

公益財団法人浜松国際交流協会職員就業規程

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、公益財団法人浜松国際交流協会（以下「協会」という。）に勤務する職員の就業について必要な事項を定める。

2 この規程及びこの規程に関係する諸規程等に定めの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「法」という。）その他の法令の定めるところによる。

(職員の定義)

第2条 この規程において「職員」とは、第7条の規定により協会に採用された者及び他の団体から出向、又は派遣により常時協会に勤務する者（以下「派遣職員」という。）をいい、会計年度雇用職員は含まない。

2 会計年度雇用職員の就業に関して必要な事項は、別に定める。

第2章 服 務

(服務心得)

第3条 職員は、この規程をはじめ、協会の諸規定及び関係法令を遵守し、互いに責任を重んじ、協力して誠実にその義務を履行しなければならない。

(禁止行為)

第4条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 協会の名誉や信用を傷つけ、又は利益を害する行為をすること。
- (2) 協会の業務上の機密及び協会の不利益となる事項を他に漏らすこと。
- (3) 代表理事の許可を得ないで他の団体の業務に就くこと。
- (4) 協会の秩序又は職場の規律を乱すこと。
- (5) 代表理事の許可を得ないで、職務以外の目的で協会の設備、機械、器具その他の物品を使用すること。
- (6) 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与により不正な利益を受けること。
- (7) 代表理事の許可を得ないで、協会において集会、政治活動、宗教活動等を行うこと。
- (8) 勤務時間中に理由なく職場を離れること。
- (9) 他の者を不快にさせる職場における性的な言動（セクシャル・ハラスメント）を行うこと。
- (10) 妊娠、出産、育児休業、介護休業をしながら継続就業しようとする職員の就業環境を害する行為を行うこと。

- (11) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動（いじめや嫌がらせ）により、職員の就業環境を害する行為を行うこと。
- (12) 性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、職員の就業環境を害すること。
- (13) 協会及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払わないことや、自らの業務に関係のない情報を不当に取得すること。
- (14) 協会を退職するに際して、自らが管理していた協会及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しないこと。
- (15) その他不正と認められる行為をすること。

(届出事項)

第5条 職員は、次の各号に掲げる事項を速やかに代表理事に届け出なければならない。これらの事項について変更を生じた場合も、同様とする。

- (1) 現住所及び居住宅に関する事項
- (2) 履歴及び資格に関する事項
- (3) 扶養家族に関する事項
- (4) その他人事管理上必要として指示された事項

(賠償責任)

第6条 職員が職務上において故意又は過失により協会に損害を与えたときは、その状況に応じて賠償しなければならない。

- 2 職員は、第40条に規定する懲戒が行われたことにより前項に規定する賠償責任を免れるものではない。

第3章 人 事

(任免等)

第7条 職員の任免（採用、昇格及び降格等をいう。）は、代表理事が行う。

(採用等)

第8条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

- 2 前項の試験又は選考を受けようとする者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 身分証明書
- (3) その他代表理事が必要と認める書類

- 3 代表理事は、採用に際し、勤務場所及び従事すべき業務その他必要な事項を通知するものとする。

- 4 職員の昇格及び降格は、勤務成績その他の能力の実証に基づき代表理事が行う。
- 5 前項の勤務成績その他の能力の実証は、別に定めるところにより行うものとする。
(欠格条項)

第9条 次の各号の一に該当する者は、競争試験又は選考を受けることができない。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人
- (2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行の終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
(採用職員の提出書類)

第10条 職員に採用された者は、速やかに次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 住民票の写し
- (2) 身元保証書
- (3) 誓約書
- (4) その他代表理事が必要と認める書類
(試用期間)

第11条 新たに採用された職員には、採用の日から3カ月の試用期間を設けるものとする。ただし、代表理事が指定した職に就かせるため採用した職員については、この限りでない。

- 2 試用期間中の者が傷病等の理由により、本採用の有無の判断が困難な場合、試用期間は3ヶ月を限度に延長することができる。
- 3 試用期間は、勤務年数に通算する。

第4章 勤 務

(勤務時間、休憩時間等)

第12条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を平均して1週間当たり38時間45分とする。

- 2 職員の1日の勤務時間は、原則7時間45分、休憩時間を1時間とし、その割り振りは午前9時から午後5時45分までとする。
- 3 代表理事は、業務上必要があると認めるときは、始業の時刻又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げることができる。

(出退勤)

第13条 職員は、出勤及び退勤したときは、その時刻を記録しなければならない。

- 2 職員が遅刻又は早退しようとするときは、あらかじめ代表理事の承認を受けなければならない。ただし、緊急やむを得ない理由のあるときは、事後速やかに届け出て承認を得なければならない。

(欠勤)

第14条 職員は、やむを得ない理由により欠勤しようとするときは、あらかじめ代表理事にその旨を届け出なければならない。

2 職員が傷病その他の理由により5日以上継続して欠勤するときは、医師の診断書その他の理由を証する書面を添えて、代表理事に届け出なければならない。

(週休日)

第15条 週休日は、第12条第2項に規定する勤務時間が割り振られない日とし、4週間について8日とする。

(休日)

第16条 職員の休日は、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(以下「祝日法による休日」という。)及び12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。)とする。

2 代表理事は業務上必要があると認めるときは、第1項の規程に関わらず、休日を他の日に振り替えることができる。

(週休日及び休日の振替)

第17条 代表理事は、業務上必要があると認めるときは、第15条で定める週休日及び第16条第3項の規程により割り振られた休日をあらかじめ他の日に振り替えることができる。

(勤務時間、週休日等の割り振り)

第18条 代表理事は、当該割振り月の1週間前までに、各職員の割り振りを定め通知するものとする。

(時間外勤務及び休日勤務)

第19条 代表理事は、業務上必要があると認めるときは、職員に対し、第12条に規定する勤務時間以外の時間又は第15条に規定する週休日及び第16条の規定する休日に勤務することを命ずることができる。

(旅行の命令)

第20条 代表理事は、協会の業務のため必要があるときは、職員に出張旅行を命ずることができる。

2 旅行を命ぜられた者には、別に定める旅費規程により旅費を支給する。

3 職員は、出張を終えて帰任したときは、速やかに上司に報告しなければならない。

(研修)

第21条 協会は、職員に勤務能率の発揮及び増進のために研修を受ける機会を与えることができる。

第5章 休 暇

(有給休暇)

第22条 有給休暇は、年次休暇、職務傷病休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

第23条 代表理事は、初めて任用された日から6カ月以上継続して勤務し、全期間における所定勤務日数の8割以上を出勤した職員に対し、10日の年次休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した職員に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次休暇を与える。

勤続 期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
付与 日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 前項の規定により付与される年次休暇は毎事業年度の4月1日を付与日とする。
- 3 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、第1項又は前項の規定により前1年に付与された年次休暇の残日数を限度として、当該期間に引き続く1年の期間に繰り越すことができる。
- 4 代表理事は、年次休暇が10日以上付与されている者に対して、時季を指定して5日以上 of 休暇を与えなければならない。ただし、年次休暇を取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 5 年次休暇は、1日又は1時間を単位とする。

(年次休暇の時間単位での付与)

第23条の2 代表理事は、職員代表との書面による協定に基づき、前条の年次休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で時間単位の年次休暇（以下「時間単位年休」という。）を与える。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、第2条に規定する職員とする。
- (2) 1日の年次休暇に相当する時間数は8時間とし、時間単位年休を取得する場合は1時間単位で与える。
- (3) 時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(業務傷病休暇)

第24条 代表理事は、職員が職務に起因する負傷若しくは疾病のため又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。この条及び次条において同じ。）による負傷若しくは疾病のため療養を要すると認めた場合は、その必要とする期間を業務傷病休暇として与える。

2 代表理事は、療養の理由となる負傷若しくは疾病が、業務上のもの又は通勤によるものであるかどうかを認定するに当たっては、労働者災害補償保険法の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠して行うことができる。

(特別休暇)

第25条 代表理事は、職員に別表1に定める特別休暇を与えることができる。

(無給休暇)

第26条 代表理事は、職員から次の各号に掲げる申請があった場合には、必要と認める時間又は期間を当該職員に無給の休暇として与えることができる。

- (1) 女性職員が生理日において勤務することが著しく困難である旨申請した場合
- (2) 職員が育児休業、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）により、育児休業又は介護休業制度の適用を申請した場合
- (3) 職員が要介護状態にある家族の介護のための介護短時間休業の申請をした場合

2 前項第2号及び第3号に規定する休業について、休業の対象となる職員及び手続きその他の必要な事項は、代表理事が別に定める。

(休暇の手續)

第27条 職員が第22条に規定する有給休暇を受けようとするときは、あらかじめ代表理事に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届け出ることができなかつたときは、その理由を付して事後速やかに届け出なければならない。前条に規定する休暇についても同様とする。

(休暇日数の計算)

第28条 第25条及び第26条に定める休暇日数中に第15条に規定する週休日及び第16条に定める休日がある場合は、これを休暇日数に算入するものとする。

第6章 給 与

(給与)

第29条 職員の給料の決定、計算及び支払い方法、締め切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項は、職員給与規程の定めるところによる。

第7章 休職、退職等

(休職)

第30条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当する場合には、休職を命ずることができる。

- (1) 業務外の傷病により引き続き3カ月欠勤した場合又は月の初日を起算日とする
引き続き6カ月間に通算して90日以上欠勤した場合で、なお通常の勤務がで
きないと認められるとき。
- (2) 刑事事件に関し起訴されたとき。
- (3) その他代表理事が必要と認める事情が生じたとき。

(休職期間)

第31条 前条第1項第1号の規定に基づく休職の期間は、1年を超えない範囲内にお
いて代表理事が定める。

2 前条第2号の規定に基づく休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間と
する。

3 前条第3号の規定に基づく休職の期間は、その必要と認められる期間とする。

(復職)

第32条 代表理事は、前条の規定により定めた休職期間中であっても、その事由が消
滅したと認められるときは、速やかに復職を命ずるものとする。

2 代表理事は、業務の都合により、又は復職を命じられた職員の健康状態により必要
があると認めるときは、当該職員の休職前の職務と異なる職務に変更することができ
る。

3 職員が復職後、再び同一又は類似の理由により、復職後6カ月以内に再び勤務を欠
くこととなった場合は、復職を取消し、直ちに休職を命ずる。その際、休職期間は通
算するものとする。

(解雇)

第33条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

- (1) 勤務成績が不良で就業に適さないとき。
- (2) 心身の故障により職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないと認めら
れるとき。
- (3) 成年被後見人又は被保佐人の宣告を受けたとき。
- (4) 前3号に規定する場合のほか、職員としての適格性を欠くとき。
- (5) その他協会の運営上やむを得ない理由があるとき。

(定年による退職)

第34条 職員が満60歳に達したときは、60歳に達した日以降における最初の3月
31日に退職する。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又
は退職事由に該当しない者については、満65歳までこれを継続雇用する。65歳に
達した日以降における最初の3月31日に退職する。

(退職)

第35条 前条に規定する場合のほか職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、当該各号に定める日を退職の日とする。

(1) 本人から退職を願い出て承認があったとき 当該職員が希望する日

(2) 本人が死亡したとき 当該職員が死亡した日

(退職の手続き)

第36条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を希望する日の1箇月前までに退職願を提出しなければならない。

(借用品の返済義務)

第37条 職員は、解雇、退職等により職員としての身分を失う場合は、協会からの借用品を返納しなければならない。この場合において、協会に対して債務を有するときは、職員はこれを返済しなければならない。

(退職金)

第38条 職員の退職金については、別に定める職員退職手当支給規程により支給する。

第8章 懲戒

(懲戒)

第39条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒を行うものとする。

(1) 故意又は過失により協会に損害を与えたとき。

(2) 法令及び協会の規程に違反したとき。

(3) 職務上の命令及び義務に違反し、又は職務を怠ったとき。

(4) 禁錮以上の刑に処せられたとき。

(5) 経歴又は住所、氏名若しくは生年月日を偽って採用されたとき。

(6) その他職員としてふさわしくない行為のあったとき。

(懲戒の種類及び方法)

第40条 懲戒は、その情状により、次のいずれかにより行う。

(1) 戒告 始末書を取り、将来を戒める。

(2) 減給 給与を減額する。この場合において、減給の額は労働基準法第91条に規定する範囲内とする。

(3) 停職 1日以上1カ月以下の期間を定めて出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。

(4) 降格 役職を免ずる。又は下位の職務の級もしくは号に異動する。

(5) 免職 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、解雇の事由について所管労働基準監督署の認定を受けたときは、労働基準法第20条の規定による30日分の平均賃金は支給しない。

第9章 社会保険及び災害補償

(社会保険及び災害補償)

第41条 職員は、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入する。

2 職員の業務上の災害又は通勤途上の災害に対する補償については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

(派遣職員の特例)

第42条 派遣職員の社会保険及び災害補償については、前条の規定にかかわらず派遣元と協会との派遣協定書又は覚書に基づき他の保険制度を適用することができる。

2 協会は、派遣職員の災害補償が前条第2項の規定により適用される場合で、当該職員の利益が損なわれるときは、当該損なわれる利益に相当する金額を負担するものとする。

第10章 安全及び保健衛生

(安全、衛生管理)

第43条 協会は、危険防止及び保健衛生のため、安全、衛生に関する法令等を守り、責任体制を確立して、快適な作業環境の形成に努めるものとする。

(職員の義務)

第44条 職員は、上司及び防火管理者の指示、命令に従い、かつ、これに積極的に協力しなければならない。

(傷病の届出)

第45条 職員は、勤務時間中又は通勤途上において負傷し、又は疾病したときは、遅滞なく上司に届け出なければならない。

(災害発生時の措置)

第46条 火災、その他の災害又は衛生上有害な事態を発見したときは、臨機の措置をとるとともに、直ちにその旨を上司に報告しなければならない。

(保健衛生)

第47条 協会は、職員に対し毎年定期的に健康診断を行う。

2 職員は、正当な理由がなく前項の健康診断を拒んではならない。

3 派遣職員について派遣元と協会との派遣協定書又は覚書に基づき派遣元が定期健康診断を実施する場合には、前項の規定にかかわらず、当該職員は第1項に規定する健康診断を受診しないことができる。

(伝染病の届出)

第48条 職員は、本人又は同居人が、法定又は届け出を必要とする伝染病にかかり、又は疑いがある場合は、直ちにその旨を上司に届け出なければならない。

(病者の就業禁止)

第49条 協会は、職員が伝染性の病気、精神障害、勤務のため病勢が著しく悪化する恐れのある病気又はこれらに準ずる病気にかかった場合は、その就業を禁止するものとする。

第11章 雑 則

(委任)

第50条 この規程の施行に関し、必要な事項は代表理事が定める。

附 則

この規程は、平成22年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4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5年4月1日から施行する。

別表1(第25条関係)

事由	期間
(1)感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)による感染症予防上必要な措置により勤務することが不適当な場合	その都度必要と認める時間又は期間
(2) 風水震火災その他非常災害による交通遮断の場合	同上
(3) 風水震火災その他天災地変により次のいずれかに該当する場合、その他これらに準じる場合で、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(代表理事が必要があると認める場合にあつては、当該必要があると認める期間)
(4) 交通機関の事故等不可抗力の原因による場合	その都度必要と認める時間
(5) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合	同上
(6) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として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。	その都度必要と認める時間又は期間
(7) 職員が結婚する場合	連続する5日以内
(8) 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られる場合	勤務時間の始めから終わりにつき、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る時間
(9) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、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場合	妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があつた場合には、その指示による)とし、それぞれ1日の勤務時間内で必要と認める時間

<p>(10) 妊娠中の女性職員が、当該職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師の指示等により、休息し、又は補食することが必要と認められる場合</p>	<p>勤務時間の始めから連続する時間もしくは終わりまで連続する時間又はこの号の休暇を受けようとする職員が、他の規定により勤務しないことが承認されている時間以外の時間で必要と認める時間</p>
<p>(11) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法に規定する健康診査及び保健指導を受けた場合で、妊娠中又は出産後の経過に異常又はそのおそれがあるものとして、当該健康診査及び保健指導に基づく指導事項により1日の勤務時間の一部を勤務しないことが必要と認められる場合</p>	<p>勤務時間の始めと終わりにつき必要と認める時間</p>
<p>(12) 職員が出産する場合</p>	<p>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の女子職員にあつては、請求した日から出産日までの期間。出産後8週間を経過しない女子職員にあつては、出産の翌日から8週間。ただし、産後6週間を経過した女子職員が就業することを申し出た場合において、その者について医師が支障がないと認めた職務に限り勤務させることができる。</p>
<p>(13) 職員の配偶者が出産する場合</p>	<p>2週間以内における1日を単位とする2回以内</p>
<p>(14) 生後1年3月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回とし、それぞれ60分以内とする。(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取得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67条(昭和22年法律第49号)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60分から当該承認又は請求に係わる各回ごとの時間を差し引いた時間を越えない範囲)</p>
<p>(15) 中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、その子の看護等(負傷し、もしくは疾病にかかったその子の世話をすること又は予防接種若しく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</p>	<p>4月1日から翌年の3月31日までの間における5日(当該子が2人以上の場合にあつては、10日。1日又は1時間を単位とする。)の範囲内の期間</p>

(16) 要介護者の介護その他の任命権者が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	4月1日から翌年の3月31日までの間における5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)(1日又は1時間を単位とする。)の範囲内の期間
(19) 職員が親族の喪に服する場合	別表2に定める連続する日数の期間
(20) 父母の祭し(父母の死亡後15年数内に行われるものに限る。)の場合	1日
(21) 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	原則として7月1日から9月30日までの間における3日以内(1日を単位とする)
(22) 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。	その都度必要と認める時間又は期間
(23) 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じることを目的とする施設であつて代表理事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 エ 国若しくは地方公共団体が行う地域における環境 保全、文化振興若しくはスポーツ振興に関する事業又はこれらに準じるものとして代表理事が認める事業における活動	4月1日から翌年の3月31日までの間における5日以内の期間

備考

- 1 第13号、第15号又は第16号の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。
- 2 第13号、第15号、第16号又は第20号の休暇を1時間単位として使用する場合には、7時間45分をもって1日に換算する。

別表2（第25条関係）

区 分	血族の場合	姻族の場合
配偶者	7日	—
父母	7日	3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)	1日
子	5日	1日
孫	1日	—
兄弟姉妹	3日	1日
伯・叔父母	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)	1日

- (注) 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
2 日数は、届出のあった日から起算する。