

～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～

休暇取得ハンドブック

宮崎県教育委員会教職員課

(令和6年4月版)

(空白ページ)

目次

☆ 休暇の一覧	1
1 無因休暇（取得理由を問わない休暇）	
（1）年次休暇	2
（2）夏季休暇	6
2 病気やけがに関する休暇	
（1）傷病休暇	7
（2）公務災害休暇	9
（3）結核療養休暇	10
3 育児・介護・母性保護等に関する休暇	
（1）出生サポート休暇	11
（2）ライフサポート休暇（女性職員のみ）	13
（3）保健指導休暇（女性職員のみ）	14
（4）通勤緩和休暇（女性職員のみ）	15
（5）妊娠障害（つわり）休暇（女性職員のみ）	16
（6）出産休暇（女性職員のみ）	17
（7）配偶者出産休暇（男性職員のみ）	19
（8）育児参加休暇（男性職員のみ）	20
（9）育児時間休暇	21
（10）子の看護休暇	22
（11）短期介護休暇	24
（12）介護休暇（無給）	26
（13）介護部分休暇（無給）	29
4 慶弔に関する休暇	
（1）結婚休暇	31
（2）忌引休暇	33
（3）父母の祭日休暇	35
5 公民権・公への貢献に関する休暇	
（1）官公署への出頭休暇	36
（2）公民権行使休暇	38
（3）ドナー休暇	39
（4）ボランティア休暇	41
6 災害等に関する休暇	
（1）出勤困難休暇	44
（2）退勤途上の危険回避休暇	45
（3）住居滅失休暇	46
7 職務専念義務の免除	
（1）研修	47
（2）厚生計画	48
（3）措置要求	49
（4）審査請求	50

8 休業等

(1) 育児休業	51
(2) 育児短時間勤務	52
(3) 育児部分休業	53
(4) 高齢者部分休業	54
(5) 修学部分休業	55
(6) 自己啓発休業	56
(7) 配偶者同行休業	58
(8) 大学院修学休業	59

9 育児・介護を行う職員の勤務時間

(1) 育児を行う職員の深夜勤務の免除	60
(2) 育児を行う職員の時間外勤務の免除	61
(3) 育児を行う職員の時間外勤務の制限	62
(4) 介護を行う職員の深夜及び時間外勤務の免除・制限	63
(参考1) 仕事と家庭(育児・介護)を支援する休暇・休業等	64
(参考2) 子育てに関する休暇等の認められる期間	65

10 会計年度任用職員の休暇等

(1) 無因休暇	66
(2) 病気やけがに関する休暇	68
(3) 育児・介護・母性保護に関する休暇	70
(4) 慶弔に関する休暇	81
(5) 公民権・公への貢献に関する休暇	82
(6) 災害等に関する休暇	84
(7) 職務専念義務の免除・勤務条件に関する休暇	86
(8) 育児休業等	88

11 臨時的任用職員の休暇等

(1) 無因休暇	90
(2) 病気やけがに関する休暇	92
(3) 育児・介護・母性保護に関する休暇	93
(4) 慶弔に関する休暇	101
(5) 公民権・公への貢献に関する休暇	103
(6) 災害等に関する休暇	105
(7) 職務専念義務の免除	107

12 その他

週休日の振替	109
(参考3) 【参照】に記載した条例等	110

【留意事項】

休暇の取得に当たっては、項目ごとの【参照】に記載している条例・規則等にて最新の情報を確認してください。

☆ 休 暇 の 一 覧

※ ○：有給 △：無給 ×：制度なし

休暇の種類	例えばこんなときに	正職員	臨時	会計年
年次休暇	理由を問いません	○	○	○
夏季休暇	リフレッシュしたいとき（夏季のみ）	○	○	○
傷病休暇	病気やけがで療養するとき	○	○	△
公務災害休暇	公務災害により療養するとき	○	○	△
結核療養休暇	結核により療養するとき	○	×	×
出生サポート休暇	不妊治療のために通院するとき	○	○	○
ライフサポート休暇	生理できついつき【女性職員のみ】	○	○	△
保健指導休暇	産前産後の保健指導を受けるとき【女性職員のみ】	○	○	○
妊娠中の通勤緩和休暇	妊娠中の通勤時混雑しているとき【女性職員のみ】	○	○	○
妊娠障害休暇	つわりできついつき【女性職員のみ】	○	○	△
出産休暇	産前産後のとき【女性職員のみ】	○	○	○
配偶者出産休暇	妻が出産するとき【男性職員のみ】	○	○	○
育児参加休暇	妻の出産時に子を養育するとき【男性職員のみ】	○	○	○
育児時間休暇	一歳未満の子を養育するとき	○	○	△
子の看護休暇	病気等をした小学生以下の子を看護するとき	○	○	△
短期介護休暇	近親者の介護・通勤の付添等をするとき	○	○	△
介護休暇	近親者を介護するとき	△	△	△
介護部分休暇	近親者を介護するため勤務時間の一部を勤務しないとき	△	△	△
結婚休暇	結婚するとき	○	○	○
忌引休暇	親族が死亡したとき	○	○	○
父母の祭日休暇	父母の祭事、法事を営むとき	○	○	×
官公署への出頭休暇	裁判員や証人として出頭するとき	○	○	○
公民権行使休暇	選挙権などの公民権を行使するとき	○	○	○
ドナー休暇	骨髄等の提供に要する登録や入院等を行うとき	○	○	△
ボランティア休暇	災害、福祉に関するボランティアを行うとき	○	○	×
出勤困難休暇	非常災害等により出勤が困難なとき	○	○	○
退勤途上の危険回避休暇	非常災害時、退勤時の危険を回避するとき	○	○	○
住居滅失休暇	災害により現住居が滅失又は損壊したとき	○	○	○
研修休暇	研修を受けるとき	○	○	×
厚生計画休暇	健康診断、人間ドックを受診するときなど	○	○	○
措置要求休暇	措置要求に関する審理に出席するとき	○	○	○
審査請求休暇	審査請求に関する審理等に出席するとき	○	×	○

Ⅰ 無因休暇（取得理由を問わない休暇）

（Ⅰ）年次休暇

心身の疲労を回復するために、理由を問わず取得できる休暇です。

【日数】

暦年（1月～12月）につき20日

※ 新規採用職員、育児短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員については別途規定があります。→Q1参照

【繰越】

その年に使用しなかった日数は、20日を限度に翌年に繰り越されます。

<日数の計算方法>

本年の年休日数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ A

本年に使用した年休日数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ B

本年から翌年に繰越せる日数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ C = A - B

翌年に使用できる年休最大日数・・・・・・・・・・・・・・・・・・ D = 20 + C

※ Cが20日を超える場合は20日となります。

【取得単位】

日、半日又は1時間

※ ただし、残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは1分を単位として取得することができます。

【手続き】

年次休暇を請求するときは、使用目的を制限されるものではないので、原則目的や理由を述べる必要はありません。

校長は、職員が請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合は、他の時期に与えることができます。→Q2参照

【留意事項】

- ・日数の計算は、暦年によります。
- ・半日を単位とすることができるのは、休憩時間を挟んだ前後の勤務時間の差が1時間未満である場合の当該休憩時間の前後のいずれか一方の全勤務期間又は4時間勤務日の全勤務時間です。
(例：午前勤務8時～13時、休憩13時～13時45分、午後勤務13時45分～16時30分の勤務形態の場合は、これに該当しません。)
- ・時間又は半日を単位として行使した年次休暇を日に換算する場合は、7時間45分又は半日2回をもって1日とします。
- ・1時間を単位として与えられた年次休暇は半日に、半日を単位として与えられた年次休暇は時間に換算できません。ただし、年間に与えられた年次休暇を半日又は4時間残す職員が、その残り半日又は4時間について時間単位又は半日単位の休暇を願い出た場合に限り、半日を4時間又は4時間を半日に換算する

ことができます。

- ・暦年の終わりの端数処理の際は、1日未満の端数は1日に切り上げます。なお、この場合半日は4時間に換算します。

【その他】

心身のリフレッシュや健康の維持増進を図るため、年次休暇を利用して「夏季リフレッシュ年休」、「永年勤続リフレッシュ年休」(p5参照)を取得することができます。

【Q&A】

Q1 新規採用職員、育児短時間勤務職員、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員の年次休暇日数は、どのようになっていますか？

A 付与日数は次のとおりです。

(1) 新規採用職員

採用された年の年次休暇は、下の表のとおり、採用月により異なります。

※4月採用の場合15日。

採用月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
年次日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

(2) 育児短時間勤務職員

① 交替制勤務以外の職員

(地方公務員の育児休業等に関する法律 第10条第1項第1号～第4号)

勤務形態		年次日数
勤務日・時間	週休日	
月～金 3時間55分ずつ (計19時間35分)	土、日	20日
月～金 4時間55分ずつ (計24時間35分)	土、日	20日
月～金のうち3日 7時間45分ずつ (計23時間35分)	土、日、 月～金のうち2日	12日
月～金のうち2日 7時間45分ずつ、 月～金のうち1日 3時間55分 (計19時間25分)	土、日、 月～金のうち2日	11日

② 交替制勤務職員

(職員の育児休業等に関する条例第12条第1号又は第2号)

勤務形態		年次日数
勤務日・時間	週休日	
1週当たり19時間25分、 19時間35分、23時間15 分、24時間35分	4週間ごとの期間 につき8日以上	20日×(1週間の勤務日数/5日) 又は 155時間×(勤務時間(週)/38時 間45分)
	4週間を超えない 期間につき1週当 たり1日以上	

ただし、年の途中において採用した職員や年の途中で勤務形態を変更した職員の場合は、さらに取扱いが異なります。「職員の勤務時間、休日及び休暇について」(平成29年3月30日101-1581県教育長通知)に準じた取扱いとなります。

(3) 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員

20日×(1週間の勤務日数/5日)

ただし、週30時間以上の勤務の場合、20日 ※一般の常勤職員と同様

Q2 職員が請求する時季に年次休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合とは、どのような場合を指すのですか？

A 一般的には年次休暇を請求した職員の所属する部署において、その職員が欠けることによって公務運営への具体的な支障が発生する場合をいう意味であり、例えば、特に業務繁忙な時期や、同一期間に多数の職員の時季指定が競合したためその全員に休暇を付与しがたいという場合などが考えられます。

個々の事情が「公務の正常な運営を妨げる場合」に当たるかどうかは、一義的には任命権者の判断に委ねられますが、客観的に認められる場合でなければなりません。また公務の正常な運営を妨げる事由が消滅した後は、できる限り速やかに休暇を与えなければなりません。

なお、年次休暇の権利は、校長の承認をまって初めて成立する権利ではありませんので、校長が時季変更権を行使するに当たっては、下記のような観点から細心の注意が必要です。

① 「公務の正常な運営を妨げる場合」の判断については、学校の規模、職員数と校務分掌のあり方、学校の教育計画の現状を勘案し、当該職員の職務の補完がどれだけ可能かを予測しつつ、休暇により生ずる影響を総合的かつ具体的に判断する。

② 年次休暇の利用目的を判断の対象にすることはできないが、年次休暇の申し出が重なり、公務の正常な運営に支障をきたすことが予想されるときには、年次休暇の時季を調整するために利用目的を聞くことは妥当である。

【参照】

・職員勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第6条

【判例】「事業の正常な運営を妨げる」とは

当該労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである(昭53年1月31日大阪高裁判決)。

【参考】時季変更権

労働基準法第39条に基づき、労働者がその有する年次休暇の日数の範囲内で、始期と終期を特定して休暇の時季を指定したときは、客観的に同条3項ただし書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしない限り、右の指定によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものとの立場をとっています。(昭和48年3月2日白石宮林署事件)

【判例】時季変更権の行使

単に業務多忙という理由では行使はできない。代替勤務者の確保や勤務割を変更するなどの努力せずして時季変更権の行使は許されない(昭和62年9月22日最高裁判決)

【判例】年次休暇の利用目的

年次有給休暇の利用目的は労働基準法の関知するところではなく、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨であると解するのが相当である。(昭和48年3月2日白石宮林署事件)

～リフレッシュ年休について～

夏季リフレッシュ年休

【期間】

毎年7月から10月までの期間のうち、年次休暇として4日間

※ 夏季休暇とは別です。

【留意事項】

4日を超える年次休暇を取得することを妨げるものではありません。

永年勤続リフレッシュ年休

【対象職員】

本県における勤続年数が10年、20年及び30年をそれぞれ超えた職員

【期間】

原則としてそれぞれの節目の年（10年、20年および30年を超えた年）に達した日から1年間のうち、原則として連続する5日の範囲内

※ 国等に派遣されている期間や育児休業、退職及び専従期間中に、節目の年に達した職員については、復帰した日をもって節目の年に達したとみなします。

【付与単位】

日

【手続き】

校長は、毎年度当初、対象職員に取得時期等を周知してください。

対象職員で、永年勤続リフレッシュ年休を取得しようとする場合は、原則として取得予定日の1週間前までに、年次休暇の取得予定日等について校長に申し出て、あらかじめ了解を受けてください。

【留意事項】

職員が5日超の年次休暇を取得することや対象職員以外の職員が連続する年次休暇を取得することを妨げるものではありません。

(2) 夏季休暇

夏季（7月～10月）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の休暇です。

【期間】

7月から10月まで、原則として連続する5日の範囲内の期間

※ ただし、業務の都合上等、連続取得が困難である場合などは、1日毎に分割することができます。

【取得単位】

日

※ ただし、半日勤務日等に夏季休暇を取得する場合には半日単位の取扱いができません。

【手続き】

所属において、各職員の休暇取得希望時期等を把握し、計画表を作成します。

職員は、計画表に従い夏季休暇を取得しますが、休暇の期間前に、あらかじめ休暇処理簿等によって校長の承認を受けます。

【留意事項】

- ・ 校長は、夏季休業中は行事の精選に努め、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要があります。
- ・ 夏季休暇のほか、週休又は年次休暇（夏季リフレッシュ年休を含む）の使用により、ある程度連続した休暇等を取得することが望ましいとしています。
- ・ 校長は、自ら率先して計画的使用（まとめ取り等）を図り、職員が休暇を容易に取りやすくするための範を示す必要があります。

【参照】

- ・ 有給休暇の承認の基準 第20号
- ・ 有給休暇の取扱いについて 13

2 病気やけがに関する休暇

(1) 傷病休暇

病気又はけがのため、勤務ができない場合に、その治療に専念するため認められる休暇です。

【期間】

医師の証明書等に基づき引き続き90日を超えない範囲で最小限度必要と認められる期間 →Q4参照

【付与単位】

日又は時間

【手続き】

あらかじめ休暇処理簿により校長の承認を受けます。また、引き続き6日を超える休暇を請求する場合は、あらかじめ休暇処理簿に医師の証明書を添えて校長の承認を受けます。→Q1参照

やむを得ない事故のため、あらかじめ承認を受けることができなかった場合には、その勤務しなかった日から3日以内にその理由を付して、休暇処理簿により校長の承認を受ける必要があります。

(所属の手続き)

引き続き30日を超えて勤務できないことが予想されるときは、職員事故報告書※に診断書と休暇処理簿の写しを添えて、教職員課（市町村立学校の場合は、市町村教育委員会）に提出してください。

※ ただし、市町村によっては職員事故報告書を求めない場合もあるので、それぞれの管理規則に基づき手続きを行ってください。

【留意事項】

- ・90日未満の傷病休暇の末日から起算して1年以内に、当該傷病休暇にかかる心身の故障の内容と同一と認められる傷病により、再び休暇の承認を受けようとする場合は、前後の傷病休暇の期間を通算します。→Q4参照
- ・傷病休暇中に特別休暇の事由が発生した場合、特別休暇を認めることは望ましくありません。仮に認めた場合も、傷病が特別休暇後も治癒又は軽快せず、引き続き休暇を必要とする場合は、特別休暇によって傷病休暇期間の中断はしません。すなわち、傷病休暇の期間は、最初の傷病休暇で勤務しなくなった日から計算します。
- ・軽微な傷病のためごく短期間の休養を要する場合及び傷病休暇を取る前に検査を受ける場合に年次休暇を取ることは差し支えありませんが、傷病休暇期間の中断を目的として、休暇期間の途中で又は終期に年次休暇を取ることは認められません。
- ・傷病休暇期間は、傷病が同一であると異なるを問いません。ただし、傷病休暇期間中に結核性疾患が発生した場合は、結核療養休暇の承認を得る必要があります。

【Q&A】

Q1 休暇を請求する際、医師の診断書は必要ですか？

A 原則として医師の診断書が必要です。なお、6日以内の休暇の場合は、校長の判断により省略できる場合があります。

Q2 健康診断の受診でも傷病休暇を請求することはできますか？

A 心身の故障を訴え、そのために精密検査を受けるような場合であれば請求できますが、予防的な意味で受けるものである場合は請求できません。

Q3 人工透析を行う場合は傷病休暇として認められますか？

A 医師の指示により人工透析を行う場合であれば、認められます。

Q4 ある病気により取得した傷病休暇の期間満了後、1年以内に再度同一の病気を患いました。新たに最大90日の傷病休暇は取得できますか？

A 原則、できません。90日未満の傷病休暇の期間の末日の翌日から起算して1年以内に、同一と認められる傷病により、再び傷病休暇の承認を受けようとする場合は、前後の傷病休暇の期間を通算します。

また、90日の傷病休暇の承認を受けた場合又はこれに引き続き休職となった場合において、当該傷病休暇又は休職の期間の末日の翌日から起算して1年以内に、同一と認められる傷病により勤務ができない場合は、休職となります。

【例1】

傷病休暇(30日) A	勤務	傷病休暇(60日) B
-------------	----	-------------

3月31日 → 同年8月2日

※ AとBが同一の傷病の場合、職務に復職後の勤務期間が1年未満であるため、A、Bは通算され傷病休暇の取得日数は90日となります。また、Bから復帰後、1年以内に同一の傷病を患った場合は、傷病休暇は取得できず、直ちに休職となります。

【例2】

傷病休暇(90日) C	休職(30日) D	勤務	休職(30日) E
-------------	-----------	----	-----------

6月29日 → 同年10月1日

※ C、D、Eが同一の傷病の場合、復職後の勤務期間が1年未満であるため、傷病休暇は取得できず、直ちに休職となります。また、D、Eは通算され休職期間は60日となります。

Q5 出勤するときは承認申請するようあらかじめ指示されていた場合、及び承認された期間満了前に、傷病が軽快又は治癒して出勤が可能になった場合には、どのような手続きが必要ですか。

A 出勤が医師の診断書等に基づくことなく、決裁権者である校長も出勤することを認めていないにもかかわらず、職員が勝手に出勤した場合は、前の傷病休暇期間に出勤した日数も含め、後の休暇期間に通算されます。

病状が回復して出勤が可能となった場合には、医師の診断書等を校長に提出し、面談を行った上で、復帰の時期について相談してください。

【参照】

・有給休暇の承認の基準 第9号

(2) 公務災害休暇

公務のため傷害を受け、又は疾病にかかった場合において、公務に起因したと認められる場合に、その療養期間として休暇が認められます。

【期間】

2年を超えない範囲

【付与単位】

日又は時間

【手続き】

- ① 公務災害の認定前
傷病休暇と同様の手続きにより校長の承認を受けます。
- ② 公務災害の認定後
公務災害の認定通知があった後、公務災害休暇に切り替えることとなります。

【Q&A】

Q1 2年を超えて休務が必要なのですが、どのような取扱いになりますか？

- A 2年を超えてなお療養を要する場合は、分限休職の手続きを取ることになります。2年の休暇期間満了前に、教職員疾病審査委員会に付議し、疾病審査委員会において休職が適当であると判断されれば、期間を超える分については、休職が発令されます。

【参照】

- ・職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第7条

(3) 結核療養休暇

任命権者が、職員が健康診断の結果、結核患者の判定を受け、療養又は休養を必要と認めるときに、その療養又は休養期間として認められる休暇です。

※ 教育公務員特例法第14条の規定の適用及び準用を受ける職員（公立学校の校長、教員及び事務職員）を除く。

【期間】

1年を超えない範囲

【付与単位】

日又は時間

【手続き】

傷病休暇と同様の手続きにより校長の承認を受けます。

【留意事項】

・ 休暇の期間が1年を経過し、なお、療養を要すると認められる者については、3年を超えない範囲内において休職を命ずることになります。→Q1参照

【参考】

○教育公務員特例法

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、満二年とする。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三年まで延長することができる。

2 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。

※ 行政実例

本条による休職について、休職期間を2年未満とする休職発令はできない。なお、休職期間中に休職の事由が消滅したときには復職を命ずべきである。

○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（昭和二十二年法律第二十六号）第一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（平成十八年法律第七十七号）第二条第七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（昭和二十四年法律第一号）第十四条の規定を準用する。

【Q&A】

Q1

1年を超えて休務が必要なのですが、どのような取扱いになりますか？

A 1年を超えてなお療養を要する場合は、分限休職の手続きを取るようになります。1年の休暇期間満了前に、教職員疾病審査委員会に付議し、疾病審査委員会において休職が適当であると判断されれば、期間を超える分については、休職が発令されます。

Q2

承認された休暇期間満了前に、傷病が軽快又は治癒して出勤が可能になったのですが、どうすればよいですか？

A 病状が回復して出勤が可能となった場合には、診断書を校長に提出し面談を行った上で、復帰の時期について相談してください。

【参照】

・ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第8条

3 育児・介護・母性保護等に関する休暇

(1) 出生サポート休暇

不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当である場合に認められる休暇です。

【期間】

暦年(1月～12月)において5日の範囲内

※ 当該通院等が体外受精や顕微授精に係るものである場合は、10日の範囲内

【付与単位】

日、半日又は1時間

※1 残日数に1時間未満の端数があり、そのすべてを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

※2 半日又は1時間を単位として使用した休暇を日に換算する場合は、半日2回又は7時間45分をもって1日とします。

【Q&A】

Q1 この休暇の対象となる「不妊治療」とは具体的に何を指しますか？

A 不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいいます。また、「等」に含まれるものとしては、例えば、排卵誘発法があります。

Q2 「通院等」には何が含まれますか？

A 医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席等をいい、これらにおいて必要と認められる移動（自宅又は職場と医療機関等との移動）を含みます。また、入院も対象となります。

Q3 当該年の当初は休暇の日数が5日の範囲内となる不妊治療を受けていましたが、途中から体外受精又は顕微授精を受けることになりました。この場合、休暇の日数は何日になりますか？

また、その逆はどうなりますか？

A 体外受精又は顕微授精を受ける時点から、休暇の日数は10日の範囲内となります。その後、体外受精又は顕微授精以外の治療を受けることになっても、日数の上限が5日に変わることはありません。

Q4 ある年において、休暇の日数が10日の範囲内となった場合、翌年も自動的に10日の範囲内となりますか？

A 休暇の期間は1暦年ごとですので、翌年も自動的に10日が付与されるわけではありませんが、体外受精又は顕微授精を継続している場合は、翌年も10日の範囲内で休暇が取得できます。

Q5 配偶者の不妊治療の付添い・送迎などの場合もこの休暇の対象となりますか？

- A 職員本人が何ら治療を受けず、単に配偶者の通院に付き添うためだけの場合は、対象となりません。ただし、配偶者の診断結果やその後に治療の方針について医師から説明を聞く場合などは、不妊治療に含まれると解されるので、休暇の対象となります。

Q6 休暇の申請に際し、証明書類は必要ですか？

- A 事由を確認する必要があると認められる場合は、診察券、領収書、治療の内容が分かる書類等の提出が求められる場合がありますが、その際は職員のプライバシー保護には十分配慮することとなっています。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第19号の2
- ・有給休暇の取扱いについて 12

(2) ライフサポート休暇（女性職員のみ）

生理日において、腹痛、腰痛、頭痛、不快等のため、勤務に従事することが極度に困難である場合に認められる休暇です。

【期間】

その都度必要と認められる日で、継続した2日以内

【付与単位】

日

※ 午後早退する場合でも1日として取り扱います。

【Q&A】

Q1 土日を挟んで、金曜日の1日と月曜日の1日を取得することはできますか？

A できません。継続した2日には週休日等を含みます。よって金曜日からであれば、土曜日まで取得可能です。連続する2日を超えてなお生理により勤務に従事することが著しく困難な場合については、年次休暇又は傷病休暇によることとなります。

Q2 診断書を提出する必要がありますか？

A 生理の性質等からみて、医師の診断書のような厳格な証明がなくても認められます。

【参照】

・有給休暇の承認の基準 第11号

(3) 保健指導休暇（女性職員のみ）

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法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場合に認められる休暇です。

【期間】

妊娠中又は出産後1年以内

妊娠満23週まで	4週間に1回 ^{*1}
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回 ^{*1}
妊娠満36週から出産まで	1週間に1回 ^{*1}
産後1年まで	1回 ^{*1}

※ ただし、医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数

【付与単位】

その都度必要と認められる時間

【*1 「1回」とは？】

健康診査とその結果に基づく保健指導をあわせたものをいい、健康診査に基づく保健指導が別の日に実施される場合にあっては、それぞれ必要な時間です。

【Q&A】

Q1 母親学級に参加する場合、休暇は認められますか？

A 母親学級が、母親となる女性を集めて、集団的に妊娠、出産等について一般的知識の普及を図る講習会である場合には、母子保健法第9条による知識の普及を図るものであることから、休暇は認められません。

【参照】

- ・ 有給休暇の承認の基準 第16号
- ・ 有給休暇の取扱いについて 8

【参考】母子保健法

第10条 市町村は、妊産婦若しくはその配偶者又は乳児若しくは幼児の保護者に対して、妊娠、出産又は育児に関し、必要な保健指導を行い、又は医師、歯科医師、助産師若しくは保健師について保健指導を受けることを勧奨しなければならない。

第13条 前条の健康診査のほか、市町村は、必要に応じ、妊産婦又は乳児若しくは幼児に対して、健康診査を行い、又は健康診査を受けることを勧奨しなければならない。

(4) 通勤緩和休暇（女性職員のみ）

妊娠中の女性職員の通勤に利用する交通機関^{*1}の混雑^{*2}の程度^{*3}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^{*4}に認められる休暇です。

【期間】

妊娠中、正規の勤務時間の始め又は終わり

【付与単位】

1日に1時間以内でそれぞれ必要な時間

【*1 「通勤に利用する交通機関」とは？】

電車、バス等の公共交通機関のほか、妊婦である職員が運転する自動車も含まれます。

【*2 「混雑」とは？】

公共交通機関の場合は乗降場及び車内における混雑を、自動車の場合は道路の混雑をいいます。

【*3 「交通機関の混雑の程度」とは？】

職員が通常の勤務をする場合の登庁又は退庁の時間帯において利用する交通機関の混雑の程度のことです。

【*4 「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」とは？】

母子保健法第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に基づく指導事項と交通機関の混雑の程度から判断されます。

【手続き】

指導事項の確認は、原則として母子健康手帳（母子保健法第16条）により確認がなされます。

※ 職員のプライバシー保護には十分留意することになっています。

【Q&A】

Q1 通勤緩和休暇に連続して年次休暇は請求できますか？

A できません。通勤緩和休暇は、あくまでも勤務のための登庁又は退庁を前提としていることから、例えば、登庁の場合、通勤緩和休暇が認められた時間に連続して年次休暇を取得することはできません。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第17号
- ・有給休暇の取扱いについて 9

(5) 妊娠障害（つわり）休暇（女性職員のみ）

妊娠に起因する障害^{※1}のため勤務することが困難な場合^{※2}に認められる休暇です。

【期間】

妊娠中、7日を超えない範囲内

※ 出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）を除きます。

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【^{※1}「妊娠に起因する障害」とは？】

妊娠により起こる嘔吐、悪心、食欲不振など、いわゆるつわりの症状をいいます。

【^{※2}「勤務することが困難」であるかどうか】

その事実が推認できれば、認定して差し支えありません。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第18号
- ・有給休暇の取扱いについて 10

(6) 出産休暇（女性職員のみ）

職員の母体を保護するため、出産する（予定である）場合に認められる休暇です。

【期間】

出産の予定日前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において必要と認められる期間

【「出産」とは？】

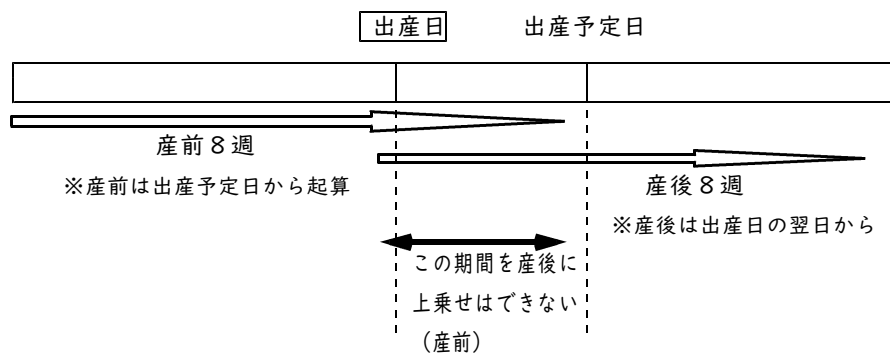
妊娠4か月以上の分娩をいいます。死産であれ、流産（人工流産含む。）であれ、早産であれ、その事情は一切問いません。

【Q&A】

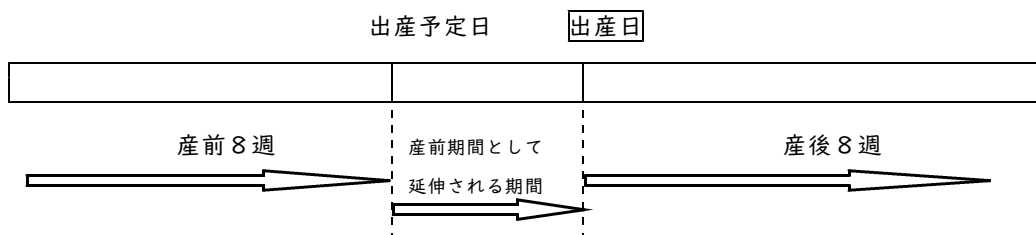
Q1 出産予定日より早く出産したため、産前の休暇が6週間しかありませんでした。この場合、産後の休暇を2週間多く取得できますか？
また、予定日より遅れた場合、その分、産後の休暇は少なくなりますか。

A 予定日と出産日のずれを産後の休暇に上乘せすることはできません。また、出産が出産予定日より遅れた場合は、予定日から出産当日までの期間は産前休暇として延伸され、その遅れた期間相当分を産後の休暇から差し引くことはありません。

<例1 出産日が出産予定日より前の場合>



<例2 出産日が出産予定日より後の場合>



Q2 病気休職期間中に妊娠し、出産する予定です。病気休職から出産休暇に切り替わりますか？

A 切り替わりません。出産休暇は職務に従事していることを前提として、母性保護のため就労を制限することを目的とするものです。そのため、病気休職中の職員に対して、出産休暇は認められません。(ただし、健康が回復するなど休職の要因事由が消滅するか、又は休職期間が満了した場合を除きます。)

Q3 傷病休暇中に出産する予定です。傷病休暇から出産休暇に切り替わりますか？

A 切り替えることができます。一般的には、傷病休暇中に、特別休暇に該当する事由が生じた場合に特別休暇を承認することは望ましくありませんが、出産休暇のように長期間に及ぶものについて、これを承認しないときは、給与上の取扱いに不均衡を生ずることがあるので、出産休暇に切り替えることができます。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第10号
- ・労働基準法 第65条

【参考】 労働基準法 第65条に定める期間について

産前：出産予定日の前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産日まで

産後：出産の日後8週間目に当たる日まで

※労働基準法により、産前については、6週間（多胎妊娠の場合には14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、勤務させてはならず、産後については、請求の有無にかかわらず、勤務させてはならないことになっています。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障がないと認めた場合は勤務させることができます。

出産予定日前		出産日後	出産日後
6週※	出産日	6週	8週



- A 本人が休業を請求した場合には就業させてはならない期間（※多胎妊娠の場合は14週）
B 請求の有無にかかわらず、就業させてはならない期間
C 本人からの請求かつ医師の許可があれば就業可能な期間

※ 労働基準法上、産前休暇の期間は、出産予定日前6週間となっています。しかし、地方公務員については、条例で定められた期間となっており、宮崎県に関しては出産予定日前8週間です。

(7) 配偶者出産休暇（男性職員のみ）

職員の配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等を行う場合に認められる休暇です。

【期間】

配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産日後2週間を経過する日まで、3日を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ 継続、断続いずれでも差し支えありません。

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【留意事項】

配偶者には内縁関係の者を含みます。

【Q&A】

Q1 出産とは具体的にどのようなことを意味しますか？

A 出産休暇と同様に、妊娠4か月以上の出産とし、死産であれ、流産（人工流産含む。）であれ、早産であれ、その事情は一切問いません。

Q2 妻の両親に入院の際の付添いを頼むこともできますが、このような場合でも取得できますか？

A 職員以外に付き添うことができる家族等がいても、職員が妻に付き添うためなどであれば、取得可能です。

Q3 出産に係る入院等の日とは、どのような場合を指しますか？

A 「出産に係る入院等の日」とは、病院その他の医療施設又は自宅等において出産の準備態勢に入った日を指します。例えば、職員の妻が出産のため病院に入院したが、出産に至らずいったん退院して後日入院する場合、2回の入院とも職員が付き添いのための必要があれば、それぞれ承認されます。

Q4 妻が実家近くの病院で出産する場合、入院の前に実家に戻る妻を送っていくために、この休暇は取得できますか？

A できません。入退院の付き添い等のために認められる休暇ですので、そのような場合は取得要件に該当しません。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第10号の2
- ・有給休暇の取扱いについて 3

(8) 育児参加休暇（男性職員のみ）

配偶者が出産する際、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまで（6歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の3月31日まで）の子を養育する^{※1}場合に認められる休暇です。

【期間】

配偶者の産前産後の期間において、出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産日以後1年を経過する日まで、5日を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【対象となる子】

職員が養育する実子、養子及び配偶者の子

※ これらの「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含まれます。

【^{※1}「子を養育する」とは？】

職員の配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子と同居して、これらを監護することをいいます。→Q1参照

【Q&A】

Q1 妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話（監護）をすることができる家族等がいても、この休暇を取得できますか？

A できます。男性職員が子育ての最初の段階で育児に積極的にかかわることをきっかけとして、その後の育児への関心や参加の度合いが高まる効果も期待して措置する休暇であることから、子の世話をすることができる家族等の有無にかかわらず、取得可能です。

Q2 日数は妻の出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産日後1年を経過する日までの期間に5日以内とされていますが、第一子の場合は、産後の期間に5日以内で取得できるということでしょうか？

A そのとおりです。第一子の場合は、産前の期間には子を養育するという休暇を取得する事由がないため、産後の期間のみになります。上の子（小学校就学前）がいる場合には、その子の養育のため、産前の期間から取得することができます。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第14号の2
- ・有給休暇の取扱いについて 5

(9) 育児時間休暇

生後1年に達しない子を育てる^{※1}職員に育児の時間として認められる休暇です。

【期間】

子の1歳の誕生日の前日まで

【付与単位】

1日1時間以内 →Q3参照

【対象となる子】

職員が養育する実子、養子

※ これらの「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含まれます。

【^{※1}「子を育てる」とは?】

子への哺乳(母乳、人工乳を問わず)、託児所への送り迎え、子のための一般的な世話をいいます。

【Q&A】

Q1 男性職員の場合、妻が家にいる場合でも取得できますか?

A できる場合があります。妻が家にいても、社会通念上妥当と認められる事情がある場合、例えば、病気であったり親の介護をしていたりして、子を保育することが困難な場合で、職員が保育するときは、取得可能です。

Q2 夫婦ともに職員の場合は、それぞれ取得できますか?

A 夫婦の2人の合計で1日1時間以内で取得できます。例えば、子の母親が同じ日に育児時間休暇を取得するときは、子の父親はその分を差し引いた時間を取得できるようになります。子の母親が国、他の地方公共団体、民間企業等に勤務している場合で、その勤務先で育児時間休暇に相当する休暇を取得する場合も同様の取扱いとなります。

Q3 勤務時間の始め又は終わりの時間について請求することはできますか?

A その時間に「子を育てる」という実態があればできますが、特にこの時間が必要という特殊な事情がある場合に限られます。例えば、特殊な事情として、託児所の託児時間に制限があり、その時間に送迎しなければならない場合が挙げられます。

Q4 育児時間休暇に連続して年次休暇は請求できますか?

A できません。育児時間休暇は、その前後に勤務することを前提とし、認められるものなので、例えば、勤務時間の始めに育児時間休暇、引き続いて年次休暇、その後勤務という運用は認められません。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第14号
- ・有給休暇の取扱いについて 4

(10) 子の看護休暇

中学校就学の始期に達するまで（12歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の3月31日まで）の子を養育する^{※1}職員が、その子の看護をする場合に認められる休暇です。

【期間】

暦年（1月～12月）に5日（中学校就学の始期に達するまでの子が複数いる場合は、10日）を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【対象となる子】

職員が養育する実子、養子及び配偶者の子

※ これらの「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含まれます。

【^{※1}「子を養育する」とは？】

中学校就学の始期に達するまでの子と同居してこれを監護することをいいます。

【Q&A】

Q1 看護の内容は具体的にどのようなものですか？

A 負傷、疾病（風邪、発熱等を含む。）による治療、療養中の看病及び通院等の世話、疾病の予防を図るために必要な世話（予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合）のことです。ただし、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含まれません。

Q2 子の負傷、疾病を証明するために、医師の証明書等を提出しなければならないのですか？

A 特に医師の診断書等の提出は義務づけられていませんが、必要に応じて提出を求められる場合があります。

Q3 妻（夫）が家にいて子の看護ができる場合でも、この休暇は取得できますか？

A 職員以外に子の看護をすることができる家族等がいても、子の看護休暇を取得することができます。

Q4 夫婦がともに職員の場合、同一の子に対して合わせて最大10日の休暇が取得できますか？

A できます。この休暇は職員一人ひとりに付与されることから、同一の子に対して合わせて最大10日（対象となる子が2人以上いれば最大20日）の休暇が認められることになります。

Q5 年の途中で子が中学校に入学したこと等により、対象となる子が2人から1人に減少した場合、子の看護休暇は何日付与されますか？
また、既に使用している日数がある場合の使用可能日数の取扱いはどうなりますか？

A この休暇の付与日数は、休暇を使用する時点の子の人数で判断します。設問の場合、対象となる子の数が2人から1人に減少するため、それ以降の付与日数は5日となります。

また、既に使用している日数があった場合の使用可能日数は、付与日数から既に使用した日数を減じた日数となります（設問の場合、既に5日超取得しているときは、既に取得した日数が付与日数となります。）。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第15号
- ・有給休暇の取扱いについて 6

(11) 短期介護休暇

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者^{*1}（要介護者^{*2}）の介護その他必要な世話^{*3}を行う場合に認められる休暇です。

【期間】

暦年（1月～12月）に5日（要介護者が2人以上いる場合は、10日）を超えない範囲内

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

【^{*1}「日常生活を営むのに支障がある」とは？】

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上にわたって常時介護を要する状態をいいます。

【^{*2} 要介護者の範囲】

①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、②父母、③子、④配偶者の父母、⑤祖父母、⑥孫、⑦兄弟姉妹、⑧父母の配偶者、⑨配偶者の父母の配偶者、⑩子の配偶者、⑪配偶者の子です。

※ ①～⑦は同居・別居は問いませんが、⑧～⑪は同居していることが条件となります。

※ (12)介護休暇と同様です。

【^{*3}「介護その他必要な世話」とは？】

①要介護者の介護

②要介護者の通院等の付添い、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

【手続き】

要介護者の氏名、職員との続柄及び職員との同居又は別居の別その他の要介護者に関する事項並びに要介護者の状態を明らかにする書類*を提出してください。→ Q7参照

* 要介護者の状態等申出書（参考例）…有給休暇の取扱いについて 別紙1

【Q&A】

Q1 介護休暇との違いを教えてください。

A 短期介護休暇は、要介護状態にある家族1人の場合に年5日（2人以上の場合には年10日）使用することができる有給の休暇であり、職員が一時的に介護や要介護者の通院の付添い等を行う場合に取得することが想定されます。

一方、介護休暇は、最大6月間取得できる休暇であり、いわば比較的長期の介護のニーズに対応するものとして措置されている無給の休暇です。

Q2 介護休暇と短期介護休暇を両方取得することはできますか？

A できます。介護休暇と短期介護休暇は請求する時間が重ならない限り、両方を取得することは可能です。

Q3 入院の付添いは、「必要な世話」に該当しますか？

A 単なる付き添いのみを行う等の場合は認められません。例えば、要介護者が病院に入院しており、職員以外に、要介護者の必要な身の回りの物品の購入を行う者がいないときなどは認められます。

Q4 ほかに介護を行う者がいる場合は、認められますか。

A 介護休暇は、職員の家族に介護を必要とする者がいて、既にその者の介護に従事している者が職員以外にいる場合には相当であるとは認められませんが、例えば、専業主婦がいても、要介護者の世話までは到底担いきれない場合等、実際に介護を行う場合には、介護休暇が認められます。

Q5 家族と交代で介護するような場合は、認められますか。

A 職員の家庭の事情や介護の様態、それぞれの介護者の仕事との関連等から、職員が他の家族と交代で介護するような場合も考えられるため、職員が介護を担当する期間について認められます。

Q6 夫婦とも職員の場合、同一の要介護者に対してあわせて最大10日の休暇が取得できますか。

A できます。この休暇は職員一人ひとりに付与されることから、同一の要介護者に対してあわせて最大10日（対象となる要介護者が2人以上いれば最大20日）の休暇が認められることとなります。

Q7 要介護者の状態の確認のため、医師の診断書等の提出は必要ですか？

A 医師の診断書は、基本的には必要ありません。ただし、休暇の承認の判断にあたって、必要と認めれば、医師の証明書等の提出を求められることもあります。

Q8 年の途中で要介護者の人数が変わった場合はどのようになりますか？

A 例えば、年の途中で対象となる要介護者の人数が2人から1人に減った場合、付与日数は10日から5日になります（既に5日超取得している場合には既に取得した日数が付与日数となります。）。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第15号の2
- ・有給休暇の取扱いについて 7

【要介護者の状態等申出書（参考例）】

別紙1

要 介 護 者 の 状 態 等 申 出 書	
(年 月 日 提 出)	
所 属	
氏 名	印
1 要介護者に関する事項	
(1) 氏名	
(2) 職員との続柄	
(3) 職員との同居又は別居の別	<input type="checkbox"/> 同居 <input type="checkbox"/> 別居
(4) 介護が必要となった時期	年 月 日
2 要介護者の状態	
3 備考	
注1 「1 (4) 介護が必要となった時期」については、その時期が請求を行う時から相当以前であること等により特定できない場合には、日又は月の記載を省略することができる。	
注2 「2 要介護者の状態」には、職員が要介護者の介護をしなければならなかった状況が明らかになるように、具体的に記入する。	

(12) 介護休暇（無給）

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある^{※1}者（要介護者^{※2}）の介護を行う場合に認められる休暇です。

【期間】

要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態^{※3}ごとに、最大3回まで、かつ通算して6月を超えない範囲内

※ 1回の期間内において、休暇を断続的に取得することも可能です。

【付与単位】

日又は1時間

※ 1時間を単位とする場合は、1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する4時間の範囲内を原則とします。

【^{※1}「日常生活を営むのに支障がある」とは？】

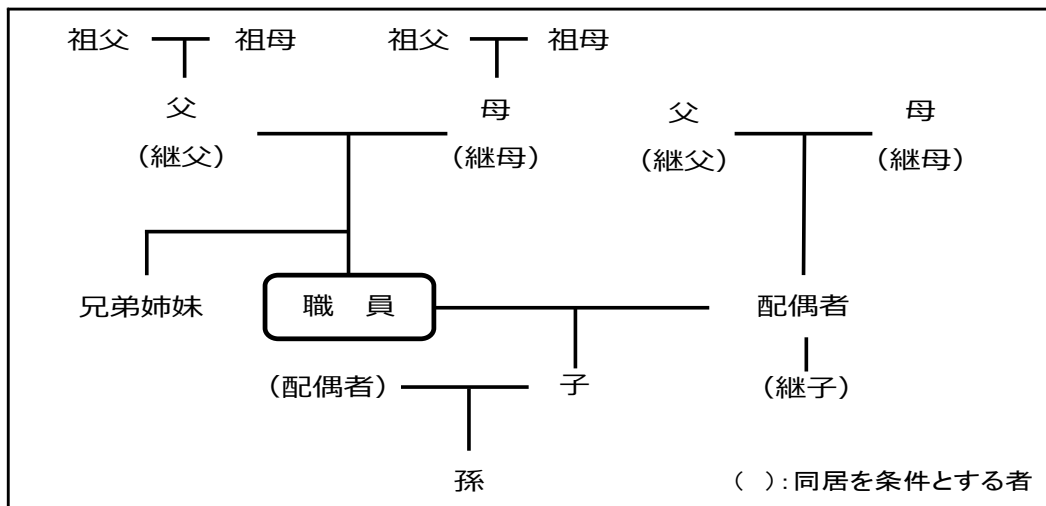
負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上にわたって常時介護を要する状態をいいます。

【^{※2}要介護者の範囲】

①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、②父母、③子、④配偶者の父母、⑤祖父母、⑥孫、⑦兄弟姉妹、⑧父母の配偶者、⑨配偶者の父母の配偶者、⑩子の配偶者、⑪配偶者の子です。

※ ①～⑦は同居・別居は問いませんが、⑧～⑪は同居していることが条件となります。

※「同居」とは？…基本的には職員の自宅で職員と日常生活を共にしている場合をいいますが、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込んで介護に従事する場合やそれらの者を職員の自宅に引き取って介護する場合も含まれます。



【^{※3}「介護を必要とする一の継続する状態」とは？】

介護を必要とする状態が生じてから消滅するまでをいい、介護を必要とする状態が継続する中で、病気を併発したというような場合であっても「一の継続する状態」となります。

【給与】

介護休暇は勤務しない1時間につき、勤務時間1時間当たりの給与額が減額されます。また、介護休暇の期間が週休日等を除き30日を超える場合は、勤勉手当が減額されるほか、介護休暇の期間に応じ、通勤手当など支給されない手当もあります。

【手続き】

介護休暇の承認を受けようとする職員は、介護休暇を取得したい期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに、介護休暇願に介護を必要とする状態であることを証明する書類※を添付して、校長に提出してください。市町村立学校職員（県費負担教職員）にあっては、校長を通して市町村教育委員会に提出して請求します。

この場合において、初回の請求は、2週間以上の期間について一括して請求するものとし（2回目以降は1日から請求可）。→Q2,Q3参照

※ 要介護状態を証明する書類は、加療を要するような疾病等の場合には、医師の診断書、老齢による場合には、保健師等公的な資格を有する者の証明書等です。

【Q&A】

Q1 短期介護休暇との違いを教えてください。

A 介護休暇は、最大3回まで、通算6か月以内の期間取得できる休暇であり、介護の初期（介護体制の整備等）・中期（介護施設間の移動等）・終期（要介護者の看取り等）における、比較的長期の介護のニーズに対応するものとして措置されている無給の休暇です。一方、短期介護休暇は、要介護状態にある家族1人の場合に年5日（2人以上の場合には年10日）使用することができる有給の休暇であり、職員が一時的に介護や要介護者の通院の付添い等を行う場合に取得することが想定されます。

Q2 介護休暇期間が満了しました。どのような手続きが必要ですか？

A 休暇期間満了の1週間前の日までに介護休暇終了届を校長に提出してください。

Q3 介護休暇期間は満了していませんが、出勤が可能となりました。どのような手続きが必要ですか？

A 出勤願に介護を必要としなくなったことを証明する書類を添付して、校長に提出してください。

Q4 ほかに介護を行う者がいる場合は、認められますか。

A 介護休暇は、職員の家族に介護を必要とする者がいて、既にその者の介護に従事している者が職員以外にいる場合には相当であるとは認められませんが、例えば、専業主婦がいても、要介護者の世話までは到底担いきれない場合等、実際に介護を行う場合には、介護休暇が認められます。

Q5 家族と交代で介護するような場合は、認められますか。

A 職員の家庭の事情や介護の様態、それぞれの介護者の仕事との関連等から、職員が他の家族と交代で介護するような場合も考えられるため、職員が介護を担当する期間について認められます。

Q6 同じ要介護者に対して同一の理由で再度介護休暇を請求することはできますか？

A 同じ要介護者に対して、同一の理由（前回の休暇取得後に治癒した場合を除く。）で再度請求することはできません。

Q7 「老齢」について、具体的な年齢を教えてください。

A 「老齢」について、特に具体的な年齢は想定していません。

【参照】

- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第8条の2
- ・ 介護休暇に係る介護の対象者等に関する規則
- ・ 介護休暇に係る介護の対象者等に関する規則の運用について
- ・ 介護休暇の取扱いについて（平成29年3月24日103-2344県教育長通知）
- ・ 育児休業及び介護休暇の承認に係る事務手続等の改正について
（平成29年3月29日103-2363教職員課長通知）

(13) 介護部分休暇（無給）

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある^{※1}者（要介護者^{※2}）の介護を行う場合に認められる休暇です。

【期間】

要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態^{※3}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

【付与単位】

30分単位

※ 1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する2時間の範囲内を原則とします。

【^{※1}「日常生活を営むのに支障がある」とは？】

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上にわたって常時介護を要する状態をいいます。

【^{※2}要介護者の範囲】

①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、②父母、③子、④配偶者の父母、⑤祖父母、⑥孫、⑦兄弟姉妹、⑧父母の配偶者、⑨配偶者の父母の配偶者、⑩子の配偶者、⑪配偶者の子です。

※ ①～⑦は同居・別居は問いませんが、⑧～⑪は同居していることが条件となります。

※ (12) 介護休暇と同様です。

【^{※3}介護を必要とする一の継続する状態」とは？】

介護を必要とする状態が生じてから消滅するまでをいい、介護を必要とする状態が継続する中で、病気を併発したというような場合であっても「一の継続する状態」となります。

【給与】

介護部分休暇は勤務しない1時間につき、勤務時間1時間当たりの給与額が減額されます。また、介護部分休暇を承認され勤務しなかった時間を日に換算して30日を超える場合は、勤勉手当が減額されます。

【手続き】

介護休暇の承認を受けようとする職員は、介護部分休暇を取得したい期間の始まる日の前日から起算して1週間前の日までに、介護部分休暇承認申請書を校長に提出してください。市町村立学校職員（県費負担教職員）にあっては、校長を通して市町村教育委員会に提出して請求します。

※ 要介護状態を証明する書類は、加療を要するような疾病等の場合には、医師の診断書、老齢による場合には、保健師等公的な資格を有する者の証明書等です。

【Q&A】

Q1 どのような場面での取得が想定されますか。

- A 介護部分休暇は、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で取得できる、日常的な介護のニーズに対応するものとして措置されている休暇で、在宅で介護を行う際に、毎日のデイサービスへの送迎対応を行う場合などに取得することが想定されます。

Q2 介護部分休暇と介護休暇は併用できますか。

- A 一の要介護状態について、期間が重複していなければ介護部分休暇と介護休暇の双方を利用することは可能ですが、同時に利用することはできません。(介護部分休暇と介護休暇を同日に取得する場合は、両者を合わせて4時間の範囲内となるよう調整が必要です。)

Q3 介護部分休暇と育児部分休業は併用できますか。

- A 介護部分休暇と育児部分休業の併用は可能ですが、同日に取得する場合は、両者を合わせて2時間までしか取得できません。
※ 介護部分休暇と育児部分休業、育児時間休暇の3つを併用する場合も、上記と同様に2時間までしか取得できません。

【参照】

- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第8条の3
- ・ 介護休暇の取扱いについて (平成29年3月24日103-2344県教育長通知)
- ・ 育児休業及び介護休暇の承認に係る事務手続等の改正について
(平成29年3月29日103-2363教職員課長通知)

4 慶弔に関する休暇

(1) 結婚休暇

職員自身の結婚にあたり、結婚式に要する日及び新婚旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等を行う日に認められる休暇です。

【期間】

結婚の日の6日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの間、連続する7日以内（週休日、祝日などを含む）

※ ただし、任命権者が特別な事情があると認めるときは、結婚の日後6月を経過する日までに延長できます。

【付与単位】

日

【Q&A】

Q1 連続する7日以内とは、どのように数えるのでしょうか。

A 連続する7日には、週休日や代休日等を含みますので、例えば、火曜日から結婚休暇を取得すれば翌週の月曜日までの範囲となります。

Q2 「結婚式の日」と「婚姻の届出の日」が一致しません。いつから結婚休暇が与えられますか？

A 休暇の期間にいう「結婚の日」とは社会的に結婚したと認められる日であり、「婚姻の届出の日」、「結婚の日」、「結婚式の日」などがこれに当たると考えられます。結婚休暇の承認を請求する職員に「結婚の日」とし得る日が複数ある場合、いずれの日を「結婚の日」とするかは当該職員が選択することができます。

Q3 結婚式や新婚旅行以外で結婚休暇は認められますか？

A 結婚休暇が認められるのは、結婚に伴い必要と認められる行事等であり、具体的には、結婚式、新婚旅行のほか、これらの準備、婚姻の届出、新居の準備、仲人へのあいさつ等、社会通念上必要と認められる行事等のために勤務しないことが相当であると認められるときです。

Q4 結婚休暇の期間は、職員本人が自由に選択できますか？

A 取得可能期間内であれば、自由にその期間内で選択できます。例えば、結婚式を金曜日に行い、新婚旅行に土曜日から行く場合、月曜日から結婚休暇を請求することも可能です。

Q5 再婚や事実婚の場合も請求できますか？

A 初婚に限らず、再婚の場合も、また事実婚であっても当然請求できます。

Q6 結婚休暇を請求する場合、証明書は必要ですか？

A 任命権者が事由を確認する必要があると認められるとき以外は、必ずしも証明書の提出は必要ではありません。

Q7 取得期間を6月まで延長できるのは、どのような場合ですか？

A 特別な事情とは、例えば、通常、結婚式に引き続いて行われる新婚旅行が、特に業務が多忙の時期と重なったため、業務が落ち着いた後、あらためて新婚旅行に行くこととした場合などを想定しています。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第19号
- ・有給休暇の取扱いについて 11
- ・職員の結婚休暇に係る特別な事情の承認について
(平成18年3月29日103-1034県教育長通知)

(2) 忌引休暇

親族が死亡したときに認められる休暇です。

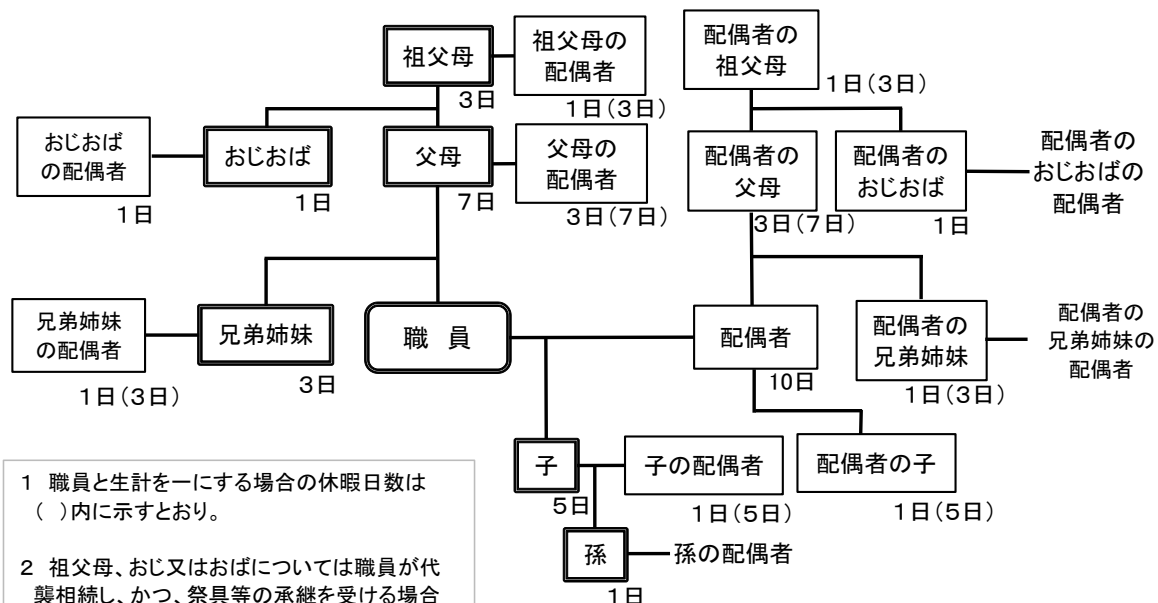
【対象者及び日数】

次表のとおり。

親族	日数 ^{※2}
配偶者	10日
父母	7日
子 ^{※1}	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っては、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っては、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っては、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っては、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っては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日

^{※1} 子には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含む。

^{※2} 日数には、勤務を要しない日及び休日も含まれる。→→→Q5参照



1 職員と生計を一にする場合の休暇日数は ()内に示すとおり。

2 祖父母、おじ又はおばについては職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合は、7日となる。

□ (血族)、□ (婚族)が忌引休暇を認められる対象者

【付与単位】

日

※ 例えば、2時間のみ勤務しない場合であっても、日数の計算上は1日として取り扱います。

【Q&A】

Q1 父母の範囲を教えてください。

A 実父母または養父母に限ります。

Q2 子を死産した場合、忌引休暇は認められますか？

A 妊娠4か月以上であれば、認められます。

Q3 代襲相続の場合は、どのような取扱いになりますか？

A 例えば、父親が死亡した後で、被相続人となる祖父が死亡し、職員が父に代わって相続する場合、その祖父の死亡時には、1親等の直系血族に準じて、7日間の休暇が認められることとなります。

Q4 忌引休暇の日数の起算日はいつですか？

A 忌引日数の起算日は、本人の申請に基づいて、校長が忌引休暇を承認した最初の日であり、親族死亡の日あるいはその連絡を受けた日などの特定された日ではありません。

Q5 忌引休暇の日数はどのように数えますか？

A 日数には、週休日等が含まれ、又往復に必要な日数も忌引休暇として認められます。
なお、葬祭のために遠隔の地に赴く必要がある場合には、実際に要した往復日数が加算して認められます。

ただし、往復日数は、忌引休暇に引き続いた日に認められるものですので、忌引休暇を与えられた職員が、引き続いて年次休暇を取得した場合は、復路に要する日数は忌引休暇としては認められません。

Q6 「生計を一にする」とはどのような意味ですか？

A いわゆる消費生活の単位が同一の場合をいい、職員との間に生活維持関係（扶養関係）がある場合が典型的な例ですが、生計同一関係は必ずしも同居別居の別を問わず、場合によっては、いわゆる仕送りをしている場合も含まれます。

【参照】

・有給休暇の承認の基準 第13号

(3) 父母の祭日休暇

亡くなった父母の、神道の年祭や仏教の回忌等に社会一般の慣習に従って、祭事、法事等を営む日に認められる休暇です。

【対象者】

実父母または養父母に限られる。

【期間】

慣習上必要最小限度必要と認められる日

【Q&A】

Q1 この休暇が認められる「祭日」について具体的に教えてください。

A 「祭日」とは神道の年祭、仏教の回忌等に社会一般の慣習に従って祭事、法事等を営む日をいいます。うら盆、彼岸会はこれに該当しません。

父母の命日でも慣習に従って特別な行事（法事等）が行われない限り祭日とは認めません。三回忌、七回忌等の行事が、父母の命日と若干前後して行われる場合は、その行事の当日が祭日として認められます。

Q2 遠隔地に帰郷する場合等往復に要する日数も認められますか？

A 認められません。

【参照】

・有給休暇の承認の基準 第12号

5 公民権・公への貢献に関する休暇

(1) 官公署への出頭休暇

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に認められる休暇です。

【期間】

当該官公署に出頭し、帰庁するために必要と認められる日又は時間

【休暇の対象となる範囲】

- ① 裁判員
裁判員の参加する刑事裁判に関する法律に基づき、裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）として参加する場合
- ② 証人
 - (1) 裁判所への出頭
次の規定に基づき、裁判所から出頭を依頼された場合
 - ・民事訴訟法第190条（証人義務）
 - ・刑事訴訟法第143条（証人の資格）
 - (2) 国会への出頭
次の規定に基づき、国会から出頭を求められた場合
 - ・衆議院規則第53条（証人の出頭要求）
 - ・同規則第257条（証人及び参考人等の出頭通知）
 - ・参議院規則第182条（証人出頭）
 - (3) 行政機関への出頭
人事委員会に証人として喚問された場合等
- ③ 鑑定人
次の規定に基づいて裁判所から鑑定人に指定され又は命ぜられた場合
 - ・民事訴訟法第216条（証人尋問の規定の準用）以下
 - ・刑事訴訟法第165条（鑑定）
- ④ 参考人
次の規定に基づいて出頭を請求されて出頭する場合
 - ・刑事訴訟法第223条（第三者の任意出頭、取調、鑑定等の嘱託）
 - ・衆議院規則第85条の2（参考人）
 - ・土地収用法第65条（審理又は調査のための権限等）第1項第1号
 - ・公職選挙法第212条（選挙人等の出頭及び証言の請求）
 - ・地方自治法第100条（議会の調査権、出頭証言及び記録の提出請求）
- ⑤ その他
検察審査会法に基づく検察審査員又はその補充員として選任されて出頭する場合等法律上の根拠がある場合

【Q&A】

Q1 職員が民事事件の当事者（被告又は原告）として裁判所へ出頭する場合、この休暇は認められますか？

A 出頭の原因が本人の行為ないし都合に起因する場合は、認められません。この休暇は職員が一般市民としての立場で、国の立法、司法、行政の各部の活動に義務として協力し、又は地方公共団体の議会活動、行政に義務として協力する場合に認められるものです。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第3号
- ・有給休暇の取扱いについて 1

(2) 公民権行使休暇

選挙権その他公民としての権利を行使する場合に認められる休暇です。

【期間】

その都度必要と認められる時間

【休暇の対象となる範囲】

- ① 選挙権
- ② 最高裁判所裁判官の国民審査
- ③ 一つの地方公共団体のみに適用される特別法についての同意を求める住民投票の権利
- ④ 憲法改正の場合の国民投票
- ⑤ 地方公共団体の議員、長の解職の投票権等
- ⑥ 選任されて投票立会人又は開票立会人となった場合（公職選挙法第38条第2項、同法第62条第8項）

※ ただし、本人の承諾を得て投票立会人又は開票立会人となる場合（公職選挙法第38条第1項、同法第62条第1項・第2項）は認められない。

【Q&A】

Q1 公職の選挙の投票において、不在者投票を行う場合、当該投票のためこの休暇は認められますか？

A 投票日当日、出張等のために事実上投票を行うことができないような場合に、不在者投票を行うのであれば認められますが、勤務時間外において不在者投票ができないような場合に限られます。

【参照】

・有給休暇の承認の基準 第4号

(3) ドナー休暇

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^{※1}を行い、又は配偶者、父母、子^{※2}及び兄弟姉妹以外の者に、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^{※3}をする際に認められる休暇です。

^{※2}「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含まれます。

【期間】

その都度必要と認められる期間

【^{※1}「登録の申出」とは？】

日本赤十字社の血液センターや保健所、献血ルーム等で行う骨髄の提供希望者としての登録の申出のことです。

【^{※3}「骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞の提供に伴う検査、入院等」とは？】

医療施設におけるHLA（白血球の型）等検査（コーディネーターによる説明を含む。）、同意書の作成、健康診断、入院し骨髄の採取等の一連の行為のことです。

【Q&A】

Q1 検査、入院等のために要する往復の期間も休暇として認められますか？

A 認められます。

Q2 検査、入院等にはどのくらいの期間を要しますか？

A ドナーとして必要な検査、入院等の行為は、おおむね全体で1週間から10日程度以内に収まると予想されます。

Q3 配偶者、父母、子及び兄弟姉妹について、認められないのはなぜですか？

A ドナー休暇は、公的な貢献を目的としたものであることから、配偶者、父母、子及び兄弟姉妹については認められていません。

【参照】

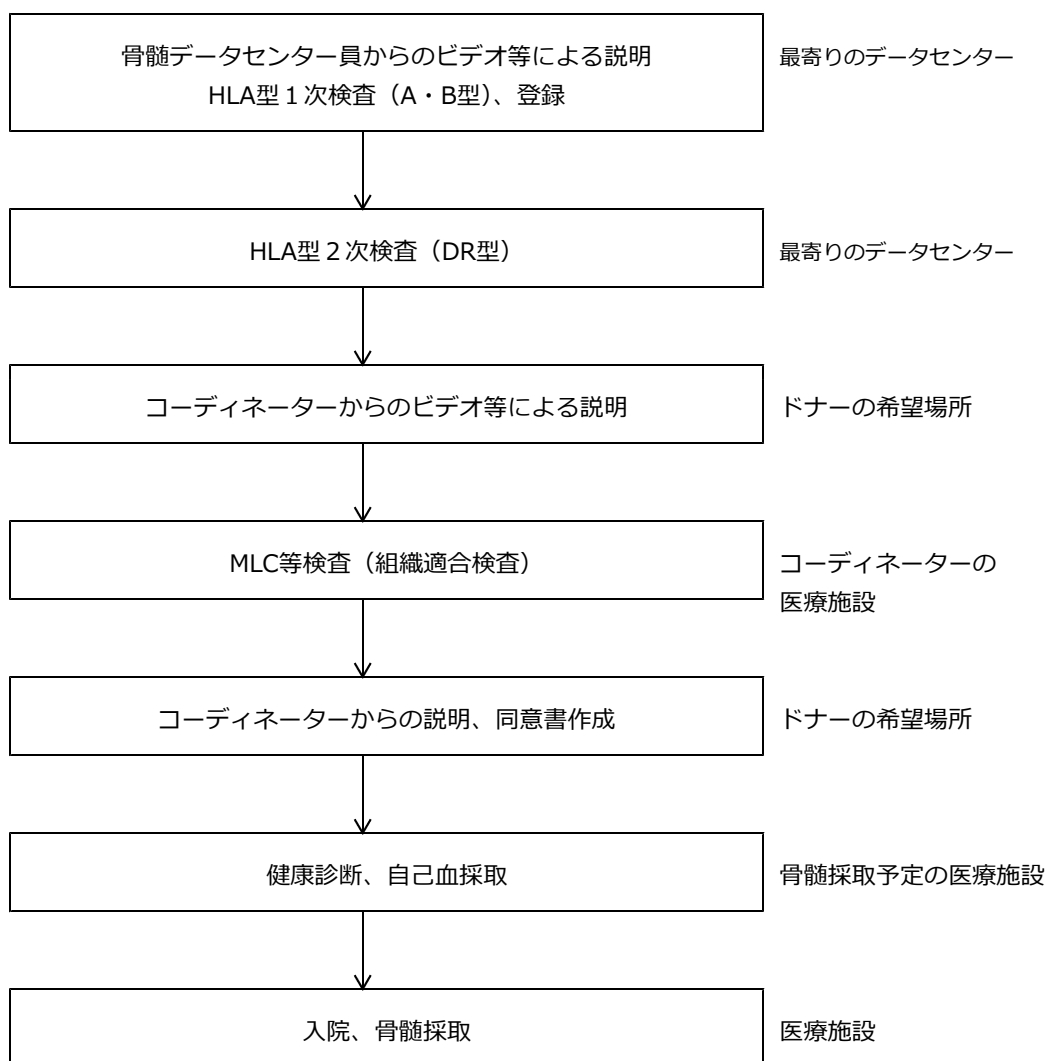
・有給休暇の承認の基準 第21号

【参考】ドナー休暇の創設について

骨髄移植のためには、患者と骨髄等提供者とのHLA型が一致している必要があり、兄弟間においてもその一致率が4分の1の確率、非血縁権者間では数百から数万分の1とさらに低く、移植を治療法として確立するため、より多くのドナーを募り、HLA型の一致する提供者を検索するシステムが必要とされたことから、平成4年1月から骨髄バンク事業が実施されているところです。

骨髄移植は、①他に有効な治療法のない血液難病について骨髄を提供しようとするものであり、人命に直接かかわる行為であること。②白血球の型の一致率が低いことから代替性が少ないこと③善意に基づく行為であること④不特定の患者に対する提供であることからいわば公的な貢献性が認められること⑤ドナー休暇についての社会的な要請が認められること等を踏まえ、提供者の登録、骨髄等提供の促進を図るため、導入されたものです。

休暇が必要となるドナー登録から骨髄提供までの流れ



(目安) 入院は4日程度、その他の所要時間はそれぞれ数十分～数時間程度。
ただし、所要の場所への往復時間を含まず。

(4) ボランティア休暇

自発的に、かつ、報酬を得ないで災害や福祉等に関するボランティア活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合に認められる休暇です。

【期間】

1 暦年（1月～12月）に5日を超えない範囲でその都度必要と認める期間

※ 例えば週日の2時間のみ勤務しない場合、2時間の時間単位の休暇が与えられますが、日数の計算上は1日として取り扱います。

【休暇の対象となる活動】

① 災害に関するボランティア活動

地震、暴風雨、噴火等により災害救助法による救助の行われる程度の規模の災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^{※1}において、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き出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助活動。

^{※1} 被災地における活動が原則であるので、被災者が避難してきていないような場合にまで近隣の都道府県を休暇の対象とするものではありません。

② 福祉施設におけるボランティア活動

身体上若しくは精神上的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行う以下の施設における活動^{※2}。

(1) 障害者支援施設（障害者自立支援法第5条第11項に規定するもの）

障害者支援施設以外の障害者福祉サービスを行う施設（同法第1項に規定するもの）

地域活動支援センター（同法第25項に規定するもの）

福祉ホーム（同法第26項に規定するもの）

(2) 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（身体障害者福祉法第5条第1項に規定するもの）

(3) 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（児童福祉法第7条第1項に規定するもの）並びに児童発達支援センター以外の施設（同法第6条の2第2項及び第4項に規定するもの）

(4) 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（老人福祉法第5条の3に規定するもの）

(5) 救護施設、更正施設及び医療保護施設（生活保護法第38条第1項に規定するもの）

(6) 介護老人保健施設（介護保険法第8条第27項に規定するもの）

(7) 病院（医療法第1条の5第1項に規定するもの）

(8) 特別支援学校（学校教育法第1条に規定するもの）

(9) 身体上又は精神上的の障害がある者の職業訓練等を目的として設置されている共同作業所等の施設のうち、利用定員が5人以上であり、かつ、利用者の作業指導等のため当該施設において常時勤務する者が置かれている施設

^{※2} ボランティアが行うものとして位置づけられているものが、休暇の対象となります。

③ 介護に関するボランティア活動

身体上若しくは精神上的の障害、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^{※3}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行う活動。

※3 普通の状態が日常生活を営むのに支障を生じているということであり、短期間で治療するような負傷、疾病などにより支障の生じているものに対する看護等については休暇の対象になりません。

【手続き】

活動期間、活動の種類、活動場所、活動内容等の計画を明らかにする書類*を提出してください。

* ボランティア活動計画書（参考例）・・・有給休暇の取扱いについて 別紙2

【留意事項】

地方公務員法等の規定に抵触することがないよう留意し、地方公務員として行政の政治的中立性の観点から誤解を招くことのないよう注意してください。

【Q&A】

Q1 「報酬を得ないで」の意味を教えてください。

A 活動の対価として金品を得るような場合はもちろんのこと、いわゆるボランティア切符のような将来的な見返りを期待するような場合も休暇の対象とはならないという趣旨です。活動の対価としてではなく、実費弁償として交通費や弁当が支給される活動については、休暇の対象となります。

Q2 遠隔地に赴く場合、往復に要する期間も休暇の対象となりますか？

A 活動期間と往復に要する期間が連続し、これらを合わせた日数が5日の範囲内であれば、当該往復に要する期間についても休暇の対象となります。

Q3 親族が入所又は通所している施設における活動は、「専ら親族に対する支援となる活動」になるのでしょうか？

A 親族が入所又は通所している施設における活動であっても、その活動が当該施設でボランティアが行うものとして位置づけられており、職員がそのボランティアとして参加する場合は、休暇の対象となります。

なお、ここでいう「親族」とは、6親等内の血族、配偶者、3親等内の婚族です。

Q4 ボランティア活動のための事前講習等に参加する場合、休暇の対象になりますか？

A 1日の全部が講習等であり実際の活動を伴わない場合は、対象となりませんが、実際に活動を行う日の一部が講習等に充てられている場合は、その時間についても休暇の対象となります。

Q5 休暇を利用したボランティア活動中にけがをしました。公務災害の対象になりますか？

A ボランティア休暇はあくまでも休暇ですので、休暇を使用して活動中の不慮の事故に起因する負傷等は、公務災害の対象となりません。このため、予めボランティア活動保

険に加入しておくことが望ましいといえます。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第22号
- ・有給休暇の取扱いについて 14
- ・ボランティア休暇の取扱いについて（平成23年4月25日宮人委職第1014号）

6 災害等に関する休暇

(1) 出勤困難休暇

地震、水害、火災等の災害又は交通機関の事故等の職員の責によらない原因によって、出勤することが著しく困難である場合に認められる休暇です。

【期間】

その都度必要と認められる日又は時間

【休暇の対象となる原因】

- ① 地震、水害、火災等の災害
天災か人災かの原因は問わない非常の災害
- ② 交通機関の事故等
通常勤務に利用している交通機関の事故、運休、ストライキ等による場合、自転車、自家用車等による通勤中の事故で、職員の責によらない場合
- ③ 感染症予防のための交通制限等
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基づき、感染症予防のための交通の制限又は遮断等の措置がとられた場合

【Q&A】

Q1 バスの事故（事故、運休、ストライキ等）のため、いつも出勤に利用しているバスが運行されない場合、休暇は認められますか？

A 他に利用すべき交通機関が全くないか、あったとしても日に2～3回しかなく、かつ、それを利用するときは日常通勤に要する時間に比しかなりの長時間を要するとともに、経済的にも多額の出費を要し、出勤を求めることが社会通念上不合理であるような場合は休暇が認められます。

Q2 通勤中の事故の場合は休暇は認められますか？

A 自転車、自家用車等による通勤中の事故は、全く本人に過失がない場合は認められません。
しかし、本人の運転が未熟であった等、本人に過失がある場合は認められません。

Q3 交通渋滞による場合は休暇は認められますか？

A 本人の責めに帰さない突発事故等により勤務開始時刻までに出勤できなかったときは、休暇を承認する余地はありますが、常態的に交通渋滞にある等、定刻に出勤しえないことが十分に予見され、その実情に配慮して早めに出発することが可能なとき等は、認められません。

【参照】

・有給休暇の承認の基準 第7号

(2) 退勤途上の危険回避休暇

地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避する必要がある場合に認められる休暇です。

【期間】

その都度必要と認められる日又は時間

【休暇の対象となる原因】

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、退勤途上における身体の危険を回避する必要がある場合

【留意事項】

- ・ 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、交通が遮断する可能性が生じるなど、職員が退勤途上における身体の危険を回避する必要がある場合に認められます。
- ・ 台風の来襲等による事故防止のため、遠距離通勤者等に対して、終業時間前に帰宅させる場合などがあり得ます。この措置を取る場合には、職員の通勤手段や居住地等を考慮して決定するほか、職員間で取扱いに不均衡が出ないよう配慮する必要があります。

【参照】

- ・ 有給休暇の承認の基準 第8号

(3) 住居滅失休暇

地震、水害、火災その他の災害により、職員の現住居^{*1}が滅失又は損壊した等、職員がその復旧作業等を行う場合（これらに準ずる場合^{*2}を含む）に認められる休暇です。

【期間】

その都度必要と認められる日

【休暇の対象となる原因】

- ① 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき
- ② 職員及び当該職員と同一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

【*1「現住居」とは？】

現に居住している住居に限られます。
家財を納める小屋や車庫等は該当しません。

【*2「これらに準ずる場合とは」？】

単身赴任中に、地震、水害、火災その他の災害により配偶者等の現住居が滅失し又は損壊した場合で、単身赴任手当の支給を受けている職員が復旧作業を行うときをいいます。

【Q&A】

Q1 地震、水害、火災その他の災害の意味を教えてください。

A 天災か人災かの原因は問わない非常の災害の場合を指します。

Q2 滅失又は損壊の意味を教えてください。

A 住居の全部又は大部分が事実上使用不能となった場合に限られ、住居の一部が破壊され、日常生活に特に不自由を与えない程度のものは該当しません。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第6号
- ・有給休暇の取扱いについて 2

7 職務専念義務の免除

職員には、地方公務員法第35により職務に専念する義務が課せられていますが、法律や条例の定めにより、当該義務が免除される場合があります。

職員の職務に専念する義務の特例に関する条例の規定により職務に専念する義務の免除（職専免）を受けようとする時は、他に特別の定めがある場合を除き、あらかじめ承認を受けなければなりません。

(1) 研修

職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第1号の規定により研修を受ける場合に認められます。

【期間】

計画の実施に伴い必要と認められる日又は時間

【留意事項】

勤務時間中に行う場合は、職員の職務に専念する義務の特例に関する条例により職務専念義務が免除されるとともに、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例によって、有給休暇となるものです。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第1号
- ・職務に専念する義務の特例に関する条例 第2条第1号

【参考】 県立学校職員の職務専念義務の免除の包括的承認（研修）

- (1) 市町村教育委員会が実施する就学指導委員会の委嘱状交付式、委員会、就学相談等への参加（ただし、1日を超える視察等を除く。）
- (2) 資格取得のための単位認定講習会又は通信教育の面接授業等への出席
 - ア 承認の要件
 - ① 勤務年数が1年をこえる者
 - ② 研修又は面接授業等が現在従事している職務に密接な関連を有し、職務の遂行に積極的に貢献すると認められ、職務上の知識・技能又は一般的資質の向上に寄与すると認められる場合
 - ③ 上記①、②に該当し、かつ学校運営に支障がない場合
 - イ 承認の期間
夏季休業中、冬季休業中、春季休業中に限る。
- (3) その他教育長が特に認めた場合

※ 市町村立学校については、各市町村で定める職務専念義務の免除に係る包括的承認事項を御確認ください。（(2) 更生計画（P48）も同様）

(2) 厚生計画

職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第2号の規定により厚生に関する計画の実施に参加する場合に認められます。

【期間】

計画の実施に伴い必要と認められる日又は時間

【対象となる厚生計画】

毎年度、教育委員会で作成している職員厚生計画一覧表に掲げているものに限ります。例を挙げると、定期健康診断、人間ドック、教職員相談事業等です。

【留意事項】

勤務時間中に行う場合は、職員の職務に専念する義務の特例に関する条例により職務専念義務が免除されるとともに、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例によって、有給休暇となるものです。

【参照】

- ・有給休暇の承認の基準 第2号
- ・職務に専念する義務の特例に関する条例 第2条第2号

【参考】 県立学校職員の職務専念義務の免除の包括的承認（厚生計画）

(1) 学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第15条第1項の規定に基づいて実施される職員の定期健康診断とその診断の結果必要とされた精密検査（ただし、初回検査のみに限る。）

（参考）学校保健安全法第15条第1項

学校の設置者は、毎学年定期的に、学校の職員の健康診断を行わなければならない。

(2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8及び第66条の9の規定により実施する医師による面接指導

(3) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10の規定により実施する医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査及び医師による面接指導

(4) 公立学校共済組合宮崎支部が実施する次の事業等への参加

ア 各種人間ドック及びその後の結果説明

イ 公立学校共済組合宮崎支部の運営審議会及び監査

ウ 退職共済年金等説明会

エ 介護講座

オ オンライン禁煙外来プログラム

カ 健康づくりセミナー

キ ライフプランセミナー

ク 特定保健指導

ケ 臨床心理士相談

(5) 財務福利課が実施する次の事業等への参加

ア 「宮崎県教育委員会VDT作業のための労働衛生管理基準について」（平成16年3月1日付け106-790）に基づいて実施する「VDT作業に係る健康診断」の受診

イ 臨床心理士巡回相談

(6) 県教育委員会が主催又は共同主催するもので、所属長あての要請文書に職務に専念する義務を免除すると明記されている会議等への参加

(7) （一社）宮崎県教職員互助会からの書面による依頼に基づく次の会議への参加

ア 宮崎県教職員互助会総会、理事会及び業務連絡会

イ その他委員等として参加する県内の会議

(8) 宮崎県学校生活協同組合からの書面による依頼に基づく次の会議への参加

ア 宮崎県学校生活協同組合総代会、理事会及び厚生担当者会

イ その他委員等として参加する県内の会議

(9) （一社）宮崎県教職員互助会が実施する次の事業への参加

ア アイドック（眼科検診）

イ 半日ドック

(10) その他教育長が特に認めた場合

(3) 措置要求

地方公務員法第46条の規定による勤務条件の措置の要求に関する審理に出席する場合^{*}に認められます。

【期間】

最小限必要と認められる日又は時間

【^{*}「審理に出席する場合」とは?】

人事委員会に対して、給与、勤務時間その他の勤務条件に関して措置の要求があった場合、人事委員会が勤務条件に関する措置の要求に関する規則第14条の規定に基づいて行う喚問に応じて、職員又はその代理人が出席する場合で、措置要求者に限らず、要求事項に関係のある者が喚問される場合も認められます。

【参照】

- ・ 有給休暇の承認の基準 第23号
- ・ 勤務条件に関する措置の要求に関する規則
- ・ 地方公務員法第46条（勤務条件に関する措置の要求）

【参考】地方公務員法

第46条 職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。

(4) 審査請求

地方公務員法第49条の2第1項の規定による不利益な処分についての審査請求に関する規則に基づき、審査請求人等が口頭審理等に出席する場合等[※]に認められます。

【期間】

最小限必要と認められる日又は時間

【[※]「審理に審査請求人等が出席する場合等」とは？】

① 個別審理の場合

審査請求人が審理又は準備手続に出席する場合

※ 代理人については認められません。

② 併合事案の場合

(1) 審査請求人が次の規定に基づき、口頭審理に出席する場合

不利益処分についての審査請求に関する規則第19条（口頭審理）

※ 準備手続に出席する場合は認められません。

(2) 代理人が審理又は準備手続に出席する場合

【参照】

- ・ 有給休暇の承認の基準 第24号
- ・ 有給休暇の取扱いについて 15
- ・ 不利益処分についての審査請求に関する規則
- ・ 地方公務員法49条の2（審査請求）

【参考】地方公務員法

第49条 任命権者は、職員に対し、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を行う場合においては、その際、その職員に対し処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

2（略）

第49条の2 前条第1項に規定する処分を受けた職員は、人事委員会又は公平委員会に対してのみ審査請求をすることができる。

2（略）

8 休業等

(1) 育児休業

3歳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認められる休業です。

【期間】

子の3歳の誕生日の前日まで（同一の子について原則2回まで取得可能）

※ 「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含みます。

【手続き】

育児休業を始めようとする日の1月前までに、育児休業承認請求書^{※1}に、当該請求書に係る子の氏名、請求者との続柄および生年月日を証明する書類（戸籍謄本等）を添付し、県立学校にあっては校長に、県費負担の市町村立学校職員にあっては校長の具申を添えて、市町村教育委員会を經由して教育事務所に提出してください（「産後パパ育休」^{※2}を取得しようとする場合は、2週間前まで）。

^{※1} 育児休業承認請求書…育児休業等の承認の取扱いについて 様式第1号

^{※2} 「産後パパ育休」…子の出生の日から57日間以内にする育児休業のうち、1回目、2回目のもの。

【Q&A】

Q1 休業期間は何回でも延長できますか？

A 休業期間の長さにかかわらず、原則として1回です。

また、期間の延長についても、配偶者が負傷した等により、期間の再延長をしなければ子の養育に著しい支障が生ずる場合を除き、原則1回ですから、慎重に決定してください。

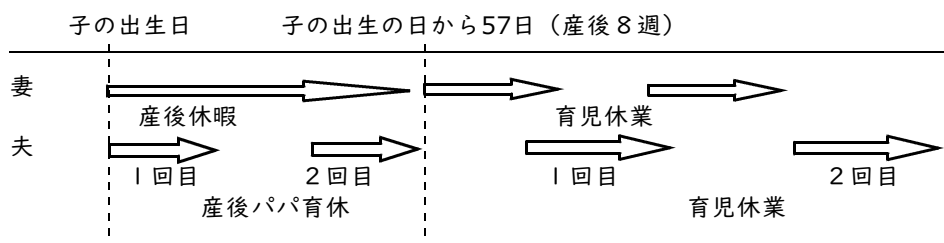
Q2 配偶者の就労状況により取得できない場合がありますか？

A ありません。育児休業は、配偶者の就労状況にかかわらず認められます。

Q3 男性の取得について教えてください。

A 男性の場合、子の出生の日から57日間（産後8週）以内に育児休業を取得（同一の子について2回まで可能）した場合においても、特別な事情の有無に関わらず、再度同一の子について原則2回までの育児休業を取得することができます。

【例】



【参照】

- ・地方公務員の育児休業等に関する法律
- ・職員の育児休業等に関する条例
- ・職員の育児休業等に関する規則
- ・育児休業等の承認の取扱いについて（令和4年4月1日付け103-1074県教育長通知）

(2) 育児短時間勤務

小学校就学の始期に達するまで（6歳に達する日（誕生日の前日）の属する3月31日まで）の子を養育する職員が、その子の養育のため認められる勤務形態です。

【期間】

子の小学校就学前まで、1月以上1年以下

※ ただし、子の小学校就学前であれば、期間の延長ができます。

※ 「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含みます。

【手続き】

育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに、育児短時間勤務請求書*に、当該請求書に係る子の氏名、請求者との続柄および生年月日を証明する書類（戸籍謄本等）を添付し、県立学校にあっては校長に、県費負担の市町村立学校職員にあっては校長の具申を添えて、市町村教育委員会を經由して教育事務所に提出してください。

* 育児短時間勤務承認請求書…育児休業等の承認の取扱いについて 様式第2号

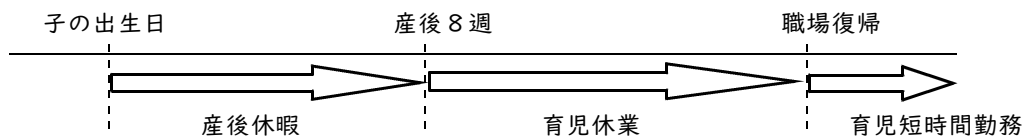
【留意事項】

育児短時間勤務の承認を請求するときや期間の延長を請求するときは、期間及び勤務形態について、校長と十分に調整を行ってください。

【勤務形態】

	勤務日・勤務時間	週休日
1	3時間55分×週5日（月～金）	土・日
2	4時間55分×週5日（月～金）	土・日
3	7時間45分×週3日（月～金のうち3日）	土・日 勤務日以外2日
4	7時間45分×週2日（月～金のうち2日）、 3時間55分×週1日（月～金のうち1日）	土・日 勤務日以外2日
5	① 1週間当たり19時間25分 ② 1週間当たり19時間35分 ③ 1週間当たり23時間15分 ④ 1週間当たり24時間35分 ※ただし、交代制等勤務の職員のみ	① 4週間ごとに8日以上 ② 1週間当たり1日以上

【例】



【参照】

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律
- ・ 職員の育児休業等に関する条例
- ・ 職員の育児休業等に関する規則
- ・ 育児休業等の承認の取扱いについて（令和4年4月1日付け103-1074県教育長通知）

(3) 育児部分休業

小学校就学の始期に達するまで（6歳に達する日（誕生日の前日）の属する3月31日まで）の子を養育する職員が、その子を養育するため認められる部分休業です。

【期間】

子の小学校就学前まで、1日2時間以内

※ 「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含みます。

【付与単位】

30分単位

正規の勤務時間の始め又は終わり

【手続き】

部分休業承認請求書*に、当該請求書に係る子との続柄が証明できる書類（戸籍謄本等）を添付し、校長に提出してください。

校長は、部分休業承認請求書の写しを添えて速やかに教職員課長（県費負担の市町村立学校職員にあっては、市町村教育委員会、教育事務所長を経由すること。）に報告してください。

* 部分休業承認請求書…育児休業等の承認の取扱いについて 様式第5号

【Q&A】

Q1 育児時間とのあわせて取得できますか？

A できます。ただし、その場合は、育児部分休業が取得できるのは、2時間から育児時間を減じた時間を超えない範囲となります。

Q2 部分休業の時間に引き続いて年次休暇は取得できますか？

A 部分休業は、その前後に勤務することを前提として認められるのであるため、認められません。よって、部分休業の時間に引き続いて年次休暇を申請したときは、部分休業の承認は取り消されます。

【参照】

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律
- ・ 職員の育児休業等に関する条例
- ・ 職員の育児休業等に関する規則
- ・ 育児休業等の承認の取扱いについて（令和4年4月1日付け103-1074県教育長通知）

(4) 高齢者部分休業

地方公務員法第26条の3の規定に基づき、加齢等のため部分休業するとき認められる部分休業です。

【期間】

55歳に達した日後の最初の4月1日以後の日で、申請した日から定年退職までの期間中

【付与単位】

1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲で、5分単位

【手続き】

高齢者部分休業を始めようとする日の1月前までに、高齢者部分休業承認申請書*を提出してください。

* 高齢者部分休業承認申請書…職員の高齢者部分休業に関する規則 別記様式第1号

【留意事項】

- ・公務の運営に支障がないと認められる場合に承認されます。
- ・給与等は減額されます。
- ・任命権者が、休業をしている職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で本人の同意を得た場合は、承認を取り消し、又は休業時間を短縮することができます。

【Q&A】

Q1 この制度の趣旨を教えてください。

A この制度の趣旨は、加齢に伴う諸事情への対応のほか、地域ボランティア等の地域貢献、若者層とのワークシェアを行うこと等にあります。

Q2 延長はできますか？

A 公務の運営に支障がないと認められるときは、可能です。

【参照】

- ・地方公務員法 第26条の3
- ・職員の高齢者部分休業に関する条例
- ・職員の高齢者部分休業に関する規則

(5) 修学部分休業

地方公務員法第26条の2の規定に基づき、公務に関するの能力向上のため、教育施設で修学するとき認められる部分休業です。

【期間】

2年以内

【付与単位】

勤務時間の2分の1を超えない範囲で、職員の修学のため必要とされる時間について、5分単位

【* 対象となる活動】

次に掲げる教育施設で修学する場合

- ① 大学及び高等専門学校（学校教育法第1条に規定するもの）
- ② 専修学校（学校教育法第124条に規定するもの）
- ③ 各種学校（学校教育法第134条第1項に規定するもの）

【手続き】

修学部分休業を始めようとする日の1月前までに、修学部分休業承認申請書*を提出してください。

* 修学部分休業承認申請書…職員の修学部分休業に関する規則 別記様式第1号

【留意事項】

- ・公務の運営に支障がなく、かつ、公務に関する能力の向上に資すると認められるときに承認されます。
- ・給与等は減額されます。

【Q&A】

Q1 修学状況に変更が生じました。届出等が必要ですか？

A 次に掲げる場合は、修学状況変更届*を提出してください。

- ① 修学部分休業に係る教育施設の過程を退学した場合
- ② 修学部分休業に係る教育施設の過程を休学した場合
- ③ ①、②のほか、修学部分休業に係る就学状況に変更が生じた場合

* 修学状況変更届…職員の修学部分休業に関する規則 別記様式第2号

【参照】

- ・地方公務員法 第26条の2
- ・学校教育法
- ・職員の修学部分休業に関する条例
- ・職員の修学部分休業に関する規則

(6) 自己啓発休業

地方公務員法第26条の5の規定に基づき、公務に関する能力向上のため、大学課程等を履修するとき等^{*1}に認められる休業です。

【期間】

大学等課程の履修の場合は2年以内^{*2}、国際貢献活動の場合は3年以内

^{*2} 学校教育法第97条に規定する大学院の課程又はこれに相当する外国の大学の課程であって、修業年限が2年を超え、3年を超えないものに在学してその課程を履修する場合は3年

【^{*1} 対象となる活動】

① 大学等課程の履修

次に掲げる大学等教育施設で課程を履修する場合

(1) 大学(学校教育法第83条に規定するもの。当該大学に置かれる同法第91条に規定する専攻科及び同法第97条に規定する大学院を含む。)

(2) 大学又は大学院に相当する教育を行うと認められる課程を置く教育施設(学校教育法第1条に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うものうち、当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるものであって同法第104条第7項第2号の規定によるもの。ただし、自己啓発等休業をしようとする職員が当該課程を履修する場合に限る。)

(3) 外国の大学(①又は②に掲げる教育施設に相当するもの。これに準ずる教育施設を含む。)

② 国際貢献活動

次に掲げる奉仕活動

(1) 開発途上地域における奉仕活動(独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法第13条第1項第4号の規定により自ら行う派遣業務の目的となるもの)

(2) 外国の都市等において行われる当該都市等との国際交流の促進に資する奉仕活動のうち職員として参加することが適当であると任命権者が認める活動(①の奉仕活動以外のもの)

【手続き】

自己啓発休業をしようとする1月前までに、自己啓発休業承認申請書^{*1}に校長の副申^{*2}を添えて県教育委員会に提出してください(市町村立学校の職員にあっては、市町村教育委員会の内申を添えて、教育事務所を経由すること)。

^{*1} 自己啓発休業承認申請書…職員の自己啓発等に関する規則 別記様式

^{*2} 副申…職員の自己啓発休業に関する要綱について 別添様式第1号

【留意事項】

- ・公務の運営に支障がなく、かつ、公務に関する能力の向上に資すると認められるときに承認されます。
- ・給与等は支給されません。

【Q&A】

Q1 この制度の趣旨を教えてください。

A この制度の趣旨は、自発的に職務を離れて大学等における修学や国際貢献活動を行うことを希望する職員に対し、その身分を保有したまま職務に従事せず、これらの活動を行うことを認めることにあります。

Q2 延長はできますか？

A 原則1回に限りできます。

自己啓発休業を開始した日から大学等履修の場合は2年、国際貢献活動の場合は3年以内において、延長しようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、自己啓発等休業の期間の延長を申請することができます。

【参照】

- ・ 地方公務員法 第26条の5
- ・ 学校教育法
- ・ 国際協力機構法
- ・ 職員の自己啓発休業等に関する条例
- ・ 職員の自己啓発休業等に関する規則
- ・ 職員の自己啓発休業に関する要綱について
(平成20年3月31日103-1727県教育長通知)

(7) 配偶者同行休業

地方公務員法第26条の6の規定に基づき、配偶者の海外勤務等^{*}に同行するときに認められる休業です。

【期間】

3年以内

【^{*}「配偶者の海外勤務等」とは？】

- ① 外国での勤務
- ② 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの
- ③ 学校教育法による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設も含む。）であって外国に所在するものにおける修学

【手続き】

配偶者同行休業をしようとする1月前までに、配偶者同行休業承認申請書^{*}を提出してください。

^{*} 配偶者同行休業承認申請書…職員の配偶者同行休業に関する規則 様式第1号

【Q&A】

Q1 休業期間は何回でも延長できますか？

A 休業期間の長さにかかわらず、原則として1回です。
また、期間の延長についても、原則1回ですから、慎重に決定してください。

【参照】

- ・地方公務員法 第26条の6
- ・学校教育法
- ・職員の配偶者同行休業に関する条例
- ・職員の配偶者同行休業に関する規則
- ・職員の配偶者同行休業に関する条例等について
(平成26年10月29日103-1908県教育長通知)

(8) 大学院修学休業

教育公務員特例法第26条の規定に基づき、大学(短期大学を除く。)の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程に在学してその課程を履修するときに、任命権者の許可がある場合に認められる休業です。

【期間】

3年を超えない範囲内(年を単位とする)

【事由】

主幹教諭、指導教諭、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭が、専修免許状の取得を目的として大学院の課程等を履修する場合

【手続き】

修学を予定している大学院等の入学者選抜試験を受験する年度の5月末日までに、大学院受験同意申請書に必要書類を添えて県教育委員会に申請します。

合格した場合には、合格発表の日から1か月以内に、大学院修学休業許可申請書に必要書類を添えて県教育委員会に申請します。

【留意事項】

- (1) 大学院修学休業をするには、次の要件を満たしている必要があります。
 - ア 取得しようとする専修免許状の基礎となる免許状を有しており、かつ専修免許の取得に必要な最低在職年数を満たしていること
 - イ 条件付き採用期間中、臨時的任用、初期研修の対象者、資質向上特別研修の対象者のいずれでもないこと
- (2) 次の職員は、大学院修学休業をすることができません。
 - ア 大学院修学休業期間の満了日より前に定年退職日が来る職員、または満了日から1年以内に定年退職日が来る職員
 - イ 職員の定年等に関する条例第4条の規定により、定年の年度末以降も引き続き勤務している職員
 - ウ 再任用職員
- (3) 休業期間の延長はできません。
- (4) 給与等は、支給されません。

【参照】

- ・教育公務員特例法 第26条及び第27条
- ・職員の定年等に関する条例 第4条
- ・大学院修学休業に関する要綱及び要綱等の運用について
(平成12年10月23日103-414県教育長通知)

9 育児・介護を行う職員の勤務時間

(1) 育児を行う職員の深夜勤務の免除

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、子を養育できる配偶者^{*1}がいないときは、深夜^{*2}における勤務しないことを請求できます。

【期間】

子の小学校就学前まで（6歳の誕生日の前日の属する3月31日まで）

※ 「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含みます。

【^{*1}「子を養育できる配偶者」とは】

次に掲げる①～③の要件をすべて満たす配偶者です。

- ① 深夜において就業していないもの（深夜における就業日数が1月について3日以下のものを含む。）であること
- ② 負傷、傷病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にあるものでないこと
- ③ 8週間（多胎妊娠にあっては、14週間）以内に出産する予定であるもの又は産後8週間を経過しないものであること

【^{*2}「深夜」とは？】

午後10時から翌日の午前5時までです。

【手続き】

深夜勤務の制限を開始する日の1月前までに、期間を一括して深夜勤務・時間外勤務制限請求書^{*}により請求を行ってください。

^{*} 深夜勤務・時間外勤務制限請求書…育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について 様式第1

【Q&A】

Q1 子の出生前に深夜勤務の制限を請求できますか？

A できます。その場合は、子の出生後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を任命権者に届け出てください。ただし、出産休暇の請求をする際に、当該子の氏名及び生年月日を届け出た場合は、氏名等の届出は不要です。

【参照】

- ・職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第9条の2第1項
- ・育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則
- ・育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について

(2) 育児を行う職員の時間外勤務の免除

3歳未満の子をを養育する職員は、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、正規の勤務時間以外において勤務しないことを請求できます。

【期間】

子の3歳の誕生日の前日まで

※ 「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含みます。

【手続き】

時間外勤務の制限を開始する日の1月前までに、期間を一括して深夜勤務・時間外勤務制限請求書*により請求を行ってください。

* 深夜勤務・時間外勤務制限請求書…育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について 様式第1

【Q&A】

Q1 子の出生前に時間外勤務の免除を請求できますか？

A できます。その場合は、子の出生後、速やかに、当該子の氏名及び生年月日を任命権者に届け出てください。ただし、出産休暇の請求をする際に、当該子の氏名及び生年月日を届け出た場合は氏名等の届出は不要です。

【参照】

- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第9条の2第2項
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について

(3) 育児を行う職員の時間外勤務の制限

小学校就学前の子のある職員は、その子を養育するため、当該職員の業務を処理するための措置が著しく困難である場合を除いて、1月につき24時間、1年につき150時間を超えて、正規の勤務時間以外の時間における勤務しないことを請求できます。

【期間】

子の小学校就学前まで（6歳に達する日以後最初の3月31日まで）

※ 「子」には、特別養子縁組の監護期間中の者なども含みます。

【手続き】

時間外勤務の制限を開始する日の1月前までに、期間を一括して深夜勤務・時間外勤務制限請求書*により請求を行ってください。

* 深夜勤務・時間外勤務制限請求書…育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について 様式第1

【参照】

- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第9条の2第3項
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について

(4) 介護を行う職員の深夜及び時間外勤務の免除・制限

要介護者^{*1}を介護する職員は、公務の正常な運営を妨げる場合又は当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、深夜^{*2}及び時間外勤務をしないことを請求できます。

【^{*1}「要介護者」とは？】

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)で、同居・別居を問わない①配偶者(内縁関係にある者を含む。)、②父母、③子、④配偶者の父母、⑤祖父母、⑥孫、⑦兄弟姉妹と、同居を条件とする⑧父母の配偶者、⑨配偶者の父母の配偶者、⑩子の配偶者、⑪配偶者の子です。

※ 介護休暇の「要介護者」と同様の要件です。

【^{*2}「深夜」とは？】

午後10時から翌日の午前5時までです。

【手続き】

深夜又は時間外勤務の制限を開始する日の1月前までに、期間を一括して深夜勤務・時間外勤務制限請求書^{*}により請求を行ってください。

^{*} 深夜勤務・時間外勤務制限請求書…育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について 様式第1

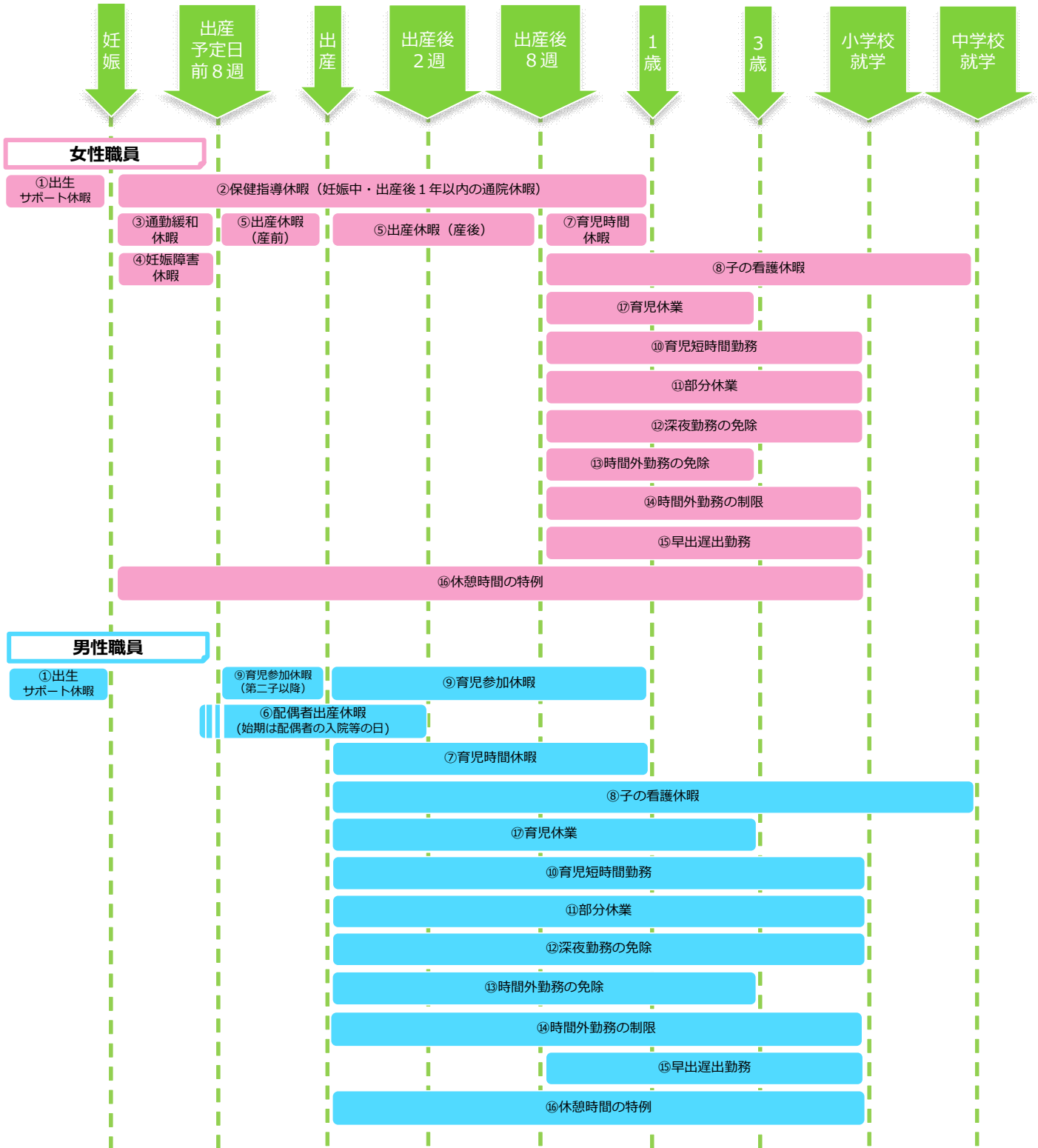
【参照】

- ・ 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第9条の2第4項
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則
- ・ 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について

(参考1) 仕事と家庭(育児・介護)を支援する休暇・休業等

休暇・休業等名		対象者		概要等	付与時期 日数等
		男性 職員	女性 職員		
育 休 等	育児休業	○	○	3歳未満の子を養育するため認められる休業	子が3歳に達するまで
	育児休業 (産後パパ育児)	○	△	男性職員の場合、上記の育児休業とは別に、子の出生の日から57日間以内に2回まで取得できる育児休業(女性職員の場合、養子縁組等が該当)	子の出生の日から57日間以内
	育児短時間勤務	○	○	小学校就学前の子を養育するため認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで (勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から選択)
	部分休業	○	○	小学校就学前の子を養育するための部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで1日2時間以内
休 暇 等	保健指導休暇		○	妊娠中の健康診査及び保健指導受診のため認められる休暇	妊娠中又は出産後1年以内
	妊娠障害休暇		○	妊娠中のつわり症状により勤務が困難なときに認められる休暇	妊娠中(出産予定日前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)を除く。)
	通勤緩和休暇		○	妊娠中、通勤上の交通機関の混雑の程度が母体や胎児の健康保持に影響があるときに認められる休暇	妊娠中
	出産休暇		○	出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から出産日まで及び出産日翌日から8週間目までに認められる出産のための休暇	出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から出産日まで及び出産日翌日から8週間目まで
	配偶者出産休暇	○		配偶者の出産に伴う入退院や出産の付添い等のために認められる休暇	出産するために入院する等の日から出産後2週間までに3日以内
	育児参加休暇	○		配偶者の産前産後の期間中に当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するために認められる休暇	配偶者の産前産後の期間に5日以内
	育児時間休暇	○	○	満1歳未満の子を養育するために認められる休暇	子が1歳に達するまで1日1時間以内
	子の看護休暇	○	○	中学校就学前の子を看護するために認められる休暇	子が中学校就学の始期に達するまで1年に5日以内(子が2人以上いる場合は10日以内)
	短期介護休暇	○	○	配偶者、父母、子等の短期介護を行うため認められる休暇	介護を必要とする間に1年に5日以内(要介護者が2人以上いる場合は10日以内)
	介護休暇	○	○	配偶者、父母、子等の介護を行うため認められる休暇	介護を必要とする間に最大3回かつ通算6月以内
介護部分休暇	○	○	配偶者、父母、子等の介護を行うため認められる休暇	介護を必要とする間に連続する3年以内で1日2時間以内	
そ の 他	休息、補食のための職専免		○	妊娠中の母体又は健康保持のため、適宜休息し又は補食するため認められる職務専念義務の免除	妊娠中
	深夜勤務の免除	○	○	小学校就学前の子を養育するため又は要介護者を介護するため認められる深夜勤務の制限	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間
	時間外勤務の免除・制限	○	○	小学校就学前の子を養育するため又は要介護者を介護するため認められる時間外勤務の免除・制限	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間

(参考2) 子育てに関する休暇等の認められる期間



10 会計年度任用職員の休暇等

会計年度任用職員の休暇等については、それぞれの任命権者において定められています。詳細については「公立学校における会計年度任用職員の任用・服務等の手引」や「公立学校における会計年度任用職員取扱要領」を御参照ください。

(1) 無因休暇【取得理由を問わない休暇】

①年次有給休暇

【期 間】

○任用予定期間が4月以上の場合、任用開始日に下表に掲げる日数が付与されます。

任用期間が6月を超え、かつ全勤務日の8割以上出勤した(※)場合、6月を超えることとなる日にさらに下表に掲げる日数が付与されます。

週の勤務日数	1年間の所定労働日数	任用開始日 付与日数	6月を超えることとなる日	通算付与日数
5日又は労働時間数が週30時間以上	217日以上	5日	5日	10日
4日	169日～216日	4日	3日	7日
3日	121日～168日	3日	2日	5日
2日	73日～120日	2日	1日	3日
1日	48日～72日	1日	0日	1日

○任用予定期間が4月未満の場合における任用開始日の付与日数は次のとおりです。

任用予定期間	1月	2月	3月
5日又は労働時間数が週30時間以上	2日	3日	4日
4日	1日	2日	3日
3日	0日	1日	2日
2日	0日	0日	1日
1日	0日	0日	0日

○2年目以降は、毎年当初の任用開始月の初日に次の日数を付与します。

任用後経過日数 週の勤務時間	任用後経過日数					
	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
5日又は労働時間数が週30時間以上	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

○任用開始日から通算した任用期間が1年を超える場合の年次有給休暇の取扱いについては、労働基準法の定めに従い、年休の繰越ができます。

【取得単位】

1日

ただし、特に必要と認められるときは、1時間単位とすることができます。

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分単位とします。

【留意事項】

「出勤した」日数の算定に当たっては、休暇の期間は、これを出勤したものとしてみなして取り扱います。

【Q&A】

Q 1 任用予定期間が4月以上の場合の初年度の付与日数は、「週の勤務日数」と「1年間の所定労働日数」のどちらを元に算定するのですか。

A 年間を通しての「週の勤務日数」が定まっている場合は、「週の勤務日数」から算定してください。「週の勤務日数」が定まっていない場合は、「1年間の所定労働日数」から算定してください。

Q 2 任用予定期間が4月未満の場合の初年度の付与日数と2年目以降の付与日数は、どう考えるのですか。

A 年間を通しての「週の勤務日数」が定まっている場合は、「週の勤務日数」から算定してください。定まっていない場合は、任用予定期間が4月以上の場合の表を参照いただき、該当する「1年間の所定労働日数」と同行の「週の勤務日数」と対応する日数により算定してください。

(例) 任用2年目の「1年間の所定労働日数」が200日であれば、任用予定期間が4月以上の場合の表の169日～216日に該当。同行の「週の勤務日数」は4日であるので、8日を付与する。

Q 3 日によって所定労働時間が異なる場合、時間単位年休はどう算定すればいいのですか。

A 日によって所定労働時間が異なる場合の時間単位年休の算定は、各会計年度任用職員の1年間における1日平均所定労働時間数となり、1年間における1日平均所定労働時間数が定まっていない場合は、所定労働期間が定まっている期間における1日平均所定労働時間数となります。なお、1日平均所定労働時間数について1時間に満たない時間数がある場合には、時間単位に切り上げてください。

【参照】

- ・ 公立学校における会計年度任用職員取扱要領第11条
- ・ 労働基準法第39条

②夏季休暇

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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

次のいずれかに該当する職員です。

ア 6月以上の任期が定められている職員

イ 6月以上継続勤務している職員

(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で、1年間の勤務日が47日以下であるものを除きます。)

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

1年の7月から10月までの期間内における週休日等を除いて原則として連続する3日の範囲内

【休暇の単位】

1日

【給与の有無】

有給

(2) 病気やけがに関する休暇

①傷病休暇

職員が負傷又は疾病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場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

次のいずれかの該当する職員です。

ア 6月以上の任期が定められている職員

イ 6月以上継続勤務している職員

(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で、1年間の勤務日が47日以下であるものを除きます。)

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

1の年において、下記の日数です。

ア 週5日以上勤務	10日
イ 週4日以下(週30時間以上)勤務	
ウ 週以外の期間で勤務日が定められており、年217日以上勤務	
エ 週4日又は年169～216日	7日
オ 週3日又は年121～168日	5日
カ 週2日又は年73～120日	3日
キ 週1日又は年48～72日	1日

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分単位とします。

【給与の有無】

無給

②公務災害休暇

職員が公務上の負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

無給

(3) 育児・介護・母性保護等に関する休暇

① 出生サポート休暇

不妊治療に係る通院等のために取得できる休暇です。

【付与される職員】

6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務しており、かつ、勤務日が週3日以上又は年121日以上である職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

1の年度(4月1日から翌年3月31日)において5日の範囲内

※ 通院等が体外受精又は顕微授精に係るものである場合は、10日の範囲内

※ 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない職員は、勤務日1日当たりの勤務時間数に5(又は10)を乗じて得た数の時間の範囲内

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分単位とします。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、1時間を単位とします。ただし、1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるもののすべてを勤務しない場合は、当該勤務時間の勤務時間数を単位とします。

【給与の有無】

有給

②ライフサポート休暇

生理日における就業が著しく困難なため、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての女性職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

1日

【給与の有無】

無給

③妊産婦の保健指導及び健康診査休暇

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、保健指導又は健康診査を受ける場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

妊娠満23週まで	4週間に1回
妊娠満24週～満35週	2週間に1回
妊娠満36週～出産	1週間に1回
産後	1回

※ 医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数とします。

【休暇の単位】

1時間

【給与の有無】

有給

④妊娠中の通勤緩和休暇

妊娠中の女性職員の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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

妊娠中の女性職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

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で各々必要とされる時間

【休暇の単位】

1時間

【給与の有無】

有給

⑤妊娠障害（つわり）休暇

妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

妊娠中の女性職員

※ 出産の予定日前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)の職員は除きます。

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

7日を超えない範囲内でその都度必要と認める時間

【休暇の単位】

1時間又は30分

【給与の有無】

無給

⑥産前休暇

8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員の申出により取得できる休暇です。

【付与される職員】

8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員

【付与される時期】

出産予定日の8週間前の日(多胎妊娠の場合は14週間前の日)

【使用可能な期間】

出産予定日の8週間前の日(多胎妊娠の場合は14週間前の日)から、出産日までの期間

【給与の有無】

有給

⑦産後休暇

女性職員が出産した場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

出産した女性職員

【付与される時期】

出産日の翌日

【使用可能な期間】

出産日の翌日から8週間を経過する日まで

※ 産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合で、医師の支障がないと認められた業務に就く期間は除きます。

【給与の有無】

有給

⑧配偶者出産休暇

職員の配偶者が出産した場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

配偶者が出産した男性職員

【付与される時期】

出産するために病院に入院する等の日

【使用可能な期間】

出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでに、2日間の範囲内

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、勤務日1日当たりの勤務時間に2を乗じて得た時間数の範囲内とします。

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは1分単位とします。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、1時間を単位とします。ただし、1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるもののすべてを勤務しない場合は、その勤務時間の時間数を単位とします。

【給与の有無】

有給

⑨育児参加休暇

職員の配偶者が出産する場合で、その出産する子又は小学校就学前の子を養育するために取得できる休暇です。

【付与される職員】

配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員

【付与される時期】

出産予定日の8週間前の日(多胎妊娠の場合は14週間前の日)

【使用可能な期間】

出産予定日の8週間前の日(多胎妊娠の場合は14週間前の日)から、出産の日以後1年を経過する日までに、5日間の範囲内

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、勤務日1日当たりの勤務時間に5を乗じて得た時間数の範囲内とします。

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは1分を単位とします。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、1時間とします。ただし、1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるもののすべてを勤務しない場合は、その勤務時間の時間数を単位とします。

【給与の有無】

有給

⑩育児時間休暇

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な授乳等を行う場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

生後1年に達しない子を育てる職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

1日1時間以内

※ 男性職員の場合は、その職員以外の親が当休暇を承認され、又は労働基準法67条の規定により同日に育児時間を請求した場合は、1日1時間からその承認された各回の時間を差し引いた時間を超えない時間とします。

【休暇の単位】

1時間又は1分

【給与の有無】

無給

⑪子の看護休暇

中学校就学前までの子を養育する職員が、その子の看護(*)のために認められる休暇です。

(*) 負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又はその子に予防接種または健康診断を受けさせることをいいます。

【付与される職員】

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

※ 配偶者の子を含みます。

※ 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であって、6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している者に限ります。

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

1の年度において5日（対象となる子が2人以上の場合は、10日）

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、勤務日1日当たりの勤務時間(1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間)に5又は10を乗じて得た時間数の範囲内とします。

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位とします。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、1時間を単位とします。ただし、1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるもののすべてを勤務しない場合は、当該勤務時間の勤務時間数を単位とします。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員に、1時間を単位として付与された休暇を日に換算する場合は、勤務日1日あたりの勤務時間をもって1日とします。

【給与の有無】

無給

⑫短期介護休暇

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護その他の世話(*)を行う職員が、その世話を行うために認められる休暇です。

(*) その他の世話とは、要介護者の通院等の付添い、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いいます。

【付与される職員】

次のア～ウに掲げる者で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（要介護者という。）の介護その他の世話を行う職員

ア 配偶者、父母、子及び配偶者の父母

イ 祖父母、孫及び兄弟姉妹

ウ 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（父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子）

※ 配偶者には、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情のある者を含みます。

※ イ、ウについては同居している者に限ります。

※ 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であって、6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している者に限ります。

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

1の年度において5日（要介護者が2人以上の場合は、10日）

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、勤務日1日当たりの勤務時間（1分未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間）に5又は10を乗じて得た時間数の範囲内とします。

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分単位で取得できます。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員は、1時間を単位とします。ただし、1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるもののすべてを勤務しない場合は、当該勤務時間の勤務時間数を単位とします。

※ 勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員に、1時間を単位として付与された休暇を日に換算する場合は、勤務日1日あたりの勤務時間をもって1日とします。

【給与の有無】

無給

⑬介護休暇

要介護者(*)の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇です。

(*) 要介護者とは、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいいます。

【付与される職員】

次のすべてをみたす職員です。

ア 週の所定勤務日が3日以上又は1年間の所定勤務日数が121日以上のもの

イ 介護休暇の開始予定日から93日を経過する日から6月を経過する日まで、その任用が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでない者

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

要介護者ごとに3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内で指定する期間において、必要と認められる期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

※ 時間単位で取得する場合は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内です。また、当休暇と異なる要介護者について介護部分休暇の承認を受けている場合は、介護部分休暇とあわせて4時間以内となります。

【給与】

無給

⑭介護部分休暇

要介護者(*)の介護をするため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる休暇です。

(*) 要介護者とは、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものをいいます。

【付与される職員】

次のすべてをみたす職員です。

ア 1日に定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務がある職員

イ 週の所定勤務日が3日以上又は1年間の所定勤務日数が121日以上のもの

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

連続する3年の期間内^{※1}において、1日につき2時間以内

^{※1} 当該要介護者に係る介護休暇の指定期間は除きます。

※ 1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間が2時間を下回る場合は、当該減じた時間を超えない範囲内となります。

※ 育児部分休業と育児時間休暇と介護部分休暇を併用する場合は、3つあわせて1日2時間以内となります。

【休暇の単位】

30分

【給与】

無給

(4) 慶弔に関する休暇

① 結婚休暇

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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

週休日や休日等を含む7日以内で、結婚式当日を含む期間

【休暇の単位】

1日

【給与の有無】

有給

② 忌引休暇

親族が死亡した場合で、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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

正職員と同様の期間（p33参照）

【休暇の単位】

1日

【給与の有無】

有給

(5) 公民権・公への貢献に関する休暇

① 官公署への出頭休暇

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、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

② 公民権行使休暇

選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

1時間

【給与の有無】

有給

③ドナー休暇

職員が骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

無給

(6)災害等に関する休暇

①出勤困難休暇

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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認める期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

②退勤途上の危険回避休暇

地震、水害、火災その他の災害時において、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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

③住居滅失休暇

地震、水害その他の災害により下記(1)(2)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、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できる休暇です。

次のいずれに該当する場合に取得できます。

- (1) 現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該会計年度任用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
- (2) 会計年度任用職員又は当該会計年度任用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、当該会計年度任用職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

7日の範囲内の期間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

(7)職務専念義務の免除・勤務条件に関する休暇

① 厚生計画休暇

職員の仕事に専念する義務の特例に関する条例第2条第2号の規定により、厚生に関する計画の実施（定期健康診断など）に参加する場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

計画の実施に伴う必要と認められる日又は時間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

②措置要求休暇

地方公務員法第46条の規定による勤務条件の措置の要求に関する審理に出席する場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

最小限度必要と認められる日又は時間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

③審査請求休暇

地方公務員法第49条の2第1項の規定による不利益な処分についての審査請求に関する審理等に出席する場合等に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

最小限度必要と認められる日又は時間

【休暇の単位】

1日又は1時間

【給与の有無】

有給

(8) 育児休業等

① 育児休業

【対象となる職員】

- ア 養育しようとする子が1歳に達する日まで(※)の者
- イ 育児休業の請求時において、週3日以上又は年121日以上勤務である者
- ウ 養育しようとする子が1歳6か月に達する日(産後8週間以内に育児休業をしようとする場合は産後8週間と6月を経過する日)までに、その任期(任期が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職に採用されないことが明らかでない者

【取得可能な時期】

原則	養育する子の1歳到達日まで	
*例外①	養育する子の1歳2か月到達日まで	・ 配偶者と職員がそれぞれ育児休業をしようとする場合
*例外②	養育する子の1歳6か月到達日まで	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員又は配偶者が子の1歳到達日に育児休業をしていること ・ 保育所の申込みをしているが、1歳到達日以後になっても入所できない場合 ・ 子を養育する親(職員の配偶者)が1歳到達日以後において死亡、傷病、産前産後(産前8週産後8週)等により、養育できない場合 ※任命権者が定める特別な事情に該当する場合の例外あり
*例外③	養育する子の2歳到達日まで	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員又は配偶者が子の1歳6か月に到達日に育児休業をしていること ・ 保育所の申込みをしているが、1歳到達日以後になっても入所できない場合 ・ 子を養育する親(職員の配偶者)が1歳到達日以後において死亡、傷病、産前産後(産前8週産後8週)等により、養育できない場合 ※任命権者が定める特別な事情に該当する場合の例外あり

【手続】

正職員と同様です (p51 参照)

② 育児部分休業

【対象となる職員】

- ア 養育しようとする子が3歳に達する日までの者
- イ 1日の勤務時間が6時間15分以上の勤務日がある者
- ウ 育児部分休業の請求時において、週3日以上又は年121日以上勤務である者

【取得可能な期間】

勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間以内

※ 1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間が2時間を下回る場合は、当該減じた時間を超えない範囲内となります。

※ 育児部分休業と育児時間休暇と介護部分休暇を併用する場合は、3つあわせて1日2時間までとなります。

【取得単位】

30分単位

【手続】

正職員と同様です（p53参照）

II 臨時的任用職員の休暇等

臨時的任用職員の勤務時間及び休日は、特別の定めがある場合を除き、正規職員の例によります。詳細については、「臨時的任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要綱」等を御参照ください。

(1) 無因休暇【取得理由を問わない休暇】

①年次休暇

【日数】

暦年にかかわらず、発令期間の月数に応じて、下表に掲げる日数が付与されます。

任用期間に1月未満の端数が15日以上ある場合は、これを1月として算定します。

更新又は延長等（新たな発令事由による任用を含む。以下同じ。）により、引き続き任命権者を同じくする同一の職に任用された場合は、更新又は延長等をする前の期間を通算した期間をもってその者の任用期間とし、下表に定める日数から更新又は延長等をする前にその者へすでに付与した日数を差し引いた日数を付与することができます。

任用期間 (月数)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
年次休暇 の日数	2日	4日	5日	7日	9日	10日	12日	14日	15日	17日	19日	20日

【繰越】

翌年度も引き続き任命権者を同じくする同一の職に任用する場合には、年次休暇の残日数の繰越しを行います。繰越しは毎年4月1日に行うこととし、繰越しできる日数の上限は20日です。

なお、異なる学校で引き続いて同一の職に任用された場合でも年次休暇の繰越しが認められます。

【取得単位】

日、半日又は1時間

※ ただし、残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【留意事項】

- ・半日単位の取扱いについては正規職員に準じます。
- ・年次休暇の日数のうち、任用期間が7月から10月にかかる職員については、4日間を「夏季リフレッシュ年休」とすることができます。

【参照】

- ・臨時的任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要綱
- ・労働基準法第39条

②夏季休暇

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に取得できる休暇です。

【付与される職員・付与日数】

発令された任用期間が7月1日から10月31日にかかる職員で、当該期間中に承認可能な場合、任用期間毎に下表に掲げる日数を付与することができます。

また、任用期間の算定は、任用事由別に次のア及びイによるものとし、夏季休暇は任用期間毎に付与されますが、同一年度における当該職員に付与する日数は5日が上限になります。

ア 任用期間が1月未満の端数が15日以上ある場合は、これを1月として算定します。

(例えば、任用期間が5月7日からその年の8月13日までの職員の場合、該当期間は7月1日から8月13日までの1月と13日間であるので、下表の任用期間1か月に対応する2日が付与日数となります。)

イ 更新又は延長等により引き続き任命権者を同じくする同一の職に任用された場合は、更新又は延長等をする前の期間を通算した期間をもってその者の任用期間とし、下表に定める日数から更新又は延長等をする前にすでに付与した日数を差し引いた日数を付与することができます。

任用期間 (月数)	1か月	2か月	3か月以上
夏季休暇の日数	2日	3日	5日

【取得単位】

日

【留意事項】

任用の開始日及び満了時には付与できません。

【給与の有無】

有給

【参照】

- ・ 臨時的任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要綱
- ・ 労働基準法第39条

(2) 病気やけがに関する休暇

① 傷病休暇

職員が負傷又は疾病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場合に取得できる休暇です。

【日数】

暦年にかかわらず、発令期間の月数に応じて、下表に掲げる日数が付与されます。
任用期間に1月未満の端数が15日以上ある場合は、これを1月として算定します。
更新又は延長等により、引き続き任命権者を同じくする同一の職に任用された場合は、更新又は延長等をする前の期間を通算した期間をもってその者の任用期間とし、下表に定める日数から更新又は延長等をする前にその者へすでに付与した日数を差し引いた日数を付与することができます。

任用期間 (月数)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
傷病休暇 の日数	2日	4日	5日	7日	9日	10日	12日	14日	15日	17日	19日	20日

【取得単位】

日又は1時間

※ ただし、残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【給与の有無】

有給

② 公務災害休暇

職員が公務上の負傷又は疾病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場合に取得できる休暇です。

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

必要と認められる期間

【休暇の単位】

日又は1時間

【給与の有無】

有給

(3) 育児・介護・母性保護等に関する休暇

① 出生サポート休暇

不妊治療に係る通院等のために取得できる休暇です。

【付与される時期】

任用初日

【期間】

暦年(1月～12月)において5日の範囲内

※ 当該通院等が体外受精や顕微授精に係るものである場合は、10日の範囲内

【付与単位】

日、半日又は1時間

※1 残日数に1時間未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分単位とします。

※2 半日又は1時間を単位として使用した休暇を日に換算する場合は、半日2回又は7時間45分をもって1日とします。

【給与の有無】

有給

② ライフサポート休暇

生理日における就業が著しく困難なため、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される時期】

任用初日

【期間】

その都度必要と認められる日で、継続した2日以内

【付与単位】

日

※ 午後早退する場合でも1日として取り扱います。

【給与の有無】

有給

③保健指導休暇（女性職員のみ）

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、保健指導又は健康診査を受ける場合に認められる休暇です。

【付与される時期】

任用初日

【期間】

妊娠中又は出産後1年以内

妊娠満23週まで 4週間に1回

妊娠満24週から満35週まで 2週間に1回

妊娠満36週から出産まで 1週間に1回

産後1年まで 1回

※ ただし、医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数

【付与単位】

その都度必要と認められる時間

【給与の有無】

有給

④妊産中の通勤緩和休暇

妊娠中の女性職員の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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

妊娠中の女性職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

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で各々必要とされる時間

【給与の有無】

有給

⑤妊産障害（つわり）休暇

妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

妊娠中の女性職員

※ 出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）の職員は除きます。

【付与される時期】

任用初日

【期間】

妊娠中、7日を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【給与の有無】

有給

⑥出産休暇（女性職員のみ）

職員の母体を保護するため、出産する（予定である）場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

出産する（予定である）女性職員

【期間】

出産の予定日前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において必要と認められる期間

【給与の有無】

有給

⑦配偶者出産休暇

職員の配偶者の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等を行う場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

配偶者が出産した男性職員

【期間】

配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産日後2週間を経過する日まで、3日を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ 継続、断続いずれでも差し支えありません。

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【給与の有無】

有給

⑧育児参加休暇（男性職員のみ）

配偶者が出産する際、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまで（6歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の3月31日まで）の子を養育する場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員

【期間】

配偶者の産前産後の期間において、出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産日以後1年を経過する日まで、5日を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【給与の有無】

有給

⑨育児時間休暇

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な授乳等を行う場合に取得できる休暇です。

【付与される職員】

生後1年に達しない子を育てる職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

子の1歳の誕生日の前日まで

【付与単位】

1日1時間以内

【給与の有無】

有給

⑩子の看護休暇

中学校就学の始期に達するまで(12歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度の3月31日まで)の子を養育する職員が、その子の看護をする場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

※ 配偶者の子を含みます。

【付与される時期】

任用初日

【期間】

暦年(1月～12月)に5日(中学校就学の始期に達するまでの子が複数いる場合は、10日)を超えない範囲内

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【給与の有無】

有給

⑩短期介護休暇

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者という。）の介護その他の世話(*)を行う職員が、その世話を行うために認められる休暇です。

(*) その他の世話とは、要介護者の通院等の付添い、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いいます。

【付与される職員】

次のア～ウに掲げる者で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の世話を行う職員

ア 配偶者、父母、子及び配偶者の父母

イ 祖父母、孫及び兄弟姉妹

ウ 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（父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子）

※ 配偶者には、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情のある者を含みます。

【付与される時期】

任用初日

【期間】

暦年（1月～12月）に5日（要介護者が2人以上いる場合は10日）を超えない範囲内

※ ただし、残日数に30分未満の端数があり、その全てを使用するときは、1分を単位として取得することができます。

【付与単位】

日、半日、1時間又は30分

【給与の有無】

有給

⑫介護休暇

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護を行う場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、最大3回まで、かつ通算して6月を超えない範囲内

※ 1回の期間内において、休暇を断続的に取得することも可能です。

【付与単位】

日又は1時間

※ 1時間を単位とする場合は、1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する4時間の範囲内を原則とします。また、当休暇と異なる要介護者について介護部分休暇の承認を受けている場合は、介護部分休暇とあわせて4時間以内となります。

【給与の有無】

無給

⑬介護部分休暇

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護を行う場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

要介護者の各々が介護を必要とする一に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

【付与単位】

30分単位

※ 1日を通じ、勤務時間の始まる時刻から連続し、又は勤務時間の終わる時刻まで連続する2時間の範囲内を原則とします。

【給与の有無】

無給

(4)慶弔に関する休暇

①結婚休暇

職員自身の結婚にあたり、結婚式に要する日及び新婚旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等を行う日に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

結婚の日の6日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの間、連続する7日以内
(週休日、祝日などを含む)

※ ただし、任命権者が特別な事情があると認めるときは、結婚の日後6月を経過する日までに延長できます。

【付与単位】

日

【給与の有無】

有給

②忌引休暇

親族が死亡したときに認められる休暇です。

【付与される時期】

任用初日

【使用可能な期間】

正職員と同様の期間 (p33 参照)

【付与単位】

日

※ 例えば、2時間のみ勤務しない場合であっても、日数の計算上は1日として取り扱います。

【給与の有無】

有給

③父母の祭祀休暇

亡くなった父母の、神道の年祭や仏教の回忌等に社会一般の慣習に従って、祭事、法事等を営む日に認められる休暇です。

【対象者】

実父母または養父母に限られる。

【期間】

慣習上必要最小限度必要と認められる日

(5) 公民権・公への貢献に関する休暇

① 官公署への出頭休暇

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に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

当該官公署に出頭し、帰庁するために必要と認められる日又は時間

【給与の有無】

有給

② 公民権行使休暇

選挙権その他公民としての権利を行使する場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

その都度必要と認められる時間

【給与の有無】

有給

③ドナー休暇

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、骨髄移植のための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、入院等をする際に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

その都度必要と認められる期間

【給与の有無】

有給

④ボランティア休暇

自発的に、かつ、報酬を得ないで災害や福祉等に関するボランティア活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

1 暦年（1月～12月）に5日を超えない範囲でその都度必要と認める期間
※ 例えば週日の2時間のみ勤務しない場合、2時間の時間単位の休暇が与えられますが、日数の計算上は1日として取り扱います。

【給与の有無】

有給

(6)災害等に関する休暇

①出勤困難休暇

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に取得できる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

その都度必要と認められる日又は時間

【給与の有無】

有給

②退勤途上の危険回避休暇

地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避する必要がある場合に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

その都度必要と認められる日又は時間

【給与の有無】

有給

③住居滅失休暇

地震、水害、火災その他の災害により、職員の現住居が滅失又は損壊した等、職員がその復旧作業等を行う場合（これらに準ずる場合を含む）に認められる休暇です。

【付与される職員】

全ての職員

【付与される時期】

任用初日

【期間】

その都度必要と認められる日

【給与の有無】

有給

(7)職務専念義務の免除

① 研修

職員の職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第1号の規定により、研修を受ける場合に認められます。

【対象となる職員】

全ての職員

【認められる時期】

任用初日

【期間】

計画の実施に伴う必要と認められる日又は時間

【給与の有無】

有給

② 厚生計画

職員の職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第2号の規定により、厚生に関する計画の実施（定期健康診断など）に参加する場合に認められます。

【対象となる職員】

全ての職員

【認められる時期】

任用初日

【期間】

計画の実施に伴う必要と認められる日又は時間

【給与の有無】

有給

③ 措置要求

地方公務員法第 46 条の規定による勤務条件の措置の要求に関する審理に出席する場合に認められます。

【対象となる職員】

全ての職員

【認められる時期】

任用初日

【期間】

最小限度必要と認められる日又は時間

【給与の有無】

有給

12 その他

週休日の振替

1 週休日の振替の基本

(1) 週休日の振替とは

例えば、週休日（※1）である日曜日に学校行事等が行われる場合、校長はその日曜日を勤務日と定めて勤務を命じ、その代わりに勤務時間が割り振られている他の日を週休日に指定することができます。これが週休日の振替（以下「振替」という。）です。

(2) 振替の基本

原則として、振替は特に必要がある場合にのみ行われるべきであり、安易に行うことは好ましくありません。また、当然ながら職員個人の都合による振替はできません。

もし、振替を行う場合は、できる限り当該勤務を命ずる必要がある週（日曜日から土曜日まで）又は直前若しくは直後の週の他の日に行うものとします。

(3) 週を越える振替

業務に支障が生じる等の理由のため、振替を同一週内等に行えない場合、次の期間内に振り替えることが可能です。ただし、早期取得の観点から、原則として勤務を命ずる日を起算日とする4週間前から4週間後までの間に振り替えるよう配慮してください。

なお、教育職員（※2）は時間外勤務手当の支給対象外ですので、週休日に勤務を命じる場合には必ず振替が必要となるほか、教育職員以外については、同一週内で振替をしない場合、時間外勤務手当を支給する必要があります。

① 教育職員：勤務を命ずる日を起算日とする8週間前の日から16週間後の日まで

② ①以外の者：勤務を命ずる日を起算日とする4週間前の日から8週間後の日まで

※1：勤務時間が全く割り振られていない日のこと。条例により土曜日と日曜日と定められている。

※2：校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者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者に限る。）、実習教師、実習助手、寄宿舎指導員

2 留意事項

(1) 振替は、週休日の確保や時間外勤務の縮減を目的とした制度であり、職員の心身の負担増に配慮するためにも、制度の趣旨に則した適切な運用が必要です。そのため、上記1(2)及び(3)にあるとおり、安易に週休日に勤務を命じないようにするほか、できるだけ早期に振り替えられるよう御配慮ください。

(2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日と、12月29日から翌年1月3日までの日は、条例により休日とされており、勤務する必要がありません。週休日である土曜日と休日が重なる日は、その日に勤務を命じた場合の取扱いが特殊であり、特に教育職員については対応が極めて困難であるため、勤務を命じることがないように留意する必要があります。

(3) 詳細については、『県立学校に勤務する職員の勤務時間の取扱要綱（平成28年3月25日付け103-2272 県教育長通知）』等を御参照ください。

(参考3) 【参照】に記載した条例等

<条例・規則等>

- 職員勤務時間、休日及び休暇に関する条例(昭和28年11月17日条例第43号)
- 有給休暇の承認の基準(昭和28年12月18日人事委員会告示第1号)
- 有給休暇の取扱いについて(平成18年4月1日宮人委職第1号)
- 職員の病気休暇の取扱いについて(昭和50年3月28日宮人委職187号)
- 介護休暇に係る介護の対象者等に関する規則(平成8年3月29日人事委員会規則第7号)
- 介護休暇に係る介護の対象者等に関する規則の運用について(平成8年3月29日宮人委職第187号)
- 介護休暇の取扱いについて(平成29年3月24日103-2344 県教育長通知)
- 育児休業及び介護休暇の承認に係る事務手続等の改正について(平成29年3月29日103-2363 教職員課長通知)
- ボランティア休暇の取扱いについて(平成23年4月25日宮人委職第1014号)
- 職務に専念する義務の特例に関する条例(昭和26年3月16日条例第2号)
- 勤務条件に関する措置の要求に関する規則(平成14年3月29日人事委員会規則第34号)
- 職員の育児休業等に関する条例(平成4年3月30日条例第6号)
- 職員の育児休業等に関する規則(平成11年12月24日人事委員会規則第22号)
- 育児休業等の承認の取扱いについて(令和4年4月1日103-1074 県教育長通知)
- 職員の結婚休暇に係る特別な事情の承認について(平成18年3月29日103-1034 県教育長通知)
- 職員の修学部分休業に関する条例(平成17年3月29日条例第3号)
- 職員の修学部分休業に関する規則(平成17年3月29日規則第7号)
- 職員の高齢者部分休業に関する条例(平成17年3月29日条例第4条)
- 職員の高齢者部分休業に関する規則(平成17年3月29日規則第8号)
- 職員の自己啓発等休業に関する条例(平成19年12月26日条例第62号)
- 職員の自己啓発等休業に関する規則(平成20年3月17日人事委員会規則第1号)
- 職員の自己啓発等休業に関する要綱について(平成20年3月31日103-1727 県教育長通知)
- 職員の配偶者同行休業に関する条例(平成26年7月1日条例第46号)
- 職員の配偶者同行休業に関する規則(平成26年7月1日規則第15号)
- 職員の配偶者同行休業に関する条例等について(平成26年10月29日103-1908 宮崎県教育委員会教育長通知)
- 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則(平成11年人事委員会規則第3号)
- 育児又は介護を行う職員の深夜勤務および時間外勤務の制限に関する規則の運用について(平成11年宮人委職214号)
- 県立学校に勤務する職員の勤務時間の取扱要綱(平成28年3月25日付け103-2272 県教育長通知)
- 公立学校における会計年度任用職員取扱要領(令和2年3月31日教育庁教職員課定め)
- 臨時的任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要綱(平成2年3月31日付け103-871 県教育長通知)

<法令>

- 地方公務員法(昭和25年12月13日法律第261号)
- 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年12月24日法律第110号)
- 労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)
- 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)
- 地方自治法(昭和22年4月17日法律第67号)
- 母子保健法(昭和40年8月18日法律第141号)
- 土地収用法(昭和26年6月9日法律第219号)
- 公職選挙法(昭和25年4月15日法律第100号)
- 民事訴訟法(平成8年6月26日法律第109号)
- 刑事訴訟法(昭和23年7月10日法律第131号)
- 検察審査会法(昭和23年7月12日法律第147号)
- 衆議院規則(昭和22年6月28日議決)
- 参議院規則(昭和22年6月28日議決)
- 学校教育法(昭和22年3月31日法律第26号)
- 国際協力機構法(平成14年12月6日法律第136号)

【休暇取得ハンドブック】
第1版 令和4年8月
第2版 令和5年5月
第3版 令和5年8月
○第4版 令和6年4月