

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程

平成16年4月1日
規程第 57号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員就業規則（平成16年規則第2号）第30条の規定に基づき、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学（以下「本学」という。）に常時勤務する職員（以下「職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇等に関し必要な事項を定める。

(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。

第2章 勤務時間、休憩及び休日

(所定勤務時間)

第3条 職員の所定勤務時間は、1週38時間45分、1日7時間45分とし、休憩時間は、60分間とする。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、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 正午から午後1時00分まで

3 業務上の必要がある場合又は職員から申出があった場合で、学長が特に必要と認めるときは、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲内で、前2項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間及び休憩時間の時間帯を変更することがある。

(休日)

第4条 休日は、次のとおりとする。

- (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日から翌年の1月3日までの日（前各号に掲げる休日を除く。）
 - (5) 創立記念日（10月1日）
 - (6) その他、本学が指定する日
- 2 前項第1号の休日を法定休日とする。

（休日の振替）

第5条 前条の休日に、職員に特に勤務を命ずる必要があるときは、休日の振替を行うことがある。

（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通常の勤務場所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。

（所定勤務時間外及び休日勤務）

第7条 業務上の必要があるときは、労基法第36条の規定に基づく労使協定の定めるところにより、職員に所定勤務時間を超えて、又は休日に勤務を命ずることがある。

（超勤代休時間）

第7条の2 労基法第37条第3項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員給与規程（平成16年規程第56号）第21条第2項の規定により超過勤務手当又は同規程第22条第2項の規定により休日手当を支給すべき職員に対して、別に定めるところにより、当該超過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（以下「超勤代休時間」という。）として、別に定める期間内にある勤務日（第4条第1項に規定する休日を除く。）の勤務時間の全部又は一部を指定することができる。

2 前項の規定により超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、所定勤務時間においても勤務することを要しない。

（深夜勤務）

第7条の3 業務上の必要があるときは、職員に午後10時から午前5時までの勤務を命ずることがある。

(非常災害時の勤務)

- 第8条 災害その他の避けることのできない事由によって、職員に勤務させる必要があるときは、その必要の限度において、臨時に所定勤務時間を超えて、又は休日に勤務を命ずることがある。
- 2 本学は、前項の勤務を命じるときは、労基法第33条第1項に定める必要な手続を行うものとする。

第3章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

- 第9条 職員は、別に定めるところにより、一定の勤務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。

第4章 勤務時間の特例

(1月以内の変形勤務時間制)

- 第10条 業務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、労基法第32条の2の規定に基づく労使協定の定めるところにより、1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、勤務を命ずることがある。

(1年以内の変形勤務時間制)

- 第11条 季節的な繁閑がある業務に従事する職員については、労基法第32条の4第1項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、1年以上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、勤務を命ずることがある。

(フレックスタイム制)

- 第12条 業務上の必要があるときは、労基法第32条の3の規定に基づく労使協定の定めるところにより、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。

(裁量労働制)

- 第13条 業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する職員の裁量に委ねる必要がある者であって、労基法第38条の3第1項の規定に基づく労使協定(以下この条において「裁量労働労使協定」という。)の定めるところにより裁量労働制の適用に同意したものについては、裁量労働労使協定に定める時間勤務したものとみなす。

2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

第5章 休暇

(休暇の種類)

第14条 職員の休暇は、次のとおりとする。

- (1) 年次有給休暇
 - (2) 病気休暇
 - (3) 特別休暇
- 2 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、請求された時季に与えることが業務の正常な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを与えることがある。
- 3 職員が病気休暇及び特別休暇を取得するときは、所属長への申出又は承認の請求を行わなければならない。
- 4 年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇は有給とする。
- 5 この規程に定めるもののほか、休暇に関する手続その他必要な事項は、別に定める。

(年次有給休暇)

第15条 年次有給休暇は、暦年ごとにおける休暇とし、その日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げるとおりとする。

- (1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日
- (2) 次号及び第4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者 当該年における在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数
- (3) 当該年の前年において、国、独立行政法人、国立大学法人その他本学の業務と密接な関連を有する法人のうち本学が定めるものに雇用される職員(以下この号において「国家公務員等」という。)であった者で引き続き当該年に新たに職員となった者 国家公務員等としての在職期間及びその在職期間中における年次有給休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、本学が別に定める日数
- (4) 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程(平成16年規程第59号。以下「育児休業等規程」という。)第12条第1項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員 次に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる日数
 - イ 育児休業等規程第12条第1項第1号及び第2号 20日
 - ロ 育児休業等規程第12条第1項第3号 12日
 - ハ 育児休業等規程第12条第1項第4号 10日

- 2 1週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときに当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、次に掲げる各号の日数とする。
- (1) 当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合にあつては、前項第1号から第4号までに掲げる日数に第5項の規定により当該年の前年から繰り越された年次有給休暇の日数を加えて得た日数
- (2) 当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、同日以前に当該変更前の勤務形態を始めたときにあつては、当該日数から当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数に、次号の表の区分欄に掲げる場合に応じ、同表の率欄に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）
- (3) 当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合において、当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたときにあつては、当該勤務形態を始めた日において前号の規定により得られる日数から同日以後当該変更の日の前日までに使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数に、次の表の区分欄に掲げる場合に応じ、同表の率欄に掲げる率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）

区分	率
育児短時間勤務職員以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務（以下この表において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合	勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
斉一型育児短時間勤務職員をしている職員が引き続き勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合	
育児短時間勤務職員が斉一型育児短時間勤務を終える場合	
育児短時間勤務職員以外の	勤務形態の変更後における1週間

職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この表において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合	当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務を始める場合	
育児短時間勤務職員が不斉一型育児短時間勤務を終える場合	
斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合	勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合	勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

- 3 年次有給休暇の単位は、1日又は半日（育児短時間勤務職員及び介護短時間勤務職員にあっては、1日）とする。ただし、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、当該協定で定めるところにより1時間を単位とすることができる。
- 4 前項の半日を単位とする年次有給休暇は、始業時刻から休憩時間の開始時刻まで又は休憩時間の終了時刻から終業時刻まで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取得できるものとする。
- 5 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日（第1項第4号に掲げる職員にあっては、同号の規定による日数）を超えない範囲内の残日数（当該年の翌年の初日に勤務形態が変更される場合にあっては、当該残日数に第2項第3号の表

の区分欄に掲げる場合に応じ、同表の率欄に掲げる率を乗じて得た日数とし、1日未満の端数があるときにはこれを切り捨てた日数とする。)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。

(時季指定)

第15条の2 前条第1項の規定による年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、年次有給休暇を付与する日から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(職員が第14条第2項による年次有給休暇を取得した場合にあっては、当該取得した日数(当該日数が5日を超える場合は、5日)を5日から控除した日数)を超えない範囲の日数について、本学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ことがある。

(病気休暇)

第16条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のために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場合における休暇とする。

- 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90日の範囲内の期間とする。ただし、90日経過後短時間で復帰できる見込みのある場合は、この限りではない。
- 3 職員が病気休暇から復帰後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度病気休暇を取得するときは、これらの病気休暇の期間を合算し、90日の範囲内の期間とする。繰り返し病気休暇を取得するときも、同様とする。

(特別休暇)

第17条 特別休暇は、次の各号のいずれかに該当する場合における休暇とし、その期間については、当該各号に掲げる期間とする。

- (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(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）に規定する子をいう。以下同じ。）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。1年の年において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 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って本学が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

（5）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。本学が定める期間内における連続する5日の範囲内の期間

（6）8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請求した場合 出産の日までの申し出た範囲内の期間

（7）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。ただし、産後6週間を経過した女性職員が勤務を申し出た場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

（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（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法（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。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組

里親である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。）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) 職員が配偶者（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。次号において同じ。）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 本学が定める期間内における2日の範囲内の期間
- (10) 職員の配偶者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に係る子が1歳に達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（配偶者の子を含む。）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) 小学校に就学している子（配偶者の子を含み、学校教育法（昭和22年法律第26号）第18条第1項に規定する学齢児童をいう。以下この号において「児童」という。）又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、次に掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年において10日（その養育する児童及び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、20日）の範囲内の期間
- イ 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必要なものとして本学が別に定めるその子の世話をを行うことをいう。）
- ロ 学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業その他これに準ずる事由によるその子の世話
- ハ その子の教育又は保育に係る行事等への参加
- (12) 次に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により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もの（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他の本学が別に定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年において10日（要介護者が2人以上の場合にあつては、20日）の範囲内の期間
- イ 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。以下この号において同じ。)、父母、子、配偶者の父母、
祖父母、兄弟姉妹及び孫

ロ 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあ
ると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関
係にあると認められる者で本学が別に定めるもの

(13) 職員の親族(別表第2の親族欄に掲げられる親族に限る。)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(父母の死亡後本学の
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

(15) 職員が、夏季において、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

1の年の7月から9月までの期間における、第4条第1項第1
号から第3号までに規定する休日、第7条の2第1項に規定する
勤務日の勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務
日及び第19号に規定する期間を除く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。 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。

(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

(19) 夏季一斉休業の期間 1の年の8月1日の曜日を基準とし
て、別表第3に定める3日間(ただし、業務上やむを得ず、出勤又
は出張等により勤務の必要がある場合は、当該年の7月から9月
までの期間における、第4条第1項第1号から第3号までに規定

- する休日を除いて連続する3日の範囲内の期間)
- (20) 職員の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の年において3日の範囲内の期間
 - (21) 職員が不妊治療に係る入院又は通院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の年において10日の範囲内の期間
- 2 前項の特別休暇の単位は、次の各号に掲げるとおりとする。
- (1) 前項第1号から第3号まで、第9号から第12号まで、第14号、第17号及び第18号並びに第21号の特別休暇 1日、1時間又は1分
 - (2) 前項第4号から第7号まで、第13号、第15号及び第16号並びに第19号及び第20号の特別休暇 1日
 - (3) 前項第8号の特別休暇 1分
- 3 特別休暇のうち、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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる時間数をもって1日とする。
- (1) 次号及び第3号に定める職員以外の職員 8時間
 - (2) 育児休業等規程第12条第1項第1号から第4号までに掲げる勤務の形態の育児短時間勤務職員 次に掲げる勤務の形態の区分に応じ、次に掲げる時間数
 - イ 育児休業等規程第12条第1項第1号 4時間
 - ロ 育児休業等規程第12条第1項第2号 5時間
 - ハ 育児休業等規程第12条第1項第3号又は第4号 8時間
 - (3) 育児休業等規程第13条第1項に掲げる勤務の形態の介護短時間勤務職員 当該職員の申出に基づく勤務時間数

第6章 女性職員の健康、安全及び福祉

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第18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「妊産婦である女性職員」という。）には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務及び超過勤務の制限)

第19条 妊産婦である女性職員が、本学に申し出た場合には、深夜勤務又は所定勤務時間外勤務及び休日勤務をさせないものとする。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第20条 妊産婦である女性職員が、本学に申し出た場合には、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。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

(病気休暇期間の合算に伴う経過措置)

2 この規程の施行前に、既に病気休暇中にある職員又は病気休暇を取得したことがある職員の当該病気休暇の期間については、改正後の第17条第3項の規定にかかわらず、合算の対象としない。

附 則

この規程は、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1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22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1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、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10月16日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年1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。

附 則

この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 5 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 6 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日前に、改正前の第 1 7 条第 1 1 号又は第 1 2 号の規定により取得した特別休暇は、改正後の第 1 7 条第 1 1 号又は第 1 2 号の規定により取得したものとみなす。

附 則

この規程は、令和 7 年 1 月 1 日から施行する。

別表第1（第15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年未満までの期間	20日

別表第2（第17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	
おじ又はおばの配偶者	1日

別表第3（第17条関係）

8月1日の曜日	夏季一斉休業期間
日曜日	8月13日、8月16日、8月17日
月曜日	8月15日、8月16日、8月17日
火曜日	8月14日、8月15日、8月16日
水曜日	8月13日、8月14日、8月15日
木曜日	8月14日、8月15日、8月16日
金曜日	8月13日、8月14日、8月15日
土曜日	8月12日、8月13日、8月14日