３　休　業　等

(1) 育児休業

育休法 第1条

育児休業は，３歳に満たない子を養育する職員の継続的な勤務を促進し，職員の福祉を増進するとともに，業務の円滑な運営を助けることを目的に制定されたものである。配偶者が育児休業をしている場合や，常態として子を養育できる場合にも，育児休業を取得することができる。

育休法 第2条

※特別養子縁組の監護期間中の子，養子縁組里親に委託されている子及び養育里親（親等の意に反するため，養子縁組里親として委託できない場合に限る。）に委託されている子を含む。

ア　対象となる職員

育休条例 第2条

|  |  |
| --- | --- |
| 育児休業を  することが  できる職員 | ・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  ・学校事務職員　　・学校栄養職員  ※非常勤職員で育児休業をすることができるものは，次項(2)非常勤職員の育児休業を参照 |
| 育児休業を  することが  できない職員 | ・育児短時間勤務代替職員  ・臨時的に任用される職員  ・育児休業法第６条の規定より採用された任期付職員  ・定年の特例により勤務を延長されている職員  ・60歳に達した日後の最初の4月1日以降も引き続き管理職を占める職員  ・任期付短時間勤務職員  （修学部分休業，高齢者部分休業，介護休暇及び部分休業の代替職員）  ・非常勤職員  （ただし条件を満たせば取得可）※P3-31の3参照 |

イ　期間等

育休法 第2,3条

男性職員は子の出生の日から，女性職員は産後８週間の特別休暇後から，子が３歳に達する日（３歳の誕生日の前日）までの間で，原則２回まで取得することができる。男性職員はこれとは別に，出生後８週間以内の期間において更に２回まで取得することができる。

期間内において，下記の場合「再度の育児休業」「期間の延長」ができる。

(ｱ) 再度の育児休業（復職後に再度育児休業する場合）

育児休業は原則２回に限られるが，特別な事情がある場合には，再度の育児休業を請求することができる。

産前産後休暇　　　 　 育児休業　　　　 　勤務　 　　　満３歳

再度の育児休業（特別の事情）

＜再度の育児休業をすることができる特別の事情＞

育休条例 第3条

・配偶者の入院

・配偶者と別居

・保育所等における保育の利用を希望し，申込みを行っているが，当面その実施が行われないとき

・育児休業の終了時に，予測することができなかった事実が生じ，再度の育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生じるとき

・育児休業終了から３月以上の期間を経過後，再度の育児休業をするとき

・産後８週間の期間内に最初の育児休業をした男性の職員が，再度の育児休業をするとき

育休法 第3条

(ｲ) 育児休業中の職員が育児休業期間を延長する場合

　育児休業の期間は，１回に限り延長できるが，特別な事情がある場合には，再度の延長ができる。

産前産後休暇　　　育児休業　　　 １回目の延長（無条件）　３歳

再度の延長（特別の事情）

育休条例 第4条

＜再度の延長ができる特別の事情＞

・配偶者の入院

・配偶者と別居

・保育所等における保育の利用を希望し，申込みを行っているが，当面その実施が行われないとき

・その他予測できなかった事実が生じたことにより，再度の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じるとき

ウ　手続き

(ｱ) 提出書類

育休規則

第3,4条

ａ　育児休業承認請求書（本人→校長→教育長）

(ｲ) 養育状況変更時の提出書類

育休規則 第5条

ａ　育児休業をとる必要がなくなったとき →「養育状況変更届」

ｂ　産前休暇を取得したとき →「育児休業職員の産休等報告書」

ｃ　職務に復帰するとき →「育児休業職員の職務復帰報告書」

エ　給与等の取扱い

育休法 第4条

(ｱ) 給与　　　　支給されない（ただし，子が１歳に達する日までは，共済組合より育児休業手当金が給付される）

(ｲ) 期末手当　　1/2の期間を除算される

給与規則 第70条

給与規則 第66条

(ｳ) 勤勉手当　　全期間除算される

※　基準日に育児休業をしている職員のうち基準日以前の６か月以内の期間において勤務した期間がある職員には期末手当・勤勉手当を支給する

育休条例 第7条

(ｴ) 復職時調整　育児休業中も100分の100以下の換算率により,換算して得た期間を勤務したものとみなして号給を調整することができる（平成19年８月１日前の期間については1/2）

育休条例 第8条

(ｵ) 退職手当　　在職期間から育児休業期間を下記のとおり除算される

育休条例 第9条

ａ　１歳までの期間　　　1/3除算

ｂ　１歳を越える期間　　1/2除算

オ　代替職員

育休法 第6条

職員の配置換えその他の方法によって，当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認められるときは，代替職員が配置される。

(2) 非常勤職員の育児休業

下記の非常勤職員は育児休業をすることができる。

ア　次のいずれにも該当する職員

(ｱ) 子が１歳６か月に達する日（以下「１歳６か月到達日」という。）までに任期（任期が更新される場合は、更新後のもの）が満了すること及び引き続き当該職に任用されないことが明らかでない。

(ｲ) １週間の勤務日が３日以上又は１年間の勤務日が121日以上である。

ただし，子の出生後８週間（出生の日から５７日間）以内の期間において育児休業をする場合は，次のいずれにも該当する職員

a　子の出生後８週間の期間の末日から６月を経過する日までに任期（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き

当該職に任用されないことが明らかでない。

ｂ　１週間の勤務日が３日以上又は１年間の勤務日が121日以上である。

イ　育児休業の期間

子が１歳に達する日（以下「１歳到達日」という）までの期間において,原則２回まで（男性職員が子の出生後８週間以内の期間において育児休業をする場合は，この原則２回までの育児休業とは別に２回まで）取得できる。

ただし,次の(ｱ)，(ｲ)，(ｳ)に掲げる場合においては，子の１歳到達日以降の期間において育児休業をすることができる。

(ｱ) 子が１歳２か月に達する日まで育児休業をすることができる場合

職員の配偶者が子の１歳到達日以前において育児休業をしている場合で，職員の育児休業の期間の初日が子の１歳到達日の翌日後ではなく，かつ職員の配偶者の育児休業の期間の初日以後である場合

ただし，職員の育児休業の期間は最長１年（女性職員の場合は，出生日及び産後休暇の期間を含む）とする。

(ｲ) 子の１歳到達日の翌日から１歳６か月到達日まで育児休業をすることができる場合

１歳から１歳６か月に達するまでの子を養育する職員が，次に掲げる場合のいずれにも該当する場合

ａ　子の１歳到達日の翌日（配偶者が子の１歳到達日の翌日以降に育児休業をする場合は，その育児休業期間の末日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日として育児休業をする場合

ｂ　職員又はその配偶者が子の１歳到達日において育児休業をしている場合

ｃ　子の１歳到達日後の期間について，育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合で次に掲げる場合

(a) 保育所若しくは認定こども園における保育又は家庭的保育事業等による保育の利用を希望し申込みを行っているが，子の１歳到達日後の期間について，当面その実施が行われていない場合

(b) 常態として子の養育を行っている職員の配偶者で，子の１歳到達日後の期間について常態としてその子の養育をする予定であった者が,次のいずれかに該当した場合

・死亡した場合

・負傷疾病又は身体上若しくは精神上の障害により，子を養育することが困難となった場合

・子と同居しないこととなった場合

・６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である場合又は産後８週間を経過しない場合

(c) 次に掲げる事情に該当した場合

・育児休業の承認が，産前休暇の開始又は出産により失効となった後，この事由に係る子が死亡し，又は養子縁組等により職員と別居することとなった

・育児休業の承認が，異なる子についての育児休業の承認により取消しとなった後，この事由に係る子が死亡し，若しくは養子縁組等により職員と別居し，又は特別養子縁組の請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組成立の審判が確定した場合を除く。）若しくは養子縁組が成立しないまま里親委託等の措置が解除されることとなった

・育児休業の承認が，休職又は停職の処分を受けたことにより失効した後，休職また停職の期間が終了した・育児休業の承認が，職員の負傷，疾病，身体上・精神上の障害により子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後,養育することができる状態に回復した

d　子の１歳６か月到達日後の期間において，ａ，ｂ，ｃに該当して育児休業をしたことがない場合

(ｳ) 子の１歳到達日の翌日から子が２歳に達する日まで育児休業ができる場合

１歳６か月から２歳に達するまでの子を養育する職員が，次のいずれにも該当する場合

ａ　子の１歳６か月到達日の翌日（配偶者が子の１歳６か月到達日の翌日以降に育児休業をする場合は，その育児休業期間の末日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日として育児休業をする。

ｂ　職員又は配偶者が子の１歳６か月到達日において育児休業をしている。

ｃ　子の１歳６か月到達日後の期間について，育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合で次に掲げる場合

(a) 保育所若しくは認定こども園における保育又は家庭的保育事業等による保育の利用を希望し申込を行っているが，子の１歳６か月到達日後の期間について，当面その実施が行われない場合

(b) 常態として子の養育を行っている職員の配偶者で，子の１歳６か月到達日後の期間について常態としてその子の養育をする予定であった者が次のいずれかに該当した場合

・死亡した場合

・負傷，疾病又は身体上若しくは精神上の障害により，子を養育することが困難となった場合

・子と同居しないこととなった場合

・６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である場合又は産後８週間を経過しない場合

(c) 次に掲げる事情に該当した場合

・育児休業の承認が，産前休暇の開始又は出産により失効となった後，この事由に係る子が死亡し，又は養子縁組等により職員と別居することとなった。

・育児休業の承認が，異なる子についての育児休業の承認により取消しとなった後，この事由に係る子が死亡し，若しくは養子縁組等により職員と別居し，又は特別養子縁組の請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組成立の審判が確定した場合を除く。）若しくは養子縁組が成立しないまま里親委託等の措置が解除されることとなった。

・育児休業の承認が，休職又は停職の処分を受けたことにより失効した後，休職また停職の期間が終了した・育児休業の承認が，職員の負傷，疾病，身体上・精神上の障害により子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後,養育することができる状態に回復した。

ｄ　子の１歳６か月到達日後の期間において，(ｳ)のａ，ｂ，ｃに該当して育児休業をしたことがない場合

(ｴ) その他

再度の育児休業，期間の延長，失効・取消，請求手続は，非常勤職員以外の育児休業の取扱いに準じる。

(3) 育児短時間勤務

育休法 第10条

育児短時間勤務は，小学校就学前の子を有する職員に対し，任命権者の承認を受け，常時勤務を有する職を占めたまま，短時間の勤務ができる制度である。

※特別養子縁組の監護期間中の子，養子縁組里親に委託されている子及び養育里親（親等の意に反するため，養子縁組里親として委託できない場合に限る。）に委託されている子を含む。

ア　対象となる職員

育休条例 第10条

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員。ただし，以下の職員は短時間勤務をすることができない。

(ｱ) 非常勤職員

(ｲ) 臨時的に任用される職員

(ｳ) 育児休業法第6条の規定により採用された任期付職員

(ｴ) 60歳に達した日後の最初の4月1日以降も引き続き管理職を占める職員

(ｵ) 定年の特例により勤務を延長している職員

イ　期間

１月以上１年以下の期間を限度とする期間で取得でき，１月以上であれば日単位での取得も可能である。育児短時間勤務中であれば延長することができる。なお，育児短時間勤務の終了後，特別な事情を除き，１年を経過するまでは再度の育児短時間勤務をすることができない。

ウ　勤務の形態

育休条例 第12条

(ｱ) １日当たり３時間55分（週19時間35分）勤務

(ｲ) １日当たり４時間55分（週24時間35分）勤務

(ｳ) 週３日（７時間45分×３日で週23時間15分）勤務

(ｴ) 週２日半（７時間45分×２日，３時間55分×１日で週19時間25分）勤務

※　(ｳ)，(ｴ)に関して，土日以外の勤務しない日は週休日とする

エ　手続き

育休条例 第13条

育休規則 第11条

(ｱ) 育児短時間勤務承認請求書

育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は，２週間前までに育児短時間勤務をしようとする期間（１月以上１年以下の期間）の初日及び末日，希望する勤務の形態，時間帯を明らかにし，任命権者に対して請求する。

(ｲ) 育児休業等計画書

配偶者と共に子を養育するために配偶者の育児休業等に引き続き，再度の育児短時間勤務をする予定がある場合には，育児休業等計画書もあわせて提出する。

オ　給与等の取扱い

育休条例 第17条

勤務時間に応じ給与を減額する。

カ　代替職員

育児短時間勤務を請求した職員の業務を処理するため必要があると認めるときは，非常勤職員が任用される。

育休法 第18条

(4) 部分休業

部分休業は，職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため，市町教育委員会の承認を受け，１日の勤務時間の一部について休業することができる制度である。

育休法 第19条

※特別養子縁組の監護期間中の子，養子縁組里親に委託されている子及び養育里親（親等の意に反するため，養子縁組里親として委託できない場合に限る。）に委託されている子を含む。

ア　対象となる職員

育休条例 第22条

|  |  |
| --- | --- |
| 部分休業をすることができる職員 | ・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　　　・学校事務職員  ・学校栄養職員　・臨時的に任用される職員  ・任期付職員  ・１年以内に任期が満了する職員及び定年により退  職する職員　　・定年後勤務を延長した職員 |
| 部分休業をすることができない職員 | ・非常勤職員（ただし条件を満たせば取得可）  ※P3-31の3参照　　・育児短時間勤務職員 |

イ　期間

子が小学校就学の始期に達する日までを限度とする。勤務時間の始め又は終わりにおいて，１日２時間（労基法第67条の規定による育児時間を承認されている職員は，２時間からその育児時間を減じた時間）以内で30分単位で取得できる。

育児時間（ 45分 × ２ ）＋ 部分休業 ＝ 最高２時間まで

ウ　手続き

育休規則 第15条

提出書類　　部分休業承認請求書（本人→校長→教育長）

エ　給与等の取扱い

(ｱ) 給　　与　　　１時間単位で給与を減額して支給される

育休条例 第24条

(ｲ) 期末手当　　　除算されない

給与規則 第70条

(ｳ) 勤勉手当　　　部分休業した日の累計が30日を超える場合は，その勤務しなかった期間が除算される

(ｴ) 昇　　給　　　影響しない

(ｵ) その他の手当　減額されない

オ　代替職員

配置されない。

(5) 修学部分休業

地方公務員法

第26条の2

修学部分休業は，公務の運営に支障がなく，かつ，職員の公務に関する能力の向上に資するとして任命権者（県費負担教職員にあっては，市町教育委員会）の承認を受け，１週間の勤務時間の一部について勤務せず修学する制度である。個人の趣味に関するものや，転職を前提とするものは対象とならない。

修学の対象となるのは，学校教育法に定める次の教育施設である。

・　大学（大学院を含む）　　・　短期大学　　・　高等専門学校

・　専修学校　　　　　　　　・　各種学校

ア　期間

修学休業条例

第2条

２年を上限として，１週間の勤務時間の２分の１を超えない範囲で，５分単位で取得できる。

イ　手続き

修学休業規則

第2条\_1

申請は，期間全体についてあらかじめ行い，修学部分休業の始まる日の２週間前までに「修学部分休業承認申請書」により申請し，学校長を経由して市町教育委員会の承認を受ける。

ウ　給与等の取扱い

修学休業条例

第18条

取得した時間に応じ次の給与を減額

(ｱ) 給　　料　　調整額及び教職調整額を含む，管理職手当，地域手当

(ｲ) 期末手当　　期間率：在職期間－取得期間の1/2

(ｳ) 勤勉手当　　期間率：勤務期間－取得期間の全期間

(ｴ) 通勤手当　　交通機関利用者で１月の平均通勤所要回数が10回未満の場合は規定額の半額

(6) 自己啓発等休業

地方公務員法

第26条の5

自己啓発等休業は，公務の運営に支障がなく，かつ，職員の公務に関する能力の向上に資するとして任命権者の承認を受け，職員の自発的な大学等の課程の履修又は国際貢献活動を可能とする制度であり，大学等の教育施設での修学又は青年海外協力隊等国際貢献活動に対して認められるものである。

修学休業条例

第4,5,6条

ア　対象となる職員

勤務成績が良好な在職２年以上の職員であり，原則定年退職前５年以内でないこと。

イ　休業期間

大学等の教育施設での修学にあっては２年以内（大学院の課程で修業年限

２年を超える場合は３年以内），国際貢献活動にあっては３年以内である。

修学休業規則

第6条\_1

ウ　手続き

申請は，期間全体についてあらかじめ行い，自己啓発等休業の始まる日の１か月前までに「自己啓発等休業承認申請書」により申請し，学校長，市町

教育委員会，教育事務所及び石川県教育委員会事務局教職員課長を経由して,石川県教育委員会の承認を受ける。

エ　延長について

修学休業条例

第7条

延長は原則一回に限りすることができ，延長期間は当初の休業期間と合計し,イの休業期間を超えないこととする。

オ　給与等の取扱い

地方公務員法

第26条の5\_3

給料は，取得期間中は無給である。期末勤勉手当については，基準日に休業の場合は支給されないが，基準日に勤務している場合は以下のとおりとなる。

期末手当　　期間率：在職期間－取得期間の1/2

勤勉手当　　期間率：勤務期間－取得期間の全期間

カ　復職後の給与調整

(ｱ) 特に有益と認められる大学等課程の履修の期間及び国際貢献活動の場合

当該期間を100/100以下で換算し，号給調整をする。

(ｲ) その他の場合

当該期間を50/100以下で換算し，号給調整をする。

(7) 高齢者部分休業

地方公務員法

第26条の3

高齢者部分休業は，公務の運営に支障がなく，かつ，地域ボランティア活動への従事など地域貢献又は加齢による諸事情への対応等として，１週間の勤務時間の一部について勤務しない制度である。

ア　対象者

修学休業条例

第2条

定年退職前10年以内の職員

イ　対象期間

定年から10年を減じた年齢に達した日の属する年度の翌年度の４月１日以後。ただし，定年退職日が令和13年３月31日以前の職員については，定年から定年退職日に対応する年数を減じた年齢に達した日の属する年度の翌年度の４月１日以後

修学休業条例

附則第19条

|  |  |
| --- | --- |
| 定年退職日 | 年数 |
| 令和７年３月31日 | ６年 |
| 令和９年３月31日 | ７年 |
| 令和11年３月31日 | ８年 |
| 令和13年３月31日 | ９年 |

１週間の勤務時間の勤務時間の２分の１を超えない範囲で５分単位で取得できる。また，勤務しない時間は日単位で取得することもできる。

ウ　手続き

修学休業規則

第2条\_2

申請は，期間全体についてあらかじめ行い，高齢者部分休業の始まる日の２週間前までに「高齢者部分休業承認申請書」により申請し，学校長を経由して市町教育委員会の承認を受ける。

エ　給与等の取扱い

修学休業条例

第18条

修学部分休業と同じ。

(8) 配偶者同行休業

配偶者同行休業は，外国で勤務等する配偶者と外国において生活を共にするための休業制度であり，有為な公務員の継続的な勤務を促進することを目的としている。

地方公務員法

第26条の6

ア　休業期間

修学休業条例

第11条

３年以内

修学休業条例

第12条

イ　休業対象となる「配偶者が外国に滞在する事由」

1. 外国での勤務
2. 事業の経営など個人が外国で行う職業上の活動
3. 外国の大学等における修学

いずれの事由でも，６月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。

ウ　手続き

修学休業条例

第13条

申請は，休業しようとする期間の初日の１月前までに「配偶者同行休業承認申請書」により申請する。

エ　延長について

延長は，期間が当初の休業期間と合わせて３年を超えない範囲内で，１回に限り可能。延長開始希望日の初日の１月前までに「配偶者同行休業承認申請書」を提出。ただし，配偶者の外国での勤務が引き続くことが延長申請時に確定していなかったという特別な事情が認められる場合は，３年を超えない範囲内で再度の延長ができる。

修学休業条例

第14条

オ　給与等の取扱い

自己啓発等休業と同じ。

カ　復職後の給与調整

当該期間を50/100以下で換算し，号給調整をする。

４　休職

分限手続条例

第4条

休職とは，職員としての身分を有するが，職務に従事しないことをいう。職員は地方公務員法と条例で定める事由でなければ，その意に反して休職されない。

地方公務員法

第27条\_2

(1) 公務休職

職員が公務上負傷し，若しくは疾病にかかり，又は通勤により負傷し，若しくは疾病にかかり，長期の休養を要するため休職にされたときは，その休職の期間中，給与の全額を支給する。

地方公務員法

第45条\_1

給与条例 第24条

なお，石川県の場合は，全期間，特別休暇となっている。

ア　休職の期間は，３年を超えない範囲内において，休養を要する程度に応じ，個々の場合について任命権者が定める。

イ　この休職の期間は，職員を休職にした日から引き続き３年を超えない範囲内において，これを更新することができる。（結核休職その他私傷病休職も同様）

分限手続条例 第3条

(2) 結核休職

教育公務員特例法等により，校長，教員（副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，教諭，養護教諭，栄養教諭等），事務職員及び栄養職員が結核性疾患にかかり，長期の休養を要する場合，休職期間は満２年とし，その期間中の給与の全額を支給する。特に必要があると認める場合は，その休職の期間を満３年まで延長することができる。

教育公務員特例法

第14条

事務職員休職特例法

給与条例 第24条

(3) 私傷病休職

給与条例 第24条

職員が公務休職・結核休職以外で心身の故障のため，長期の休養を要する場合，休職期間は３年以内とし，３年を超えない範囲で更新できる。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，期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

H19.3.22（県教委）

石川県教育委員会事務局職員等に係る病気休暇及び病気休職の取扱い要領について

ア　休職の期間が満１年を超えたときから無給休職となる。ただし，共済組合から１年６か月は傷病手当金，その後の６か月は傷病手当金附加金が支給される。

イ　３か月毎に医師の診断書を添付し，病状報告をする。

ウ　復職願いを提出する際，人事委員会と任命権者が定めた医師２名の診断書を添付する。任期満了の１週間前までとする。

エ　再度の病気休職の取り扱いについて

(ｱ) 病気休職から職務復帰の後，同一の再発疾病により再度の病気休職とされた職員で，先の病気休職と再度の病気休職の累計が３年間に達する場合は，３年間に達する日までに，市町教育委員会教育長は，県教育長が指定する医師２名の診断を受けるよう職員に促すものとする。この場合において，職員が医師の診断を受けようとしない場合は，市町教育委員長は職務命令として受診を命ずる。

(ｲ) 指定した医師２名によって，長期の療養若しくは休養を要する疾患，休養によって治癒しがたい心身の故障があると診断され，職務遂行に支障があり，これに耐えないことが明らかな治癒困難の場合は，免職処分とする。

(ｳ) 指定した医師のうち少なくとも１名が治癒困難の診断を行わなかった場合は，次による。

ａ　医師の診断により，下位の職務であれば良好な職務遂行が期待できる場合は降任処分とする。

ｂ　医師の診断により，短期の療養休養により治癒が期待できる場合は，必要と認められる最小限の期間について病気休職を延長するものとする。ただし，延長された期間の満了前には指定された医師２名の診断を受けなければならない。

ｃ　その他，職員及び主治医と相談の上，また石川県公立学校職員健康管理審査会の審査を踏まえ，円滑な職場復帰を図るために必要な措置を講ずる。

オ　職場復帰訓練制度

復職前の適切な時期に徐々に勤務に慣れるように，医学的見地に立ち，職場復帰支援プログラムを行う制度である。休職中の職員の状況により負荷のかけ方や実施期間など校長が本人及び主治医に十分に相談しながら計画立案・実施していく。

(4) 刑事休職

地方公務員法

第28条\_2

職員が刑事事件に関し起訴され休職にされたときは，その休職の期間中これ

に給料，地域手当，扶養手当，地域手当，住居手当のそれぞれ100分の60以内の額を支給することができる。

給与条例

第24条\_5

ア　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。

イ　100分の60以内とは，この範囲内で任命権者が定める。

ウ　職員が無罪判決を受けた場合においても，遡及して休職期間中の給与を全額支給することはできない。

(5) 専従休職

地方公務員法

第55条の2

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専ら従事する休職者には，いかなる給与も支給しない。

ア　専従許可の期間は通算して５年を超えることができない。（７年以下の範囲内で人事委員会規則又は公平委員会規則で定める期間）

地方公務員法附則

第20項

イ　専従許可の期間は，退職手当の算定の基礎となる勤続期間には算入されないが，年金の算定の基礎となる勤続期間には算入される。

ウ　昇給については３分の２以下（例＝３年間休職した場合２年間勤務したものとみなす）

～休職と停職の違い～

懲戒手続効果条例

第4条

休職と類似したものとして停職がある。停職は，懲戒処分として職員の責任を問うことを目的とするものであるのに対し，休職は，一時，その職務から排除すること自体を目的とするものである。期間は，１日以上６か月以下であり，期間中はいかなる給与も支給されない。

分限懲戒条例

(6) 休職（復職）の手続き

必要書類を調整し，教育委員会へ提出する。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 必　要　書　類 | 休　職　・　復　職 | | | |
| 結核性 | 一般疾病 | 刑事事件 | 専　従 |
| 内申（報告）書 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 休職・復職願 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 診断書 | ○ | ○ |  |  |
| 四つ切りＸ線フィルム | ○ |  |  |  |
| 保健手帳 | ○ |  |  |  |

※　一般疾病の場合は，医師（県人事委員会の同意を得て指定した医師）２名の診断書

を添付する。

※　刑事事件の場合は，事実を確認できるもの(起訴状の写し)等を添付する。

【結核休職】　〔注〕「健康管理審査会」での結核の結果に基づき休職になる。

病休

休　職　期　間

（年休）

有給100％

有給３年間100％

【私傷病休職】　〔注〕人事委員会規則で定める負傷または疾病の病休期間は６月になる。

（年休）

病休90日

休　職　期　間

１年間

無給２年間

有給100％

有給80％　　共済傷病手当１年半　附加金６月80％

休職者等の給与及び諸手当

休職等の期間は，本来の給与月額に上記の支給割合を乗じた額を支給する。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 給与の種類 | 公務休職  (結核休職  を含む） | 私傷病休職  (満１年に  達するまで) | 刑事休職 | 専従 | 停職 |
| 給料 | 100／100 | 80／100 | 60／100以内 | ０ | ０ |
| 給料の調整額 | 100／100 | 80／100 | 60／100以内 | ０ | ０ |
| 教職調整額 | 100／100 | 80／100 | 60／100以内 | ０ | ０ |
| 管理職手当 | 100／100 | ０ | ０ | ０ | ０ |
| 地域手当 | 100／100 | 80／100 | 60／100以内 | ０ | ０ |
| 扶養手当 | 100／100 | 80／100 | 60／100以内 | ０ | ０ |
| 住居手当 | 100／100 | 80／100 | 60／100以内 | ０ | ０ |
| 単身赴任手当 | 100／100 | ０ | ０ | ０ | ０ |
| 期末手当 | 100／100 | 80／100 | ０ | ０ | ０ |
| 勤勉手当 | 0or100／100 | ０ | ０ | ０ | ０ |
| 寒冷地手当 | 100／100 | 80／100 | ０ | ０ | ０ |
| 教員特別手当 | 100／100 | ０ | ０ | ０ | ０ |
| 月額特勤手当 | ０ | ０ | ０ | ０ | ０ |
| 通勤手当 | ０ | ０ | ０ | ０ | ０ |

休職期間等の換算

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 事　　　　由 | 昇　　給  引き続き勤務した  ものとみなす期間 | 期末手当  在職期間  （期間率） | 勤勉手当  勤務期間  （期間率） |
| 公務上の負傷又は疾病休職 | ３／３ 以下 | １ | ０ or １ |
| 通勤上の負傷又は疾病休職 | ３／３ 以下 | １ | ０ or １ |
| 結核休職 | １／２ 以下 | １ | ０ or １ |
| 私傷病休職 | １／３ 以下 | １／２ | ０ |
| 刑事休職（無罪判決の場合） | ３／３ 以下 | １／２ | ０ |
| 専従休職 | ２／３ 以下 | ０ | ０ |

５　職務に専念する義務の免除

地方公務員法

第35条

「職員は法律又は条例に特別の定がある場合を除く外，その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い，当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」と定められている。

職務専念義務特例条例

しかし，特例として任命権者（県費負担教職員については市町教育委員会）又はその委任を受けた者の承認を得て，職務に専念する義務が免除される。

職務専念義務特例規則

(1) 職務に専念する義務の免除に該当する事項（金沢教育事務所管内の場合）

ア　研修を受ける場合

イ　厚生に関する計画の実施に参加する場合

例１　次の健康診断，同診断に基づく第二次診断及び追跡診断を受ける場合

・　学校保健安全法第15条に基づくもの

結核検診，成人病検診，一般健康診断

・　公立学校共済組合の行うもの

人間ドック，脳ドック，女性検診

・　上記に準ずる健康診断を受ける場合はあらかじめ所属長に申し出，事後に当該健康診断を受けたことを証明するものを提示することで，同様の取扱いをうける。

輸血及び献血の服務上の取扱いについて

例２　任命権者の協力する集団的な献血に参加する場合（要請による輸血は特休）

例３　石川県赤十字血液センターに成分献血登録している職員が，同センターの依頼に応じ成分献血を行う場合

成分献血を行う場合の服務上の取扱いについて

ウ　職員団体の代表者として，当局と交渉を行う場合

エ　県と市町との相互協力のため市町職員に併任される場合

オ　その他，人事委員会が定める事由に該当する場合

(ｱ) 公務災害補償に関する審査を申し立て，又はその審査に出頭する場合

(ｲ) 勤務条件に関する措置を要求し，又はその審理に出頭する場合

学校管理必携

(ｳ) 不利益処分についての審査請求をし，又はその審理に出頭する場合

(ｴ) 当局に対し不満を表明し，又は意見を申し出る場合

(ｵ) 職員の苦情相談に関する規則により，事情聴取，照会その他の調査に応じる場合

(ｶ) 国又は地方公共団体の公務員としての職若しくは，その他の団体の役員としての職を兼ね，その職に属する事務を行う場合

(ｷ) 特別職としての職を兼ね，その職に属する事務を行う場合

(ｸ) 県が設立に参画し，その運営にあたって必要な援助を与えることとされている公社，団体等の職員を兼ねその職に属する事務を行う場合

(ｹ) 前各号のほか人事委員会が特に適当と認める場合

(2) 職務専念義務の免除願（本人→校長）

根拠書類を添付する。

(3) 出勤簿上の取扱い

「職専免」と記入する。

６　軽減措置

給与措置条例の運用

第3

　教育職員には長時間の時間外勤務を命じないようにしなければならない。やむを得ず長時間の時間外勤務を命ずる場合には，勤務の軽減措置を講ずるようにする。

(1) 軽減措置とは

授業を免除し，教材研究の機会を与えること等により勤務の密度を薄くすること又は教育公務員特例法第22条２項の規定による承認研修の機会を与えることにより，職務に専念する義務を免除することである。なお，この軽減措置は，分割することなく，時間外勤務を命じた日の属する週において一括して講ずること。

(2) 時間外勤務を命ずることができるもの

ア　生徒の実習に関する業務

イ　学校行事に関する業務

学芸的行事，体育的行事，修学旅行的行事（泊を伴うものに限る）

ウ　職員会議に関する業務

エ　非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

(3) 軽減措置一覧

ア　平日における時間外勤務が１時間30分を超えた場合，その超過時間（30分単位）

　　※時間外勤務の時間が１時間30分以下の場合は，軽減措置を講ずる必要はない

イ　週休日及び休日等における時間外勤務

(ｱ) ４時間以下の場合　　　　　４時間

(ｲ) ４時間を超える場合　　　　　１日

ウ　修学旅行的行事に従事させた場合

H29.3.22(県教委）

修学旅行的行事に従事させた場合の勤務の取扱いについて

　　　原則勤務時間の割り振りを行うこととするが，当該行事に従事した教育職員の健康及び福祉を害しないと認められる場合は，以下の通り時間外勤務命令の措置を講ずることができる。

(ｱ) １泊２日の場合　　　　　　　３時間45分または４時間

(ｲ) ２泊３日の場合　　　　　　　７時間45分以内

(ｳ) 当該行事の期間中に週休日又は休日が含まれる場合

ａ　４時間以下の場合　　　　４時間

ｂ　４時間を超える場合　　　　１日

７　研修

(1) 地方公務員の研修

地方公務員法

第39条

職員には，その勤務能率の発揮・増進のために研修の機会が与えられ，その研修は任命権者が行う。

(2) 教育公務員の研修

ア　教育公務員は，その職責を遂行するために，絶えず研究と修養に努めなければならず，その機会を与えられなければならない。

教育公務員特例法

第21条

教育公務員特例法

第22条

イ　任命権者は，教育公務員の研修について，研修計画を樹立し，実施に努めるなど，研修奨励の方途を講じなければならない。

ウ　教育公務員の研修については，次のような特例がある。

(ｱ) 教員は，授業に支障のない限り，校長の承認を受けて勤務場所を離れて研修を行うことができる。（承認研修）

(ｲ) 教育公務員は，任命権者の定めるところにより，職を保有したままで，長期研修を受けることができる。

(3) 県費負担教職員の研修

県費負担教職員の研修は，指定都市を除き，都道府県教育委員会のほか，市町教育委員会も行うことができる。

地教行法 第45条

(4) 研修の手続き

各市町の学校管理規則による。

８　出勤簿の整理

・　石川県教育関係例規集「出勤簿の作成及び整理について」熟読のこと

・　１月～12月（暦年）を１年とし，その後も５年間保存

・　出勤簿は，他の帳簿とも内容が一致していること