

原則として時間外勤務を命じない。但し、やむを得ず時間外勤務を行う場合は、次に掲げる業務に従事する場合で、臨時又は緊急やむを得ない必要があるときに限るものとする。

**1. 生徒の実習に関する業務 2. 学校行事に関する業務
3. 職員会議に関する業務 4. 非常災害等やむを得ない場合の業務**

校長が超過勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係職員の繁忙の度合い健康状況等を勘案し、その意向を十分尊重するため関係教職員と協議するよう指導する。

1995年9月の定例県議会で「学校職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例」が一部改正され、祝日法による休日や年末年始の休日に休日勤務を命ずることが可能とする「休日代休制度」が設けられました。

また、2019年12月に給特法が改正され、①教員の勤務時間に関する上限規制（超勤の目安を月45時間、年360時間以内とする）を法制化、②各自治体の条例改正で、労基法の変形労働時間制を適用した「休日のまとめ取り」を可能とする、こととなりました。大分県でも条例改正によって、①の上限規制は2020年度から、②変形労働時間制は2021年度から適用されることになりましたが、②変形労働時間制の実際の運用については、県教委と両教組（高教組・県教組）との協議を経ることを確認しており、2022年度時点でも協議中です。給特法改正は、教育職員には超勤手当を支給しないという原則を変更するものではないため、実質的な私たちの勤務実態の改善に資するものとはなっていません。学校現場の超勤縮減については、給特法の廃止、あるいは抜本的改正が必要な状況です。

4. 休暇に関する権利

(1) 有給休暇

① 年次有給休暇(年休)

労基法は第39条の中で「労働者に有給休暇を与えなければならない」とし、それを使用者の責務として定めています。これを**年次有給休暇**と呼んでいます。勤務条例では次のように定められています。

- (ア) 1年(暦年)につき **20日**とする。但し、年の中途に採用された職員の年休の日数は当該年の在職期間に応じて次のように決定する。

採用月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
日 数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

- (イ) **1日・時間**で取得できる。
 (ウ) 20日を超えない範囲で**残日数(端数時間も)**を次年度に繰越すことができる。

形成権と時季変更権

年休は労基法に基づく正当な権利ですから、請求(届出)するだけで法的効果が発生します。ですから「願」ではなくあくまでも「届」であって、理由を書く必要など全くありませんし、管理職が理由を尋ねることは違法な行為とされています。

しかし、条例第7条第3項で「公務の正常な運営を妨げる場合においては時季を変更できる」となっていることから、「**時季変更権**」を主張する校長もありますが、これには客観的な理由の明示が必要であり恣意的な利用は許されていません。

② 慶弔休暇

(ア) 結 婚

結婚の日の7日前から結婚の日の後1月を経過するまでの間に、休日や週休日をはさんで連続する7日(週休日・休日を除く)を取得できます。また、公務の都合上1月以内に取得が困難な場合は、最大で1年まで延長することができます。(2020. 4. 1 適用)

※結婚の日という日が複数ある場合は、職員が選択できる。

(2014. 4. 1 ～)

※分割取得を認める(2022. 4. 1 ～)

(イ) 忌引き

葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算する。

死 亡 した者	日 数		死 亡 した者	日 数	
	血 族	姻 族		血 族	姻 族
配偶者	10日		孫	1日	0日
父 母	7日	(※1) 3日	兄弟姉妹	3日	(※1) 1日
子	7日	(※1) 3日	伯叔父母	1日	(※1) 1日
祖父母	3日	(※1) 1日			

(※1) 生計を同じくする姻族は血族に準ずる。

③ 病気休暇

病気休暇は、負傷、疾病のため勤務が不可能になったとき、医師の証明等に基づき、必要な日または時間を単位（処理上は1日の扱い）に与えられる休暇です。

以下に、休暇と休職および賃金の関係について示します。

(ア) 公務傷病の場合

	公務傷病休暇	公務傷病休職
期 間	3 年	療養に必要な期間
賃 金	全 額	全 額

(イ) 結核性疾患の場合

	結核療養休暇	結核休職		失 職
期 間	90日	3 年		休職後3年以内に健康診断審議会で「復職可」と判定されなかった場合は失職となる。
賃 金	全 額	2 年	1 年	
		教員・事務職員 全 額 その他 80/100	無	

・減額、無給期間中は共済組合から傷病手当金（※1）が3年間を限度として給付されます。（結核の場合は3年間）

※1 支給開始日の属する月以前の直近の継続した12月間の各月の標準報酬月額の前平均額 $\times 1/22 \times 2/3 \times$ 日数

(ウ) 公務以外の原因による疾病又は障害を受けた場合

	その他私傷病	精神神経系疾患
休暇の期間	90日：有給	180日（当分の間）：有給
取得単位	日・時・分（時・分で取得した日も1日として病休期間・給与の全額期間に算入）	
通算制度 （クーリング 期間）	連続する8日以上 の病気休暇の 末日の翌日から、実勤務日が20 日に達するまでの間に、再び病 気休暇を取得した場合は連続し ているものとみなし通算する。 ※人工透析、抗がん剤治療のた めの通院治療は除外。	当分の間、連続する8日位上の 病気休暇の末日の翌日から、6 ヶ月に達するまでの間に、再び 病気休暇を取得した場合は連続 しているものとみなし通算す る。
留意事項	医師の診断に基づく不妊症の治 療全般も対象とする。但し、検 査は対象外。（2008.4.1～）	

- ・減額、無給期間中は共済組合から傷病手当金または傷病手当金
附加金（上記(イ)※1）が2年を限度として給付されます。

(エ) 不妊治療のための休暇について（病気休暇）

医師の診断に基づく不妊症治療（人工授精、体外受精、顕微授精、これらに伴う排卵誘発剤の投薬、注射、診察を含む。）ただし、検査は対象外。

取得期間は90日以内。ただし、通算制度がなくなったため、20勤務日があけば、上限はありません。

校長に申請し、医師の診断書や治療計画書等、不妊症治療を定期的・期間限定的に要することがわかるものを提出します。ただし、妊娠するまでという形では取得できません。

④ 生理休暇

原則として連続する2日の範囲内での取得ですが、学校行事等で連続する取得が不可能なときは、間を1日置いて取得できます。

⑤ 産前・産後休暇

出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）と出産後8週間の期間が有給休暇として認められています。（詳細はP63参照）。

⑥ 夏季休暇(2018.4.1改定)

6月1日から9月30日までの間に、1日を単位（2日以上連続も可）として合計で5日まで取得できます。公務の都合上、前期の期間内に取得できないと認められる場合は、10月31日まで延期できます。

⑦ リフレッシュ休暇(長期勤続休暇)

満35歳、45歳、または満55歳を迎えた職員に対し連続する3日

(週休日・休日をはさんでもよい)の範囲内で取得できます。ただし、この休暇は年休と連続して取得することでより効果的なものとなります。例えば、月・火・水曜日をリフレッシュ休暇、木曜日と金曜日を年休とすることで1週間の連続した休暇の取得が可能となります。

また、公務上の都合により当該年度に取得できなかった場合は、翌年度に限り取得することができます。

⑧ 子の看護休暇(2021.4.1改定)

義務教育終了までの子を育てる職員が、その子の看護のために、あるいは疾病予防を図るために自宅待機する子の世話のために、勤務しないことが相当であると認められる場合を対象とする休暇で、1暦年で5日(義務教育終了までの子を複数有する場合は10日)を超えない範囲で取ることができます。

※里子の看護も対象とする。(2015.4.1～)

⑨ 出生サポート休暇(不妊治療のための特別休暇)

1 「不妊治療とは、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、「通院等」とは、医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席(これらにおいて必要と認められる移動を含む。)等をいう。

2 休暇の期間

- (1) 一の年において5日(当該通院等が体外受精その他の任命権者が定める不妊治療に係るものである場合に在っては、10日)を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間とする。
- (2) 「一の年」とは、1暦年をいい、「任命権者が定める不妊治療」とは、体外受精及び顕微授精をいう。
- (3) 使用単位は1日又は1時間とする。よって、分単位での使用を申請した場合は「1時間」に切り上げ、残日数・時間数から差し引く。なお、残日数・時間数に1時間未満の端数がある場合で、当該残日数・時間数の全てを使用する場合は、分単位での使用ができる。
- (4) 時間単位で休暇を使用する場合は、7時間45分(斉一型短時間勤務職員は勤務日ごとの勤務時間の時間数)をもって1日とする。

3 留意事項

医師の診断に基づく不妊症の治療については、今後も病気休暇を取得することができる。病気休暇の承認を受けようとする教職員は、これまでどおり、医師の診断書、治療計画書等を所属長に提出すること。なお、不妊の原因等を調べるための検査や疾病に起因しない不妊（例：原因不明不妊）の場合は、病気休暇の対象とならない。

⑩ その他特別休暇(条例第11条・規則第8条)

	項 目	原 因	期間・運用上の留意事項
1	伝 染 病	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よる交通制限又は遮断	その都度必要と認める日又は時間 ・大雪等によって交通機関がマヒした場合で、ほかに代替交通機関もなく、出退勤が著しく困難である場合等に適用される。
2	非 常 災 害	風水震災火災その他非常災害による交通遮断	
3	証 人 等	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の官公署への出頭	
4	骨 髄 移 植 (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、及び検査等を受け、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	
5	事 務 停 止	事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は全部又は一部の停止（台風の来襲等による事故発生防止のための措置も含む）	
6	交通機関等の不可抗力の事故	交通機関の事故等の不可抗力の事故	その都度必要と認める時間 ・不可抗力によって出勤が著しく困難である場合に適用。 ・不在者投票を行う場合も適用可。
7	公 民 権	選挙権その他公民としての権利の公使	
8	天 災 地 変	風水震災火災その他天災地変により次のいずれかに該当する場合 ①現住居が滅失又は損壊した場合で復旧作業を行うとき ②災害により生活に必要な水、食料等の確保を行うとき	

9	ボランティア	職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合①風水震災等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺地域における被災者を支援する活動②主として身体上若しくは精神上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必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動③①及び②に掲げる場合の他身体上若しくは精神上の障害、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者の日常生活を支援する活動④行政機関からの委嘱を受け、地域社会において行う防災・防犯、交通安全の推進、青少年の健全育成又は環境美化のための活動	一の年において5日（①に掲げる活動のうち任命権者が認める大規模災害に係るものにあつては7日）を超えない範囲内でその都度必要と認める日又は時間 ・「5日（7日）」の取り扱いについては歴日による。 ・往復時間については、活動期間と往復に要する期間が連続している場合で、これらを合わせた日数が5日（7日）の範囲内であれば休暇の対象となる。
10	研 修	地公法第39条の規定によりあらかじめ計画された研修の実施	・計画の実施に伴い、必要と認める期間
11	祭 日	配偶者・父母・子の祭日	・単に命日というだけでは該当せず、祭事、法要等の行事が行われることが必要。
12	生 理	62頁の「女性に関する権利、育児・出産に関する権利」に詳しく掲載しています。	
13	妊婦の捕食		
14	妊 娠 障 害		
15	育 児 時 間		
16	健康診査(通院)		
17	通 勤 緩 和		
18	育児参加(男性)		
19	出産補助(男性)		
20	産 前 産 後		
21	出生サポート		
22	そ の 他	前各号に準ずる原因	その都度必要と認める日又は時間 ①大分県公立学校教員採用選考試験受験時 ②夏季休暇（6～9月の5日を暦日単位）（単年措置で設定し、通知） ③検疫法第16条第2項に規定する停留の対象となった場合 ④感染予防法第44条の3第2項に基づき、新型インフルエンザ等感染症にかかっていると疑うに足る正当な理由のある者として、当該者の居宅又はこれに相当する場所から外出しないことを求められた場合及び当該感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合（出勤することが著しく困難であると認められる場合に限る。

⑪ 新型コロナウイルス感染症関連休暇制度等一覧表

【学校職員】

休暇の種類	休 暇 の 原 因	休暇の期間	運用上の留意事項
その他の休暇	検疫法（1951年法律第201号）第16条第2項に規定する停留（これに準ずるものを含む）の対象となった場合	必要と認められる期間	2021年2月15日から 当分の間の適用
	検疫法第16条の2第1項又は第2項の規定に基づき、職員又はその親族が外出しないことその他の新型コロナウイルス感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合（これに準ずる場合を含。）で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき		
	職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られること等から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		
	新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合		
	職員が新型コロナウイルス感染症患者の濃厚接触者となった場合 ※保健所が、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（1998年法律第114号）に基づき積極的疫学調査を実施し、濃厚接触者と判断された場合は、14日間の健康観察、自宅待機の要請等が行われる。		
	感染症法第44条の3第1項又は第2項の規定に基づき、職員又はその親族が外出しないことその他の新型コロナウイルス感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき		

新型コロナワクチン接種等

職務専念義務免除	新型コロナワクチン接種を受けようとする場合	所属長が業務に支障がない範囲で必要と認める時間について、職務に専念する義務を免除することができる。なお、必要と認める時間については、必要最小限度の時間とし、接種会場との往復時間も含めるものとする。	【2021年6月21日付け教委教人第1224号】「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける職員の服務等の取扱いについて(通知)」
	新型コロナワクチン副反応により療養する必要がある場合 ※副反応としての発熱、頭痛、倦怠感等のほか、負傷又は疾病の症状も含まれるものとし、新型コロナワクチン接種後、概ね数日以内に発症した症状を対象とする。		

【臨時職員、会計年度任用職員】

休暇の種類	休暇の原因	休暇の期間	運用上の留意事項
その他の休暇	検疫法（1951年法律第201号）第16条第2項に規定する停留（これに準ずるものを含む）の対象となった場合	必要と認められる期間	2021年2月15日から 当分の間の適用
	検疫法第16条の2第1項又は第2項の規定に基づき、職員又はその親族が外出しないことその他の新型コロナウイルス感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合（これに準ずる場合を含。）で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき		
	職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られること等から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		
	新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合		

休暇の種類	休 暇 の 原 因	休暇の期間	運用上の留意事項
その他の休暇	職員が新型コロナウイルス感染症患者の濃厚接触者となった場合 ※保健所が、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（1998年法律第114号）に基づき積極的疫学調査を実施し、濃厚接触者と判断された場合は、14日間の健康観察、自宅待機の要請等が行われる。	必要と認められる期間	2021年2月15日から当分の間の適用
	感染症法第44条の3第1項又は第2項の規定に基づき、職員又はその親族が外出しないことその他の新型コロナウイルス感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき		・2021年2月1日から当分の間の適用 ・診断書等の療養が必要となる旨の証明書を提出すること。（R3.2.1付け教委教人第3733号通知）
	新型コロナウイルス感染症に罹患した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		

新型コロナワクチン接種等

職務専念義務免除	新型コロナワクチン接種を受けようとする場合	所属長が業務に支障がない範囲で必要と認める時間について、職務に専念する義務を免除することができる。なお、必要と認める時間については、必要最小限度の時間とし、接種会場との往復時間も含めるものとする。	【2021年6月21日付け教委教人第1224号】「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける職員の服務等の取扱いについて(通知)」
	新型コロナワクチン副反応により療養する必要がある場合 ※副反応としての発熱、頭痛、倦怠感等のほか、負傷又は疾病の症状も含まれるものとし、新型コロナワクチン接種後、概ね数日以内に発症した症状を対象とする。		

(2) 無給休暇

自己啓発等休業	職員としての在職期間が2年以上の職員が対象	①大学等課程の履修2年(法科大学院等は3年) ②国際貢献活動3年	・ 職員の身分保障、職務専念義務免除。 ・ 休業期間中の給与の支給なし。 ・ 共済組合員の身分を有する。 ・ 休業中、公務災害の適用なし。
配偶者同行休業	外国で勤務等をする配偶者と生活を共にする場合	3年以内	・ 職員の身分保障、職務専念義務免除。 ・ 休業期間中の給与の支給なし。 ・ 共済組合員の身分を有する。 ・ 休業中、公務災害の適用なし。

(3) 自動車運転免許証更新(職専免)

自動車運転免許証の更新手続きをする場合は、自動車運転免許証更新時における申請、講習及び受領等に要する最小限度必要と認められる時間となります。

5. 女性に関する権利・育児・出産に関する権利

以下の番号の下の◆印は無給ですがそれ以外(16, 17, 18を除く)はすべて有給休暇です。

	項 目	期 間	備 考								
1	生理休暇 女性職員が生理のため勤務することが著しく困難なとき	生理のつど2日以内 〔ただし、学校行事等で連続取得が不可能な場合は、行事をはさんで残りの1日を取得できる。 (2000. 4. 1～)〕	・ 時間単位の取得も可能ですが休暇処理上は1日。								
2	妊娠障害休暇 妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合	日数で14日以内 時間取得も可 〔週休日・休日を除外して連続又は分割取得可能。〕	・ 「妊娠障害」とは、妊娠に起因するつわり、高血圧、悪阻、浮腫等の生理的症狀をいう。 ・ 時間単位での承認は7.75H＝1日で換算。								
3	妊産婦の健康診査等休暇 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保険法に基づく保健指導・健康診査を受ける時	<table><tr><td>妊娠満23週目まで</td><td>4週間に1回</td></tr><tr><td>妊娠満24週～35週目まで</td><td>2週間に1回</td></tr><tr><td>妊娠満36週～分娩まで</td><td>1週間に1回</td></tr><tr><td>産後1年まで</td><td>その間に1回</td></tr></table>	妊娠満23週目まで	4週間に1回	妊娠満24週～35週目まで	2週間に1回	妊娠満36週～分娩まで	1週間に1回	産後1年まで	その間に1回	・ 医師等の特別な指示があった場合は左記の規定によらず指示された回数をとることができる。 ・ 1回につき1日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間をとることができる。
妊娠満23週目まで	4週間に1回										
妊娠満24週～35週目まで	2週間に1回										
妊娠満36週～分娩まで	1週間に1回										
産後1年まで	その間に1回										