

# 独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程

平成15年4月1日

統計センター規程第8号

最終改正 令和7年3月27日

## 目次

第1章	総則（第1条－第4条）
第2章	勤務時間等
第1節	勤務時間（第5条－第10条）
第2節	勤務時間の特例（第11条－第13条）
第3章	休日等（第14条・第15条）
第4章	超過勤務及び休日の勤務（第16条－第18条の4）
第5章	休暇
第1節	総則（第19条）
第2節	年次休暇（第20条－第22条）
第3節	病気休暇（第23条－第25条）
第4節	特別休暇（第26条－第28条）
第5節	介護休暇及び介護時間（第29条－第31条）
第6節	永年勤続リフレッシュ休暇（第32条－第33条）
第6章	補則（第34条）
	附則

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この規程は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第58条第1項の規定により、独立行政法人統計センター（以下「センター」という。）の職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項（以下「勤務時間等」という。）を定める。

### （法令との関係）

第2条 職員の勤務時間等に関しては、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。

### （事務所の定義）

第2条の2 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 東京事務所 独立行政法人統計センター就業規則（統計センター規程第6号。以下において「就業規則」という。）第4条の2に規定する主たる事務所
- (2) 和歌山事務所 就業規則第4条の2に規定する事務所

### （適用範囲）

第3条 この規程は、通則法第26条の規定により、センターの理事長が職員として

任命した者（以下「職員」という。）に適用する。ただし、常時勤務を要しない職員（国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）第60条の2第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）及び国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第23条第2項に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）を除く。）の勤務時間等については別に定める。

（理事長の責務等）

第4条 理事長は、勤務時間等に関する事務の実施に当たっては、職務の円滑な運営に配慮するとともに、職員の健康及び福祉を考慮することにより、職員の適正な勤務条件の確保に努めなければならない。

2 理事長は、この規程による権限の一部をセンターの職員に委任することができる。

## 第2章 勤務時間等

### 第1節 勤務時間

（1週間の勤務時間）

第5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。ただし、独立行政法人統計センター育児休業等規程（統計センター規程第10号。以下「育児休業等規程」という。）第10条第3項の規定により同条第1項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（以下「育児短時間勤務職員」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に従い、理事長が定める。

2 定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で理事長が定める。ただし、第6条の2に規定する特別の形態によって勤務する必要のある定年前再任用短時間勤務職員については、この限りではない。

3 第1項ただし書の規定は、育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務をする職員について準用する。

（任期付短時間勤務職員の1週間の勤務時間の基準）

第5条の2 任期付短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間は、10時間から19時間20分までの範囲内で理事長が定める。ただし、38時間45分から当該育児短時間勤務をしている職員の1週間当たりの勤務時間を減じて得た時間の範囲内とする。

（勤務時間の割振）

第6条 理事長は、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分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、定年前再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で（育児短時間勤務職員にあつては当該育児短時間勤務の内容に従い）勤務時間を割り振るものとする。

2 理事長は、職員について、職員の申告を考慮して、第14条第1項の規定による週休日のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設け、又は当該職員の勤務

時間を割り振ることが業務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、理事長の定めるところにより、職員の申告を経て、4週間を超えない範囲内で週を単位として理事長の定める期間ごとの期間につき第5条に規定する勤務時間となるように、第14条第1項の規定による週休日のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設け、又は当該職員の勤務時間を割り振ることができる。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、単位期間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする。

3 第1項及び前項ただし書の規定は、育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務をする職員について準用する。

第6条の2 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定年前再任用短時間勤務職員については、前条第1項及び第14条第1項の規定にかかわらず、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

2 理事長は、前項の規定により勤務時間の割振りを定める場合には、1月ごとの期間について、62時間から124時間までの範囲で、かつ、日曜日及び土曜日を除く日において1日につき7時間45分を超えない範囲で割り振るものとする。

（始業及び終業の時刻）

第7条 始業及び終業の時刻（この条において「勤務時間区分」という。）は、別表第1-1のとおりとする。

2 理事長は、職員ごとに前項に定める勤務時間区分を指定し、あらかじめ当該職員に対し通知するものとする。

3 理事長は、前項の規定にかかわらず、第18条第1項、第2項又は第18条の2による場合その他の事由により、第1項で規定する勤務時間区分を、別に定めるところにより職員ごとに変更することができる。

4 理事長は、毎年7月1日から8月31日までの期間及び通勤時間帯の混雑回避により職員の安全確保が必要等の特別な事情がある期間に限り、前3項に基づき指定した勤務時間区分によらず、別表第1-2「特別勤務時間区分」の中から業務の運営に支障がない勤務時間区分を職員ごと、日ごとに指定することを認めることができる。

（休憩時間）

第8条 第6条第1項、第2項、第6条の2第1項、第14条第2項、第15条第2項及び第16条第1項により勤務時間を割り振る場合は、休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

2 前項の休憩時間は、次の各号に掲げる勤務場所に応じ、当該各号に定める時間とし、職員はその時間を自由に利用することができる。

（1）東京事務所 午後0時から午後0時45分までの45分間

（2）和歌山事務所 午後0時から午後1時までの1時間

3 東京事務所において勤務時間が8時間を超えて勤務する場合には、前項の休憩時間に加えて15分の休憩時間を、勤務時間の途中に置くものとする。

4 理事長は、第6条第1項及び第2項の規定により勤務時間を割り振る場合（第14条第2項の規定によりこれらの勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要が

ある日に割り振る場合を含む。)において、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して支障がないと認めるときは、第2項の規定にかかわらず、連続する正規の勤務時間が6時間30分を超えることとなる前に休憩時間を置くことができる。

- 5 理事長は、第2項の規定によると職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼし、又は第2項及び第4項の規定によると能率を甚だしく阻害する場合には、理事長の定めるところにより、休憩時間の基準について別段の定めをすることができる。
- 6 理事長は、第6条第2項の規定により勤務時間を割り振る場合には、職員からの休憩時間の申告を考慮して休憩時間を置くものとする。この場合において、当該申告どおりに休憩時間を置くことにより業務の運営に支障が生ずると認めるときは、別に理事長の定めるところにより、当該申告と異なる休憩時間を置くことができるものとする。
- 7 前項に規定する休憩時間の申告は、第6条第2項に規定する申告をする際に、併せて、独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程実施細則(平成15年4月1日理事長決定。以下「実施細則」という。)第2条の5に規定する申告・割振り簿により、第1項から第5項まで及び実施細則第2条の2に定める基準に適合するように、休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻を明らかにしてしなければならない。

#### (出勤及び退勤)

第9条 職員は始業の時刻までに出勤し、理事長の定める方法により出勤した時刻を記録しなければならない。

- 2 職員は、退勤する時刻についても、理事長の定める方法により記録しなければならない。

#### (通常の勤務場所を離れて勤務する職員の勤務時間)

第10条 第6条第1項、第2項、第6条の2第1項及び第14条第2項の規定により勤務時間が割り振られた日に通常の勤務場所を離れる勤務のうち研修(職員が1日の執務の全部を離れて受ける研修に限る。)については、当該勤務を命ぜられた時間をこれらの規定により割り振られた勤務時間とみなす。

### 第2節 勤務時間の特例

#### (勤務しないことの承認)

第11条 職員は、次の各号に掲げる事由に該当する場合には、それぞれ当該各号に定める期間、勤務しないことの承認を受けることができる。承認を受けた期間については有給とする。

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下この条において「均等法」という。)第12条の規定に基づき、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(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査を受けるとき妊娠満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、医師又は助産師(以下「医師等」という。)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る必要な時間)、産後1年までに医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、それぞれ1日の所定の勤務時間

等の範囲内で必要と認められる時間

- (2) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の女性職員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 所定の勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる時間
- (3) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の女性職員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 所定の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間
- (4) センターが実施する勤務時間内レクリエーションに参加するとき 年度を通じて16時間の範囲内の時間
- (5) 勤務時間内にセンターが実施する一般定期健康診断若しくは臨時の健康診断又は総合的な健康診査を総務省第二庁舎以外で受けるとき 必要と認められる時間
- (6) 行政不服審査法（平成26年法律第68号）による不服申立てに関する口頭審理に出席するとき 口頭審理に出席するため必要な時間
- (7) 国家公務員倫理審査会（以下この号において「審査会」という。）から事情聴取等を求められた職員が請求したとき 審査会による調査に応ずるため必要な時間
- (8) 勤務時間内に高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）に基づく特定保健指導を総務省第二庁舎以外で受けるとき 1日の範囲内で必要と認められる時間

（専従許可期間）

第12条 職員は、就業規則第47条の規定により組合の業務に専ら従事することの許可を受けた場合は、その許可を受けた期間において、勤務することを要しない。

（兼業の場合でその都度理事長の承認を得たとき）

第13条 職員は、就業規則第38条に規定する兼業の許可が与えられたときは、その許可を受けた範囲内において、その割り振られた所定の勤務時間の一部をさくことができる。

### 第3章 休日等

（週休日等）

第14条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、理事長は、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、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、週休日を設けることができるものとし、育児短時間勤務職員については、必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けるものとする。

2 理事長は、週休日とされた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、第6条及び第6条の2の規定により勤務時間が割

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。

- 3 前項の振替を行う単位は1日又は4時間とする。ただし、定年前再任用短時間勤務職員については、1日とする。
- 4 第2項の規定により振替を行った週休日は、再度振り替えることはできない。
- 5 第2項及び第3項の規定は、職員に第6条第2項の規定により勤務時間を割り振らない日とされた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ついて準用する。この場合において、第2項中「週休日に」とあるのは、「勤務時間を割り振らない日に」と読み替えるものとする。

（休日等）

第15条 勤務時間を割り振られても、勤務することを要しない日（以下「休日」という。）は、次の各号のとおりとする。

- (1) 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
- (2) 12月29日から翌年1月3日までの日（前号に掲げる休日を除く。）
- (3) 前二号のほか、理事長が特に定めた日

2 理事長は、休日である勤務日に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（次項において「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日（休日を除く。）を指定することができる。

3 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、勤務時間においても勤務することを要しない。

#### 第4章 超過勤務及び休日の勤務

（超過勤務及び休日の勤務）

第16条 理事長は、業務上必要がある場合には、労基法第36条各項の規定により職員に対し、所定の勤務時間を超える勤務（週休日の勤務を含む。）及び休日の勤務（以下「超過勤務等」という。）を命ずることができる。

2 理事長は、前項の規定により勤務を命ぜられた時間が所定の勤務時間を通じて7時間45分を超えるときは1時間の休憩時間（所定の勤務時間中に置かれる休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置くものとする。

3 理事長は、第1項の規定にかかわらず、臨時的な特別な事情がある場合でも超過勤務等を命ずることができる上限時間は、次の各号のとおりとする。

- (1) 1箇月に100時間未満
- (2) 当該月を含めた直前の2箇月から6箇月までの1箇月当たりの平均時間で80時間以内
- (3) 一の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）に690時間以内（ただし週休日及び休日の勤務を除く。）

4 理事長は、第1項の規定にかかわらず、定年前再任用短時間勤務職員並びに育児短時間勤務職員、育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務をする職員及び任期付短時間勤務職員に対し、1箇月に45時間又は一の年度（4月1日から翌年

の3月31日までをいう。)に360時間を超えて超過勤務を命ずることはできない。

(災害時等の勤務)

第17条 理事長は、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おいては、労基法第33条第1項の規定により職員に対し、超過勤務又は休日の勤務を命ずることができる。

(育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに超過勤務及び深夜勤務の制限)

第18条 理事長は、次に掲げる子(特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。)のある職員(第6条第2項の規定により勤務時間を割り振られた職員を除く。)が当該子を養育するために請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、別に定めるところにより、当該職員に当該請求に係る早出遅出勤務(職員が育児又は介護を行うためのものとして、あらかじめ定められた始業及び終業の時刻を別に定める特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。)をさせるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子

(2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子

2 前項の規定は、第29条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者(以下「要介護者」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、前項中「次に掲げる子」とあるのは「第29条第1項に規定する要介護者(以下「要介護者」という。)」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。

3 理事長は、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。以下「育児・介護休業法」という。)第61条第14項の規定により、小学校就学の始期に達するまでの子(特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。)のある職員が当該子を養育するために請求した場合で、業務の運営に支障がないと認めるときは、第16条第1項に規定する超過勤務を命じてはならない。

4 理事長は、育児・介護休業法第61条第16項の規定により、小学校就学の始期に達するまでの子(特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。)のある職員が当該子を養育するために請求した場合で、業務の運営に支障がないと認めるときは、第16条第1項の規定にかかわらず、1月について24時間、1年について150時間を超えて超過勤務を命じてはならない。

5 理事長は、育児・介護休業法第61条第18項の規定により、小学校就学の始期に達するまでの子(特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。)のある職員が当該子を養育するために請求した場合で、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜勤務(深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。))における勤務をいう。)をさせてはならない。

6 第3項から前項までの規定は、要介護者を介護する職員について準用する。この場合において、第3項中「第14項」とあるのは「第15項」と、第4項中「第16項」とあるのは「第17項」と、前項中「第18項」とあるのは「第19項」と、「小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育」とあるのは「要介護者のある職員が当該要介護者を介護」と読み替えるものとする。

(障害の特性等に応じた早出遅出勤務)

第18条の2 理事長は、実施細則第2条の6第1項第2号ウに規定する職員が、業務の運営に支障がある場合を除き、別に定めるところにより、当該職員に当該申出に係る早出遅出勤務をさせるものとする。

(配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向確認等)

第18条の3 理事長は、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。以下この項において同じ。）、父、母、子、配偶者の父母又は第29条第1項各号で定める者が、当該職員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、理事長の定めるところにより、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資するものとして理事長が定める制度又は措置（以下この条及び次条において「介護両立支援制度等」という。）その他の理事長が定める事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の申告、請求又は申出（次条において「請求等」という。）に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の理事長が定める措置を講じなければならない。

2 理事長は、理事長の定めるところにより、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において、前項に規定する理事長が定める事項を知らせなければならない。

3 理事長は、職員が介護両立支援制度等の請求等をしたことを理由として、当該職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第18条の4 理事長は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 職員に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

(2) 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

(3) その他理事長が定める介護両立支援制度等に係る勤務環境の整備に関する措置

2 理事長は、前項の規定により、自ら実施することが適当と認められる介護両立支援制度等に係る研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

## 第5章 休暇

### 第1節 総則

(休暇の種類)

第19条 職員の休暇の種類は、次の各号のとおりとする。

(1) 年次休暇

(2) 病気休暇

(3) 特別休暇

(4) 介護休暇

(5) 介護時間

(6) 永年勤続リフレッシュ休暇

2 前項第2号から第6号までの休暇（別表第5の6の項及び7の項に規定する休暇を除く。）については、理事長の承認を受けなければならない。



- 3 第1項第1号から第3号(別表第5の19の項に規定する休暇のうち理事長が無給と定めるものを除く。)までの休暇は有給とし、第1項第4号から第6号までの休暇は無給とする。

## 第2節 年次休暇

(年次休暇の発給日数)

第20条 年次休暇は、1月1日から12月31日までの一暦年(以下この項において「一の年」という。)ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

- (1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 20日。ただし、定年前再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員(以下この条及び次条において「定年前再任用短時間勤務職員等」という。)並びに育児短時間勤務職員及び育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務をする職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。)にあっては、次のア又はイに掲げる職員の区分に応じ、それぞれア又はイに定める日数(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)とする。

ア 斉一型短時間勤務職員(定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等のうち、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ものをいう。以下同じ。) 20日に斉一型短時間勤務職員の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

イ 不斉一型短時間勤務職員(定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等のうち、斉一型短時間勤務職員以外のものをいう。以下同じ。) 155時間に第5条第1項、第2項又は第5条の2の規定に基づき定められた不斉一型短時間勤務職員の勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

- (2) 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(次号及び第4号に掲げる者を除く。) その者の当該年における在職期間に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数(定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、その者の当該年における在職期間に応じ、斉一型短時間勤務職員にあっては別表第3の下欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては別表第4の下欄に掲げる1週間当たりの勤務時間の区分ごとに定める日数。)(以下この項において「基本日数」という。)

- (3) 当該年において、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)の適用を受ける職員、通則法第2条第4項に規定する行政執行法人(センターを除く。)の職員、特別職に属する国家公務員、地方公務員又は沖縄振興開発金融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理事長が定めるものに使用される者(以下この号及び次号において「勤務時間法適用職員等」という。)となった者であって引き続き新たに職員となったもの又は国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)第2条第2項に規定する民間企業に雇用された者であって引き続き同法第20条に規定する交流採用職員となったもの 勤務時間法適用職員等となった日又は同条に規定する交流元企業に雇用され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第2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（定年前再任用短時間勤務職員等である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、理事長が別に定める日数）（1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）（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）

(4) 当該年の前年において勤務時間法適用職員等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ものその他理事長が定める職員 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（定年前再任用短時間勤務職員等である場合にあっては、その者の勤務時間等を考慮し、理事長が別に定める日数）（1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日数）（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）

2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を超えない範囲内の残日数（1日未満の端数を含む。）（当該年の翌年の初日に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。）が変更される場合にあっては、当該残日数に第20条の2各号に掲げる場合に応じ、当該各号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はこれを四捨五入して得た日数）を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

第20条の2 次の各号に掲げる場合において、勤務形態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休暇の日数は、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っては前条第1項第1号又は第2号に掲げる日数に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数を加えて得た日数とし、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っ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休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定め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）とし、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っては当該勤務形態を始めた日においてこの条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休暇の日数を減じて得た日数に、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定め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）とする。

(1) 定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等以外の職員が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（以下この条において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、斉一型育児短時間勤務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又は育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務（育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務のうち、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ものをいう。次号において同じ。）を終える場合 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

(2) 定年前再任用短時間勤務職員等及び育児短時間勤務職員等以外の職員が斉一型

育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この条において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合、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又は育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務若しくは育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務のうち斉一型短時間勤務以外のものを終える場合 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1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

- (3) 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
- (4) 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

第20条の3 定年による退職後再任用された職員その他の任期を定めて任用する職員に係る前2条、第21条の2及び第22条の規定の適用については、次表の左欄に掲げる字句は、それぞれ該当する欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

	定年による退職後再任用された職員	その他の任期を定めて任用する職員
1月1日から12月31日までの一暦年 (以下この項において「一の年」という。)	一の年度	任期が1年未満又は1年の職員にあつては当該任期、任期が2年以上の職員にあつては当該任期の開始日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間。以下「任期1年間」という。)
一の年	一の年度	任期が1年未満又は1年の職員にあつては当該任期、任期が2年以上の職員にあつては任期1年間
当該年	当該年度	任期が1年未満又は1年の職員にあつては当該任期、任期が2年以上の職員にあつては当該任期1年間
前年	前年度	任期が1年の職員にあつては当該任期の前1年間、任期が2年以上の職員にあつては当該任期1年間の前1年間
翌年	翌年度	任期が1年未満又は1年の職員にあつては当該任期の後1年間、任期が2年以上の職員に

		あつては当該任期1年間の後1年間
--	--	------------------

(年次休暇の時季変更権)

- 第21条 年次休暇については、その時季につき、別に定めるところにより、あらかじめ理事長に承認の請求をしなければならない。この場合において、理事長が、職員の請求した時季に年次休暇を与えることが、業務の正常な運営に支障を生ず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 やむを得ない事由により、あらかじめ前項の請求ができなかった場合には、その事由を付して事後において速やかに承認を求めるものとする。

(年次休暇の時季指定)

- 第21条の2 年次休暇の時季指定は、1年間において10日以上年次休暇を与えられた職員を対象とし、次の各号に掲げる日数について、前条にかかわらず、理事長等が職員に意見を聴取し、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ものとする。ただし、職員が前条の規定による年次休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を時季指定して取得させる日数から控除するものとする。
- (1) 一の年において10日以上年次休暇が与えられた職員で、前条の規定にかかわらず、一の年(以下「履行期間」という。)の間に、職員の有する年次休暇のうち5日
- (2) 第20条第1項第2号に掲げる者のうち、履行期間の1年間の期間に重複が生じる場合については、前の履行期間の始期から、後の履行期間の終期までの月数を12で除した数に5を乗じた日数(1日未満の端数があるときには、原則これを切り上げるものとする。ただし、半日以下の端数があり、職員が希望する場合に限り、半日に切り上げることができるものとする。)

(年次休暇の単位)

- 第22条 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、理事長が特に必要と認めるときは、1時間を単位とすることができる。
- 2 前項ただし書に規定する1時間を単位とする年次休暇は、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日と換算し、一の年において5日までとする。
- (1) 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 8時間
- (2) 育児休業等規程第10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等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、それぞれ次に掲げる時間数
- ア 育児休業等規程第10条第1項第1号 4時間
- イ 育児休業等規程第10条第1項第2号 5時間
- ウ 育児休業等規程第10条第1項第3号又は第4号 8時間
- (3) 斉一型短時間勤務職員(前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。) 勤務日ごとの勤務時間の時間数(1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間数)
- (4) 不斉一型短時間勤務職員(第2号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職

員を除く。) 8時間

- 3 第1項に規定する1日を単位とする年次休暇は、理事長が特に必要と認めるときは、理事長の定めるところにより分割することができる。

### 第3節 病気休暇

(病気休暇)

第23条 病気休暇は、負傷又は疾病（予防接種による著しい発熱、生理により就業が著しく困難な症状等を含む。）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その他の理事長が定める日（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。

(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（国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）第1条の2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

(3) 独立行政法人統計センター安全衛生管理規程（統計センター規程第15号）第17条の規定により同規程別表第3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、同規程第18条第2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日以上の間（当該期間における週休日、勤務時間を割り振らない日、休日及び代休日以外の日（以下「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、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育児休業等規程第17条第1項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない時間その他の理事長が定める時間（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。

- 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理事長が認めるときは、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生じ、勤務しないことがやむを得ないと理事長が認めるときは、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 療養期間中の週休日、勤務時間を割り振らない日、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、臨時的職員及び条件付採用期間中の職員には適用しない。

#### (病気休暇の手続)

第24条 職員は、前条の病気休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ別に定めるところにより理事長に承認の請求をしなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ請求できなかつた場合には、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 職員は、次の各号の一の事由に該当して病気休暇を請求する場合は、当該各号に規定する証明書等の書類を添付し、理事長に対し請求しなければならない。

(1) 次に掲げる特定病気休暇を請求する場合 医師の診断書等その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類

ア 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

イ 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

(2) その他理事長が必要と認める場合 理事長が必要と認める書類

3 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、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。

#### (病気休暇の単位)

第25条 病気休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分とする。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。

### 第4節 特別休暇

#### (特別休暇)

第26条 特別休暇は、別表第5第1欄に掲げる事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とし、その期間は、同別表第2欄に掲げる期間とする。

(特別休暇の手続)

第27条 職員は、前条の特別休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ別に定めるところにより理事長に承認の請求をしなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかつた場合には、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、理事長は、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書等の提出を求めることができる。
- 3 別表第5の6の項の申出は、別に定めるところにより理事長に対し行わなければならない。
- 4 別表第5の7の項に掲げる場合に該当することとなつた女性職員は、その旨を速やかに理事長に届け出るものとする。

(特別休暇の単位)

第28条 特別休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分とする。ただし、別表第5の5の2の項及び9の項から12の項までの休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、1日又は1時間とする。

- 2 前項ただし書の規定にかかわらず、特定休暇の残日数の全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、当該残日数の全てを使用することができる。
- 3 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全てを勤務しないときに使用するものとする。
- 4 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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める時間数をもって1日とする。
  - (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 7時間45分
  - (2) 斉一型短時間勤務職員 勤務日ごとの勤務時間の時間数（7時間45分を超える場合にあっては、7時間45分とし、1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）
  - (3) 不斉一型短時間勤務職員 7時間45分

## 第5節 介護休暇及び介護時間

(介護休暇)

第29条 介護休暇は、職員が配偶者、父母、子、配偶者の父母その他次の各号に掲げる者で負傷、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者の介護をするため、勤務しないことが相当であると理事長が認める場合における休暇とする。

- (1) 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- (2) 職員又は配偶者（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。）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次に掲げる者（職員と（職員と同居（職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含む。）しているものに限る。）

- ア 父母の配偶者
- イ 配偶者の父母の配偶者
- ウ 子の配偶者
- エ 配偶者の子

- 2 介護休暇の期間は、理事長が別に定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において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期間とする。
- 3 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。
- 4 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該介護休暇と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

#### （介護時間）

- 第30条 介護時間は、前条第1項の要介護者の介護をするため、勤務しないことが相当であると理事長が認める場合における休暇とする。
- 2 介護時間の期間は、理事長が別に定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る介護休暇の指定期間を重複する期間を除く。）内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
  - 3 介護時間の単位は、30分とする。
  - 4 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（育児休業等規程第17条の規定による育児時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該育児時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

#### （介護休暇及び介護時間の手続）

- 第31条 第29条の介護休暇又は前条の介護時間の承認を受けようとする職員は、別に定めるところにより、あらかじめ理事長に承認の請求をしなければならない。
- 2 理事長は、介護休暇又は介護時間の請求について、第29条第1項又は前条第1項に定める場合に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障がある日又は時間については、この限りではない。
  - 3 理事長は、前項の請求に係る事由について確認する必要があると認めるときは、当該請求をした職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

### 第6節 永年勤続リフレッシュ休暇

#### （永年勤続リフレッシュ休暇）

- 第32条 永年勤続リフレッシュ休暇は、定年による退職後引き続いて統計センターに常時勤務を要する職員として再任用された者に対し、十分な休養を与え、心身の健康の維持及び増進を図るとともに、職務意欲の向上並びに職務能率の発揮及び増進を図るための休暇とする。
- 2 永年勤続リフレッシュ休暇は、定年退職した年度の翌年度の4月1日から4月14日までの期間における週休日を除く連続した10日間とする。



(永年勤続リフレッシュ休暇の手続)

第33条 職員は、前条の永年勤続リフレッシュ休暇の承認を受けようとする場合は、別に定めるところにより、あらかじめ理事長に承認の請求をしなければならない。

## 第6章 補則

第34条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定めるもののほか、国の行政機関に勤務する職員の例に準ずる。

### 附 則

- 1 この規程は、平成15年4月1日から施行する。
- 2 平成23年4月13日から平成24年12月31日までの間、東日本大震災の被災者を支援する活動を行う場合における別表第5四の項及び第27条の規定の適用については、同項中「5日」とあるのは「5日（東日本大震災に際し災害救助法（昭和22年法律第118号）が適用された市町村（東京都の市町村を除く。）の区域内において、イに掲げる活動を行う場合にあっては、7日）」と、同項イ中「地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した」とあるのは「東日本大震災の」と、「地域」とあるのは「地域若しくは東日本大震災の被災者を受け入れている地域」と、同条中「前条」とあるのは「前条（附則第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」とする。

### 附 則（平成16年9月28日）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成16年10月1日から施行する。  
（特例保育休暇）
- 2 当分の間、職員が次表左欄に掲げる事由により勤務しないことを申し出た場合は、第19条第1項第3号に規定する特別休暇として取り扱うものとし、その期間は同表右欄に掲げる期間とする。

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、常態として当該子を保育施設等へ預けている場合で、第7条第3項の規定により保育施設等への送迎に配慮した始業及び終業の時刻を指定しても、当該子の保育施設等への送迎に支障をきたす場合	1日において15分の範囲内で必要と認める期間
--	------------------------

- 3 第27条（特別休暇の手続き）第1項及び第2項の規定は、前項に規定する特別休暇（以下「特例保育休暇」という。）の手続きについて準用する。この場合において、第27条第1項中「前条の特別休暇」とあるのは「附則第2項の特例保育休暇」と読み替えるものとする。
- 4 前2項に定めるもののほか、特例保育休暇の運用に関し必要な事項は、管理部長が別に定める。

附 則（平成16年12月28日）  
この規程は、平成17年1月1日から施行する。

附 則（平成17年3月24日）  
この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年9月28日）  
（施行期日）

- 1 この規程は、平成18年10月1日から施行する。  
（特例保育休暇）
- 2 当分の間、職員が次表左欄に掲げる事由により勤務しないことを申し出た場合は、第19条第1項第3号に規定する特別休暇として取り扱うものとし、その期間は同表右欄に掲げる期間とする。

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、常態として当該子を保育施設等へ預けている場合で、第7条第3項の規定により保育施設等への送迎に配慮した始業及び終業の時刻を指定しても、当該子の保育施設等への送迎に支障をきたす場合	1日において30分の範囲内で必要と認める期間
--	------------------------

- 3 第27条（特別休暇の手続）第1項及び第2項の規定は、前項に規定する特別休暇（以下「特例保育休暇」という。）の手続について準用する。この場合において、第27条第1項中「前条の特別休暇」とあるのは「附則第2項の特例保育休暇」と読み替えるものとする。
- 4 前2項に定めるもののほか、特例保育休暇の運用に関し必要な事項は、管理部長が別に定める。

附 則（平成19年8月7日）  
この規程は、平成19年8月1日から施行する。

附 則（平成21年3月31日）  
（施行期日）

第1条 この規程は、平成21年4月1日から施行する。  
（特例保育休暇）

第2条 当分の間、職員が次表の左欄に掲げる事由により勤務しないことを申し出た場合は、改正後の独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「新勤務時間等規程」という。）第19条第1項第3号に規定する特別休暇として取り扱うものとし、その期間は同表の右欄に掲げる期間とする。

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、常態として当該子を保育施設等へ預けている場合で、新勤務	1日において15分の範囲内で必要と認める期間
---	------------------------

時間等規程第7条第3項の規定により保育施設等への送迎に配慮した始業及び終業の時刻を指定しても、当該子の保育施設等への送迎に支障をきたす場合	
---	--

- 2 新勤務時間等規程第27条第1項及び第2項の規定は、前項に規定する特別休暇（以下「特例保育休暇」という。）の手續について準用する。この場合において、同条第1項中「前条の特別休暇」とあるのは「特例保育休暇」と読み替えるものとする。
- 3 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に改正前の独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「旧勤務時間等規程」という。）の規定により1日において15分を超える時間（以下本項において「旧承認時間」という。）で施行日以後の期間に係る特例保育休暇の承認を得ていた職員の施行日以後の期間に係る特例保育休暇は、新勤務時間等規程の規定により1日において旧承認時間から15分を差し引いた時間で承認を得たものとみなす。ただし、その者が承認の変更又は取消しを申し出た場合にはこの限りではない。
- 4 施行日の前日に旧勤務時間等規程の規定により1日において15分以下の時間で施行日以後の期間に係る特例保育休暇の承認を得ていた職員の施行日以後の期間に係る特例保育休暇は、新勤務時間等規程の規定により承認が取り消されたものとみなす。ただし、その者が承認の変更又は取消しを申し出た場合にはこの限りではない。
- 5 第1項から前項までに定めるもののほか、特例保育休暇の運用に関し必要な事項は、管理部長が別に定める。

（永年勤続リフレッシュ休暇に関する経過措置）

第3条 施行日に常時勤務を要する職務に就いている再任用職員のうち、定年退職の日が平成19年3月31日又は平成20年3月31日であった者で定年退職の日の翌日から施行日の前日までの期間において引き続き再任用職員として常時勤務を要する職務に就いていた者については、新勤務時間等規程第32条第2項の規定にかかわらず、永年勤続リフレッシュ休暇の承認の請求を行うことができるものとする。この場合において、承認の請求を行うことができる永年勤続リフレッシュ休暇の期間は、平成21年4月1日から4月14日まで（週休日を除く。）とする。

附 則（平成22年3月31日）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

（職員の早出遅出勤務に関する経過措置）

第2条 改正後の独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「新勤務時間等規程」という。）第18条第1項（同条第2項において準用する場合を含む。）の規定は、平成22年6月30日以後に在職する職員について適用し、同日前に在職する職員については、なお従前の例による。

- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に改正前の独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「旧勤務時間等規程」という。）第18条第1項（同条第2項において準用する場合を含む。）により理事長の承認を受けた早出遅出勤務及び前項の規定によりなお従前の例により理事長の承認を

受けた早出遅出勤務については、新勤務時間等規程第18条第1項（同条第2項において準用する場合を含む。）に基づき理事長の承認を受けたものとみなす。

（職員の年次休暇に関する経過措置）

第3条 この規程の施行の際、旧勤務時間等規程第20条第1項及び第2項の規定により職員（再任用職員その他の任期を定めて任用する職員を除く。以下この条において同じ。）に対して与えられた年次休暇の残日数（施行日に勤務形態が変更される場合にあつては、旧勤務時間等規程第20条の2の規定による当該変更の日以降における職員の年次休暇の日数）（1日未満の時間数（1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間数）を含む。）があるときは、当該残日数を当該職員の施行日以降の年次休暇の日数とし、新勤務時間等規程の規定を適用する。

2 前項の場合において、1日未満の時間数が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時間数であるときは、当該時間数をもって1日と換算するものとする。

一 次号から第4号までに掲げる職員以外の職員 8時間

二 改正後の独立行政法人統計センター育児休業等規程（以下この号において「新育児休業等規程」という。）第10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等 次に掲げる規定に掲げる勤務の形態の区分に応じ、それぞれ次に掲げる時間数

イ 育児休業等規程第10条第1項第1号 4時間

ロ 育児休業等規程第10条第1項第2号 5時間

ハ 育児休業等規程第10条第1項第3号又は第4号 8時間

三 斉一型短時間勤務職員（前号に掲げる職員のうち、斉一型短時間勤務職員を除く。） 勤務日ごとの勤務時間の時間数（1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間数）

四 不斉一型短時間勤務職員（第二号に掲げる職員のうち、不斉一型短時間勤務職員を除く。） 8時間

3 前2項の規定による平成22年の年次休暇に関し、新勤務時間等規程第22条第2項の規定の適用については、同項中「一の年」とあるのは、「平成22年4月1日から同年12月31日までの期間」とする。

（職員の看護休暇に関する経過措置）

第4条 新勤務時間規程別表第5第十一の項の規定は、平成22年6月30日以後に在職している職員について適用し、同日前に在職する職員については、なお従前の例による。

2 施行日前に使用された旧勤務時間等規程別表第5第十一の項の休暇及び前項の規定によりなお従前の例により使用された休暇については、新勤務時間等規程別表第5第十一の項の休暇として使用されたものとみなす。

（職員の短期の介護休暇に関する経過措置）

第5条 新勤務時間規程別表第5第十二の項の規定は、平成22年6月30日以後に在職している職員について適用する。

附 則（平成22年12月27日）

この規程は、平成23年1月1日から施行する。

附 則（平成23年3月17日）

この規程は、平成23年3月17日から施行する。

附 則（平成23年3月31日）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月13日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年12月16日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年7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（平成27年3月31日）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成29年1月26日）

（施行期日）

第1条 この規程は、平成29年1月1日から施行する。

（介護休暇に関する経過措置）

第2条 平成28年6月30日以前に介護休暇を承認されたことのある職員は、当該要介護者に係る新たな介護休暇を申請することはできない。

（特例保育休暇の廃止）

第3条 特例保育休暇は、平成28年12月31日をもって廃止する。

附 則（平成29年3月30日）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月28日）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月26日）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年1月20日）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和2年1月1日から施行する。

（年次休暇の時季指定の経過措置）

第2条 勤務時間等規程第21条の2の規定は、平成31年4月1日以後に在職している職員について適用する。

附 則（令和2年3月31日）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年9月29日）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和2年10月1日から施行する。

附 則（令和3年1月18日）

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則（令和3年12月23日）

この規程は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年9月29日）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年3月31日）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

（定義）

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（1）暫定再任用職員 国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号。以下「令和3年改正法」という。）附則第3条第4項に規定する暫定再任用職員をいう。

（2）暫定再任用短時間勤務職員 令和3年改正法附則第7条第1項に規定する暫定再任用短時間勤務職員をいう。

（改正後の独立行政法人統計センター職員の勤務時間、休暇等に関する規程における暫定再任用職員に関する経過措置）

第3条 暫定再任用職員は、定年前再任用短時間勤務職員等とみなして、第20条第1項第3号及び第4号の規定を適用する。

2 暫定再任用短時間勤務職員は、定年前再任用短時間勤務職員等とみなして、第3条、第5条第2項、第6条、第6条の2、第14条第1項及び第3項、第16条第4項、第20条第1項並びに第20条の2の規定を適用する。

附 則（令和5年12月19日）

この規程は、令和6年1月1日から施行する。

附 則（令和7年3月27日）

（施行期日）

第1条 この規程は、令和7年4月1日から施行する。ただし、次条の規定は改正期

日から施行する。

(職員のフレックスタイム制に関する経過措置)

第2条 理事長は、令和7年4月1日（以下この条において「施行日」という。）前に第6条第3項の規定により勤務時間を割り振ろうとする場合又は第6条第4項の規定により週休日を設け、及び勤務時間を割り振ろうとする場合（実施細則第2条の4の規定により職員が選択する期間（以下この条において「選択単位期間」という。）が1週間である場合を除く。）において、単位期間（第6条第3項に規定する単位期間をいう。以下同じ。）の初日としようとする日から起算して4週間（選択単位期間が2週間又は3週間である場合にあっては、それぞれ2週間又は3週間）を経過する日が、施行日以後に到来するときは、実施細則第2条の4の規定にかかわらず、当該単位期間の末日を施行日の前日以前とするために必要な限度において、当該単位期間を1週間、2週間又は3週間とすることができる。

別表第1-1 (第7条第1項関係)

勤務場所	区分	始業時刻	終業時刻
東京事務所	第1区分	午前9時	午後5時30分
	第2区分	午前9時30分	午後6時
和歌山事務所	第1区分	午前9時	午後5時45分
	第2区分	午前9時30分	午後6時15分

別表第1-2 (第7条第4項関係) 特別勤務時間区分

勤務場所	区分	始業時刻	終業時刻
東京事務所	第1区分	午前9時	午後5時30分
	第2区分	午前9時30分	午後6時
	第3区分	午前7時30分	午後4時
	第4区分	午前7時45分	午後4時15分
	第5区分	午前8時	午後4時30分
	第6区分	午前8時15分	午後4時45分
	第7区分	午前8時30分	午後5時
	第8区分	午前8時45分	午後5時15分
	第9区分	午前9時45分	午後6時15分
	第10区分	午前10時	午後6時30分
和歌山事務所	第1区分	午前9時	午後5時45分
	第2区分	午前9時30分	午後6時15分
	第3区分	午前7時30分	午後4時15分
	第4区分	午前7時45分	午後4時30分
	第5区分	午前8時	午後4時45分
	第6区分	午前8時15分	午後5時
	第7区分	午前8時30分	午後5時15分
	第8区分	午前8時45分	午後5時30分
	第9区分	午前9時45分	午後6時30分
	第10区分	午前10時	午後6時45分



別表第2（第20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3（第20条関係）

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年未満の期間
1週間の勤務日の日数	5日	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日
	4日	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	3日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	2日	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	7日	8日

別表第4（第20条関係）

在職期間		1月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	10月を超え11月に達するまでの期間	11月を超え1年未満の期間
1週間当たりの勤務時間	30時間を超え31時間以下	1日	3日	4日	5日	7日	8日	9日	11日	12日	13日	15日	16日
	29時間を超え30時間以下	1日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	12日	13日	14日	15日
	28時間を超え29時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	9日	10日	11日	12日	14日	15日
	27時間を超え28時間以下	1日	2日	4日	5日	6日	7日	8日	10日	11日	12日	13日	14日
	26時間を超え27時間以下	1日	2日	3日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	14日
	25時間を超え26時間以下	1日	2日	3日	4日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	24時間を超え25時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	12日	13日
	23時間を超え24時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	22時間を超え23時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日
	21時間を超え22時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日	11日
	20時間を超え21時間以下	1日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
	19時間を超え20時間以下	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	9日	10日
	18時間を超え19時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	7日	8日	9日	10日
	17時間を超え18時間以下	1日	2日	2日	3日	4日	5日	5日	6日	7日	8日	9日	9日
	16時間を超え17時間以下	1日	1日	2日	3日	4日	4日	5日	6日	7日	7日	8日	9日
	15時間を超え16時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	6日	6日	7日	8日	8日
	14時間を超え15時間以下	1日	1日	2日	3日	3日	4日	5日	5日	6日	6日	7日	8日
	13時間を超え14時間以下	1日	1日	2日	2日	3日	4日	4日	5日	5日	6日	7日	7日
	12時間を超え13時間以下	1日	1日	2日	2日	3日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	11時間を超え12時間以下	1日	1日	2日	2日	3日	3日	4日	4日	5日	5日	6日	6日
10時間を超え11時間以下	1日	1日	1日	2日	2日	3日	3日	4日	4日	5日	5日	6日	
10時間	1日	1日	1日	2日	2日	3日	3日	3日	4日	4日	5日	5日	

備考 この表の下欄に掲げる勤務時間の区分に応じて定める日数は、7時間45分の年次休暇をもって1日の年次休暇として日に換算した場合の日数を示す。

別表第5（第26条関係）

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（特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。以下8の項、11の項及び13の項において同じ。）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 ア 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 イ 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理事長が定めるものにおける活動 ウ ア及びイ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（定年による退職後再任用された職員にあっては一の年度、その他の任期を定めて任用する職員のうち、任期が1年未満又は1年の職員にあっては当該任期、任期が2年以上の職員にあっては当該任期の開始日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間。以下「任期1年間」という。））において5日の範囲内の期間
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	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（連続する5暦日）の範囲内の期間
5の2	職員が不妊治療に係る通院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	一の年において5日（当該通院等が体外受精その他の人事院が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間
6	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
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（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。）

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養子縁組里親である者若しくは養育里親である者(同条第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)
9	職員が妻(婚姻の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。以下同様。)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場合	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2日の範囲内の期間
10	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っては、14週間)前の日から当該出産の日以後1年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	左欄の期間内における5日の範囲内の期間

1 1	<p>中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この項において同じ。）を養育する職員が、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして理事長が定めるその子の世話若しくは学校保健安全法（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ものとして理事長が定める事由に伴うその子の世話を行うこと又はその子の教育若しくは保育に係る行事のうち理事長が定めるものへの参加をすることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>一の年（定年による退職後再任用された職員にあっては一の年度、その他の任期を定めて任用する職員のうち、任期が1年未満又は1年の職員にあっては当該任期、任期が2年以上の職員にあっては任期1年間）において5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間</p>	
1 2	<p>要介護者の介護その他の理事長の定める世話を行う職員が、当該世話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</p>	<p>一の年（定年による退職後再任用された職員にあっては一の年度、その他の任期を定めて任用する職員のうち、任期が1年未満又は1年の職員にあっては当該任期、任期が2年以上の職員にあっては任期1年間）において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間</p>	
1 3	<p>職員の次に掲げる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</p>		<p>親族に応じ次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</p>
	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。）	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
1 4	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
1 5	職員が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(定年による退職後再任用された職員にあっては一の年度、その他の任期を定めて任用する職員のうち、任期が1年未満又は1年の職員にあっては当該任期、任期が2年以上の職員にあっては任期1年間)における、週休日、勤務を割り振らない日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
1 6	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 ア 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。 イ 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
1 7	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
1 8	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
1 9	理事長が特に必要と認める場合	必要と認められる期間