

## 職員就業規程（抜粋）

### 目次

#### 第2章 勤務

第2節 勤務時間、休憩及び休日（第6条－第9条）

第3節 時間外勤務及び休日勤務（第10条－第15条）

第4節 出勤及び欠勤（第16条－第17条）

第5節 休暇（第18条－第24条）

第6節 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間（第25条）

第7節 介護休業及び部分休業（第26条）

#### 附 則

（省略）

#### 第2章 勤 務

##### 第2節 勤務時間、休憩及び休日

（勤務時間）

第6条 職員の勤務時間は、1週間について38時間45分、1日については7時間45分とする。

2 前項の規定にかかわらず、労働基準法第32条の2の定めるところにより労使協定を締結した場合は、当該協定の適用を受ける職員については、1週間の所定勤務時間は、当該協定の定める日を起算日として、当該協定の定める期間を平均して1週間当たり38時間45分とする。

3 変形労働時間制による勤務時間を適用する職員は、1箇月ごとに勤務計画を作成するものとする。

4 変形労働時間制の実施に関して必要な事項は、別に定める。

5 第1項の規定にかかわらず、本部にあっては理事長、地方事務所にあっては事務所の長（以下「管理者」という。）が第25条第2項に規定する育児短時間勤務をすることを認めた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、別に定める。

（始業及び終業の時刻並びに休憩時間）

第7条 職員の始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、次のいずれかとする。

（1）午前8時30分から午後5時15分までとし、その間に12時から13時

- までの休憩時間を置く。
- (2) 午前9時00分から午後5時45分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
  - (3) 午前9時15分から午後6時までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
  - (4) 午前9時30分から午後6時15分までとし、その間に12時から13時までの休憩時間を置く。
- 2 前条第1項及び前項の規定にかかわらず、労働基準法第32条の3の定めるところにより労使協定を締結した場合は、当該協定の適用を受ける職員の始業時刻及び終業時刻については、当該協定の定めるところにより、職員の自主的決定に委ねることができる。
  - 3 フレックスタイム制の実施に関して必要な事項は、別に定める。
  - 4 第1項の規定にかかわらず、理事長が必要と認めるときは、第1項に規定する始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間を変更することができる。

#### (妊娠中及び出産後の女性職員の勤務)

- 第8条 管理者は、妊娠中及び出産後1年以内の女性職員（以下「妊産婦」という。）が母子保健法（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請求した場合には、第6条の規定による1日の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）の範囲内で必要と認められる時間勤務しないことを承認するものとする。
- 2 管理者は、妊産婦が前項の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため請求した場合においては、その勤務の軽減その他必要な措置を講ずるものとする。
  - 3 前項の規定にかかわらず、管理者は、妊娠中の女性職員が請求した場合においては、他の簡易な業務に就かせるものとする。
  - 4 管理者は、妊娠中の女性職員が請求した場合において、当該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は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で、おのおの必要とする時間、勤務しないことを承認するものとする。
  - 5 第1項又は第4項の規定により承認を受けて勤務しなかった時間については、勤務したものとして取り扱う。

#### (休日)

第9条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日
- (2) 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
- (3) 12月29日、12月30日、12月31日、1月2日及び1月3日

- (4) 前3号のほか、理事長が特に指定する日
- 2 前項の休日のうち、労働基準法第35条に定める法定休日は、日曜日とする。
  - 3 変形労働時間制による勤務時間を適用する職員の休日は、原則として、第1項に規定する休日と同数とし、第6条第3項に規定する勤務計画により定めるものとする。
  - 4 第1項及び第3項の規定にかかわらず、管理者は業務のため必要があると認めるときは、これらの項の休日を他の日と振り替えることができる。
  - 5 振り替えられた休日の勤務は、通常の勤務とし、第3節の休日勤務の規定を適用しない。

### 第3節 時間外勤務及び休日勤務

#### (時間外勤務等)

- 第10条 労働基準法第36条第1項の定めるところにより労使協定を締結し行政官庁に届け出た場合は、管理者は、業務のため必要があると認めるときは、第6条に規定する勤務時間を超えて勤務させ、又は前条に規定する休日に勤務させることができる。
- 2 管理者は、休日に職員を勤務させた場合は、他の勤務日（休日勤務を行った日の翌日から2箇月以内の勤務日に限る。）を代休日に指定することができる。
  - 3 代休日の指定は、1日又は1時間（1日未満の勤務を命じた場合で、勤務した全時間（1時間未満は1時間に切り上げ。）を1日の内に指定する場合に限る。）を単位として行う。

#### (超勤代替時間)

- 第11条 労働基準法第37条第3項の定めるところにより労使協定を締結した場合は、前条第1項の規定による時間外勤務及び休日勤務が1箇月について60時間を超えた職員については、当該協定の定めるところにより、当該60時間を超えた月（以下「60時間超過月」という。）の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「超勤代替時間」という。）を指定することができる。
- 2 超勤代替時間の実施に関して必要な事項は、別に定める。

#### (休日勤務の休憩)

- 第12条 管理者は、第10条第1項の規定により休日に勤務させる場合は、その1日の勤務時間が6時間を超えるときは45分間、8時間を超えるときは1時間の休憩を勤務時間の途中に与えなければならない。

#### (時間外勤務等の免除及び制限)

第13条 管理者は、妊産婦が請求した場合には、時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

2 管理者は、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、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第10条の規定にかかわらず、時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

3 管理者は、小学校就学の始期に達するまで（6歳に達する日の属する年度の3月31日まで。以下同じ。）の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は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第10条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時間を超えて時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

4 管理者は、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。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹、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、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者（「要介護者」という。以下同じ。）のある職員が、当該要介護者の介護をするために申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第10条の規定にかかわらず、時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

5 管理者は、要介護者のある職員が、当該要介護者の介護をするために申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、第10条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時間を超えて時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

6 時間外勤務等の免除及び制限の実施に関して必要な事項は、別に定める。

#### （深夜勤務の制限）

第14条 管理者は、妊産婦が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において勤務させてはならない。

2 管理者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子を養育するために申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において勤務させてはならない。

3 管理者は、要介護者のある職員が、当該要介護者を介護するために申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において勤務させてはならない。

#### （緊急時の勤務）

第15条 管理者は、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と認めるときは、本節の規定にかかわらず勤務時間を延長し、若しくは短縮し、又は休日に出勤させることができる。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、時間外勤務又は休日勤務をさせてはならない。

- 2 前項の規定により勤務時間を延長し、又は休日に出勤させた場合には、第10条から第13条までの規定を準用する。

#### 第4節 出勤及び欠勤

##### (出勤)

第16条 職員は、出勤したときは、始業時刻までに自ら所定の出勤簿に押印しなければならない。

##### (遅参、早退及び欠勤)

第17条 職員は、職務外のやむを得ない事由により、遅参するとき、早退するとき、又は欠勤するとき（勤務時間中に一時職務を離れるときを含む。）は、あらかじめ管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由のためあらかじめ承認を受けることができなかつたときは、その旨速やかに管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。

- 2 職員は、1週間以上にわたって欠勤するときは、1週間ごとに前項の届出を更新しなければならない。
- 3 職員が遅参、早退又は欠勤した場合は、7時間45分をもって1日の欠勤とみなす。
- 4 職員が遅参、早退又は欠勤した場合は、第1項の規定による承認があつた場合に限り、出勤の日より遡って第18条の規定に基づく年次有給休暇と振り替えることができる。
- 5 職員が第1項又は第2項の届出を怠つたとき、又は届出が承認されなかつたときは、無届欠勤として取り扱う。

#### 第5節 休暇

##### (年次有給休暇)

第18条 職員は、毎年1月1日から1年の間に20日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、採用された年において職員が受けることができる年次有給休暇の日数は、当該職員の採用月に応じて、それぞれ次のとおりとする。

|      |     |     |     |     |     |     |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 採用月  | 1月  | 2月  | 3月  | 4月  | 5月  | 6月  |
| 休暇日数 | 20日 | 18日 | 17日 | 15日 | 13日 | 12日 |
| 採用月  | 7月  | 8月  | 9月  | 10月 | 11月 | 12月 |
| 休暇日数 | 10日 | 8日  | 7日  | 5日  | 3日  | 2日  |

- 2 前項の年次有給休暇のうち、その年に受けなかった日数及び1日未満の端数は、20日を限度として、翌年に繰り越して受けることができる。この場合において、翌年の年次有給休暇は、繰り越し分から受けるものとする。
- 3 国等の職員から引き続き機構の職員となった者については、国等の職員であった期間を機構の職員であった期間と、国等の職員として取得した年次有給休暇を機構の職員として取得した年次有給休暇とみなして、この条の規定を適用する。

(年次有給休暇の単位)

- 第19条 年次有給休暇は、1日、半日（勤務時間の始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続した4時間（第7条の休憩時間を除く。）をいう。以下同じ。）又は1時間単位（労働基準法第39条第4項の定めるところにより労使協定を締結した場合に限る。）で取得することができる。
- 2 年次有給休暇を1時間単位で取得する場合は、1年について5日（前条の規定により職員が取得できる年次有給休暇の日数が5日に満たない場合は、その日数及び時間数）を限度とする。この場合において、1日分の年次有給休暇に相当する時間数は8時間とする。

(年次有給休暇の届出)

- 第20条 職員は、年次有給休暇を受けようとするときは、あらかじめその日を管理者に届け出なければならない。なお、病気、災害その他やむを得ない場合は、事後において承認を求めることができる。
- 2 管理者は、業務のため必要があると認めるときは、年次有給休暇を受ける日を変更させることができる。

(特別休暇)

- 第21条 職員は、次の各号の一に該当するときは、年次有給休暇のほか、それぞれ当該各号に掲げる特別休暇を当該各号に定める期間受けることができる。
- (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別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

- (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箇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

- (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、又は労働基準法第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 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における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。以下この号において同じ。)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と認められる場合 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2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間
- (12) 要介護者の介護、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 1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
- (13) 職員の親族(別表第1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つては、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 1の年の7月から9月までの期間内における、休日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 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
- 2 前項第9号から第12号までの休暇（以下この条において「特定休暇」という。）の単位は、1日、半日又は1時間とする。ただし、特定休暇の残日数のすべ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、当該残日数のすべ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すべ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（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。）  
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（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。） 7時間45分

（特別休暇の届出）

第22条 職員は、特別休暇を受けようとするときは、あらかじめその日を管理者に届け出なければならない。なお、病気、災害その他やむを得ない場合は、事後において承認を求めることができる。

（生理休暇）

第23条 管理者は、生理日の勤務が著しく困難な女性職員が休暇を請求したときは、2日以内の休暇を与えなければならない。

- 2 女性職員が前項に定める生理休暇を引き続き受けようとするときは、管理者に届け出て必要な日数の生理休暇を受けることができる。
- 3 前条の規定は、生理休暇の届出に準用する。

（病気休暇）

第24条 職員は、負傷又は疾病のため療養する必要があるときは、病気休暇を受けることができる。

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、次の各号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、当該各号に掲げる場合における病気休暇を使用した日及び前条の生理休暇を使用した日並びに当該病気休暇等に係る療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇及び生理休暇の日以外の勤務しない日（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) 第48条に基づき休暇を取得させる場合

(2) 業務上の事由又は通勤による負傷又は疾病の場合

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1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22条の規定は、病気休暇の届出に準用する。この場合において、管理者は、病気休暇の事由を確認する必要があると認めるときは、医師の診断書その他証明書類の提出を求めることができる。

#### 第6節 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間

(育児休業、育児短時間勤務及び育児時間)

第25条 職員は、管理者に申し出て、当該職員の子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業をすることができる。

- 2 職員は、管理者に申し出て、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間を短縮し、勤務すること（第4項において「育児短時間勤務」という。）ができる。

- 3 職員は、管理者に申し出て、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（次項において「育児時間」という。）ができる。

- 4 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の実施に関して必要な事項は、別に定める。

#### 第7節 介護休業及び部分休業

(介護休業及び部分休業)

第26条 職員は、管理者に申し出て、要介護者を介護するため介護休業をすることができる。

- 2 職員は、管理者に申し出て、要介護者を介護するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（次項において「部分休業」という。）ができる。

- 3 介護休業及び部分休業の実施に関して必要な事項は、別に定める。

#### 附 則

この規則は、平成29年2月1日から施行する。

別表第1（第21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                                   |