

独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の勤務時間、休暇等に関する規則

平成16年4月1日

規則第44号

最終改正 平成24年3月21日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人大学評価・学位授与機構職員就業規則（平成16年規則第38号）第39条の規定に基づき、職員の勤務時間及び休暇等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 この規則に定めがない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他関係法令に定めるところによる。

第2章 勤務時間、休憩時間

(所定勤務時間)

第3条 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、1週間38時間45分とする。

2 1日の所定勤務時間は、7時間45分とする。

3 独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の育児休業等に関する規則（平成16年規則第58号。以下「育児休業等規則」という。）第13条に規定する育児短時間勤務の申出をした職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の1週間及び1日当たりの勤務時間は、当該申出をした育児短時間勤務の内容に従い、機構長が定める。

(始業及び終業の時刻)

第4条 職員の始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

一 始業 9時00分

二 終業 17時45分

2 機構長は、業務上の必要がある場合又は育児短時間勤務職員については、前項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲で、始業及び終業の時刻の割振りを変更することができる。

(休憩時間)

第5条 勤務時間の途中に、60分の休憩時間を置く。ただし、育児短時間勤務職員については、1日の勤務時間が4時間55分以下の勤務日の場合は、当該育児短時間勤務の内容に従い、休憩時間を置かない場合がある。

2 前項の休憩時間は、12時00分から13時00分までとする。

3 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(休憩時間の特例)

第6条 機構長は、業務上の必要がある場合には、前条の規定にかかわらず、労基法第34条第2項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、休憩時間の時間帯を変更することができる。

(通常の事業所以外での勤務)

第7条 職員が勤務時間の全部又は一部について事業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、第3条第2項の所定の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。

(早出遅出勤務)

第8条 機構長は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、次に掲げる職員が、早出遅出勤務（始業及び終業の時刻をあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。）を申し出た場合は、早出遅出勤務をさせるものとする。

- 一 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する、又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づく学童保育施設に託児している小学生の子を迎えに行く職員
- 二 独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の介護休業等に関する規則（平成16年規則第59号。以下「介護休業等規則」という。）第3条第2項に規定する対象家族が、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常時介護を必要とする常態にあるため、当該対象家族の介護を行う職員

2 機構長は、職員に早出遅出勤務をさせる場合には、次の各号のすべてを満たす勤務時間の割振りを行うものとする。

- 一 始業の時刻を7時00分以降とすること。
- 二 終業の時刻を22時00分以前とすること。
- 三 始業から終業までの間に第5条第1項に規定する休憩時間を置くこと。
- 四 前号の休憩時間の前後の勤務時間が連続6時間30分を超えないこと。

(1箇月以内の変形労働時間制)

第9条 機構長は、業務上、特別の形態によって勤務する必要がある事務系職員については、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分を超えない範囲において、勤務時間及び休日を別に割り振ることができる。

(1年以内の変形労働時間制)

第10条 機構長は、季節的な繁閑がある業務に従事する事務系職員については、1箇月以上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、勤務時間及び休日を別に割り振ることができる。

2 前項の事務系職員の範囲等必要な事項については、労基法第32条の4に定める労使協定を締結するものとする。

(裁量労働制)

第11条 教員は、裁量労働に関するみなし労働時間制を適用する。

- 2 前項のみなし労働時間に必要な事項については、労基法第38条の3に定める労使協定を締結するものとする。

(時間外、深夜、休日勤務)

第12条 機構長は、業務上の必要がある場合には第3条の定めにかかわらず、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、職員に所定の勤務時間以外の時間又は休日に勤務を命じることができる。

- 2 機構長は、3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために申し出た場合には、前項の規定にかかわらず、業務に支障がある場合を除き、所定の勤務時間を超える勤務を命じることではない。
- 3 第8条第1項各号に掲げる職員であって、第1項の所定の勤務時間以外の時間の勤務を短いものとするを申し出た者の所定の勤務時間を超える勤務については、第1項の労使協定で別に定めるものとする。
- 4 機構長は、第8条第1項各号に掲げる職員が申し出た場合には、第1項の規定にかかわらず、業務に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に勤務を命じることではない。

(災害時による臨時の必要がある場合の時間外勤務等)

第13条 機構長は、災害その他避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、臨時に所定の勤務時間を超えて、又は休日に勤務を命じることができる。

- 2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第33条第1項に定める必要な手続きを行うものとする。

第3章 休日

(休日)

第14条 休日は、次の各号に定める日とする。ただし、機構長は、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、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、休日を設けることができる。

一 日曜日

二 土曜日

三 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（以下「祝日法による休日」という。）

四 12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）

五 その他、機構長が特に指定する日

- 2 前項第1号に定める日を法定休日とする。

(休日の振替、代休)

第15条 前条第1項に規定する休日に勤務することを命じた場合の振替及び代休については、別に定める。

第4章 休暇

(休暇の種類)

第16条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

2 前項の休暇は有給とし、休暇の期間に支払われる給与額は休暇の単位にかかわらず、休暇の期間を通常の勤務をしたものとした場合に支払われる給与額とする。

(年次休暇)

第17条 年次休暇は、一の年（1月1日からその年の12月31日まで）ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の右欄に掲げる日数とする。

職員の区分	日 数
一 次号から第4号までに該当する職員以外の職員	20日。ただし、次に掲げる職員にあっては、次に掲げる日数（一日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数）とする。 イ 育児休業等規則第13条第3号に定める勤務形態の育児短時間勤務職員 20日に当該育児短時間勤務職員の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 同条第4号に定める勤務形態の育児短時間勤務職員 155時間に当該育児短時間勤務職員の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
二 当該年の中途において新たに職員となった者（次号及び第4号に該当する職員を除く。）	その年の在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数（以下この条において「基本日数」という。）
三 当該年において、国、国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人、地方公共団体又は国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2に規定する公庫等（以下「国等の機関」という。）の職員となった者であって引き続き新たに職員に採用されたもの	国等の機関の職員となった日に職員に採用され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1の日数欄に掲げる日数から、新たに職員に採用され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つては、基本日数とする。）

<p>四 当該年の前年において国等の機関の職員であった者であって引き続き当該年に新たに職員に採用されたもの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国等の機関の職員となり引き続き再び機構の職員に採用されたもの</p>	<p>国等の機関の職員としての在職期間及び当該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、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数(当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数とする。)</p> <p>イ 当該年の初日に職員に採用された場合 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(当該残日数が20日を超える場合にあっては20日)を加えて得た日数</p> <p>ロ 当該年の初日後に職員となった場合 この号イの日数から職員に採用され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</p>
--	--

2 育児短時間勤務職員が、育児短時間勤務を終える場合又は引き続いて勤務形態を異にする育児短時間勤務を始める場合(以下「勤務形態変更」という。)において、当該育児短時間勤務職員に前項第1号ただし書きの規定により付与された年次休暇があるとき、当該勤務形態変更の日以後における当該年次休暇の日数は、次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号のとおり換算した日数(1日未満の端数があるときは、これを切り上げて得た日数)とする。

- 一 育児休業等規則第13条第3号又は第4号に定める勤務形態の育児短時間勤務職員が、育児短時間勤務を終える場合又は引き続いて同条第1号又は第2号に定める勤務形態の育児短時間勤務を始める場合
「勤務形態変更前日における残日数」 × (38時間45分 ÷ 「勤務形態変更前における1週間当たりの勤務時間数」)
- 二 育児休業等規則第13条第4号に定める勤務形態の育児短時間勤務職員が、引き続いて同条第3号に定める勤務形態の育児短時間勤務を始める場合
「勤務形態変更前日における残日数」 × (「勤務形態変更後における1週間当たりの勤務時間数」 ÷ 「勤務形態変更前における1週間当たりの勤務時間数」)

(年次休暇の時季変更権)

第18条 年次休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、機構長が職員の請求する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が生ずると認めた場合には、他の時季に与えることができる。

(年次休暇の単位)

第19条 年次休暇の単位は、1日又は半日(育児短時間勤務職員にあっては1日)とする。ただし、特に必要があると認められるときは、労基法第39条第4項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、一の年において5日の範囲内で1時間を単位とすることができる。

2 1時間を単位として使用した年次休暇を日に換算する場合には、週の勤務日の勤務時間の合計を当該勤務日の日数で除して得た時間(1時間未満の端数があるときはこれを切り上げた時間)をもって1日とする。

(年次休暇の繰り越し)

第20条 年次休暇(この条の規定により繰り越されたものは除く。)は、一の年における年次休暇の20日を超えない範囲内の残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。この場合において、年次休暇の残日数に時間単位の端数があるときは、これを切り上げるものとする。

(病気休暇)

第21条 病気休暇は、職員が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及び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(第15条の規定により振り替えられた日及び代休となった日を含む。)その他の病気休暇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が含まれ、また、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 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

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則第17条に規定する育児時間により勤務しない時間その他別に定める時間(以下この項において「育児時間等」という。))がある場合にあつては、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)のすべ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降の日においても、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（第15条の規定により振り替えられた日及び代休となった日を含む。）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、試用期間中の職員には適用しない。
- 8 病気休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とすることができる。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。

（特別休暇）

第22条 特別休暇は、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、その事由及び期間は、次の表に定める場合とする。

事 由	期 間
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液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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
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	一の年において5日の範囲内の期間

<p>とが相当であると認められるとき</p> <p>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被災者を支援する活動</p> <p>ロ 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他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特に認めるものにおける活動</p> <p>ハ イ及びロにおける活動のほか、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</p>	
<p>五 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他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</p>	<p>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連続する5日の範囲内の期間</p>
<p>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</p>	<p>出産の日までの申し出た期間</p>
<p>七 女性職員が出産した場合</p>	<p>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。）</p>
<p>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</p>	<p>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）</p>

<p>九 職員が妻（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。）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</p>	<p>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間の2日以内の範囲内の期間</p>
<p>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とき</p>	<p>当該期間内における5日の範囲内の期間</p>
<p>十一 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をを行うこと、又はその子に予防接種や健康診断を受けさせることをいう。）をする場合</p>	<p>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二人以上の場合にあつては10日）の範囲内の期間</p>
<p>十二 職員の親族（別表第2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</p>	<p>別表第2に定める連続する日数（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</p>
<p>十三 職員が配偶者、子（配偶者の子を含む。）及び父母の追悼のための特別な行事（配偶者、子及び父母の死亡後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</p>	<p>1日の範囲内の期間</p>
<p>十四 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</p>	<p>一の年の6月から9月までの期間内における、休日及び代休日を除いて原則として連続する4日の範囲内の期間</p>
<p>十五 職員が独立行政法人大学評価・学位授与機構職員永年勤続者表彰規則（平成16年規則第60号）第2条第1項第1号の規定に該当し、表彰を受けた場合</p>	<p>表彰を受けた日の翌日から当該表彰を受けた年度の末日までの期間内における、休日及び代休日を除いて連続する3日の範囲内の期間</p>

十六 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	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、火災その他の災害又は交通機関の事故等の際して、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
十九 要介護状態にある家族を介護（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含む。）する場合	介護休業等規則第3条第2項に掲げる対象家族が、同条第1項に規定する要介護状態であった場合、一の年において5日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあつては10日）の範囲内の期間
二十 その他、機構長が特に指定する場合	必要と認められる期間

2 前項第5号、第12号及び第16号の休暇の期間には、休日及び代休日を含むものとする。

3 特別休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とすることができる。なお、第1項第9号から第11号及び19号の休暇は、1時間又は1分を単位として使用した場合には、7時間45分をもって1日とする。

（職務専念義務免除期間の単位）

第23条 職務専念義務免除期間の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取扱うものとする。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 独立行政法人大学評価・学位授与機構法（平成15年法律第114号）附則第3条の規定により、機構の職員になった者のこの規則の施行日（以下「規則施行日」という。）に

おける年次休暇の付与日数は、第17条の規定にかかわらず、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）等の規定に基づき平成16年に付与された年次休暇の日数（前年から繰り越された日数を含む。）から、規則施行日の前日までに使用した日数及び時間を差し引いた日数及び時間とする。

附 則（平成17年3月25日）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月12日）

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の際、年次休暇の残日数に半日単位のものがある場合は、4時間に換算して当該残日数の時間に加算するものとする。

附 則（平成20年3月3日）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月9日）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第22条第1項第2号の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成22年2月10日）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月30日）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年3月8日）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成24年3月21日）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

別表第1（第17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22条関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	
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	1日（職員と生計を一にしていた場合にあつては3日）
おじ又はおばの配偶者	1日