

平成 31 年 3 月 29 日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

時間外勤務の上限に係る条例等の一部改正について（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条例（平成 6 年高知県条例第 46 号。）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。）並びに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。）の一部が改正されました。

これにより時間外勤務の上限が設けられ、また、労働安全衛生法の改正により過重勤務者検診のための労働時間の適正な把握が求められることとなります。なお、これらに伴い、管理職手当の支給対象者である管理職員についても、一般職員と同様に時間外勤務の上限及び勤務時間管理の対象とされることとなりました。

改正後の内容等については、下記のとおりですので、貴管内の教職員に周知してください。

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 規則第 3 条第 2 項の人事委員会が別に定める場合は、1 回の勤務に割り振られている勤務時間が 7 時間 45 分である職員について、2 回の同条第 3 項に規定する半日勤務時間の割振り変更（第 2 において「半日勤務時間の割振り変更」という。）をもって 1 日の週休日を振り替える場合とす

る。

- 2 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（第2において「週休日の振替」という。）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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 任命権者は、条例第6条の規定に基づき条例第3条第2項に規定する育児短時間勤務職員等（以下「育児短時間勤務職員等」という。）に週休日の振替等を行う場合には、当該育児短時間勤務職員等に対する条例第8条第2項の規定に基づく正規の勤務時間以外の時間における勤務については、同項ただし書の規定により他の職員よりも厳格な要件が定められていることに留意するものとする。
- 7 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。
- 8 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、次の事項を明らかにして文書又は総務事務集中化システム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及び休憩時間
- 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及び休憩時間
- 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及び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

第2の2 休憩時間関係

休憩時間を一斉に与えないことができる公署及び職員の範囲は、次の表に掲げるとおりとする。

公署	職員の範囲	施行日
障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 2 条第 1 号に規定する障害者である職員のうち、同法第 37 条第 2 項に規定する対象障害者である職員及び当該職員以外の職員であって勤務時間の割振りについて配慮を必要とする者として労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 13 条第 1 項の産業医が認めるもの（以下この表において「障害者」という。）が勤務する公署	障害者	平成 31 年 4 月 1 日

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 条第 1 項及び第 3 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（育児短時間勤務職員等を除く。）又は規則第 8 条第 2 項に規定する再任用短時間勤務職員等（以下「再任用短時間勤務職員等」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 8 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い、育児短時間勤務職員等にあっては、深夜において勤務時間を割り振ってはならないことをいう。
- 3 条例第 9 条第 2 項の「3 歳に満たない」とは、満 3 歳の誕生日の前日までをいい、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 条例第 9 条第 2 項及び第 3 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う。
- 5 規則第 8 条の 4 第 1 項第 3 号及び第 8 条の 7 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。
- 6 深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の請求は、子（条例第 9 条第 1 項において子に含まれるものとされる者（以下第 7 の 4（1）及び 7（1）アにおいて「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」という。）を含む。以下同じ。）が出生する前においてもすることができるものとする。
- 7 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 時間外勤務及び時間外勤務代休時間関係

- 1 規則第 8 条の 2 第 1 項各号の「部署」の単位は、学校とする。ただし、業務の内容等を考慮し、より小さい単位とすることができる。このことにより、全日制、定時制その他の課程別又は本校、分校別に管理することも可能となる。
- 2 規則第 8 条の 2 第 1 項第 1 号イ（イ）の「人事委員会が定める期間」及び「人事委員会が定める時間及び月数」は、次に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ次に定める期間並びに時間及び月数（（2）

にあつては、期間及び時間)とする。

(1) 規則第8条の2第1項第2号に規定する部署(以下「他律的部署」という。)から同条第1項第1号に規定する部署への異動、3の後段の他律的部署の範囲の変更その他の事由により職員が勤務する部署が同号に規定する部署となった日から当該日が属する月の末日までの期間((2)において「特定期間」という。) 次のアからウまでに定める時間及び月数

ア 1箇月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満

イ 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1箇月当たりの平均時間について80時間

ウ 1年のうち1箇月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6箇月

(2) 特定期間の末日の翌日から1年の末日までの期間 次のア及びイに定める時間

ア 1箇月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

イ 当該期間において時間外勤務を命ずる時間について30時間に当該期間の月数を乗じて得た時間(任命権者を異にする異動をしたことにより規則第8条の2第1項第1号イに掲げる職員に該当することとなった職員に時間外勤務を命ずる場合にあっては、360時間から特定期間において当該職員に命じた時間外勤務の時間を減じて得た時間)

3 任命権者は、他律的部署の範囲を必要最小限のものとし、当該範囲を定めた場合には、速やかに、職員に周知しなければならない。当該範囲を変更するときも同様とする。

4 任命権者は、特例業務(規則第8条の2第2項に規定する特例業務をいう。以下同じ。)の範囲を、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとしなければならない。

5 規則第8条の2第2項の「人事委員会が定める期間」は、次に掲げる期間とし、同項の「人事委員会が定める場合」は、当該期間の区分に応じ、それぞれ次に定める場合とする。

(1) 規則第8条の2第1項第1号ア(ア)及び第2号ア並びに2(1)ア及び(2)アに規定する1箇月 当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であつて、これらの規定に規定する時間を超えて時間外勤務を命ずる必要があるとき。

(2) 規則第8条の2第1項第2号ウ及び2(1)イに規定する1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間 当該期間のいずれかにおいて、職員が特例業務に従事していたことがある場合であつて、当該従事していたことがある期間についてこれらの規定に規定する時間を超えて時間外勤務を命ずる必要があるとき。

(3) 規則第8条の2第1項第1号ア(イ)及びイ(ア)並びに第2号イ及びエ並びに2(1)ウに規定する1年 当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であつて、これらの規定に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命ずる必要があるとき。

(4) 2(2)に規定する期間 当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であつて、2(2)イに規定する時間を超えて時間外勤務を命ずる必要があるとき。

6 規則第8条の2第3項に規定する時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行うに当たっては、同条第1項各号に規定する時間又は月数(6において「上限時間等」という。)を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、所属部署、氏名、同条第2項の規定により、上限時間等を超えて時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又

は年に係る上限時間等、当該職員が従事した特例業務の概要並びに人員配置又は業務分担の見直し等によっても同項の規定の適用を回避することができなかった理由を記録しなければならない。

7 任命権者は、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとする。

8 規則第8条の9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。

第5 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、育児短時間勤務職員等又は再任用短時間勤務職員等について次のとおりとなる。

(1) 規則第10条第1項第1号に規定する斉一型短時間勤務職員である場合

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) 規則第10条第1項第2号に規定する不斉一型短時間勤務職員である場合

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3項又は第4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、同条第1項本文の規定を適用して得られる日数に別表第2に定める職員となった月に係る係数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。ただし、その日数が2に定める日数を下回る場合には、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3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項の「人事委員会がこれらに準ずる法人であると認めるもの」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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 1月から8月までの間に職員となった者 職員となった日の属する年（暦年をいう。8において同じ。）における国家公務員等として在職した期間を職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年高知県条例第45号。8において「職員条例」という。）第2条に規定する職員（8において「職員条例に規定する職員」という。）として在職したものとみなして職員条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に12分の8を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）に、職員となった日の属する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（当該日数が職員となった日の属する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条例に規定する職員として在職したものとみなして職員条例第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（当該日数が職員となった日の属する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、職員となった日の属する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（当該日数が0日を下回る場合には、0日）

(2) 9月から12月までの間に職員となった者 職員となった日の属する年における国家公務員等として在職した期間を職員条例に規定する職員として在職したものとみなして職員条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に12分の20を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）に、職員となった日の属する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（当該日数が職員となった日の属する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条例に規定する職員として在職したものとみなして職員条例第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（当該日数が職員となった日の属する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、職員となった日の属する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（当該日数が職員となった日の属する年における国家公務員等として在職した期間を職員条例に規定する職員として在職したものとみなして職員条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、2を乗じて得た日数を超える場合には、当該2を乗じて得た日数）

9 再任用職員又は条例第3条第4項に規定する任期付短時間勤務職員（9において「再任用職員等」という。）に関し勤務形態が変更される場合の当該変更の日以後における職員の年次有給休暇の日数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数とする。

(1) 当該年の初日に勤務形態の変更があった場合 同日において勤務形態の変更があった日における再任用職員等となったものとみなして条例第13条第1項第1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の残日数を加えて得た日数

(2) 当該年の初日後に勤務形態の変更があった場合 当該年の初日において条例第13条第1項第

1号の規定により得られる日数に、当該年の初日から勤務形態の変更があった日の前日までの期間の月数（1箇月に満たないときは、1箇月）を12で除した数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）と当該勤務形態の変更があった日において同日における再任用職員等となったものとみなして同項第2号の規定を適用した場合に得られる日数を合計して得た日数（当該日数が当該年の初日において同項第1号の規定により得られる日数を下回る場合は、当該得られる日数）に、当該年の前年における年次有給休暇の残日数を加えて得た日数から、当該年において当該勤務形態の変更があった日の前日までの間に使用した年次有給休暇の日数を減じて得た日数

- 10 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。
- 11 公益的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6 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は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7 特別休暇関係

- 1 地震、水害、火災その他の災害による職員の現住居の滅失又は損壊等

「これらに準ずる場合」とは、例えば、地震、水害、火災その他の災害により単身赴任手当の支給に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当の支給を受けている職員がその復旧作業等を行うときをいう。

- 2 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。

- 3 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箇月以上（1箇月は28日計算であり4箇月以上とは85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。

したがって、流産、妊娠中絶の場合その日が妊娠4箇月以後、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。

- 4 育児

- (1) 「生後2年に達しない生児」とは

生児とは実子及び養子（特別養子縁組の成立前の監護対象者等を含む。）をいう。また生後2年の計算については民法の一般原則によるものとする（生後1年6箇月の計算も同じ。）。

- (2) 承認を与える期間

承認を与える期間は、職員が生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、往復時間を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。

5 社会に貢献する活動

(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 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）

第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（ウ及びキに掲げる施設を除く。）、同条第27項に規定する地域活動支援センター並びに同条第28項に規定する福祉ホーム

イ 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

ウ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び児童心理治療施設並びに当該児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第4項に規定する施設

エ 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

オ 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

カ 介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設及び同条第29項に規定する介護医療院

キ 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

ク 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する特別支援学校

ケ アからク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、

公益財団法人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。

6 父母、配偶者及び子の祭日

- (1) 規則第12条第1項の表20の項の人事委員会が定める年数は、15年とする。
(2) 「父母」とは、実父母又は養父母に限る。
(3) 「祭日」とは、父母等を追悼するため、社会一般の慣習に従って法要等の特別な行事が行われる日をいい、その主なものは、次に掲げるとおりである。

ア 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）

イ 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）

ウ キリスト教には、特定の祭日はない。

7 忌引

(1) 血族関係

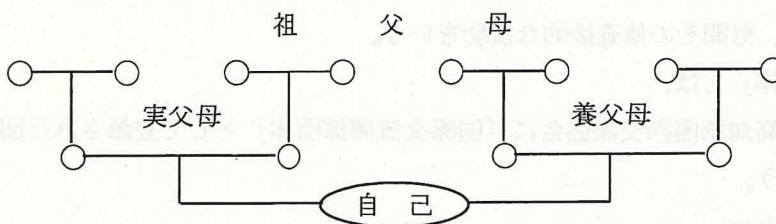
ア 「血族」とは

血統の連絡があるもの（自然血族）、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）又は特別養子縁組の成立前の監護対象者等である。

「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婆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婆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。

- 8 規則第12条第1項の表9の項に規定する妊娠の期間、同表13の項に規定する12の項に規定する承認を与える期間、同表14の項に規定する出産するため病院に入院する等の日から出産の日以後2週間の期間又は同表16の項、17の項若しくは19の項に規定する一の年の初日から末日までの期間(8において「対象期間」という。)内において、規則第10条第6項各号又は第5の9に規定する場合に該当したときは、当該該当した日(その日が対象期間の初日である場合を除く。8において「該当日」という。)における規則第12条第3項に規定する特定休暇(8において「特定休暇」という。)の日数及び時間数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に2以上の該当日があるときは、直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日において8の規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日にお

る特定休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について8の規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。

(1) 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がない場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数を減じて得た日数

(2) 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した特定休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日における特定休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した当該特定休暇の日数（当該端数を切り上げた日数）を減じて得た日数及び該当日において規則第12条第5項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数に1時間未満の端数があるときはこれを四捨五入して得た時間数とし、当該時間数が0を下回るときは0とする。）

9 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8 介護休暇関係

1 規則第14条第6項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して1週間前の日までに行うものとする。また、同項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、1回に限りできるものとし、できる限り、指定期間の末日から起算して1週間前の日までに行うものとする。

2 任命権者は、規則第14条第8項の規定により指定期間を指定する場合において、規則第16条第3項ただし書き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として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に週休日が続くときは、当該週休日を除いた期間の指定期間を指定するものとする。

3 規則第16条第2項の「人事委員会が定める場合」は、次に掲げる場合とし、同項の「人事委員会が定める期間」は、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める期間とする。

(1) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間未満である場合

当該指定期間内において初めて介護休暇の承認を受けようとする日（以下この項において「初日請求日」という。）から当該末日までの期間

(2) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間以上である場合であって、初日請求日から2週間経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）が当該指定期間の末日より後の日である場合

初日請求日から当該末日までの期間

(3) 1回の指定期間の初日から末日までの期間が2週間以上である場合であって、2週間経過日が規則第14条第8項の規定により指定期間として指定する期間から除かれた日である場合

初日請求日から2週間経過日前の直近の指定期間として指定された日までの期間

4 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。

5 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9 介護時間

- 1 条例第16条の2第1項の「連続する3年の期間」は、同項に規定する一の係属する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間があ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。
- 2 第8の第4項及び第5項の規定は、介護時間の請求について準用する。

第10 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。

8	7	6	5	4	3	2	1	0	1	0	1	2	3
月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004

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 1 年 6 箇月未満	3 日	5 日	7 日	10 日
	1 年 6 箇月以上 2 年 6 箇月未満	4 日	6 日	8 日	11 日
	2 年 6 箇月以上 3 年 6 箇月未満	4 日	6 日	9 日	12 日
	3 年 6 箇月以上 4 年 6 箇月未満	5 日	8 日	10 日	14 日
	4 年 6 箇月以上 5 年 6 箇月未満	6 日	9 日	12 日	16 日
	5 年 6 箇月以上 6 年 6 箇月未満	6 日	10 日	13 日	18 日
	6 年 6 箇月以上	7 日	11 日	15 日	20 日

備考

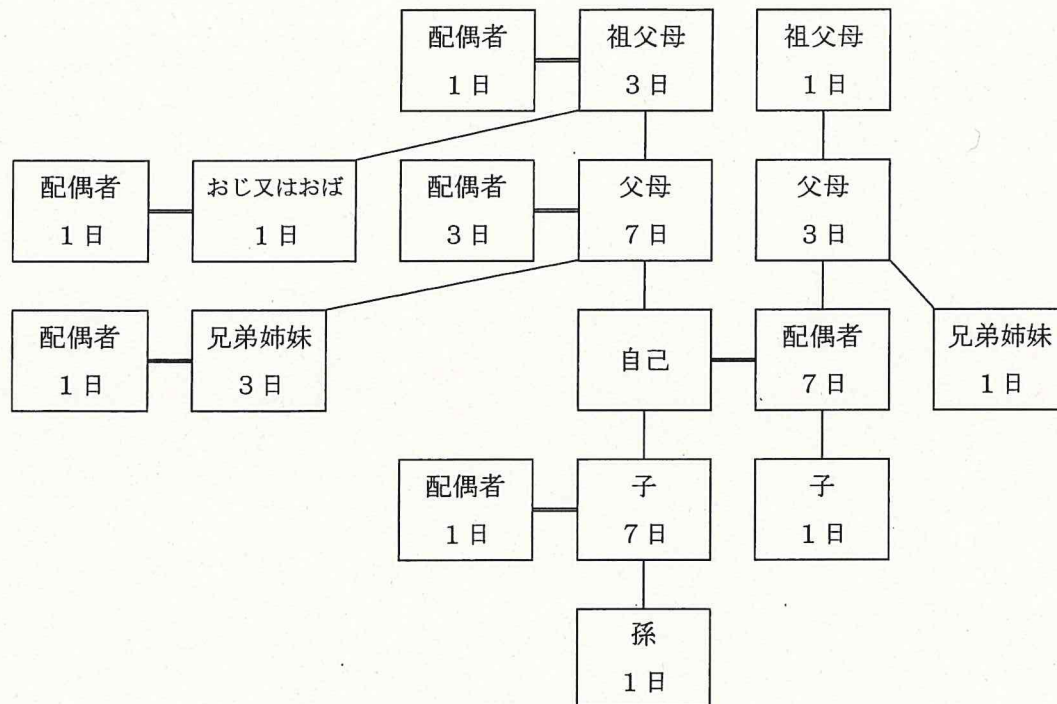
1 週間の勤務日の日数が同一である職員にあっては 1 週間の勤務日の日数の区分、1 週間の勤務日の日数が同一でない職員にあっては 1 年間の勤務日の日数の区分によること。

別表第 2

職員となった月	9 (1 日を除く) 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月
係数	1	11/12	10/12	9/12	8/12	7/12	6/12	5/12	4/12	3/12	2/12	1/12

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。

