健康診断のほか、必要と認める場合には、臨時に職員の健康診断を行うものとする。

## 第8章 福利厚生

(宿舍)

第58条 職員の宿舍の貸与については、国家公務員宿舍法（昭和24年法律第117号）の定めるところによる。

## 第9章 災害補償

(災害補償)

第59条 職員の業務上の災害若しくは通勤による災害については、労基法及び労災保険法に定めるところによる。

2 労災保険法に定める給付以外の給付については、別に定める。

## 第10章 共済組合

(共済組合)

第60条 職員の共済については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）の定めるところによる。

## 第11章 表彰及び懲戒

### 第1節 表彰

(表彰)

第61条 職員が、次の各号の一に該当すると認められるときは、表彰する。

- 一 業務に関する研究、発明、改良又は考案を完成して、業務の能率増進に顕著な成績をあげた場合
- 二 業務に関し、他の職員の指導啓発に努め、顕著な成績をあげた場合
- 三 危険をかえりみず、身をていして職責をつくした場合
- 四 永年業務に精励し、他の模範となるとき
- 五 その他、特に表彰に値する行為があったとき

### 第2節 懲戒

(懲戒の種類)

第62条 懲戒処分の種類は次の各号のとおりとする。

- 一 懲戒解雇 解雇の予告を行わないで解雇する。
- 二 出勤停止 1日以上3ヶ月以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支給しない。
- 三 減給 1年以下の期間、その金額が1回について平均賃金の1日分の半額、総額が1賃金計算

期間における賃金総額の10分の1以下に相当する額を、給与から減ずる。

四 戒告 その責任を確認し、将来を戒める。

五 降任 職員の役職を下位の役職に変更する。

六 降格 職員の級を下位の級に変更する。

(懲戒事由)

第63条 職員が、次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として、懲戒解雇、出勤停止、減給又は戒告の処分をすることがある。

ただし、違反行為が軽微であるか、情状酌量の余地があるか又は改悛の情が明らかである場合は、懲戒を免除し訓戒にとどめることがある。

一 第5条の遵守事項に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

三 故意又は重大な過失により研究所に損害を与えた場合

四 刑法その他法令に違反する行為を行った場合

五 その他職員としてふさわしくない行為のあった場合

2 違反行為により、前項に加え、降任又は降格の処分をすることがある。

## 第12章 旅 費

(旅費)

第64条 業務により職員に旅行を命じた場合には、旅費規程に定めるところにより、旅費を支給する。

## 第13章 評 価

(勤務評定)

第65条 職員の勤務成績について、評定を実施する。

## 第14章 その他

(適用範囲の特例)

第66条 職員の採用にあたって、あらかじめ、理事長と研究所以外の研究機関、国立大学法人その他法人の長（以下この条において「出向元機関の長」という。）との間で協定書を締結した場合（当該職員を採用した後に、理事長と出向元機関の長の合意により協定書の見直しを行った場合を含む。）には、当該協定書において定める事項は、この規則に関わらず、当該協定書の定めるところによるものとする。

附 則（平成27年4月1日規程第2号）

(施行期日)

第1条 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

(独立行政法人建築研究所就業規則の廃止)

第2条 独立行政法人建築研究所就業規則（平成18年規程第2号。以下「旧規則」という。）は、廃止する。

(職員の引継ぎ)

第3条 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において旧規則の適用を受けていた職員は、別に辞令を発せられない限り、施行日において、引き続き研究所の職員となるものとする。

(年次休暇の引継ぎ)

第4条 旧規則における職員の年次休暇は、残日数（時間単位を含む。）を引き継ぐものとする。

(任期付研究員に関する経過措置)

第5条 旧規則における任期付研究員の契約期間は、任期を引き継いだ期間とする。

(再雇用職員に関する経過措置)

第6条 旧規則における再雇用職員の採用は、引き継ぐものとする。

(懲戒に関する経過措置)

第7条 この規則の施行前に行った職員の行為が、第63条第1項の懲戒事由に該当した場合は、第62条の規定を適用する。

附 則 (平成27年6月29日規程第49号)

第1条 この規則は、平成27年7月1日から施行する。

附 則 (平成29年3月28日規程第24号)

(施行期日)

第1条 この規則は、平成29年4月1日から施行する。



別表第1（第21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2（第23条関係）

番号	施設名
1	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（3及び7に掲げる施設を除く。）、同条第25項に規定する地域活動支援センター並びに同条第26項に規定する福祉ホーム
2	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福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設
3	児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び情緒障害児短期治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2第2項及び第4項に規定する施設
4	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
5	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
6	介護保険法（平成9年法律123号）第8条第27項に規定する介護老人保健施設
7	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
8	学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する特別支援学校
9	1から8までに掲げる施設のほか、これらに準ずる施設であって理事長が定めるもの

別表第3（第23条関係）

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つては、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つては、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つては、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つては、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つては、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