

学校職場における勤務条件等（制度解説）

FAQ

R7 年度版 Ver.1.0

【はじめに】

この FAQ は、学校現場から問い合わせの多い質問を集約し、服務制度の適切な運用を目的として作成しました。

本資料には制度の解説は記載されていないため、まずは「学校職場における勤務条件等（制度解説）」、「会計年度任用職員事務マニュアル」「育児ハンドブック」及び「介護ハンドブック」等の解説資料や各種通知を参照いただき、その上で不明な箇所がある場合にご利用ください。

また、年度途中の制度改正等によって、本取扱いが変わることもあるため、最新の通知等にはご注意ください。

休暇等の取得にあたって不明な点がある場合、まずは学校にご相談ください。

府立学校教職員のみを対象とする取扱いには「★」を付しています。

【常勤職員の勤務条件】

大阪府ホームページに掲載している「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を参照してください。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuink/kinmujoken/index.html>



【非常勤職員（会計年度任用職員）の勤務条件】

任用根拠となっている規則を確認の上、各室が作成する「会計年度任用職員事務マニュアル」を参照してください。

- ・ 大阪府立学校一般職非常勤職員就業等規則（教育振興室所管）
 - ・ 大阪府公立小中学校一般職非常勤職員就業等規則（市町村教育室所管）
 - ・ 大阪府公立学校一般職非常勤職員就業等規則（教職員室所管）
- ※非常勤講師はすべてこの規則に基づいて任用されています。

■ 目次

サービス制度に関する問い合わせフローチャート

休暇休業制度

- 1. 年次休暇 P.2
- 2. 病気等 P.3
- 3. 妊娠・出産 P.5
- 4. 育児 P.8
- 5. 育児短時間勤務・育児部分休業・子育て部分休暇 P.9
- 6. 子どもの病気やケガ P.11
- 7. 介護 P.12
- 8. 災害・危険回避 P.14
- 9. その他の特別休暇 P.16

勤務時間等

- 1. 週休日及び休日の勤務 P.17
- 2. 定年前再任用短時間勤務・暫定再任用 P.18
- 3. 育児短時間勤務 P.18
- 4. 高齢者部分休業 P.18
- 5. 宿泊行事 P.19

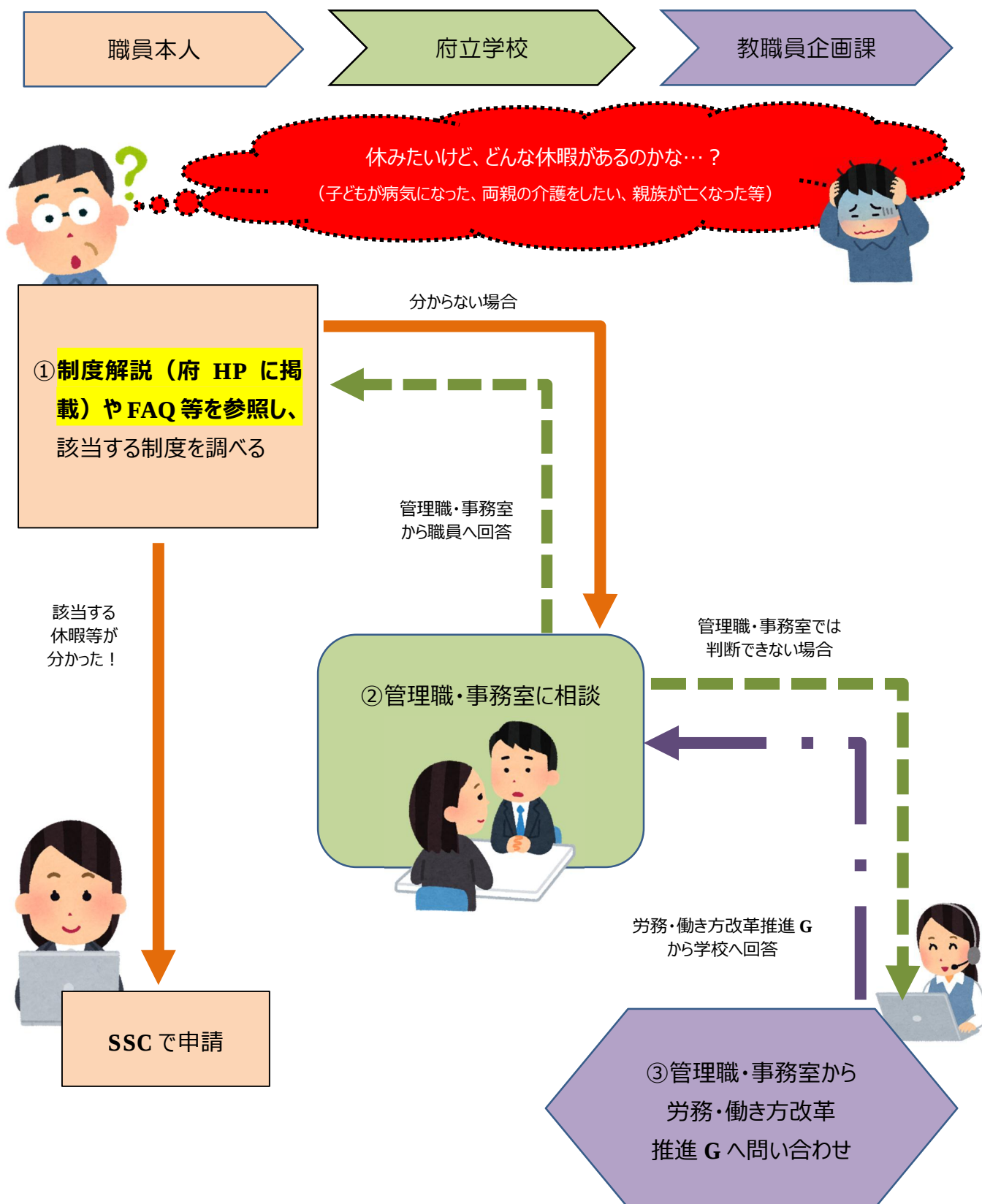
その他

- 1. 出張 P.20
- 2. 職務専念義務の免除 P.20

特に問い合わせの多い質問には「」マークがついています。

サービス制度に関する問い合わせフローチャート ★

※府費負担教職員の問い合わせフローは所属校に確認してください。



休暇・休業制度

1. 年次休暇

Q1（分単位の残時間がある場合の取扱い）

日又は時間単位で取得できるとあるが、45 分の残分がある場合、どう取得すればよいか。

A. 残日数が 1 日未満であり、残時間数を全て取得する場合に限り、分単位まで取得することができます。

Q2（年休の取得義務）★

年休の取得義務とは何か。

A. 年休の付与日数が 10 日以上である技能労務職員について、「府立学校技能労務職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」により、管理職は 5 日取得させる義務があります。

なお、技能労務職員以外の職員について取得義務はありませんが、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（年休取得日数 16 日以上）」を踏まえ、積極的な取得をお願いします。

Q3（臨時的任用職員・任期付採用職員の年休の付与基準日）

前年度の途中に採用され、今年度も空白期間がなく任用された場合、付与基準日が 4/1 とならないが、どのように年休を付与すればよいか。

（例）任用期間①7/1～9/30、②10/1～3/31、③4/1～9/30

A. 任用が途切れない限り、付与基準日は 7/1 です。

① 5 日（7/1～9/30 日の期間で計算）

② 15 日から①の期間で取得した日数を除算した日（7/1～3/31 の期間で計算）

③ 6/30 までの期間、20 日から①及び②の期間で取得した日数を除算した日（7/1～6/30 日の期間で計算）

④ 5 日（7/1～9/30 日の期間で計算）と、上記③で取得しなかった残日数（20 日を限度に繰越）を加える

2. 病気等

Q1（病気休暇の通算日数） ⚠

過去 1 年間に病気休職した期間がある場合の取扱い如何。

A. 病気休職した期間を遡って病気休暇を通算します。

例えば、病気休職期間が 2 か月であれば、病気休暇取得の前日から 1 年 2 か月遡って病気休暇を通算します。

詳細は、H25.9.9 付け教委職企第 1631 号通知、H25.11.15 付け教委職企第 1631-2 号通知を確認してください。

URL : <https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuink/kinmujoken/index.html>

Q2（病気休暇の通算日数） ⚠

勤務時間の全てを勤務しない病気休暇と病気休暇の間についての週休日等は通算とあるが、部分的に取得した場合の取扱いは如何。

A. 「全日病気休暇を取得した日」と「部分的に病気休暇を取得した日」の間の週休日等は通算しません。

(例) 【金】全日病休 【土日】週休日 【月】AM2 時間病気休暇取得後出勤

→ 週休日の 2 日間は通算されません。

詳細は、H25.9.9 付け教委職企第 1631 号通知、H25.11.15 付け教委職企第 1631-2 号通知を確認してください。

URL : <https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuink/kinmujoken/index.html>

Q3（病気休暇の診断書）

診断書の提出が遅れた場合、病気休暇を遡って取得することは可能か。

A. 申請時に提出できないなど、やむを得ない場合は可能です。

なお、診断書に記載された療養期間の一部を既に年休として取得している日について、そのまま年休として取得するか、病気休暇として取得するかは申請者の判断によります。

Q4（病気休暇の取得期間） ⚠

診断書に記載の療養期間の開始日（又は終了日）が週休日（土日）である場合、病気休暇の取得の開始（又は終了）は週休日を含むか。

A. 含みません。

例えば、療養期間が日曜日から翌週の日曜日と記載されている場合、病気休暇の取得期間は月曜日から金曜日までとなります。

なお、病気休暇取得期間内の週休日については、通算日数に含めます。取得期間と通算日数は考え方が異なりますので注意してください。

Q5（病気休職から復職後の年休の付与日数）

長期間病気休暇又は病気休職をしていた場合、年休の付与又は繰越に影響はあるか。

A. 影響ありません。

Q6（新型コロナウイルス感染症・季節性インフルエンザに罹患した場合の病気休暇）

当面の間、診断書の提出は不要であり、病院からの処方箋等の提示で取得できるとあるが、自分で行った検査キットの陽性反応をもって取得できるか。

A. できません。

医師により罹患の診断を受けた根拠として処方箋等の提示を求めているものです。

Q7（条件付採用期間中の病気休暇）

90 日を超えて病気休暇を取得する場合、91 日目以降は、原則として病気休職の発令を行うことになるとのことだが、条件付採用期間中の職員も同じか。

A. 条件付採用期間中は、休職発令を行わないため、90 日を超えて病気休暇を取得する場合も原則として病気休暇を取得することとなります。

なお、90 日を超える期間の給料は半減となります。

Q8（臨時的任用職員等の病気休暇）

退職してから一定期間空いて臨時的任用職員等として任用された場合、退職前に取得した病気休暇の実績についても通算対象となるのか。

A. 病気休暇の取得の前日から過去 1 年間の取得した期間については通算されます。

3. 妊娠・出産

Q1（妊娠・出産に関わる休暇制度等） ⚠

妊娠・出産・育児に関連する休暇・休業制度を知りたい。

A. 育児ハンドブック等を参照してください。

府立学校教職員の場合、併せて「教職員のための子育てポータルサイト」を参照してください。

府費負担教職員の場合、併せて市町村教育委員会の取扱いを確認してください。

・ 育児ハンドブック

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuink/kinmujoken/index.html>

・ 教職員のための子育て支援ポータルサイト ★

<http://www.lan.pref.osaka.jp/116400/index.htm>

Q2（妊婦通勤緩和）

妊娠したら負担軽減のために取得できると聞いたが、具体的な支障が生じていない場合も取得できるか。

A. 具体的な支障が生じていない場合は取得できません。

本休暇は、通勤時の公共交通機関の混雑等により、母体及び胎児の健康保持に影響がある場合、それを緩和・回避するために取得できる休暇です。

なお、自動車通勤による通勤緩和については、公共交通機関に比べて事故等のリスクが高く、母体及び胎児の健康保持に甚大な影響を与える可能性が高くなることから推奨していません。

自動車通勤による通勤緩和を希望する場合、次の①②が記載された母子手帳、母性健康管理指導事項連絡カード又は診断書を提出してください。

① 現在の通勤手段が母体又は胎児の健康保持に与えている具体的な影響

② 上記①を解消するために必要となる具体的な措置

Q3（休憩時間に引き続く妊婦通勤緩和の取得）

休憩時間に引き続いて妊婦通勤緩和を取得することは可能か。

（例）休憩時間：15:45～16:30 妊婦通勤緩和：16:30～17:00

A. 可能です。

なお、休憩時間を跨いで取得する場合、休憩時間と重なる時間を含めて 1 時間が上限です。

Q 4（妊婦通勤緩和と年休等の併用）

妊婦通勤緩和と年休を併用する場合の取扱い如何。

A. 妊婦通勤緩和併用する場合の年休の承認は 1 時間が限度です。

1 時間を超えて年休を取得する場合、妊婦通勤緩和を取り消し、全ての時間を年休としてください。

なお、併用ができるケースは、出勤時に年休に引き続いて通勤緩和を取得する場合、または、退勤時に通勤緩和に引き続いて年休を取得する場合に限られます。

Q 5（妊娠障害（つわり等）休暇） ⚠

取得期間に週休日や休日を含むか。

A. 含みません。

勤務を要する日に 14 日間まで取得できます。なお、取得は 1 日単位であり、出勤後、勤務時間の一部を取得するような場合でも、1 日取得したこととして取り扱います。

Q 6（妊娠にかかる病気休暇の診断書） ⚠

妊娠にかかる病気等で病気休暇を取得する場合、「母性健康管理指導事項連絡カード」は診断書の代わりに根拠書類として使えるか。

A. 医師により作成されたものであり、「①疾病名（病気（負傷又は疾病）の事実）、②療養する必要があること、③勤務することが困難であること及び④療養の期間」が記載されていれば代用は可能です。記載されていない場合は、診断書の取得が必要となります。

Q7（配偶者の出産休暇、育児参加休暇（SSC の入力）） ⚠ ★

SSC での申請の際に、出産予定日と出生日が異なるので、違う日を入力することで 5 日以上取得することができるようにあるが、取得してよろしいか。

A. できません。

最初に入力した出産予定日もしくは出生日どちらかの日を固定して入力し続けてください。毎年誤取得が発生しており、後日、年休等への差し替え、事故欠勤が発生しています。

Q8（配偶者の育児参加休暇）

第 1 子の出産にあたり、出生前にこの休暇は取得できるか。

A. 本休暇は子の育児をするための休暇であり、出生前に育児することはできないため、取得できません。

なお、第 2 子以降の出産にあたり、未就学児の第 1 子を養育する場合は、第 2 子の出産前でも取得は可能です。

Q9（死産（流産）の場合の産前産後休暇）

死産（妊娠満 12 週以降の流産）の場合、産前産後休暇が取得できるとあるが、どれくらいの期間取得できるのか。

A. 産前産後あわせて 16 週間（多胎妊娠の場合 24 週間）取得できます。

なお、分娩後 8 週間の期間について就業させることはできません。

Q10（死産の場合の服喪休暇）

配偶者が死産（妊娠満 12 週以降の流産）した場合、服喪休暇は取得できるか。

A. できます。

4. 育児休業

Q1（配偶者が育児休業等を取得している場合の育児休業等の許可）

配偶者とともに育児を行う場合、配偶者が育児休業等を取得していても育児休業等の承認を受けることができるか。

- A. 育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、子育て部分休暇、早出遅出勤務は可能です。
育児時間については、男性の取得に一定の制限がありますので、制度解説冊子を確認してください。

Q2（出生日から 57 日目を跨いで育児休業を請求する場合の取扱い）

始期がパパ育休の対象期間（子の出生日から 57 日以内）、かつ、終期が通常の育休期間（子の出生日から 58 日目以降）である育児休業を請求し、承認された場合の取扱い如何。

- A. 産後パパ育休を取得したことにはならず、当該育休の始期から通常の育児休業を取得したこととなります。

Q3（異動対象者の育児休業等の承認手続き）★

異動対象の職員から新年度の育児休業等（・育児短時間勤務・育児部分休業・子育て部分休暇・育児時間）の申請があった場合、承認の手続きはどうすればよいか。

- A. 異動先の学校で承認手続きを行うこととなるため、職員から申請があれば、異動先の学校へその内容を申し送りするなど、学校間で連携をとっていただきますようお願いします。

Q4（育児休業（SSC の入力）★

SSC の入力時に「請求者以外の子の親」の欄があるが入力が必要か。

- A. 現在は配偶者の就労状況等を取得要件としていないため不要です。

Q5（育児休業中の年休）⚠

育児休業を取得することで、翌年度の年休の付与日数や繰越に影響はあるか。

- A. ありません。
育児休業の取得の有無に関わらず、付与基準日（通常は 4 月 1 日）に付与されます。また、前年度の付与日数を限度に翌年度に繰り越すことが可能です。

5. 育児短時間勤務・育児部分休業・子育て部分休暇

Q1（子育てに関する制度の併用）

子育てに関する制度の併用可否を知りたい。

A. 子育てハンドブックを確認してください。

なお、育児部分休業と子育て部分休暇の併用は計 2 時間が上限です。

・ 育児ハンドブック

<https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuink/kinmujoken/index.html>

・ 教職員のための子育て支援ポータルサイト ★

<http://www.lan.pref.osaka.jp/116400/index.htm>

Q2（育児短時間勤務職員の休暇取得単位）

19 h 25m勤務（7 h 45m×2 日 + 3 h 55 分×1 日）の短時間勤務職員が、子の看護休暇等の特別休暇を取得する場合、取得単位の考え方は。

A. 日を単位に取得できる休暇を全日取得する場合、勤務時間の長短に関わらず、1 日としてカウントします。

例）子の看護休暇（5 日）

1 日単位及び時間単位の取得になりますが、7 時間 45 分勤務日及び 3 時間 55 分勤務日どちらも全日取得する場合は、1 日単位で取得することとなります。すなわち、3 時間 55 分勤務日に全日取得する場合、4 時間の時間単位の取得とはなりません。

Q3（育児短時間勤務、育児部分休業等の始業・終業時刻）

曜日毎に異なる勤務開始・終了時刻を設定することは可能か。

A. 可能です。

ただし、承認期間内は固定となるため、週毎や月毎に変更することはできません。また、管理職ともよくご相談ください。

Q4（育児部分休業等と年休等との併用）

育児部分休業等（・子育て部分休暇・育児時間）と年休等とを併用し、全日勤務しない場合の取扱い如何。

A. 職免、承認研修の時間を含む全日勤務しない場合は育児部分休業等の承認を取り消し、年休等として処理してください。

Q5（休憩時間に引き続く育児部分休業等の取得）

休憩時間に引き続いて育児部分休業等（・子育て部分休暇・育児時間）を取得することは可能か。

（例）休憩時間：15:30～16:15 育児部分休業：16:15～17:00

A．育児部分休業、子育て部分休暇、育児時間のいずれも可能です。

なお、休憩時間を跨いで取得する場合、休憩時間と重なる時間を含めて 2 時間が上限です。

Q6（育児部分休業等の取消し）

育児部分休業を取得している時間にどうしても勤務する必要があるため、その時間を取り消す場合、どのようにしたらよいか。

A．事前に管理職に申し出てください。

なお、特別の事情により職務専念義務を免除していること、制度利用及び校務運営の安定化の観点から、取消は、校務運営上やむを得ないと校長等が認める場合（当該職員でなければ担い得ない業務があると客観的に認められる場合）、かつ、職員の同意が得られた場合に限ります。

6. 子どもの病気やケガ

Q1（子の看護等休暇の SSC 入力）★

2 人以上の場合 10 日取得できるが、SSC では子が 1 人の場合でも 10 日申請できる。SSC で入力できるのであれば取得してよいか。

A. できません。

システム上は 10 日まで入力できますが、子が 1 人の場合は、取得可能日数は 5 日ですので、ご自身で日数管理をしてください。

Q2（学校行事等を理由とする子の看護等休暇の取得）⚠

保育園や学校の臨時休業、学級閉鎖、学校行事等で子の世話等が必要な場合、取得することはできるか。

A. できます。

なお、学校行事等は、学校が主催する式典、行事等で職員と子が共に参加するものが対象です。

例えば、授業参観の後に PTA 主催の行事が続く場合であれば、授業参観は子の看護等休暇の対象、PTA 行事は対象外です。

また、行事等への出席等に係る往復の時間の考え方は宅発・宅着出張と同様です。

対象の行事等：入園・卒園式、運動会、授業参観 等

対象外の行事等：PTA 行事、懇談会（保護者のみが出席するもの） 等

Q3（子の看護等休暇の対象となる健康診断）

「疾病の予防を図るために必要な当該子の世話」における健康診断は、どのようなものが対象か。

A. 3 歳児検診等の乳幼児健診や就学時検診等、受診が義務付けられているものが対象です。

任意で受診するものは対象外です。

Q4（配偶者の疾病を理由とする子の看護等休暇の取得）

普段子を養育している配偶者が病気になり、私の子の面倒をみなければならない場合、子の看護休暇を取得できるか。なお、子は病気等に罹患しておらず、看護の必要はない。

A. 対象となる子の看護等にあたらなため取得できません。

7. 介護

Q1（介護関係の休暇制度等） ⚠

介護に関連した休暇休業制度を知りたい。

A. 介護ハンドブック（大阪府ホームページに掲載）を参照してください。

府費負担教職員は、併せて市町村教育委員会の取扱いを確認してください。

介護ハンドブック：<https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuink/kinmujoken/index.html>

Q2（被介護人及び要介護状態の定義） ⚠

被介護人、要介護状態とは何か。

また、各制度（短期介護休暇、介護休暇、介護時間、介護欠勤）で定義は異なるのか。

A. 制度解説冊子の用語の定義を確認してください。

また、いずれの制度においても定義は同じです。

なお、要介護状態の判断が難しい場合、診断書等の提出を求めて確認を行うほか、下記通知のうち、「別添 1 常時介護を必要とする状態に関する判断基準」も参考にしてください。

R7.2.5 付け職発 0205 第 4 号、雇均発 0205 第 2 号通知「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の施行について（別添 1 常時介護を必要とする状態に関する判断基準）」：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001378914.pdf>

Q3（入院中の家族の介護）

家族が入院している場合も介護休暇を取得できるか。

A. できません。

ただし、指示書等により、医師が入院中も家族による介護を義務付けている場合は取得できます。

Q4（被介護人が複数いる場合の介護休暇の日数）

被介護人が複数人いる場合、それぞれで介護休暇を 180 日ずつ取得できるのか。

A. 介護休暇を申請した時点の状況で判断します。

例えば、A が要介護状態となったために介護休暇①を取得、その後、介護休暇①の期間中に B が要介護状態となった場合、介護休暇①の期間の終了後、新たに B について介護休暇②を取得することが可能です。

一方、当初より A B が共に要介護状態である状況で介護休暇①を申請する場合、A に対する介護を行うための休暇として申請したとしても、A B 両方の介護を行うための休暇と判断するため、新たに B について介護休暇②を

取得することはできません。

Q5（短期介護休暇の取得可否）

短期介護休暇を取得できる場合、できない場合の具体例は。

A. 【取得できる例（※要介護状態の定義にあてはまる場合に限ります。）】

- ▶ 高齢の両親が一人で病院に行けないため、病院へ付き添った。また、生活品の買い出し等の身の回りの世話をを行った。
- ▶ 高齢の両親の介護施設の入居手続きを行った。

【取得できない場合】

- ▶ 子の看護休暇がなくなったので、代わりに取得した。
- ▶ 家族がインフルエンザに罹患した（要介護状態の定義に当てはまるのであれば可。）。
- ▶ 子の学校が学級閉鎖となったので、私が面倒をみなければならない。
- ▶ 孫が風邪をひき、両親がどちらも看護できないため、代わりに私が行った。

Q6（被介護人の数が減った場合の短期介護休暇の取扱い）

年度当初に被介護人が2人いたが、途中で1人が亡くなった。その場合取得できる日数はどうなるか。

A. 亡くなった時点での残日数が5日以上ある場合には、その日以後に5日間取得できます。

残日数が5日以内の場合には、残日数分のみ取得できます。

Q7（子が風邪をひいた場合に短期介護休暇を使えるか） ⚠

子が風邪をひいて看護しなければならない場合、子の看護休暇の残日数がなくなったので、代わりに短期介護休暇を取得できるか。（なお、子に対して日常生活の支援等を行っていない。）

A. 被介護人が要介護状態ではないため使用できません。

Q8（介護時間と他の休暇等との併用） ⚠

年休等との併用は可能か、また、全日勤務しない場合の取扱いは。

A. 併用可能です。

なお、育児時間、育児部分休業又は子育て部分休暇との併用は合わせて2時間が上限です。

また、全日勤務しない場合は、併用できません。介護時間を取り消して、全日年休等を取得してください。

8. 災害・危険回避

Q1（公共交通機関延着の場合の処理（災害休暇））★

公共交通機関が遅延し、勤務開始時刻までに出勤できなかった場合、どのように取り扱うか。

A. 管理職へ遅延証明書を提出し、出勤簿修正を依頼してください。

Q2（運休していた電車が動いた場合の取扱い）

災害等により朝から電車が運休しており、途中から運行し始めたので勤務はできるようになったが、1日休んだ場合、特別休暇（災害）は取得できるか。

A. できません。

災害休暇は出勤を前提とするものであり、出勤できるにも関わらず出勤しない場合は、全日年次休暇を取得することとなります。

Q3（休暇取得中に災害に遭遇した場合の取扱い）

年休等を利用して帰省（又は旅行）したが、帰省先（旅行先）で台風などの災害に遭い、年休等の取得期間を過ぎても出勤することができない場合、特別休暇（災害）は取得できるか。

A. できません。

当該休暇は、職員の責めによらない原因により、現実に出勤することが著しく困難であると認められることが必要です。この場合の「出勤する」とは、基本的には職員が通常利用している住居から勤務公署までの経路に限定されると解されるものであるため、帰省・旅行先から出勤することができない場合については、当該特別休暇を取得することはできません。

Q4（休暇等の承認を受けた日に災害に遭遇した場合の取扱い）

事前に年休や特別休暇を取得していた日に、台風で公共交通機関が運休等となった場合、特別休暇（災害）に振り替えてよいか。

A. できません。

当該休暇は勤務を要する場合に取得できるものであり、事前に他の休暇等を取得していた場合は、勤務する必要がないため、要件に該当しません。

Q5（迂回して帰宅できる場合の危険回避休暇の取得可否）

出勤後、通常利用している交通機関（通勤認定されている路線）が計画運休となったが、他の交通機関を利用して迂回すれば帰宅できる場合、特別休暇（危険回避）を取得できるか。

A. 原則できません。

本休暇は、通勤認定されている路線の運休だけではなく、他の交通機関等を利用して迂回しても帰宅できないことが見込まれる場合に、必要と認める時間を取得できる休暇です。

ただし、他の交通機関等を利用することで相当な支障が生じる場合には、個々の事情を勘案して判断してください。

なお、出勤していない状態で特別休暇（危険回避）を取得することはできません。

Q6（災害等発生時の子どもの送迎等）

子どもの保育園等が台風等の災害により、途中から臨時休園となった。私が子どもを迎えに行かなければならないが、特別休暇（危険回避）を取得できるか。

A. できません。

本休暇は、職員本人の退勤途上における身体の危険を回避する場合に取得できる休暇です。なお、本事例では、子の看護等休暇も取得することはできません。

9. その他の特別休暇

Q1（生理休暇の事前申請） ⚠

生理休暇の事前申請（承認）は可能か。

- A. 「生理のため勤務することが困難である場合」に取得できる休暇であるため、事前に申請（承認）することはできません。

Q2（臨時的任用職員・任期付採用職員の特別休暇） ⚠

任用期間が1年に満たない臨時的任用職員等が子の看護等休暇や短期介護休暇等の特別休暇（夏期休暇を除く）を取得する場合、任用期間により取得可能日数は按分されるのか。

- A. 任用期間に関わらず上限日数を限度に取得することができます。
ただし、同一年度内で再度任用されることになった場合、既に取得した日数については通算されます。

Q3（臨時的任用職員・任期付採用職員の夏期休暇） ⚠

夏期休暇については任用期間18日につき1日（端数切捨て、最大5日）付与することであるが、次のような任用で、任用期間毎に付与すると、日数が5日を超えるがどうしたらよいか。

（例）任用期間①4/1～7/20、②7/21～9/30

- A. 按分計算ではそれぞれ3日の付与となりますが、1会計年度につき5日しか付与できないため、①で2日（6月：30日、7月：20日 $50 \div 18 = 2.777 \div 2$ ）、②で3日（7月：11日、8月：31日、9月：30日 $72 \div 18 = 4$ ）が付与されます。

勤務時間

1. 週休日及び休日の勤務

Q1（週休日の振替により週休日となった日に勤務する必要が生じた場合）

週休日の振替を行った後、振替先の日にやむを得ず勤務する必要が出た場合、再度の振替を行ってもよい。

A. 当初勤務した週休日を基準日として、振替をやり直してください（当初勤務した週休日の前 4 週、後 8 週（教育職員にあっては 16 週）の範囲内で振替をやり直してください。）。

振替先の日を基準日とする再度の振替（振替の振替）はできません。

週休日の振替が困難であるような事態が生じる場合、校長等は、その要因となる業務の実施自体を見直す等の措置を講じ、振替期間内に完全取得するようにしてください。

Q2（週休日（休日）に割り振られた勤務時間を勤務できない場合）

週休日の振替により、週休日に 1 日の勤務時間が割り振られたが、当日どうしても勤務できない時間が発生した場合、どう対応すればよい。

また、代休日の指定（又は一時間単位の勤務時間の割振り）により、休日勤務を命ぜられたが、当日どうしても勤務できない時間が発生した場合、どう対応すればよい。

A. 勤務実績がない場合は、週休日の振替、代休日の指定又は一時間単位の勤務時間の割振りを取り消してください。一部に勤務実績がある場合の取扱いとは次のとおりです。

【週休日】

教育職員	週休日の振替は取り消さず、勤務できない時間は年休等を取得してください。 なお、勤務実績が 3 h 45 m 又は 4 h である場合は、週休日の振替を取り消し、勤務時間の割振り変更（3 h 45 m 又は 4 h）で対応してください。
教育職員以外の職員	週休日の振替を取り消した上で、勤務実績が 3 h 45 m 又は 4 h である場合は勤務時間の割振り変更（3 h 45 m 又は 4 h）で対応し、その余りの時間については時間外勤務手当で対応してください。 例）6 時間勤務した場合、4 時間の割振り変更と 2 時間の時間外勤務手当の支給。

【休日】

教育職員	一時間単位の勤務時間の割振り	勤務できない時間は割振りを取り消してください。
	代休日の指定	代休日の指定は取り消さず、勤務できない時間は年休等を取得してください。
教育職員以外の職員	一時間単位の勤務時間の割振り	勤務できない時間は割振りを取り消してください。
	代休日の指定	代休日の指定を取り消し、時間外勤務手当で対応してください。

Q3（週休日の振替の分割）

週休日に 1 日勤務したが、4 時間と 3 時間 45 分に分割して振り替えてもよい。

A. 勤務時間条例 §4 の規定によりできません。

2. 定年前再任用短時間勤務・暫定再任用

Q1（定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の勤務を要しない日の取扱い）

短時間勤務の職員が勤務を要しない平日は週休日か。

また、短時間勤務（7h45m×3日）の職員が、勤務日以外に勤務する場合、週休日の振替はできるか。

（例）月水金の勤務の職員が、木曜日に勤務した場合

A. 勤務を要しない日は週休日。

月水金のいずれかの勤務日を週休日に振り替えてください。

Q2（定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の年休）

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の年休の付与日数と繰越の考え方は如何。

A. フルタイム職員の場合、正規職員と同じです。

短時間勤務職員については、**H24.3.30** 付け教委職企第 **2248** 号通知をご確認ください。

3. 育児短時間勤務

Q1（育児短時間勤務職員の週休日の振替）

4 時間 55 分もしくは 3 時間 55 分勤務の育児短時間勤務の職員が週休日の振替を行う場合、振替はできるか。

A. それぞれの 1 日の勤務時間である、4 時間 55 分もしくは 3 時間 55 分の 1 日単位での振替となります。（7 時間 45 分単位または半日単位はできません）

なお、特別の事情により短時間勤務を承認していることを踏まえ、振替は校務運営上やむを得ないと校長等が認める場合（当該職員でなければ担い得ない業務があると客観的に認められる場合）、かつ、職員の同意が得られた場合に限ります。

4. 高齢者部分休業

Q1（高齢者部分休業の取消）

高齢者部分休業の日に勤務をする必要がある場合の服務は如何。

A. 当該日の部分休業を全日取り消した上で、勤務日となります。時間単位で取り消すことはできません。

また、部分休業を取り消した日に勤務をしても、他の勤務日に部分休業を振り替えることはできません。

Q2（高齢者部分休業の職員の週休日の振替）

土日（週休日）に勤務する場合、振替先は部分休業を取得していない要勤務日のみとなるか。

A. お見込みのとおり。

高齢者部分休業を取得している日に週休日の振替はできません。

Q3（高齢者部分休業の職員の特別休暇）

子の看護等休暇や夏期休暇等、特別休暇の取得可能日数は、フルタイム勤務の職員と比べて減るのか。

A. 減りません。

5. 宿泊行事

Q1（海外行事）

海外への修学旅行の引率に際して、海外での勤務時間の考え方はどのようなになるか。

A. 勤務時間は、現地での実際の活動時間を登録することになります。

Q2（夜間勤務手当）

夜間勤務手当の支給要件を知りたい。また、要件に該当する場合の勤務パターンコードを知りたい。

A. 夜間勤務手当は、正規の勤務時間として 22：00～翌日 5：00 の時間帯に勤務した職員に支給されます。
勤務パターンについては、「泊夜手当」が含まれるものを選択してください。

例）勤務時間 6：30～23：00 の場合 ➡ 勤務パターンコード「768」を選択

22：00～23：00 の 1 時間が夜間勤務手当の支給対象となります。

※勤務パターンコード「400」は夜間勤務手当が支給されませんので、選択しないでください。

【勤務パターン一覧シート(学校用)より抜粋】

勤務パターンコード No.	勤務時間	うち休憩時間	勤務パターン名称
768	6：30～23：00	13：00～14：00	泊夜手当 60M

その他

1. 出張

Q1（宅発・宅着出張）

宅発・宅着出張の考え方を示せ。

A. 次のとおり。

宅発出張	出勤してから出張先に向かうと勤務開始時刻に間に合わない場合は宅発出張。 なお、上記に該当せず直接出張先へ向かう場合は、勤務開始時刻から出張先の勤務開始時刻まで年休の取得が必要です。
宅着出張	出張先での勤務終了後、勤務公署に戻ると終業時刻に間に合わない場合は宅着出張。 なお、上記に該当せず勤務終了後直接帰宅する場合は、勤務終了時刻から勤務終了時刻まで年休の取得が必要です。

2. 職務専念義務の免除

Q1（昇任選考等の職免）★

職員が昇任選考等を受験する場合の勤務はどのように取り扱うのか。

A. 所定の勤務時間中に受験する場合は、職務専念義務の免除の対象となります。

Q2（教員採用選考テスト受験の場合の職免）⚠ ★

講師が平日に教員採用選考テストを受験する場合、職務専念義務の免除の対象となるか。

A. できません。年休での対応となります。

Q3（人間ドックに係る職免の手続き）★

公立学校共済組合や大阪府職員互助組合主催事業である人間ドックを受診する場合、申請・承認手続きはどのようにすればよいか。

A. 事前に **SSC** で必要な時間の申請を行ってください。

提出を受けた校長等は、人間ドックの受診後、職員から終了時刻を確認の上、承認を行ってください。

なお、公立学校共済組合員である会計年度任用職員も対象ですが、必要な範囲内のみの適用となるため、確認の上で承認してください。

また、会計年度任用職員は、**SSC** 申請ができないため、紙申請となります。手続きに相違のないようご注意ください。

ださい。

※例年、人間ドックの職務専念義務免除が不適切な服務管理として監査で検出されています。

検出事例としては、全日にわたり職務専念義務免除されていた場合が多く見受けられます。

Q4（人間ドックに係る職免対象時間）★

公立学校共済組合や大阪府職員互助組合主催事業である人間ドックを受診する場合の職務専念義務免除となる対象となる時間は。

A. 次のとおりです。

区分		職免可否
①受診している時間		○
②自宅から健診機関に向かう時間	ア) 出勤してから健診機関に向かうと、受診時間に間に合わない場合	○
	イ) 出勤してから健診機関に向かっても受信時間に間に合うが、自宅から健診機関に向かう場合	×
③受診後、勤務先に戻るまでの時間		○
④受診後、勤務先に戻らず帰宅する時間	ア) 勤務時間内に勤務先に戻ることができるが帰宅した場合	×
	イ) 勤務時間内に勤務先に戻ることができない場合	○