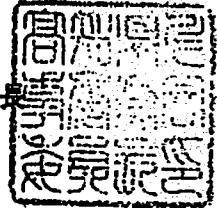


平成14年3月28日

高 知 県 教 育 長 様

高知県人事委員会委員長



公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（通知）

公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年12月21日付け6高人委第281号高知県人事委員会委員長通知）を下記のように改正したので、平成14年4月1日以降はこれによってください。

記

第4 年次有給休暇関係の3中「第10条第2項」を「第10条第2項第1号」に改め、4から9までをそれぞれ1ずつ繰り下げ、次の4を追加する。

4 規則第10条第2項第2号の「人事委員会が別に定める日数」は、国家公務員等となっ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が職員となった月に応じた別表第2に定める日数（当該日数が当該年において既に付与された日数を下回る場合には、当該既に付与された日数）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有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数とする。

第7 介護休暇関係の1及び2中「3月」を「6月」に改める。

公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（通知）

6 高人委第 281 号

平成 6 年 12 月 21 日

高知県教育長あて

高知県人事委員会委員長

改正 平成 7 年 3 月 24 日 6 高人委第 354 号人事委員長通知
平成 8 年 12 月 27 日 8 高人委第 281 号人事委員長通知
平成 10 年 3 月 26 日 9 高人委第 283 号人事委員長通知
平成 10 年 4 月 27 日 10 高人委第 52 号人事委員長通知
平成 11 年 3 月 25 日 10 高人委第 327 号人事委員長通知
平成 11 年 10 月 26 日 11 高人委第 195 号人事委員長通知
平成 12 年 6 月 27 日 12 高人委第 91 号人事委員長通知
平成 12 年 12 月 11 日 12 高人委第 215 号人事委員長通知
平成 12 年 12 月 26 日 12 高人委第 226 号人事委員長通知
平成 13 年 3 月 21 日 12 高人委第 282 号人事委員長通知
平成 13 年 6 月 26 日 13 高人委第 83 号人事委員長通知
平成 14 年 3 月 28 日 13 高人委第 277 号人事委員長通知
平成 14 年 3 月 28 日 13 高人委第 274 号人事委員長通知

公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成 6 年高知県条例第 46 号）（以下「条例」という。）及び公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成 6 年高知県人事委員会規則第 48 号）（以下「規則」という。）の運用について下記のとおり定めたので、平成 6 年 12 月 21 日以降は、これによってください。

記

第 1 特別の形態によって勤務する必要のある職員の週休日及び勤務時間の割振りの基準関係

- 1 任命権者は、条例第 5 条第 1 項の規定による週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、割振り単位期間ができる限り多く連続するように一括して行うものとする。
- 2 条例第 5 条第 2 項ただし書の規定による人事委員会との協議は、次の事項を記載した文書により、事前に相当の期間をおいて行うものとする。
 - (1) 協議の対象となる職員の範囲
 - (2) 条例第 5 条第 2 項本文の定めるところに従うことが困難である理由
 - (3) 週休日及び勤務時間の割振りの基準の内容
- 3 任命権者は、条例第 5 条第 2 項ただし書の規定により人事委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めを変更する場合には、変更の内容及び理由を記載した文書により、人事委員会と協議するものとする。
- 4 任命権者は、条例第 5 条第 2 項ただし書の規定により人事委員会と協議した週休日及び勤務時間の割振りについての定めによる必要がなくなった場合には、速やかにその旨を人事委員会に報告するものとする。

第 2 週休日の振替等関係

- 1 一の週休日について、規則第3条第3項に規定する週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更の双方を行うことができる場合には、できる限り、週休日の振替を行うものとする。
- 2 週休日の振替を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、週休日に変更される勤務日の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。
- 3 半日勤務時間の割振り変更を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、当該半日勤務時間の割振り変更が行われる職員の通常の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯の範囲内に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。
- 4 条例第4条第1項又は第5条の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員にあっては、規則第6条第2項に規定する休日に割り振られている勤務時間については、できる限り、週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更は行わないものとする。
- 5 規則第3条第4項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれる。
- 6 週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行った場合における規則第5条第2項の職員への通知は、次の事項を記載した文書により行うものとする。ただし、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更により勤務することを命ずる日の勤務時間帯等の基準をあらかじめ定め、職員に周知している場合には、当該事項について記載を省略することができる。
 - (1) 週休日の振替を行った場合
 - ア 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間、休憩時間及び休息時間
 - イ 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容
 - ウ 週休日に変更した日
 - (2) 半日勤務時間の割振り変更を行った場合
 - ア 新たに勤務することを命ずることとなった日並びにその日の正規の勤務時間、休憩時間及び休息時間
 - イ 新たに勤務することを命ずることとなった日の勤務の内容
 - ウ 勤務時間を割り振ることをやめることとなった日並びにその日の勤務時間を割り振ることをやめた後の正規の勤務時間及び休息時間
- 7 週休日の振替及び半日勤務時間の割振り変更の内容を明らかにする決裁文書等は、2年間保管するものとする。

第3 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限関係

- 1 条例第9条の2第1項及び第2項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。
- 2 条例第9条の2第1項の「深夜における勤務をさせてはならない」とは、常勤

の職員及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）にあっては、深夜において、勤務時間を割り振ってはならないこと並びに条例第9条第1項及び第2項に規定する勤務を命じてはならないことをいう。

- 3 条例第9条の2第2項の「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいい、同項の「災害その他避けることのできない事由」とは、地震による災害等通常予見し得る事由の範囲を超え、客観的に見て避けられないことが明らかなものをいう。
- 4 規則第8条の4第1項第3号及び同第8条の8第1項第3号の「同居しないこと」とは、深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限をすることとなる期間を通じて同居しない状態が続くことが見込まれることをいう。
- 5 深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の請求は、子が出生する前においてもすることができるものとする。
- 6 深夜勤務の制限の請求は、できる限り長い期間について、また、時間外勤務の制限の請求は、制限が必要な期間について一括して行うものとする。

第4 年次有給休暇関係

- 1 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）の年次有給休暇については、再任用後の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続するものとする。

ただし、再任用が定年等による退職後相当期間を経過した後においてなされた場合には、新たに任期の定めのある職員として採用したものとして取り扱うものとする。

- 2 規則第10条第1項の「労働基準法第39条の規定により付与すべきものとされている日数」は、再任用短時間勤務職員について次のとおりとなる。

(1) 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職員（以下「同一勤務型職員」という。）である場合

別表第1の上欄の1週間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄の継続勤務期間の区分ごとに定める日数

(2) 同一勤務型職員以外の場合

別表第1の上欄の1週間の勤務日の日数の区分又は中欄の1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄の継続勤務期間の区分ごとに定める日数

(3) (1)及び(2)にかかわらず、条例第3条第2項の規定により定められた1週間当たりの勤務時間が30時間以上である場合

別表第1の上欄の1週間の勤務日の日数が5日の区分の下欄の継続勤務期間の区分ごとに定める日数

- 3 規則第10条第2項第1号の「人事委員会が別に定める日数」は、新たに職員となった月に応じ、別表第2に定める日数とする。

- 4 規則第10条第2項第2号の「人事委員会が別に定める日数」は、国家公務員等

となっ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が職員となった月に応じた別表第2に定める日数（当該日数が当該年において既に付与された日数を下回る場合には、当該既に付与された日数）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有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数とする。

- 5 規則第10条第3項の「採用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとされる者」は、定年等による退職後相当期間を経過しないで採用された者をいう。
- 6 条例第13条第1項第3号の引き続き職員となった者とは、人事交流等により採用された者及び条例が適用される職員以外の職員から条例が適用される職員に異動した者をいう。
- 7 規則第10条第4項第3号の人事委員会が認める法人は、特別の法律の規定により、国家公務員退職手当法第7条の2の規定の適用について、同条第1項に規定する公庫等職員とみなされる者を使用する法人とする。
- 8 規則第10条第5項の「人事委員会が別に定める日数」は、当該年における国家公務員等として在職した期間を職員として在職したものとみなして条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の残日数（当該日数が当該年の前年における国家公務員等として在職した期間を職員として在職したものとみなして条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数を超えるときは、当該得られる日数）を加えて得た日数（当該日数が当該年において既に付与された日数を下回る場合には、当該既に付与された日数）から、当該年において職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数とする。
- 9 条例第13条第2項の規定により繰り越された年次有給休暇がある職員から年次有給休暇の請求があった場合は、繰り越された年次有給休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。
- 10 公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）第5条の規定により職務に復帰した職員に係る復帰時の年次有給休暇については、職員派遣前から復帰後にかけて継続勤務をしているものとして年次有給休暇を付与するものとする。

第5 病気休暇関係

- 1 「労働安全衛生法第68条の規定に基づく厚生労働省令で定める疾病」とは次に掲げるものをいい、勤務することによって病勢が増悪するもの又は他の職員に感染のおそれのあるものについては、これらにかかっている期間は、就業を禁止しなければならない。

ただし、(1)に掲げる疾病にかかっている者について、伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

なお、これらの疾病で就業禁止の処分をするときは、医師又は衛生管理者の意見に従い決定しなければならない。

(1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるもの

(3) 上記に準ずる疾病で、厚生労働大臣が定めるもの

2 「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）第7条、第8条、第19条、第20条、第26条、第46条及び第53条の規定に基づく入院の期間」とは、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に規定する1類感染症、2類感染症及び指定感染症の患者、新感染症の患者及び所見のある者並びに疑似症患者及び無症状病原体保有者が、感染症指定医療機関等へ知事により勧告及び措置される入院の期間をいう。

3 「前2号に規定するもの以外の疾病又は負傷」の場合

(1) 休暇請求の要件

職員が病気休暇を請求する場合必ず医師の診断を受け、疾病、負傷の認定及び療養休暇の期間の指定を受けなければならない。

(2) 休暇承認の要件

休暇期間が6日を超える場合は、医師の診断書を徴し、6日を超えない場合は診断書等によることなく医師に指示された期間を申し出させる程度をもって承認することができる。

4 「公務による疾病又は負傷及び通勤による疾病又は負傷」の場合

規則第11条第1項第3号により医師の指示する最小限度必要とする期間である。ただし、その期間中地方公務員法第28条の規定（分限）による休職を命ずることはさまたげない。

5 再任用職員の病気休暇については、再任用後の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続するものとする。

ただし、再任用が定年等による退職後相当期間を経過した後においてなされた場合には、新たに任期の定めのある職員として採用したものとして取り扱うものとする。

第6 特別休暇関係

1 女性職員の生理休暇

(1) 「生理日において勤務が著しく困難である者」について

女性職員から生理日の勤務が困難であるとして休暇の請求があった場合にはこれに該当させ、特に証明を求める必要はない。

(2) 休暇期間

生理のつど生理休暇として認められる期間は2日までとし、2日を超える期間については病気休暇とする。

2 職員の分べん

(1) 産前

職員の請求が条件となり、医師等の証明する出産予定日以前8週間目（多胎妊娠の場合は14週間目）にあたる日より請求があれば出産の日まで就業させてはならない。

(2) 産後

産前の場合のように当該職員の請求を条件とするものではなく、産後8週間は請求の有無を問うことなく就業させてはならない。

(3) 出産の範囲

出産は妊娠4か月以上（1か月は28日計算であり4か月以上とは35日以上のことである。）の分べんとし、生産のみならず死産、流産、妊娠中絶を含むものとする。

従って、流産、妊娠中絶の場合その日が妊娠4ヶ月以後、産前8週間以前であれば産前休暇の請求は生じえないが、産後8週間は就業を禁止しなければならない。

3 育児

(1) 「生後1年3月（7.4.1改正施行）に達しない育児」とは

育児とは実子及び養子をいう。また生後1年3月（7.4.1改正施行）の計算については民法の一般原則によるものとする。

(2) 1日2回1回45分

45分は職員が育児に面接し授乳等の世話をするために要する時間であるが、往復時間は別に与えることが望ましい。

(3) 請求

ア 職員の請求によって与えるものであるが、女性職員については、請求のない場合も積極的に与えることが望ましい。

イ 請求の時間が勤務時間の始めあるいは終わりであっても与えなければならない。

4 社会に貢献する活動（9.1.1改正施行）

(1) 「相当規模の災害」とは、

災害救助法（昭和22年法律第118号）による救助の行われる程度の規模の災害をいう。

(2) 「被災地又はその周辺の地域」とは、

被害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県をいう。

(3) 「その他の被災者を支援する活動」とは、

居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。

(4) 「人事委員会が定めるもの」とは、

次に掲げる施設とする。

ア 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第5条第1項に規定する身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者福祉ホーム、身体障害者授産施設、身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設

イ 知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第5条に規定する知的障害者デイサービスセンター、障害者更生施設、知的障害者授産施設、知的障害者通

勤察及び知的障害者福祉ホーム

ウ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第50条の2第1項に規定する精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム、精神障害者福祉工場及び精神障害者地域生活支援センター

エ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条に規定する知的障害児施設、知的障害児通園施設、盲ろうあ児施設、肢体不自由児施設、重症心身障害児施設及び情緒障害児短期治療施設

オ 老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム及び特別養護老人ホーム

カ 生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設及び医療保護施設

キ 介護保険法（平成9年法律第123号）第7条第22項に規定する介護老人保健施設

ク 医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院

ケ 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する盲学校、ろう学校及び養護学校

コ アからケまでに掲げる施設のほか、これらに準ずる施設であると任命権者が認めるもの

(5) 「その他の日常生活を支援する活動」とは、

身体上の障害等により常態として日常生活を営むのに支障がある者に対して行う調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいう。

(6) 「国際交流団体」とは、

(財)高知県国際交流協会に「国際交流関係団体」として登録された団体及びそれに準ずる団体をいう。

(7) 「公的団体」とは、

国又は地方公共団体及びその機関をいう。

(8) 「その他外国人を支援する活動」とは、

語学を活かした案内等直接的な援助をいう。

5 父母、配偶者及び子の祭日

(1) 神道における祭日

10日祭（命日を入れて10日目）

50日祭（命日を入れて50日目）

1年祭（満1年目の命日）

3年祭（満2年目の命日）

5年祭（満4年目の命日）

10年祭（満9年目の命日）

20年祭（満19年目の命日）

30年祭（満29年目の命日）

(2) 仏教における祭日

49日（命日を入れて49日目）

1 周忌 (満1年目の命日)

3 回忌 (満2年目の命日)

7 回忌 (満6年目の命日)

13 回忌 (満12年目の命日)

17 回忌 (満16年目の命日)

25 回忌 (満24年目の命日)

33 回忌 (満32年目の命日)

50 回忌 (満49年目の命日)

(3) キリスト教には特定の祭日はない。

(4) 祭りの日は各1日以内とする。

(5) 姻族である父母の配偶者であった者の祭日については、その者の死亡した後生存配偶者が姻族関係を終了させる意思を表示しない場合にのみ休暇が認められる。(民法第728条第2項、戸籍法第96条)

6 忌引

(1) 血族関係

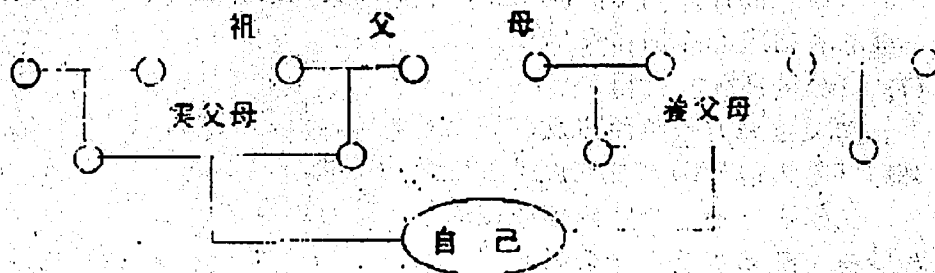
ア 「血族」とは

血統の連絡があるもの(自然血族)若しくは血統の連絡があると法律上みなされている者(法定血族、民法第727条、第809条)である。

「法定血族」とは

養子縁組による血族関係であり、職員が養子である場合は自然血族関係(実父母を中心とした血族関係)は続くとともに、新たに法定血族関係(養父母を中心とした血族関係)が生じ親族数は、自然血族と法定血族を合わせた数となり、多数となる。

イ 養子の場合の血族関係(祖父母、父母を表す。)



* 養父母は必ずしも2人でなく養父、養母いずれか1人の場合もある。

(2) 姻族関係

ア 「姻族」とは

婚姻により夫婦の一方と他方の血族との間に生ずる親族関係である。

一方の血族と他方の血族とは姻族にはならない。従って職員の実子の配偶者の血族とは姻族関係は生ぜず休暇は与えられない。(養子の場合は養子の自然血族(実父母、実兄弟等)とも親族関係は生じない。)

イ 「配偶者の父母又は父母の配偶者」とは

配偶者の父母(養父母を含む。)と職員の父母(養父母を含む。)の配偶者(職員と血族関係のないもの、すなわち父の後妻、母の後夫である。)であ

る。

ウ 「配偶者の子又は子の配偶者」とは

配偶者の子（職員と血族関係のないもの、すなわち先夫、先妻の実子及び配偶者の養子）と職員の子（養子を含む。）の配偶者である。

エ 「配偶者の祖父母又は祖父母の配偶者」とは

配偶者の祖父母（配偶者が養子である場合も含む。）と職員の祖父母の配偶者（職員と血族関係のないもの、すなわち祖父の後妻、祖母の後夫である。）である。

(3) 備考関係

ア 「代襲相続」とは

推定相続人たる被相続人の子又は兄弟姉妹が相続開始前に死亡し又はその相続権を失った場合、その者の子がその者と同順位においてなす相続であり、孫が父母に代り祖父母の相続人となる場合とおい又はめいが父母に代りおじ又はおばの相続人となる場合である。

イ 「祭具等の承継」とは

民法第897条の規定によるものであり相続制度の趣旨が祖先の祭をなすことにあった最も古い相続制度であり（祭祀相続ともいう。）、今日もなおこの制度は慣習として残っており、いわゆる農村の跡取りといわれている場合のように祖先の仏壇、祭壇等の承継を受けたものである。

ウ 「父母及び子に準ずる」とは

ア及びイで述べたように、職員が父母に代り祖父母の相続人となり祭具等の承継を受けた場合は父母に準じ7日間の休暇を、職員が父母に代りおじ又はおばの相続人となり祭具等の承継を受けた場合は子に準じ7日間の休暇を、それぞれ与えてもよいとの意味である。

7 再任用職員の特別休暇については、再任用後の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続するものとする。

ただし、再任用が定年等による退職後相当期間を経過した後においてなされた場合には、新たに任期の定めのある職員として採用したものとして取り扱うものとする。

第7 介護休暇関係

1 条例第16条第2項の規定は、同条第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。）の介護を必要とする状態が引き続いている間において、介護休暇が1回の連続する6月の期間内で認められるという趣旨である。

2 条例第16条第2項の「6月の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けた期間の始まる日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

3 介護休暇の請求は、できるだけ多くの期間について一括して行うものとする。

4 再任用職員の介護休暇については、再任用後の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続するものとする。

ただし、再任用が定年等による退職後相当期間を経過した後においてなされた場合には、新たに任期の定めのある職員として採用したものとして取り扱うものとする。

第8 組合休暇関係

再任用職員の組合休暇については、再任用後の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続するものとする。

ただし、再任用が定年等による退職後相当期間を経過した後においてなされた場合には、新たに任期の定めのある職員として採用したものとして取り扱うものとする。

別表第1

1週間の勤務日の日数		2日	3日	4日	5日
1年間の勤務日の日数		73日～120日	121日～168日	169日～216日	217日以上
継続勤務期間	6箇月以上	3日	5日	7日	10日
	1年6箇月未満				
	1年6箇月以上	4日	6日	8日	11日
	2年6箇月未満				
	2年6箇月以上	4日	6日	9日	12日
	3年6箇月未満				
	3年6箇月以上	5日	8日	10日	14日
	4年6箇月未満				
	4年6箇月以上	6日	9日	12日	16日
	5年6箇月未満				
	5年6箇月以上	6日	10日	13日	18日
	6年6箇月未満				
	6年6箇月以上	7日	11日	15日	20日

備考

1 週間の勤務日の日数が同一である職員にあっては1週間の勤務日の日数の区分、1週間の勤務日の日数が同一でない職員にあっては1年間の勤務日の日数の区分によること。

別表第2

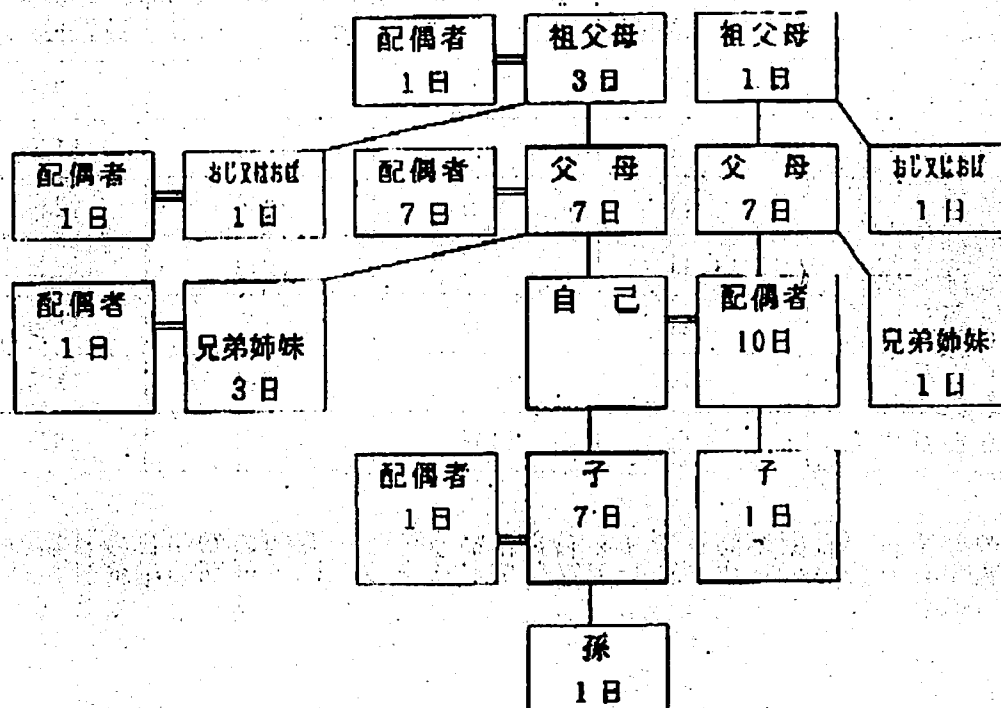
職員となった月 1週間の勤務日の日数 1年間の勤務日の日数		職員となった月											
		1 (日を除く) 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
5日	217日以上	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日
4日	169日～216日	16日	15日	13日	12日	11日	9日	8日	7日	5日	4日	3日	1日
3日	121日～168日	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
2日	73日～120日	8日	7日	7日	6日	5日	5日	4日	3日	3日	2日	1日	1日

備考

- 1 週間の勤務日の日数が同一である職員にあっては1週間の勤務日の日数の区分、1週間の勤務日の日数が同一でない職員にあっては1年間の勤務日の日数の区分によること。
- 2 1週間当たりの勤務時間が30時間以上の職員にあっては、1週間の勤務日の日数が5日の区分の欄の日数を適用すること。

別表第3

親族図（忌引休暇の与えられるもの）



備考 日数は忌引休暇を与え得る最高日数を示す。

○公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇について（抜粋）

新 旧 対 照 表

新

旧

第1～第3 略

第4 年次有給休暇関係

1及び2 略

3 規則第10条第2項第1号の「人事委員会が別に定める日数」は、新たに職員となった月に応じ、別表第2に定める日数とする。

4 規則第10条第2項第2号の「人事委員会が別に定める日数」は、国家公務員等となっ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が職員となった月に応じた別表第2に定める日数（当該日数が当該年において既に付与された日数を下回る場合には、当該既に付与された日数）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有給休暇に相当する休暇又は年次有給休暇の日数を減じて得た日数とする。

5 略

6 略

7 略

8 略

9 略

10 略

第5及び第6 略

第7 介護休暇関係

1 条例第16条第2項の規定は、同条第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。）の介護を必要とする状態が引き続いている間において、介護休暇が1回の連続する6月の期間内で認められるという趣旨である。

2 条例第16条第2項の「6月の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けた期間の始まる日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

3及び4 略

第8 略

第1～第3 略

第4 年次有給休暇関係

1及び2 略

3 規則第10条第2項の「人事委員会が別に定める日数」は、新たに職員となった月に応じ、別表第2に定める日数とする。

4 略

5 略

6 略

7 略

8 略

9 略

第5及び第6 略

第7 介護休暇関係

1 条例第16条第2項の規定は、同条第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。）の介護を必要とする状態が引き続いている間において、介護休暇が1回の連続する3月の期間内で認められるという趣旨である。

2 条例第16条第2項の「3月の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けた期間の始まる日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

3及び4 略

第8 略