

## 休 職 一 覧 表

| 休職事由   | 期間  | 給与  | 関連法規  |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
|--|---|---|---|----------|----|----|-------|----|-------------|-----------|-------|-----------|----------|--|--|------|------|--|--|--|---|
| 心身の故障のため、長期の休養を要する場合   | 休養を要する程度に応じ、3年を超えない範囲内の期間とする                | <p>公務上の負傷又は病気による場合は休職期間中給与は全額支給されます。</p> <p>結核症以外の負傷又は病気による休職は休職期間1年まで給料、扶養手当調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80が支給されます</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td>0年</td> <td>1年</td> <td>2年</td> <td>2年6ヶ月</td> <td>3年</td> </tr> <tr> <td>病気休暇<br/>90日</td> <td>県より給与の80%</td> <td>傷病手当金</td> <td>共済組合より80%</td> <td>傷病手当金付加金</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>有給休職</td> <td colspan="4">無給休職</td> </tr> </table> |   | 0年       | 1年 | 2年 | 2年6ヶ月 | 3年 | 病気休暇<br>90日 | 県より給与の80% | 傷病手当金 | 共済組合より80% | 傷病手当金付加金 |  |  | 有給休職 | 無給休職 |  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○地方公務員法 第28条 第2項</li> <li>○公立学校職員の給与に関する条例 第27条 第2項</li> <li>○職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例 第3条</li> </ul> |
|  | 0年  | 1年  | 2年  | 2年6ヶ月    | 3年 |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
| 病気休暇<br>90日  | 県より給与の80%                                   | 傷病手当金   | 共済組合より80%   | 傷病手当金付加金 |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
|  | 有給休職  | 無給休職  |   |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
| 刑事事件に関し起訴された場合   | 刑事事件の訴訟が起こされ、裁判所に判決のための手続きが現にされている期間とする     | 給料、扶養手当、調整手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内が支給されます   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○地方公務員法 第28条 第2項</li> <li>○公立学校職員の給与に関する条例 第27条 第3項</li> <li>○職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例 第3条 第3項</li> </ul>           |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
| 結核休職<br>(校長及び教員、事務職員)<br><br>(栄養職員は結核休職ではなく、引き続き1年以内の期間の病気休暇となります) | 満2年とする。ただし任命権者が、特に必要と認めるときは、満3年まで延長することができる | 休職の期間が満3年までは給与の全額を支給されます  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○教育公務員特例法 第14条</li> <li>○公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律</li> </ul>   |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
| 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究又は指導に従事する場合   | 必要に応じ、3年を超えない範囲内において、任命権者が定める期間とする          | 給料、扶養手当、調整手当及び住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内が支給されます   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例 第1条の2</li> <li>○公立学校職員の給与に関する条例 第27条 第4項</li> <li>○職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例 第3条</li> </ul> |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
| 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合                                    | 必要に応じ、3年を超えない範囲内において、任命権者が定める期間とする          | 給料、扶養手当、調整手当及び住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内が支給されます  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例 第1条の2</li> <li>○公立学校職員の給与に関する条例 第27条 第4項</li> <li>○職員の分限に関する手続き及び効果等に関する条例 第3条</li> </ul> |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |
| 許可を受けて職員団体の業務に専従する場合   | 職員としての在職期間を通じて5年を超えない期間とする                  | いかなる給与も支給されず、また、その期間は、退職手当の算定の基礎となる勤続期間に算入されません   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○地方公務員法 第55条の2</li> <li>○地方公務員法 第55条の2 第3項</li> </ul>  |          |    |    |       |    |             |           |       |           |          |  |  |      |      |  |  |  |   |

## 地方公務員法

(降任・免職・休職等)

第28条第2項 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。

1. 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
2. 刑事事件に関し起訴された場合

## 地方公務員法

(職員団体のための職員の行為の制限)

第55条の2 職員は、職員団体の業務にもっぱら従事することができない。ただし、任命権者の許可を受けて、登録を受けた職員団体の役員としてもっぱら従事する場合は、この限りでない。

第3項 第1項ただし書の規定により登録を受けた職員団体の役員として専ら従事する期間は、職員としての在職期間を通じて5年（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第6条第1項ただし書（同法附則第5項において準用する場合を含む。）の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、5年からその専ら従事した期間を控除した期間）を超えることができない。

第5項 第1項ただし書の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する期間は、休職者とし、いかなる給与も支給されず、また、その期間は、退職手当の算定の基礎となる勤続期間に算入されないものとする。

## 教育公務員特例法

(休職の期間及び効果)

第14条 公立学校の校長及び教員の休職の期間は、結核性疾患のため長期の休養を要する場合の休職においては、満2年とする。ただし、任命権者は、特に必要があると認めるときは、予算の範囲内において、その休職の期間を満3年まで延長することができる。

第2項 前項の規定による休職者には、その休職の期間中、給与の全額を支給する。

## 公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律

公立の学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第7項に規定する幼保連携型認定こども園をいい、大学を除く。以下同じ。）の事務職員が結核性疾患のための長期の休養を要する場合に該当して休職にされたときは、当該休職の期間及び当該休職の期間中の給与については、他の法令の規定にかかわらず、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第14条の規定を準用する。

## 職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例 (高知県例規集)

(休職の事由)

第1条の2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを休職にすることができる。

- (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連すると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合（外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年高知県条例第1号）第2条第1項の規定による派遣の場合を除く。）
- (2) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

(休職の効果)

- 第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第1条の2各号のいずれかに該当する場合における休職の期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。
- 2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であっても、その事故が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。
  - 3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
  - 4 法第22条の2第1項各号に掲げる職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「3年を超えない範囲内」とあるのは、「法第22条の2第2項の規定により任命権者が定める任期の範囲内」とする。

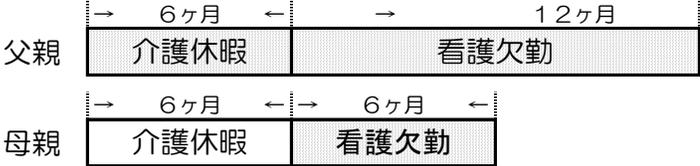
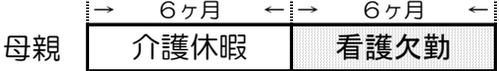
## 公立学校職員の給与に関する条例 (高知県例規集)

(休職者の給与)

- 第27条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項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り、法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。
- 2 職員が教育公務員特例法第14条の規定の適用を受ける場合を除き前項以外の心身の故障により、法第28条第2項第1号に掲げる事由に該当して、休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80を支給することができる。
  - 3 職員が、法第28条第2項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職期間中、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の60以内を支給することができる。
  - 4 職員が職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例第1条の2各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの、同条第1号の場合にあっては100分の70以内、同条第2号の場合にあっては人事委員会規則で定めるところにより100分の100以内を支給することができる。
  - 5 休職中の職員（休職中の職員であって、教育公務員特例法第14条の規定の適用を受けているものを除く。）には、他の条例に別段の定めがない限り、前各項の規定により給与を支給する場合を除くほか、いかなる給与も支給しない。
  - 6 第2項又は第4項に規定する職員が、これらの規定に規定する期間内で第22条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡したときは、期末手当の支給日にそれぞれ第2項又は第4項の規定の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、人事委員会規則で定める職員については、この限りでない。
  - 7 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第22条の2及び第22条の3の規定を準用する。この場合において、第22条の2中「前条第1項」とあるのは、「第27条第6項」と読み替えるものとする。

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <p>Q</p>                    | <p>A教諭は第1子の養育のため、現在育児休業を取得中ですが、育児休業中に第2子を出産することとなりました。A教諭はどのような手続きが必要ですか。また、A教諭の夫が第1子の育児休業を取得することはできますか。</p>  |
| <p>A</p>                    | <p>休業の承認は産前休暇を始めることにより、失効することとなります。（地方公務員の育児休業に関する法律第5条）そこで、『養育状況変更届』（届出の事由はその他にチェックし「第2子の産前休暇に入るため」等と記載）で、一度復帰し、『産前休暇願』を出すこととなります。養育状況変更届には事由を確認できる書類を添付しなければならないので、『産前休暇願』を同時に提出することで、その書類も兼ねることとなります。</p> <p>また、第2子が、不幸にも死亡したり、養子縁組等により職員と別居することになった場合は、第1子について再び、3才に達する日まで、育児休業を請求することができます。（職員の育児休業等に関する条例第3条第1項）</p> <p>職員の育児休業等に関する条例及びこれらに関する規則、通知が一部改正され、平成22年6月30日から施行されたことにより、配偶者の就業の有無や育児休業取得の有無にかかわらず育児休業を取ることができるようになったので夫が育児休業を取ることができます。</p> <p>また、令和4年9月21日付け各通知（下記※参考通知）により、育児休業等の新たな取扱いや手続きに関して制定されました。</p>  |
| <p>根拠法規<br/>及び<br/>通知文書</p> | <p><b>地方公務員の育児休業等に関する法律</b></p> <p>（育児休業の承認）</p> <p>第2条 職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する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、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に二回の育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。</p> <p>（育児休業の承認の失効等）</p> <p>第5条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。</p> <p><b>職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第1号） 高知県例規集</b></p> <p>※参考通知（こうちぎょうせいネット⇒教職員・福利課⇒人事企画⇒通知）</p> <p>R4.9.21 4高教福第788号 育児休業等の手続に関する取扱要領の制定について（通知）<br/> R4.9.21 4高教福第789号 職員の育児休業の取扱いについて（通知）<br/> R4.9.21 4高教福第788号 育児休業等の取扱いについて（通知）<br/> R4.9.21 4高教福第800号 男性職員の育児参加休暇の一部改正について（通知）</p> <p>※参考資料<br/> （HP：高知県教育委員会⇒教職員・福利課⇒働き方改革⇒次世代育成支援⇒2.関係通知等）</p> <p><b>子育て休暇・休業のしおり(県立高校)</b></p> <p><b>【育児・介護のための両立支援制度ハンドブック】</b></p> |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <p>Q</p>                    | <p>A教諭は、育児休業を1回取得し復帰していましたが、3歳に満たない子の養育のため、再度育児休業を取得したいとの相談がありました。A教諭は再び育児休業を取得することは可能なのでしょうか？</p>  |
| <p>A</p>                    | <p>可能です。<br/>令和4年10月1日より、育児休業を原則2回まで取得できることになりました。また男性職員については、この2回に加えて生後8週以内に産後パパ育休を2回まで取得可能となりました。</p>   |
| <p>根拠法規<br/>及び<br/>通知文書</p> | <p>地方公務員の育児休業等に関する法律</p> <p>職員の育児休業等に関する条例</p> <p>※参考通知（こうちぎょうせいネット⇒教職員・福利課⇒人事企画⇒通知）<br/>R4.8.26 4高教福第672号 職員の育児休業等に関する条例の一部改正等について（通知）<br/>R4.9.21 4高教福第788号 育児休業等の取扱いについて（通知）<br/>R4.9.21 4高教福第788号 育児休業等の手続に関する取扱要領の制定について（通知）<br/>R4.9.21 4高教福第789号 職員の育児休業の取扱いについて（通知）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: right;"><b>4高教福第789号より抜粋</b></p> <p><b>1 改正の内容</b></p> <p>(1) 取得回数について<br/>ア 育児休業を原則2回（現行：原則1回）まで取得可能とする。このことに伴い、2回目の育児休業を取得する際に必要としていた「育児休業等計画書」を廃止する。<br/>イ アの原則2回までの育児休業に加え、子の出生後8週間以内に育児休業を2回（現行：1回）まで取得可能とする。</p> <p>(2) 子の出生後8週間以内の育児休業について<br/>請求に係る期限を短縮する（現行：1月前まで⇒改正後：2週間前まで）。</p> <p>(3) 休業の回数の数え方について<br/>ア (1) アの育児休業は、子の出生後8週を経過する日の前後を問わず原則2回まで取得できることから、子の出生後8週間以内に2回を超えて育児休業を取得することも可能とする。<br/>イ 子の出生後8週間以内の育児休業の期間から引き続き育児休業をする場合は、(1) アの育児休業として回数に含める。<br/>ウ 育児休業（子の出生後8週間以内の育児休業を除く。）及び子の出生後8週間以内の育児休業のそれぞれについて、一人の子についての休業期間中に他の子も養育している場合は、その他の子についても休業の回数に含める。</p> <p>(4) その他<br/>ア (1) から (3) までの改正に伴い、「育児休業承認（期間延長）請求書」を改める。<br/>イ その他所要の改正を行う。</p> <p><b>2 施行期日</b><br/>令和4年10月1日</p> </div> <p>※参考資料<br/>（HP：高知県教育委員会⇒教職員・福利課⇒働き方改革⇒次世代育成支援⇒2. 関係通知等）<br/>子育て休暇・休業のしおり(県立高校)<br/>【育児・介護のための両立支援制度ハンドブック】</p> |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <p>Q</p>                    | <p>① A教諭は父親の介護のため6ヶ月の介護休暇と引き続き1年の看護欠勤を取得しています。その後、母親に対して1年の介護が必要となりました。看護欠勤を取りたいのですが取れるでしょうか。</p> <p>② B教諭は長男の介護のため6ヶ月の介護休暇と引き続き1年の看護欠勤を取得しています。その後、長男に対して別の病名で1年の介護が必要となりました。看護欠勤は取れるでしょうか。</p>  |
| <p>A</p>                    | <p>① 先に看護欠勤からとることはできません。</p> <p>看護欠勤は運用で行っているもので、特別な理由のない限り制度化されている介護休暇のほうが優先されます。</p> <p>看護欠勤は在職中に2年取れますが、先に介護休暇6ヶ月と引き続き1年の看護欠勤を取っているため、通算1年6ヶ月の介護のための休みを取得していることになり、看護欠勤は残余6ヶ月となります。</p> <p>1年の介護が必要であるということなので、介護休暇6ヶ月を先にとりその後引き続き看護欠勤を6ヶ月取ることになります。</p>  <p>父親</p>  <p>母親</p> <p>の部分が通算2年にあたる期間</p> <p>② 看護欠勤は取れません。</p> <p>①と同じで先に看護欠勤からとることはできません。介護休暇が優先となります。</p> <p>しかし、①の場合と違い対象者は先の看護人と同じ長男なので、2度目の介護休暇の6ヶ月は、先の介護休暇6ヶ月と看護欠勤1年に加えられ、看護のための休暇2年を消化したことになります。1年の介護が必要でもこの場合は、介護休暇6ヶ月しか取れません。</p>  <p>長男</p> <p>の部分が通算2年にあたる期間</p> <p>※ ①の母親・②の長男がこの後も同じ病気で引き続き看護が必要な場合でもA教諭及びB教諭は看護欠勤は取れません。県職員の家族がいる場合、その家族が介護休暇及び看護欠勤を取り、介護することができます。</p> |
| <p>根拠法規<br/>及び<br/>通知文書</p> | <p>公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第12条、第16条、第16条の2、第17条</p> <p>公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則 第14条、第14条の2、第14条の3、第16条</p> <p>公立学校共済組合運営規則 第24条</p> <p>地方公務員等共済組合法 第70条</p> <p>家族看護のための欠勤の取り扱いについて 昭和58年5月27日（事務連絡）</p>  |

介護休暇・介護時間・看護欠勤 比較表

|       | 介護休暇  | 介護時間   | 看護欠勤   |   |
|-------|---|--|--|---|
| だれが   | <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者（内縁関係も含む）</li> <li>二親等以内の血族及び姻族</li> <li>内縁関係にある者の父母及び子</li> <li>配偶者の父母の配偶者</li> </ul> ※同居・別居は問わない  | 介護休暇と同じ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者（内縁関係も含む）</li> <li>二親等以内の親族</li> </ul> ※同居・別居は問わない   |   |
| どのような | 負傷・疾病・高齢により日常生活に支障があるため、2週間以上にわたって介護が必要な時<br>自分以外に介護者がいない旨の詳細を記した申立書が必要な場合もある<br>必要に応じて戸籍謄本等の添付<br>※添付の診断書に「家族の補助が必要」等を付けてもらうこと   | 介護休暇と同じ  | 家族構成及び医療機関の事情により当該職員を除いて他に看護人がいない場合<br>原則として介護休暇に引き続いて取得する<br>（入院・通院は問わない）<br>※添付の診断書に「家族の補助が必要」等を付けてもらうこと   |   |
| どれくらい | 介護を必要とする対象者の状態ごとに通算して6月を超えない範囲で3回まで取得可能<br>1日又は1時間単位で連続又は断続的にとることができる<br>（時間単位の場合は1日4時間以内で始業又は終業時刻に連続して）<br>再発した場合、再度認められる<br>介護時間との調整 時間単位の介護休暇と介護時間と同一日に取得する場合は合わせて4時間までに調整が必要  | 連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で取得可能<br>30分単位で始業又は終業時刻に連続する2時間の範囲内で取得                                | 在職期間中 最高2年（注1）（週休日・休日等含む）※年休と合わせて申請可<br>（先行取得義務なし）   |   |
| 給与等   | 給与  | 本俸（給与の調整額含）→無給<br>※時間単位の場合も相当する給与額を減額<br>教職調整額・扶養手当・住居手当→支給<br>通勤手当→1日でも出勤していれば支給                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務しない1時間につき、1時間当たりの給与額を減額</li> <li>教職調整額・扶養手当・住居手当→支給</li> <li>通勤手当→1日でも出勤していれば支給</li> </ul>  | 無給<br>諸手当は日割り                                     |
|       | 期末手当  | 支給される  |  | 直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した場合はその期間に応じて支給される（H12.1.1～） |
|       | 勤勉手当  | 支給される（週休日・休日を除いた日が30日を超える場合は全期間を期間率から除算）   |  |   |
|       | 昇給  | 昇給期間の1/6に相当する期間の日数を勤務しなかった場合、昇給延伸事由該当  |  | 昇給期間の1/6に相当する期間の日数を勤務しなかった場合、昇給延伸事由該当             |
|       | 退職手当  | 算出期間 除算なし  | 介護休暇と同じ  | 算出期間 1/2除算  |
| 休業手当金 | 共済より介護休業手当金の支給あり（「福祉事務の手引」参照のこと）<br>※手当の支給に関しては同居要件が必要な場合があるので注意  |  | 共済より休業手当金の支給あり（「福祉事務の手引」参照のこと）<br>※支給要件によって支給期間が異なるので注意  |   |
| 代替    | 全日を単位で1ヶ月以上連続して取る場合、配置  |  | 1ヶ月以上の場合配置（年休期間も含む）  |   |
| 諸手続   | <ul style="list-style-type: none"> <li>休暇簿（介護休暇用）</li> <li>介護休暇用添付書類</li> <li>家族関係を証明するもの</li> <li>診断書（負傷・疾病の場合に限る）</li> </ul> ※介護期間開始日までに申請<br>※1回目は2週間以上連続した期間を一括申請すること<br>（介護休暇の期間でなく要介護者の継続する状態としての期間）<br>※給与控除できない場合の共済・互助会等の掛け金本人払い込み | <ul style="list-style-type: none"> <li>休暇簿（介護時間用）</li> </ul> （学校長の確認後、市教委に提出。できる限り多くの時間について一括で請求する。） | <ul style="list-style-type: none"> <li>看護欠勤承認願</li> <li>診断書</li> <li>家族関係を証明するもの（戸籍謄本、住民票等）</li> </ul> ※給与控除できない場合の共済・互助会等の掛け金本人払い込み<br>※実態がなくなった場合、職員は翌日から復帰し、後任の臨時職員は翌日の日付で退職届を出すこと。 |   |

※ 特別な事情のない限り、制度化されている介護休暇を先に取り、必要に応じて引き続き看護欠勤を取る。  
 （注1）介護休暇に引き続いて看護欠勤を取得した場合は両期間が通算される。（事例によっては、介護休暇の期間が含まれないこともある。）

短期介護休暇・看護休暇（特別休暇） 比較表

|             |       | 短期介護休暇（特別休暇）  | 看護休暇（特別休暇）   |
|-------------|-------|---|--|
| だれが         |       | <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者（内縁関係も含む）</li> <li>二親等以内の血族及び姻族</li> <li>内縁関係にある者の父母及び子</li> <li>配偶者の父母の配偶者</li> </ul> ※同居・別居は問わない  | <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者</li> <li>二親等以内の血族および姻族<br/>(子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹)</li> </ul> ※同居・別居は問わない   |
| どのようなとき     |       | 負傷・疾病・老齢により日常生活に支障があるため、2週間以上にわたって介護が必要な時<br><br>※他に介護可能な家族がいる場合であっても実際にその介護に従事する場合は取得できる   | 負傷・疾病等により看護を必要とする場合（小学校就学前の子については疾病予防のための予防接種又は健康診断などを受ける場合も含む）<br>同一被看護者につき2人同時に取得できない。<br>ただし、小学校就学の始期に達するまでの子が看護を必要とする場合にはこの限りではない  |
| どれくらい       |       | 要介護者が1人の場合、暦年5日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間単位<br><br>要介護者が2人以上の場合、暦年10日を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間単位<br><br>※要介護者の人数によって取得できる休暇日数が変動するので注意が必要  | 暦年5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間単位（小学校就学前の子が2人以上いる場合は暦年10日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間単位）<br><br>5日(10日)の承認を受けた後、中学校就学の始期に達するまでの子の看護が必要な場合は2日を超えない範囲内で更に取得できる<br><br>※小学校就学前の子の人数によって取得できる休暇日数が変動するので注意が必要                         |
| 給<br>与<br>等 | 給 与   | 影響なし  | 影響なし   |
|             | 期末手当  |   |  |
|             | 勤勉手当  |   |  |
|             | 昇給    |   |  |
|             | 退職手当  |   |  |
|             | 休業手当金 |   |  |
| 代 替         |       | なし  | なし   |
| 諸 手 続       |       | <ul style="list-style-type: none"> <li>特別休暇承認願</li> </ul> ※事由欄に休暇の名称、要介護者の続柄を記入し学校長に提出<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>要介護者の状態等申出書</li> <li>短期介護休暇管理簿</li> </ul> ※暦年最初の請求があった時点で作成する。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>特別休暇承認願</li> </ul> ※事由欄に休暇の名称、被看護者の続柄負傷・疾病等の内容を簡潔に記入し学校長に提出<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>看護休暇管理簿</li> </ul> ※暦年最初の請求時点において中学校就学の始期に達するまでの子がいない場合は作成を省略できる。 |

※ 特別な事情のない限り、制度化されている介護休暇を先に取り、必要に応じて引き続き看護欠勤を取る。  
 (注1) 介護休暇に引き続いて看護欠勤を取得した場合は両期間が通算される。(事例によっては、介護休暇の期間が含まれないこともある。)

事務連絡

平成5年4月1日

各県立学校長 殿

高校教育課長

特殊教育課長

家族看護のための欠勤の取扱いについて

家族看護のための欠勤の取扱いについて、平成5年4月1日から下記のとおり適用しますので御配慮願います。

記

- 1 対象範囲 「2親等の同居親族」を「2親等の親族」に改める。
- 2 年次休暇取得要件 先行取得を要件としない。
- 3 取得期間 「1年以内」を「在職中最高2年」に改め、期間の算定は病気休暇の例による。

9 教 職 第 634 号  
平成10年3月31日

各市町村（学校組合）教育長  
各 県 立 学 校 長 様

高 知 県 教 育 長

病気休暇、介護休暇及び妊娠傷害休暇等について（通知）

このことについて、公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の一部が改正され（県公報号外第13号に登載）、平成10年4月1日から施行されることになりました。改正の内容等については下記のとおりですので、適正な運用をしてください。

なお、規則の運用について、別添のとおり高知県人事委員会から通知がありましたので、併せて通知します。

また、妊娠中及び出産後の女子職員については、労働基準法第65条、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女性労働者の福祉の増進に関する法律第26条、第27条等の規定による措置の取扱いについて、十分配慮されるようお願いいたします。

記

1 改正内容等

(1) 病気休暇

ア 公務によらない疾病のうち、規則別表第1に定める難病については、病気休暇の期間が、現行の「引き続き180日以内」から「引き続き1年以内」に改められたこと。

イ 経過措置

この改正規則の施行日において、難病により同日前から引き続いて病気休暇を既に承認されている職員の同日以後における病気休暇についても適用されること。

(2) 妊娠障害休暇

ア 従来、妊娠の期間中「7日」承認できることとされていたが、「10日」に改められたこと。

イ この改正規則の施行日において妊娠中であって当該休暇を承認している者についても、10日から取得済みの日数を差し引いた日数について承認できるものであること。

(3) 妊婦の通勤緩和

混雑の程度が「母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものであると認めるとき」に承認できることとされていたが、「母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるとき」に改められたこと。

(4) 分べん休暇

ア 多胎妊娠の場合の産前休暇が、現行の「10週間」から「14週間」に改められたこと。

イ 経過措置

この改正規則の施行日において、多胎妊娠で出産予定日の10週間前から14週間前の間の者の産前休暇の期間は、施行日から出産の日までとすること。

(5) 介護休暇

ア 要介護者の範囲が、条例で定める者と合わせて、次のとおりに改められたこと。

「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。）、2親等以内の血族及び姻族、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母及び子、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。）の父母の配偶者。」

————— 以下省略 —————

|                             |  |      |      |      |      |     |  |      |      |      |      |      |      |   |  |   |  |   |  |
|-----------------------------|--|------|------|------|------|-----|--|------|------|------|------|------|------|---|--|---|--|---|--|
| <p>Q</p>                    | <p>1人暮らしの父親が脳梗塞になり、介護が必要になりました。</p> <p>①早速介護休暇を申請して、自宅で介護をしながら受け入れてくれる施設を探していたところ、1カ月後に施設へ入所することができたので職場復帰しました。</p> <p>②施設への入所から3カ月が経ち、父親の状態がだいぶ良くなったので、現在の施設からは退所しなくてはならなくなりました。ただ、以前より良くなったとはいえ介助がまだ必要な状態であるので、再び介護休暇を申請し、自宅で介護をしながら入所施設を探しました。前回と同様、1カ月後に入所できたので職場復帰しました。</p> <p>③2カ月間施設でお世話になり、自宅に戻ってくるできるようになりました。しかし、医者からは「1人で生活することは無理なので自宅介護の必要あり」と言われました。</p> <p>まだ介護休暇を取ることはできますか。<br/>取れるとしたら、あとどのくらい取れますか。</p>   |      |      |      |      |     |  |      |      |      |      |      |      |   |  |   |  |   |  |
| <p>A</p>                    | <p>介護はいつ必要になるか予測がつかないので大変です。</p> <p>平成29年4月1日より介護休暇制度が改正されました。<br/>今までの制度では、要介護者の一つの状態ごとに、連続する6カ月の範囲内での取得しかできませんでした。<br/>今回の改正で、介護を必要とする一つの状態ごとに、介護休暇の期間を通算して6カ月を超えない範囲で3回まで取得できるようになりました。</p> <p>上のQの例では、①で1カ月、②で1カ月取得しているので、あと1回（4カ月間）は取得可能です。</p> <div style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 10%;">1カ月</td> <td style="width: 20%;">3カ月</td> <td style="width: 10%;">1カ月</td> <td style="width: 10%;">2カ月</td> <td style="width: 20%;">4カ月</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>介護休暇</td> <td>施設入所</td> <td>介護休暇</td> <td>施設入所</td> <td>介護休暇</td> <td>自宅療養</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">①</td> <td></td> <td style="text-align: center;">②</td> <td></td> <td style="text-align: center;">③</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">各取得期間の合計は最大6月（各期間の間隔に上限なし）で、3回まで取れる。</p> <p style="text-align: center;">①1カ月+②1カ月+③4カ月=6カ月</p> </div> | 1カ月  | 3カ月  | 1カ月  | 2カ月  | 4カ月 |  | 介護休暇 | 施設入所 | 介護休暇 | 施設入所 | 介護休暇 | 自宅療養 | ① |  | ② |  | ③ |  |
| 1カ月                         | 3カ月  | 1カ月  | 2カ月  | 4カ月  |      |     |  |      |      |      |      |      |      |   |  |   |  |   |  |
| 介護休暇                        | 施設入所   | 介護休暇 | 施設入所 | 介護休暇 | 自宅療養 |     |  |      |      |      |      |      |      |   |  |   |  |   |  |
| ①                           |  | ②    |      | ③    |      |     |  |      |      |      |      |      |      |   |  |   |  |   |  |
| <p>根拠法規<br/>及び<br/>通知文書</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「介護休暇、介護時間について」<br/>（平成29年4月1日 高知県教育長 29高教福第12号）</li> <li>・「介護休暇、介護時間に係る通知の修正について」<br/>（平成29年5月8日 教職員・福利課長 事務連絡）</li> </ul>  |      |      |      |      |     |  |      |      |      |      |      |      |   |  |   |  |   |  |

**根拠となる法令等****公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 (高知県例規集)**

(休暇の種類)

第12条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇とする。

(介護休暇)

第16条 介護休暇は、職員が要介護者（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、配偶者の父母その他人事委員会規則で定める者で、負傷、疾病又は老齢により人事委員会規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいう。以下同じ。）の介護をするため、任命権者が、人事委員会規則で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休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇の間は、公立学校職員の給与に関する条例第17条の規定にかかわらず、同条に規定する方法により給与を減額する。

(介護時間)

第16条の2 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、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指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき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休暇とする。

2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において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 介護時間の間は、公立学校職員の給与に関する条例第17条の規定にかかわらず、同条に規定する方法により給与を減額する。

(病気休暇等の承認)

第17条 病気休暇、特別休暇（人事委員会規則で定めるものを除く。）、介護休暇及び介護時間については、人事委員会規則で定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。この場合において、任命権者は、人事委員会規則で定める期間の範囲内で、日又は時間をもって承認するものとする。

**公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則 (高知県例規集)**

(介護休暇)

第14条 条例第16条第1項の人事委員会規則で定める者は、次に掲げる者とする。

(1) 二親等以内の血族（父母及び子を除く。）及び二親等以内の姻族（配偶者の父母を除く。）

(2) 届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者の子

(3) 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。別表第2において同じ。）の父母の配偶者

2 条例第16条第1項の人事委員会規則で定める期間は、2週間以上の期間とする。

3 介護休暇を一定の期間を定めて与える場合の期間の算定については、当該期間に、条例第4条第1項、第5条及び第6条の規定に基づく週休日、条例第9条の2第1項の規定により時間外勤務代休時間が指定された勤務日等並びに休日及び代休日を含むものとする。

4 条例第16条第1項に規定する職員の申出は、同項に規定する指定期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間を明らかにして書面又は総務事務集中化システムにより任命権者に行わなければならない。

5 任命権者は、前項の規定による指定期間の指定の申出があった場合には、当該申出による期間の初日から末日までの期間（第8項において「申出の期間」という。）の指定期間を指定するものとする。

6 職員は、第4項の申出に基づき前項若しくは第8項の規定により指定された指定期間を延長して指定すること又は当該指定期間若しくはこの項の申出（短縮の指定の申出に限る。）に基づき次項若しくは第8項の規定により指定された指定期間を短縮して指定することを申し出ることができる。この場合においては、改めて指定期間として指定することを希望する期間の末日を明らかにして書面又は総務事務集中化システムにより任命権者に申し出なければならない。

7 任命権者は、職員から前項の規定による指定期間の延長又は短縮の指定の申出があった場合には、第5項、この項又は次項の規定により指定された指定期間の初日から当該申出に係る末日までの期間の指定期間を指定するものとする。

8 第5項又は前項の規定にかかわらず、任命権者は、それぞれ、申出の期間又は第4項の申出に基づき第5項若しくはこの項の規定により指定された指定期間の末日の翌日から第6項の規定による指定期間の延長の指定の申出があった場合の当該申出に係る末日までの期間（以下この項において「延長の申出の期間」という。）の全期間にわたり第16条第3項ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかである場合は、当該期間を指定期間として指定しないものとし、申出の期間又は延長申出の期間中の一部の日が同項ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日である場合は、これらの期間から当該日を除いた期間について指定期間を指定するものとする。

9 指定期間の通算は、暦に従って計算し、1月に満たない期間は、30日をもって1月とする。

第14条の2 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

2 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がある日については、当該4時間から当該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14条の3 介護時間の単位は、30分とする。

2 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（職員の育児休業等に関する条例第24条第1項の規定による部分休業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時間から当該部分休業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承認等）

第16条 職員が介護休暇又は介護時間の承認を受けようとするときは、当該休暇の承認を受けようとする期間の始まる日までに、その事由及び期間を明らかにして書面又は総務事務集中化システムにより任命権者に請求しなければならない。

2 前項の介護休暇の承認を受けようとする場合において、1回の指定期間について初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2週間以上の期間（当該指定期間が2週間未満である場合その他の人事委員会が定める期間）について一括して請求しなければならない。

3 任命権者は、介護休暇又は介護時間の請求について、条例第16条第1項又は第16条の2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公務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。

4 任命権者は、介護休暇又は介護時間について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

## 公立学校共済組合運営規則

（休業手当金の給付事由及び期間）

第24条 法第70条第5号の規定による事由及び期間は、次の各号に掲げる事由及び期間（当該各号に掲げる期間内においてその欠勤した期間）とする。

(1) 組合員の配偶者（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）又は1親等の親族（子の配偶者を除く。）で被扶養者でないものの病気又は負傷 14日

(2) 組合員が出席する学校教育法（昭和22年法律第26号）第54条第1項又は第84条の規定による通信教育の面接授業 通信教育の面接授業に要する期間

## 地方公務員等共済組合法

（休業手当金）

第70条 組合員が次に掲げる事由により欠勤した場合には、休業手当金として、その期間（第2号から第4号までの各号については、当該各号に掲げる期間内においてその欠勤した期間）1日につき標準報酬の日額の100分の50に相当する金額を支給する。ただし、傷病手当金又は出産手当金を支給する場合には、その期間内は、この限りでない。

1. 被扶養者の病気又は負傷

2. 組合員の配偶者の出産 14日

3. 組合員の公務によらない不慮の災害又は被扶養者に係る不慮の災害 5日

4. 組合員の婚姻、配偶者の死亡又は2親等内の血族若しくは1親等の姻族で主として組合員の収入により生計を維持するもの若しくはその他の被扶養者の婚姻若しくは葬祭 7日

5. 前各号に掲げるもののほか、運営規則で定める事由 運営規則で定める期間

**根拠となる法令等**

事務連絡

昭和58年 5月27日

市町村（学校組合）教育長 殿

高知県教育委員会義務教育課長

家族看護のための欠勤の取り扱いについて

このことについては、別添のとおり取扱うことといたしましたので、趣旨をご理解のうえよろしくお願いいたします。

家族看護のため出勤できない場合の報告等について

- 1 教職員が家族看護のため出勤できない場合は、次の書類等を添えて校長に申し出るものとする。
  - (1) 教職員と被看護人の続柄及び教職員の家族構成を証明できる書類
  - (2) 被看護人の診断書
  - (3) 看護の期間
- 2 校長は、所属教職員から家族看護のため出勤できない場合の申し出があった時は、教職員から提出された書類等に副申書及び学校の運営状況についての説明書を添付して、市町村教育委員会（県立学校においては県教育委員会）に報告する。

報告を受けた市町村教育委員会は県教育委員会と協議するものとする。
- 3 協議（県立学校関係は報告）を受けた県教育委員会は、当該校職員の欠勤の取り扱い及び学校の正常な運営にかかる措置について検討をするものとする。

## 家族看護のための欠勤の取扱い

### 1 取扱いの趣旨

家族に傷病人があり、教職員による看護が必要となったが、年次休暇も消化してしまい、あとは退職するより方策がないような場合、一定の条件のもとにこれを猶予し分限等の処分を保留するという、欠勤ではあっても通常の場合とは異なる取扱いをしようとするものである。

### 2 取扱い上の留意事項

#### (1) 適用対象

被看護人は、配偶者（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、子、父母（血族、姻族、同居、別居をとわず）及び父母を共に欠く場合（欠くと同様の状態にある場合を含む）の同居の祖父母とする。

#### (2) 適用要件

- ① 家族構成及び医療機関等の事情により、当該教職員を除いては他に看護人がいない場合であること。
- ② 当該教職員が既に年次休暇を消化している場合であること。
- ③ 家族看護の実態がなくなった場合は、適用を取り消すものであること。

#### (3) 期間

看護のための欠勤の期間は1年以内とする。

#### (4) 看護のための欠勤中は勤務期間から2分の1を除算する。

#### (5) 期間中の給与等の取扱い

- ① 期間中はいかなる給与も支給されないものであること。  
3月1日、6月1日、12月1日に欠勤中の場合は、期末・勤勉手当の支給もされない。
- ② 地方公務員等共済組合法第70条（休業手当金）並びに公立学校共済組合運営規則第25条（休業手当金給付事由及び期間）の適用を受けられるものであること。
- ③ 昇給期間は勤務成績の6分の1を適用する。（平成2年2月1日現在欠勤中の者を含む）
- ④ 退職手当の算定期間から2分の1を除算する。

#### (6) 地方公務員等共済組合掛金は、別途本人の払込みとなる。

#### (7) 手続等については別途定める。

### 3 備考

県教育委員会は、市町村教育委員会（県立学校長）と別途協議して、家族看護を必要とする期間、学校の正常な運営が保たれるための措置を行うものとする。

### 4 改正後の取扱いは、平成2年2月1日からとする。

事務局各課長  
事務局各事務所長  
青少年センター所長 殿  
郷土文化会館長  
各教育機関長  
(県立学校長を除く。)

高 知 県 教 育 長

### 職員の看護休暇について（通知）

職員の休暇の取扱いについては、常に御配慮のことと思いますが、このたび、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則」（高知県人事委員会規則第5号）の一部が改正（平成3年3月29日付け県公報号外第47号に搭載）され、看護休暇が新設されました。その内容は下記のとおりですので、職員に周知するとともに、その適用に遺漏のないようにしてください。

#### 記

#### 1 看護休暇の内容

- (1) 職員の父母、配偶者及び子が負傷又は疾病等の事由により看護を必要とする場合において職員以外に看護者がいないと認められる場合、暦年3日を超えない範囲内でその都度必要と認められる日又は時間単位の特別休暇を与えるものであること。
- (2) この改正規則の施行日は、平成3年4月1日であること。

#### 2 申請手続き

所定の「休暇承認願」に、別添「看護休暇理由書」を添付して申請すること。

#### 3 運用上の留意事項

- (1) 「父母、配偶者及び子」は、血族、姻族、同居、別居を問わないものであること。

(市町村教育委員会用)

| 介護休暇の取消し等       |   |     |   |   |   |       | ※<br>本人印 | ※<br>教育長<br>の印 | 所属長<br>の印 | 備<br>考 |
|-----------------|---|-----|---|---|---|-------|----------|----------------|-----------|--------|
| ※<br>休暇の取消し等の期間 |   |     |   |   |   | 日・時間数 |          |                |           |        |
| 年               | 月 | 日   | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日から | 時 | 分 | 時 | 分     | 日        |                |           |        |
| 年               | 月 | 日まで | 時 | 分 | 時 | 分     | 時        |                |           |        |

(第三画)

## ○年次有給休暇について

(平成6年12月21日6教高第1131号教育長通知)

最終改正 平成29年4月1日 29高教福第12号教育長通知

このことについて、公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例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が全部改正され、平成6年12月21日から施行されました。これらの内容については、下記のとおりですので適切な運用をしてください。

また、今回の改正では、勤務時間、休日及び休暇について全面的に規定の整備を行い、次のとおり用語等の改正を行いました。

- (1) 「勤務を要しない日」が「週休日」となったこと。
- (2) 「年次休暇」が「年次有給休暇」となったこと。
- (3) 「年末年始の特別休暇」が「休日」に含まれること。

なお、上記の条例及び規則の運用について、別添のとおり人事委員会から通知がありましたので、併せて通知します。

## 記

## 1 条例、規則等の改正

公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の全部改正に伴い、次の条例・規則等が改正されました。

- ・公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例・・・・・・・・別添資料1
- ・公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則・・・・・・・・別添資料2
- ・公立学校職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について・・・・・・・・別添資料3
- ・高知県立学校の管理運営に関する規則の一部を改正する規則・・・・・・・・別添資料4
- ・公立学校に勤務する職員の勤務を要しない日及び勤務時間の割振りに関する規則の一部を改正する規則・・・・・・・・別添資料5
- ・県立学校に勤務する単純な労務に雇用される職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程の一部を改正する訓令・・・・・・・・別添資料6
- ・高知県立学校服務規程の一部を改正する訓令・・・・・・・・別添資料7
- ・高知県立学校の管理運営に関する規則施行規則の一部を改正する訓令・・・・・・・・別添資料8
- ・県立学校長に対する事務委任規程の一部を改正する訓令・・・・・・・・別添資料9

## 2 年次有給休暇

## (1) 年次有給休暇の付与

- 1) 国家公務員等から引き続き職員となった者に付与される年次有給休暇の日数は、国家公務員等としての年次有給休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、職員と同様に取り扱われること。
- 2) 1月1日から6月30日の間に臨時的任用職員として採用された者が、当該年に引き続き正規の職員として採用された場合に付与される年次有給休暇の日数は、臨時的任用職員として採用された日に正規の職員として採用されたものとした場合に付与される年次有給休暇の日数から、臨時的任用職員として使用した年次有給休暇の日数を減じた日数とすること。

## (2) 年次有給休暇の繰越し

- 1) 勤務年数及び前年の勤務実績にかかわらず、20日を限度として残日数を翌年に繰り越すことができること。
- 2) 平成6年から平成7年への繰越しから適用されること。

- 3) 高知県立学校職員服務規定（平成4年12月高知県教育委員会訓令第6号）の別記第6号様式中、年次有給休暇の付与、繰越しの欄を下記のとおり改正すること。

| 前年に請求できた年次有給休暇の日数 | 前年に与えられた年次有給休暇の日数 | 年次有給休暇の残日数 | 繰越しできる日数 | 本年に請求できる年次有給休暇の日数 |
|-------------------|-------------------|------------|----------|-------------------|
|                   |                   |            |          |                   |

- 4) 3)について、新様式の印刷ができるまでの間、印刷済みの様式は訂正して使用すること。

(3) 通知の廃止

「年次休暇の繰越しについて」（昭和37年1月29日付け、37学第44号県教育長通知）は廃止する。

3 削除

4 削除

介護休暇及び介護時間のイメージ図

<改正等の内容>

- 介護休暇の改正  
介護休暇の承認を与える期間を、要介護者が当該介護を必要とする一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とする。
- 介護時間の新設  
職員が要介護者の介護をするため、要介護者が当該介護を必要とする一継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、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について取得できる休暇（無給）を新設する。

