

各市町村教育委員会教育長
各 教 育 事 務 所 長 } 様

埼玉県教育委員会教育長
(公印省略)

「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」の運用について（通知）

学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例及び学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則が、平成28年12月26日に公布され、平成29年1月1日から施行されることとなりました。

これに伴い、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」（以下「規則」という。）の運用について、下記のとおり「第4 深夜勤務の制限関係」「第5 時間外勤務の制限関係」「第9 病気休暇関係」「第10 特別休暇関係」「第11 介護休暇関係」等の一部を改めます。

つきましては、事務の取扱いを適切に処理するようお願いします。

なお、平成28年3月29日付け教県第1064-2号の通知は、平成28年12月31日限りで廃止します。

記

1 改正の内容

(1) 第4 深夜勤務の制限関係

地方公務員の育児休業等に関する法律及び職員の育児休業等に関する条例（以下「育児休業法及び育児休業条例」という。）の一部改正により、育児休業等の対象となる子の範囲が拡大したことに伴い、育児又は介護のための深夜勤務の制限措置の対象となる子の範囲を拡大した。

(2) 第5 時間外勤務の制限関係

育児休業法及び育児休業条例の一部改正により、育児休業等の対象となる子の範囲が拡大したことに伴い、育児又は介護のための時間外勤務の制限措置の対象となる子の範囲を拡大した。

(3) 第9 病気休暇関係

連続する8日以上の間の特定期間病気休暇のうち、規則第11条第2項で規定する「県教育委員会が定める時間」に、介護時間により勤務しない時間を加えた。

(4) 第10 特別休暇関係

育児休業法及び育児休業条例の一部改正により、育児休業等の対象となる子の範囲が拡大したことに伴い、育児休暇、子育て休暇、家族看護休暇、忌引休暇、父母等の追悼のための休暇及び男性職員の育児参加のための休暇の対象となる子の範囲を拡大した。

(5) 第11 介護休暇関係

ア 介護休暇の取得可能期間である「介護休暇の初日から1年間」の規定を削除した。

イ 介護休暇制度の指定期間に関する規定を整備した。

(6) 第11の2 介護時間関係

介護時間制度の新設に伴い、規定を追加した。

(7) その他規定の整備

※上記(1)、(2)及び(4)の「対象となる子の範囲の拡大」とは以下の1から3までをいう。

- 1 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子
- 2 養子縁組を希望している里親に委託されている子
- 3 養子縁組を希望している里親として適当とされるが、実親等の同意が得られないため、養育里親として委託された子

2 施行期日

平成29年1月1日

担当：県立学校人事課学事担当 鯨井
電話：048-830-6735

「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」の運用について

第1 1週間の勤務時間関係（学校職員の勤務時間、休暇等に関する（以下「条例」という。）条例第3条、学校職員の勤務時間、休憩等に関する規則（以下「規則」という。）第2条）

1 規則第3条第2項及び規則第4条第2項に規定する「毎4週間」は、平成28年4月3日を起算日とする4週間及びこれに引き続く4週間ごとの期間とするものである。

2 規則第2条に規定する「1週間当たり38時間45分」は、平成28年4月3日を起算日とする毎52週間につき、1週間の勤務時間を平均して38時間45分とすることである。

第2 週休日の振替等関係（条例第6条、規則第4条）

週休日に勤務を命ずる必要がある場合には、原則として週休日の振替等を行うこととし、その基準は次の1から7によるものとする。

1 一の週休日について4時間の勤務時間の割振り変更を行うことができる場合であっても、できる限り週休日の振替を行うものとする。

2 週休日の振替を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、原則として、週休日に変更される勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯に割り振るものとする。

3 4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合において、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、原則として、当該4時間の勤務時間の割振り変更が行われる職員の通常の勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯の範囲内において割り振るものとする。

4 規則第4条第3項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれるものであること。

ただし、1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間45分とされている場合で、休憩時間をはさんだ前後の勤務時間の差が45分以内である場合は、当該休憩時間の前後のいずれか一方の勤務時間のすべてを割振り変更することにより、4時間の勤務時間の割振り変更をしたものとみなす。

5 週休日の振替等は、原則として、勤務を命ずる必要がある日と週休日に変更される勤務日が同一週（日曜日から土曜日に至る1週間）内にある場合に行うこと。

ただし、校務の都合により、この同一週内での週休日の振替等が困難である場合には、勤務を命ずる必要がある日から起算して前4週間・後16週間以内の期間で週休日の振替等を行うことができる。

6 週休日の再振替はできないので、週休日の振替については慎重に行うこと。

7 週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更の内容を明らかにする決裁文書等は、3年間保存するものとする。

第3 休憩時間関係（条例第7条、規則第4条の2）

1 休憩時間は、原則として一斉に与えなければならないものであるから、細分化

することは避けなければならないものであること。

- 2 休憩時間を一斉に与えられないかどうかは、校長が指導業務、事務業務など校務の必要性等を十分勘案して、判断するものであること。
- 3 休憩時間を一斉に与えることができない場合には、次に掲げる学校職員の区分ごとに分け、又はそれぞれの学校職員を分けて休憩時間を与えるものとする。
 - (1) 条例第2条第1号及び第2号に掲げる職員（栄養教諭、寄宿舎指導員、事務職員、技術職員及び学校栄養職員を除く。）
 - (2) 条例第2条第1号に掲げる職員のうち栄養教諭
 - (3) 条例第2条第1号に掲げる職員のうち事務職員
 - (4) 条例第2条第1号に掲げる職員のうち技術職員
 - (5) 条例第2条第2号に掲げる職員のうち栄養教諭
 - (6) 条例第2条第2号に掲げる職員のうち事務職員
 - (7) 条例第2条第2号に掲げる職員のうち学校栄養職員
- 4 休憩時間を一斉に与えないこととする場合には、校長は対象となる職員及び当該職員に対する休憩時間を定め、教育委員会（市町村立学校にあっては市町村の教育委員会）に届け出るものとする。

第4 深夜勤務の制限関係（条例第9条、規則第6条）

- 1 条例第9条第1項の「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）をいうものであること。
- 2 条例第9条第1項の「深夜における勤務をさせてはならない」とは、深夜において、勤務時間を割り振ってはならないこと及び正規の勤務時間以外の時間における勤務を命じてはならないことをいうものであること。
- 3 規則第6条第2項の「校務の正常な運営の妨げの有無」の判断に当たっては、請求に係る時期における学校職員の業務内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものであること。
- 4 この請求は、できる限り長い期間（6月以内の期間）について一括して行うものであること。

第5 時間外勤務の制限関係（条例第9条、規則第6条の2）

- 1 条例第9条第2項の「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）をいうものであること。
- 2 条例第9条第2項及び第4項の「業務を処理するための措置」とは、業務の処理方法、業務分担又は人員配置を変更する等の措置をいうものであること。
- 3 条例第9条第2項の「災害その他避けることのできない事由」とは、地震による災害等通常予見し得る事由の範囲を超え、客観的にみて避けられないことが明らかなるものをいうものであること。
- 4 この請求は、制限が必要な期間（1年又は1年に満たない月を単位とする期間）について、一括して行うものであること。

- 5 時間外勤務の制限が、学校職員が働きながら子の養育又は要介護者の介護を行うための時間を確保することができるようにするものであることを考慮し、時間外勤務が制限される学校職員に、恒常的に時間外勤務をさせること、特定の期間に過度に集中して時間外勤務をさせることその他の当該時間の確保を妨げるような時間外勤務をさせることがないように留意しなければならないものであること。
- 6 条例第9条第4項の「3歳に満たない子」とは、満3歳の誕生日の前日までの子（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）をいうものであること。

第6 時間外勤務代休時間関係（条例第9条の2、規則第6条の3）

- 1 規則第6条の3第4項の「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続く勤務時間が含まれるものであること。
- 2 規則第6条の3第5項に規定する時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨の申出は、時間外勤務代休時間の指定前に行うものとする。
- 3 校長は、月60時間を超える時間外勤務を行った学校職員に対し、60時間超過月の末日の翌日後、速やかに時間外勤務代休時間の指定の意向確認を時間外勤務代休時間指定簿により行うこと。なお、意向確認は、時間外勤務代休時間の指定の意向があるか否か及び指定の意向がある場合その時間数を確認すればよいものとする。
- 4 条例第9条の2第1項の規定に基づく時間外勤務代休時間の指定は、時間外勤務代休時間指定簿により、その指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月の末日の直後の給料の支給定日までに行うものとする。なお、時間外勤務代休時間指定簿は3年間保存すること。
- 5 時間外勤務代休時間として指定された時間又は日に特に勤務することを命ずる場合は、休日・時間外等勤務命令簿により勤務の命令を行うものとする。

第7 学校職員の休日の代休関係（条例第11条、規則第7条）

- 1 条例第11条第1項の規定に基づく代休の指定を行う場合には、できる限り、休日に勤務することを命ずると同時に行うものとする。
- 2 規則第7条の規定により、代休の指定は、勤務することを命じた職員の休日を起算日とする16週間後の日までの期間内の勤務日等に行わなければならないとされているが、できる限り、勤務することを命じた職員の休日から離れた勤務日等は、代休に指定しないこととし、目安として、勤務することを命じた職員の休日を起算日とする1週間後の日までの期間内の勤務日等に代休を指定するよう努めるものとする。

第8 年次休暇関係（条例第13条、規則第8～10条）

- 1 条例第13条第1項の「一の年」とは、1暦年をいう。
- 2 規則第8条第2号の「不斉一型短時間勤務職員の勤務時間」とは、1週間当たりの平均の勤務時間（1時間未満の端数がある場合には、これを切り上げた時間）をいうものであること。
- 3 条例第13条第1項第2号の新たに学校職員となった者には、非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。）から引き続き常勤職員

となった者を含む。

- 4 規則第8条の3第1項第1号の「県教育委員会が別に定める日数」は、その者の当該年における在職期間に応じ、斉一型短時間勤務職員にあっては、別表第1の下欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分ごとに定める日数とし、不斉一型短時間勤務職員にあっては、別表第2の下欄に掲げる1週間当たりの平均の勤務時間の区分ごとに定める日数とする。
- 5 条例第13条第1項第3号並びに規則第8条の3第1項第2号並びに同条第3項の引き続き学校職員となった者とは、人事交流等により採用された者及び地方公営企業等の労働関係に関する法律の適用を受ける職員から異動した者等で、新たに条例の適用を受ける職員となった者をいう。
- 6 規則第8条の3第1項第2号の「使用した年次休暇に相当する休暇の日数」及び同条第4項第1号ロの「使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数」に1日未満の端数がでも切り捨てないこととし、同号イの「年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数」が20日を超えない場合で1日未満の端数があるときは、当該職員が所属していた組織の規定に基づき繰越しとなる日数とする。
- 7 規則第8条の3第1項第2号の「県教育委員会が別に定める日数」は、次に掲げる職員の区分に応じ、次に掲げる日数とする。
 - (1) 当該年において、再任用職員（再任用短時間勤務職員を除く。以下(1)及び次項において同じ。）に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった者であって、引き続き再任用職員となったもの 当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日において新たに再任用職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた規則別表第1の日数欄に掲げる日数から、当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときはこれを切り上げた日数）を減じて得た日数
 - (2) 当該年において、再任用職員又は任期付短時間勤務職員（以下「再任用職員等」という。）に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった者であって、引き続き再任用職員等となったもの（(1)に掲げる職員を除く。） 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数
 - ア 当該年において、再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員等となった場合（イに掲げる場合を除く。） 当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員等となった日において条例第13条第1項第2号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日において当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等が相当する再任用職員等となり、かつ、当該年において再任用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた規則別表第1

又は別表第1若しくは別表第2の日数欄に掲げる日数（第8項(2)イにおいて「再任用職員等みなし付与日数」という。）から、同日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数

イ 当該年において、新たに再任用職員等となった者（地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員等となった者を除く。）から引き続き再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となり、当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員等となった場合 アに掲げる日数に、当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日の前日における年次休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数

8 規則第8条の3第4項の「県教育委員会が別に定める日数」は、次に掲げる職員の区分に応じ、次に掲げる日数とする。

(1) 当該年の前年に再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等であった者であって、引き続き当該年に再任用職員等となったもの 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数

ア 当該年の初日に再任用職員等となった場合 再任用職員等となった日において条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次休暇に相当する休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とし、当該日数が当該年の前年における当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等として在職した期間を当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等が相当する再任用職員等として在職したものとみなして条例第13条第1項第1号又は第2号の規定を適用した場合に得られる日数を超えるときは、当該日数。イにおいて同じ。）を加えて得た日数

イ 当該年の初日後に再任用職員等となった場合 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数

(ア) 当該年の前年に再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き当該年の初日後に再任用職員等となった場合 当該年における再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等として在職した期間を当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等が相当する再任用職員等として在職したものとみなして条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次休暇に相当する休暇の残日数を加えて得た日数から、当該年において再任用職員等となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数

(イ) (ア)に掲げる場合以外の場合 当該年において再任用職員等となった日に

において条例第13条第1項第2号の規定を適用した場合に得られる日数（(2)において「基礎日数」という。）に、当該年の初日において再任用職員等となり、かつ、当該年において再任用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた規則別表第1又は別表第1若しくは別表第2の日数欄に掲げる日数と当該年の前年における年次休暇に相当する休暇の残日数とを合計した日数から、同日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数

(2) 当該年の前年に再任用職員等であった者であつて、引き続き当該年に再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となり、当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員等となったもの 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数

ア 当該年の初日に再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった場合 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数

(ア) 当該年の前年に再任用職員であった者から引き続き当該年の初日に再任用職員に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となり、当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員となった場合 当該年における当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日において条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数。(2)において同じ。）を加えて得た日数から、当該年において再任用職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数

(イ) (ア)に掲げる場合以外の場合 基礎日数に、当該年の初日において再任用職員等となり、かつ、当該年において再任用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた規則別表第1又は別表第1若しくは別表第2の日数欄に掲げる日数と当該年の前年における年次休暇の残日数とを合計した日数から、同日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数を加えて得た日数

イ 当該年の初日後に再任用職員等に相当する地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となり、当該地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等から引き続き再任用職員等となった場合 基礎日数に、当該年の初日において再任用職員等となり、かつ、当該年において地方公営企業等の労働関係に関する法律適用職員等となった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなした場合におけるその者の在職期間

に応じた規則別表第1又は別表第1若しくは別表第2の日数欄に掲げる日数、再任用職員等みなし付与日数及び当該年の前年における年次休暇の残日数を加えて得た日数から、当該年において再任用職員等となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数及び使用した年次休暇の日数（これらの日数に1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数

9 年次休暇日数

(1) 新たに条例の適用を受ける職員のその年に与えられる年次休暇の日数は、規則第8条の3第4項の規定により計算すること。

なお、出勤簿には、職員として採用された年月日に併せて、条例第13条第1項第3号適用職員である旨を記載しておくこと。

(2) (1)の職員以外で、国又は他の地方公共団体（以下「国等」という。）または公益的法人等に派遣されている職員が、年の中途において本県の学校職員として復帰した場合のその年に与えられる年次休暇の日数は、派遣されていた期間を通じ条例及び規則に基づき年次休暇を受け、使用したものとみなして計算した当該年の前年における年次休暇又は年次休暇に相当する休暇の残日数（第12項(4)で定める算式により計算した日数）に20日を加えて得た日数から、当該年の初めから復帰した日の前日までの間に使用した年次休暇又は年次休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数とする。

(3) 臨時的任用が更新された職員の年次休暇の日数は、更新前の臨時的任用期間中の残日数に、更新後の任用の期間に応じた年次休暇の日数を加えた日数とする。

(4) 埼玉県教育委員会の発令による臨時的任用の任期満了後、1日空けて新たに埼玉県教育委員会に採用された職員の年次休暇の日数は、新たな任用の期間に応じた年次休暇の日数に、直前の臨時的任用期間中の残日数（20日を超える場合にあっては20日）を加えた日数とする。

(5) 規則第8条の3第5項に定めるもので規則別表第2により年次休暇を付与された職員のうち、任期が更新された職員又は任期満了後引き続き採用された職員の年次休暇の日数は、任期更新後の初日に新たに採用されたものとみなして条例第13条第1項の規定を適用した場合に得られる日数又は引き続き採用された日において同項の規定を適用した場合に得られる日数に、更新前又は採用前の期間中における年次休暇の残日数を加えた日数とする。

(6) 条例第13条第1項第2号による在職期間に応じた日数の年次休暇を付与された任期付短時間勤務職員のうち、任期が更新された職員又は任期満了後引き続き採用された職員の年次休暇の日数は、任期更新後の初日に新たに採用されたものとみなして同項の規定を適用した場合に得られる日数又は引き続き採用された日において同項の規定を適用した場合に得られる日数に、更新前又は採用前の期間中における年次休暇の残日数を加えた日数とする。

10 規則第8条の4の「県教育委員会が別に定める」とは、次のとおりであること。

一週間ごとの勤務日の日数又は勤務日ごとの勤務時間の時間数（以下「勤務形態」という。）が変更されるときは、当該変更の日以後における職員の年次休暇の日数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数とする。

(1) 当該年の初日に当該変更の日の勤務形態を始めた場合 条例第13条第1項第1号に掲げる日数（以下「付与日数」という。）に同条第2項の規定により当該年の前年から繰り越された年次休暇の日数（以下「繰越日数」という。）を加えて得た日数

(2) 当該年の初日後に当該変更後の勤務形態を始めた場合 次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数（ア又はイにおいて、当該変更の日の前日における年次休暇の残日数に1日未満の端数がある場合には、次に掲げる日数に当該端数の時間数を加えるものとする。ただし、当該変更の日において規則第10条第5項の規定により得られる時間数が、当該変更の日の前日において同項の規定により得られる時間数を下回るときは、当該変更の日において得られる時間数から当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の1日未満の端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）を、次に掲げる日数に加えるものとする。）

ア 当該年の初日以前に当該変更前の勤務形態を始めたとき 付与日数に、別表第3の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる調整率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とし、当該日数が20日を超えるときは、20日とする。以下「調整後の付与日数」という。）に繰越日数を加えて得た日数から、当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数。イにおいて同じ。）を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）

イ 当該年の初日後に当該変更前の勤務形態を始めたとき 当該変更前の勤務形態を始めた日においてアにより得られる調整後の付与日数又はこの規定により得られる日数に、別表第3の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる調整率を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数とし、当該日数が20日を超えるときは、20日とする。）に繰越日数を加えて得た日数から、当該年において当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）

ウ ア又はイにより算定した日数が当該変更の日の前日における年次休暇の残日数以下となるとき 当該変更の日の前日における年次休暇の残日数（当該残日数に1日未満の端数がある場合は当該端数の時間数も含めて引き継ぐものとする。ただし、当該変更の日において規則第10条第5項の規定により得られる時間数が、当該変更の日の前日において同項の規定により得られる時間数を下回るときは、当該引き継ぐ端数の時間数は、当該変更の日において得られる時間数から当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の1日未

満の端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）とする。）

- 11 当該年に、再任用職員等が1週間当たりの勤務時間を異にする再任用職員等となり、斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間を同じくする不斉一型短時間勤務職員となり、若しくは不斉一型短時間勤務職員から1週間当たりの勤務時間を同じくする斉一型短時間勤務職員となったこと又は再任用短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間を同じくする任期付短時間勤務職員となり、若しくは任期付短時間勤務職員が1週間当たりの勤務時間を同じくする再任用短時間勤務職員となったこと（別表第3の勤務形態変更の区分に該当する場合を除く。以下この項及び第10において「勤務時間の変更等」という。）があった場合における年次休暇の日数は、次に掲げる場合に依り、次に掲げる日数とする。

(1) 当該年の初日に勤務時間の変更等があった場合 同日において勤務時間の変更等があった日における再任用職員等となったものとみなして条例第13条第1項第1号の規定を適用した場合に得られる日数に、当該年の前年における年次休暇の残日数（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数。（2）において同じ。）を加えて得た日数

(2) 当該年の初日後に勤務時間の変更等があった場合 勤務時間の変更等があった日の前日において任期が満了することにより退職することとなるものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた規則別表第1又は別表第1若しくは別表第2の日数欄に掲げる日数に、当該勤務時間の変更等があった日において同日における再任用職員等となったものとみなして条例第13条第1項第2号の規定を適用した場合に得られる日数及び当該年の前年における年次休暇の残日数を加えて得た日数から、当該年において同日の前日までの間に使用した年次休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）を減じて得た日数（当該日数が勤務時間の変更等があった日の前日における年次休暇の残日数を下回るときは、当該残日数）

12 年次休暇の繰越し

(1) 年次休暇は、その年の残日数（(4)で定める算式により計算した日数）を翌年へ繰越すことができること。したがって、その年に職員に与えられる年次休暇日数は、条例の規定に基づく年次休暇日数と前年から繰越された年次休暇日数を合算した日数となるものであること。

なお、規則第9条の「当該年に付与された年次休暇の日数」とは、条例第13条第1項の規定に基づく日数又は第10項の調整後の付与日数をいうものであること。

(2) 繰越された年次休暇は、その繰越された年（翌年）に限り有効であること。

したがって、年次休暇の繰越し日数の最高は20日となるものであること。

(3) 国等又は公益的法人等に派遣されている職員が、年の初めにおいて本県の学校職員として復帰した場合の年次休暇の繰越し日数は、派遣されていた期間を通じ条例及び規則に基づき年次休暇を受け、使用したものとみなして計算した

当該年の前年における年次休暇又は年次休暇に相当する休暇の残日数（(4)で定める算式により計算した日数）とする。

- (4) 年次休暇の繰越し日数は、次の算式により1日を単位として計算するものであること。この場合、その年に受けた1時間単位の年次休暇を日に換算する場合は規則第10条第5項に定める時間、半日の年次休暇を時間に換算する場合は4時間をもって行うものとし、7時間45分未満（育児短時間勤務職員及び育児短時間勤務の承認が失効し又は取り消されたが、やむを得ない事情により育児短時間勤務と同一の勤務をしている者（以下「育児短時間勤務職員等」という。）、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、規則第10条第5項に定める時間未満）の端数があるときはこれを切り捨てること。

$$\begin{array}{rcccl} \text{その年の} & & \text{条例の規定} & & \\ \text{年次休暇} & = & \text{に基づく年} & + & \left[\begin{array}{r} \text{前年から繰} & \text{その年に受} \\ \text{越された年} & \text{けた年次休} \\ \text{次休暇日数} & \text{暇日数} \\ \text{(A)} & \text{(B)} & \text{(C)} & \text{(D)} \end{array} \right] \\ \text{の残日数} & & \text{次休暇日数} & & \end{array}$$

(注) 1 (A) > 20 のときは、最高で(A) = 20 とすること。

2 (D)の7時間45分未満（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、規則第10条第5項に定める時間未満）の端数は切り捨てること。

13 年次休暇の与え方

(1) 年次休暇を与える順序は次によるものとする。

- ア 前年から繰越された年次休暇
- イ 当該年に新たに与えられた年次休暇

(2) 負傷または疾病により勤務できない場合、所定の範囲内で年次休暇として休暇を与えることは何ら差し支えないが、病気休暇の中途に年次休暇を与えることは望ましくないものであること。

(3) 1日を単位とする年次休暇は、不斉一型短時間勤務職員にあつては1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間を超え7時間45分を超えない時間とされている場合において当該勤務時間のすべてを勤務しないときに使用できるものとする。

第9 病気休暇関係（条例第14条、規則第11条）

1 病気休暇は、負傷又は疾病のために勤務し得ない場合に、原則として医師の証明書等に基づき必要と認められる期間、その治療に専念させる目的で与えるものであること。

2 この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「病休」とすること。ただし、公務災害と認定された場合は、「公務病休」と記入し、通勤災害と認定された場合は「通勤病休」と記入する。

3 規則第11条第1項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次休暇又

は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日が含まれるものとする。

- 4 規則第11条第2項の「県教育委員会が定める場合」は、連続する8日以上期間における週休日、条例第9条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等（以下「時間外勤務代休時間全指定日」という。）、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休日以外の日（以下この項において「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合とし、規則第11条第2項の「県教育委員会が定める期間」は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間とし、同項の「県教育委員会が定める時間」は、次に掲げる時間とする。
 - (1) 育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間
 - (2) 規則第12条第1項第2号、第3号、第4号、第5号及び第9号に掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間
 - (3) 介護休暇により勤務しない時間
 - (4) 妊娠中の学校職員が母子健康法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため休息又は補食する場合における職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和27年埼玉県人事委員会規則12-2）第2条第13号の規定により勤務しない時間
 - (5) 介護時間により勤務しない時間
- 5 規則第11条第3項第3号の「定期的に通院加療を行うことが医学的にみて明らかに必要と判断された場合」とは、身体に係る慢性的疾患に対する治療行為であって、例えば人工透析のような経過の長いものについて、主治医等が当該治療行為のため定期的に通院加療を行うことが必要と認める場合をいうものであること。
- 6 校長は、規則第11条第3項第3号の規定による病気休暇を新たに承認するに当たっては、学校職員に「診断書（人工透析等用）」（別表第4）を提出させるとともに、その写しを添え、教育委員会の指示を受けること。
- 7 校長は、規則第11条第3項第3号の規定による病気休暇を承認した場合には、1年を経過するごとに、「療養の現状に関する申立書」（別表第5）を提出させ、療養の現状を確認すること。また、その写しを、教育委員会へ提出すること。
- 8 規則第11条第3項第4号及び第5号の「明らかに異なる負傷又は疾病」には、症状が明らかに異なると認められるものであっても、病因が異なると認められないものは含まれないものとする。
- 9 校長は、規則第11条第3項第4号及び第5号の規定による病気休暇を承認するに当たっては、学校職員に「診断書（明らかに異なる傷病用）」（別表第6）を提出させるとともに、その写しを添え、教育委員会の指示を受けること。
- 10 規則第11条第4項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次休暇

又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日（当該勤務時間の一部に同条第2項に規定する部分休業等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該部分休業等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。）が含まれるものとする。

11 前項の「年次休暇又は特別休暇を使用した日等」には、休職（病気休職を除く。）、停職、在籍専従、育児休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、派遣、規則第12条第1項第1号に掲げる場合における特別休暇又は介護休暇により勤務しない日は含まれないものとする。

12 不妊症の治療に係る病気休暇の取扱い

(1) 医師により不妊症と診断された場合であって、診察、検査、手術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は、病気休暇の対象となること。ただし、不妊検査のための通院や不妊症と診断された後の薬の受領のための通院などは、病気休暇の対象とはならないこと。

(2) 不妊症の治療については、治療の性格上長期間にわたる場合もあることから、1回の休暇の請求が継続して7日を超えない場合であっても、医師の診断書等により事由を確認して休暇を承認するよう留意すること。また、2回目以降の休暇を請求する際に、事情の変更が無い場合には、診断書等を再度提出する必要はないこと。

(3) 休暇の承認に際しては、プライバシーの保護に十分配慮すること。

第10 特別休暇関係（条例第15条、規則第12条第1項）

1 出産休暇（規則第12条第1項第1号）

(1) 「出産」とは妊娠満12週以後の分娩とし、死産を含むものであること。

(2) 産前の休暇は、出産予定日を含めて6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内の期間とし、この休暇を付与するに当たっては、原則として母子健康手帳の提示を求め、出産予定日を確認すること。なお、母子健康手帳により確認できない場合は、医師等の証明書類により確認すること。

(3) 多胎妊娠として産前の休暇を付与するに当たっては、医師等の証明書等により多胎妊娠の事実を確認すること。

(4) 産後の休暇は、出産日の翌日を起算日として8週間以内の期間とすること。

(5) 出産予定日と出産日が異なった場合における休暇の取扱いは次によるものであること。

ア 出産予定日後から出産日までの期間については、産後の休暇届の提出により自動的に産前の休暇となるものとする。

イ 出産予定日前に出産したことにより生じた産前休暇の残余期間については、出産の事実の発生により自動的に消滅するものとする。

ウ 校長は、既に受理した休暇届に、産前、産後等の休暇の終了日を訂正するものとする。

(6) 規則第12条第1項第1号ただし書に規定する休暇は、職員から請求のあった場合において、産前又は産後の休暇願の提出により承認するものであること。なお、この休暇は、産前及び産後に分割して加算しても差し支えないもので

あること。

(7) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「産休」とすること。

2 通院休暇（規則第12条第1項第2号）

(1) 女性職員が医師の診察を受け、妊娠が確認された場合は、当該診察に要した時間をこの休暇として承認できること。なお、妊娠の確認が得られなかった場合は年次休暇とすること。

(2) この休暇を妊娠中の職員について承認するに当たっては、原則として母子健康手帳又は医師等の発行する妊娠証明書等の提示を求め、妊娠の事実を確認すること。

(3) 「医師等の特別の指示があった場合」とは、医師等から妊娠及び出産に関し、特別に保健指導又は健康診査を受けることを指示された場合であり、承認に当たっては母子健康手帳又は医師等の発行する証明書等の提示を求め、指示回数等を確認すること。

(4) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「通院休暇（時間数）」とすること。

3 通勤緩和休暇（規則第12条第1項第3号）

(1) この休暇は、妊娠中の職員が平常勤務する場合の通勤において、次のいずれかの事由に該当する場合に承認できるものであること。

ア 鉄道、バス等の公共交通機関を利用する場合にあっては、座席にすわることができず、かつ、つり革につかまることができない程度に混雑すると認められる場合。

イ 自家用自動車又は原動機付自転車をを用いる場合にあっては、通勤に相当時間を要し、かつ、通勤の経路上混雑する路線を含む場合。

(2) この休暇は、原則として1月単位で又は産前休暇を受ける日の前日までを一括して承認すること。

(3) この休暇を承認するに当たっては、休暇願に勤務時間の始め又は終わりにおけるこの休暇の時間の割振りの内容を具体的に記載させること。

(4) この休暇の時間の割振りの変更は、その変更がすでに承認されている最後の日まで及ぶ場合に承認すること。

(5) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「通勤休暇」とすること。

4 妊娠障害休暇（規則第12条第1項第4号）

(1) 規則第12条第1項第4号の不斉一型短時間勤務職員の1週間当たりの勤務日の日数とは、4週間における勤務日の日数を4で除して得た日数（1日未満の端数がある場合には、これを切り上げた日数）をいうものであること。

(2) この休暇を承認するに当たっては、原則として母子健康手帳又は医師等の発行する妊娠証明書等の提示を求め妊娠の事実を確認するとともに、妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難である事実を本人からの申出（口頭又は文書による申出）により確認すること。

(3) この休暇は、妊娠期間を通じて14日の範囲内においてその都度必要と認め

る期間1日単位で承認するものであること。したがって、1日単位に分割して承認しても、また2日以上連続して承認しても差し支えないものであること。なお、事実上1時間単位で承認した場合でも1日として計算すること。

(4) この休暇は、妊娠に起因する障害の事実があれば、産前休暇又は加算休暇に連続して承認しても差し支えないものであること。

(5) この休暇を2日以上にわたり承認する場合であっても、週休日、時間外勤務代休時間全指定日、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休（以下「週休日等」という。）は含めないものであること。

ただし、産前休暇又は加算休暇に連続して承認する場合、又は育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、週休日等をこの休暇に含めるものとする。

(6) この休暇の取得対象期間（以下「対象期間」という。）内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の当該該当した日（その日が対象期間の初日である場合を除く。以下「該当日」という。）におけるこの休暇の日数は、該当日において規則第12条第1項第4号の規定を適用した場合に得られる日数から、対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した日数を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）とする。

(7) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「障害休暇」とすること。ただし、産前休暇又は加算休暇に連続する場合は「産休」とすること。

5 育児休暇（規則第12条第1項第5号）

(1) この休暇は、男女職員が生後1年6月に達しない子を育てる場合（生後2年に達しない子を育てるため学校職員から請求があった場合において、教育委員会が特に必要と認めるときは、生後2年に達する日を限度とする期間において子を育てる場合）、原則として1日2回とし、1日を通じて90分を超えない範囲内の時間承認できるものであること。ただし、1回に承認できる時間は、30分、45分又は60分とすること。

なお、「子」とは、職員と法律上の親子関係にある子及び育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者をいうものであること。

(2) (1)の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、生後1年に達しない子を育てる場合、原則として1日2回（1日の勤務時間が4時間以下の場合には1回）とし、1日を通じて60分を超えない範囲内の時間（1日の勤務時間が4時間以下の場合には1日を通じて30分を超えない範囲内の時間）承認できるものであること。

(3) 男性職員に承認することができる育児休暇は、1日について90分からその親（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を養育する者を含む。）である配偶者が受ける育児休暇等（配偶者が職員でない場合にあっては、労働基準法第67条の規定による育児時間又は他の法律若しくは条例等に基づく育児時間に相当するもの。以下同じ。）を差し引いた時間であること。

- (4) 男性職員が育児休暇を受けようとする時間において、育児休暇により育てようとする子の母親（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を養育する者を含む。以下同じ。）が当該生児を育てることができる場合には、当該男性職員には育児休暇を承認することはできないものであること。
- (5) 職員が育児休暇により育てようとする子について、すでにその配偶者が育児休暇等を受けている場合は、その配偶者が受けた育児休暇等の限度期間（配偶者が職員でない場合にあっては、教育委員会の規定に基づき育児休暇を受けたとみなした限度期間）を職員が受ける育児休暇の限度期間とするものであること。
- (6) 「生後2年に達する日」とは、満2歳の誕生日の前日をいうものであること。
- (7) この休暇は、原則として1月単位で又は承認を与えることができる限度期間までを一括して承認することとし、休暇願に子の生年月日及び育児休暇を受けようとする時間を記載させること。
- (8) この休暇を承認するに当たっては、原則として母子健康手帳、出生証明書、住民票記載事項証明書、事件係属証明書、委託措置決定通知書等の提示を求め、当該子の生年月日及び当該子との続柄を確認すること。

なお、男性職員にこの休暇を承認するに当たっては、必要に応じて当該子の母親の養育状況等に関する証明書類の提出を求めるなど適切な措置をとること。

- (9) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「育児休暇」とすること。

6 子育て休暇（規則第12条第1項第6号）

- (1) 「義務教育終了前」とは、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。
- (2) 「義務教育終了前の子（配偶者の子を含む。）を養育する」とは、義務教育終了前の子（配偶者の子を含む。）と同居してこれを監護することをいうこと。なお、同居とは、通常は家族として同居しているが、業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合も含むものであること。
- (3) 「子」とは、実子、養子、里子（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により里親に委託された者をいう。）及び特別養子縁組（当該特別養子縁組の請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）の監護期間中の子であること。
- (4) 規則第12条第1項第6号イの「看護」とは、負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をいうものであること。
- (5) 規則第12条第1項第6号イの「負傷し、又は疾病にかかった」とは、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれること。
- (6) 規則第12条第1項第6号ハの「健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際の付添い」とは、職員が子に同行して付添う場合に限るものであること。この場合、「健康診査、健康診断又は予防接種」とは、法令により受診又は接種が定められているものに限らず、任意のものも対象であること。

- (7) 規則第12条第1項第6号ニの「学校等」とは、次に掲げるものとする。
- ア 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校及び特別支援学校
 - イ 児童福祉法第7条に規定する保育所及びこれに準ずる保育施設
 - ウ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第2条の規定により置かれる教育委員会
- (8) 「勤務しないことが相当であると認められるとき」とは、子の看護、子に後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助若しくは子に健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる際の付添いを行う場合において、子の看護、介助又は付添いの必要があり、職員以外にその子の看護、介助又は付添いを行う者がいないことから勤務しないことが「相当である」と認められる状態をいうこと。したがって、職員以外に子の看護、介助又は付添いを行う者がいる場合は「相当である」とは認められないこと。ただし、他に子の看護、介助又は付添いを行うことが可能であると思われる者がいることをもって、直ちに職員の勤務しないことが「相当である」と認めないというわけではなく、実際に職員が子の看護、介助又は付添いを行う必要があるか否かにより判断するものであること。
- (9) 「学校等が実施する行事」とは、入学（園）式、卒業（園）式、授業（保育）参観（運動会、学芸会その他教育活動を参観するための行事を含む。）、家庭訪問、保護者説明会（保護者面談を含む。子が入学（園）を予定している学校等が実施する入学（園）説明会等を含む。以下同じ。）及び引渡し訓練とする。
- ただし、高等学校又は教育委員会が実施する行事については、保護者説明会に限る。
- なお、承認に当たっては、当該行事に係る学校等からの通知等を提出させ確認すること。
- (10) 規則第12条第1項第6号ホの学校等からの要請については、文書に限らないものであること。
- (11) 「一の年」とは、1暦年をいう。なお、この休暇については、翌年への繰越しは認められない。
- (12) この休暇は1日又は1時間を単位として与えられるものであること。ただし、この休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。
- (13) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に二以上の該当日があるときは、直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日におけるこの休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日について

この規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。

ア 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用したこの休暇の日数に1日未満の端数がない場合 対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用したこの休暇の日数を減じて得た日数

イ 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用したこの休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した日数（端数を切り上げた日数）を減じて得た日数及び該当日において規則第12条第3項の規定により得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）

(14) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「子育て休暇」とすること。

7 家族看護休暇（規則第12条第1項第7号）

(1) 看護の内容は、負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をいうものであること。負傷、疾病とは、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれること。

(2) 「子」には、育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含み、「義務教育終了前の子」とは、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。

(3) 「勤務しないことが相当であると認められる場合」とは、家族の看護を行う場合において、家族の看護の必要があり、職員以外に家族の看護を行う者がいないことから勤務しないことが「相当である」と認められる状態をいうこと。したがって、職員以外に家族の看護を行う者がいる場合は「相当である」とは認められないこと。ただし、他に家族の看護を行うことが可能であると思われる者がいることをもって、直ちに職員の勤務しないことが「相当である」と認めないというわけではなく、実際に職員が家族の看護を行う必要があるか否かにより判断するものであること。

(4) 「一の年」とは、1暦年をいう。なお、この休暇については、翌年への繰越しは認められない。

(5) この休暇は1日又は1時間を単位として与えられるものであること。この場合、1時間を単位とする休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。ただし、この休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、1日に割り振られた勤務時間のすべて又は1週間当たりの平均の勤務時間を5で除して得た数の時間（1時間未満の端数があるときは、これを切り捨てた時間。以下「平均勤務時間」という。）以上の時間について家族看護休暇を取得する場合には、1日とし、平均勤務時間に満たない時間を時間単位で使用した場合は、平均勤務時間をもって1日とする。

(6) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当し

た場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、次に掲げる場合に応じ、次に掲げる日数及び時間数とする。この場合において、対象期間内に二以上の該当日があるときは、直前の該当日を対象期間の初日と、当該直前の該当日においてこの規定を適用した場合に得られる日数及び時間数を当該該当日におけるこの休暇の日数及び時間数とそれぞれみなして、各々の該当日についてこの規定を順次適用した場合に得られる日数及び時間数とする。

ア 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用したこの休暇の日数に1日未満の端数がない場合 対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用したこの休暇の日数を減じて得た日数

イ 対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用したこの休暇の日数に1日未満の端数がある場合 対象期間の初日におけるこの休暇の日数から、同日から該当日の前日までの間に使用した日数（端数を切り上げた日数）を減じて得た日数及び該当日において平均勤務時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数（当該時間数が零を下回る場合にあっては、零）

(7) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「看護休暇」とすること。

8 短期介護休暇（規則第12条第1項第8号）

(1) この休暇の、「教育委員会が定める世話」とは、次に掲げるものであること。

ア 要介護者の介護

イ 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

(2) 「一の年」とは、1暦年をいう。なお、この休暇については翌年への繰越は認められない。

(3) この休暇は1日又は1時間を単位として与えられるものであること。ただし、この休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

(4) この休暇を承認するに当たっては「要介護者の状態等申出書」を提出させ、要介護者の氏名、学校職員との続柄及び学校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確認すること。

(5) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、第6項(13)の例による。

(6) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「短介休暇」とすること。

9 忌引休暇（規則第12条第1項第10号）

(1) この休暇は、規則別表第3の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間において与えられるものであること。なお、休暇の開始日は申請に基づいて承認を与えた最初の日に始まるものであること。

(2) 配偶者の死亡にかかる姻族の範囲については、本人が姻族関係終了の意思表示（民法第728条第2項）をしない限り含まれるものであること。

(3) 一親等の直系卑属（子）には、育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含むものとする。

(4) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「忌引休暇」とすること。

10 父母等の追悼のための休暇（規則第12条第1項第11号）

(1) 「父母」とは、実父母及び養父母に限られ、いわゆる義父母及び継父母は含まれないものであること。

(2) 「子」とは、実子、養子及び死亡時に育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者とする。

(3) 「追悼のための特別な行事」とは、法事等の行事を行う日をさすものであり、単に命日というだけでは与えられないものであること。

(4) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「追悼休暇」とすること。

11 夏季休暇（規則第12条第1項第12号）

(1) 規則第12条第1項第12号の不斉一型短時間勤務職員の1週間当たりの勤務日の日数とは、4週間における勤務日の日数を4で除して得た日数（1日未満の端数がある場合には、これを切り上げた日数）をいうものであること。

(2) この休暇は、職員が6月1日から9月30日までの間において、健康増進を図る場合に5日の範囲内で必要と認める期間承認するものであること。

(3) この休暇は1日又は半日（育児短時間勤務職員等及び任期付短時間勤務職員にあっては、1日）を単位として与えられるものであるが、1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間45分とされている場合においては、勤務時間の始め又は終わりにおいて連続した4時間（休憩時間を除く。）の勤務時間のすべてを勤務しないときにも使用できるものとする。

この休暇の残日数が半日（4時間）未満であるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。したがって、半日（4時間）単位に分割しても、また1日以上連続して承認しても差し支えないものであるが、なるべく連続した夏季休暇が取得できるように配慮すること。

なお、半日を単位とする夏季休暇については、規則第10条第4項の年次休暇の規定を準用する。

(4) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数は、該当日において規則第12条第1項第12号の規定を適用した場合に得られる日数から、対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した日数を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）とする。

(5) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、1日承認された場合は「夏季休」とし、半日承認された場合は「夏季休半」とすること。また、半日未満の残日数を承認された場合は「夏季休残」とすること。

12 現住居が滅失等した場合の休暇（規則第12条第1項第16号）

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

(2) この休暇の期間は、原則として連続する7日として取り扱うものとする。

13 結婚休暇（規則第12条第1項第17号）

(1) この休暇は、職員が婚姻関係（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情であるものを含む。）に入ることが確実な場合に与えられるものであること。

(2) この休暇は、職員が結婚生活に入るため、社会通念上必要と認められる諸行事等、例えば、結婚式、旅行、婚姻届の提出等を行うため、おおむね結婚の日の5日前から、結婚の日の後1月を経過する日までの期間において与えることができるものであること。

ただし、職務が繁忙な場合など合理的な理由による場合には、結婚の日の後の最初の長期休業中にも与えることができる。

この場合の「結婚の日」とは、社会的に結婚したと認められる日であり、「結婚式の日」、「婚姻届の提出日」等がこれに当たり、「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、職員が選択することができるものであること。

なお、結婚式も行わず、婚姻届も提出しないような場合における「結婚の日」については、社会通念に基づき個別に判断するものであること。

(3) この休暇は、連続して与えるものであること。

ただし、この休暇の日数には、育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除き、週休日、時間外勤務代休時間全指定日、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休を含まないものであること。

(4) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「結婚休暇」とすること。

14 出産補助休暇（規則第12条第1項第18号）

(1) 「妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合」とは、職員の妻の出産（妊娠12週以後の分娩）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、子の出生の届出等のために勤務しない場合をいい、「県教育委員会が定める期間内」は、職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までとする。

(2) この休暇は1日又は1時間を単位として与えられるものであること。ただし、この休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

(3) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、第6項(13)の例による。

(4) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「補助休暇」とすること。

15 男性職員の育児参加のための休暇（規則第12条第1項第19号）

(1) 「当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する」とは、職員の妻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（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）と同居してこれらを監護することをいうものであること。

(2) この休暇は1日又は1時間を単位として与えられるものであること。ただし、

この休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

(3) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数及び時間数は、第6項(13)の例による。

(4) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「育参休暇」とすること。

16 ドナー休暇（規則第12条第1項第20号）

(1) この休暇は、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（以下「骨髄等」という。）の提供希望者としてその登録に必要な検査又は骨髄等の提供に伴い必要な検査、入院等をする場合に、その都度必要と認める期間承認するものであること。

(2) 「その登録を実施する者」とは、日本赤十字社の骨髄データセンターであること。

(3) この休暇は、骨髄等の提供のための行為について特別休暇を認めるものであり、骨髄バンク事業以外で骨髄等の提供を行う場合も承認するものであること。

(4) この休暇の期間には、骨髄データセンター等への往復に要する時間を含むものであること。

なお、骨髄等の提供を原因として他の疾患を発症した場合は、その時点から病気休暇として取り扱うものであること。

(5) 骨髄バンク事業のドナーが途中段階で辞退した場合においても、それ以前の行為については特別休暇として取り扱うものであること。

(6) 登録のための休暇を承認した場合は、後日、骨髄データセンターからの通知の提示を求め、登録の事実を確認すること。

(7) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、1日承認された場合は「ドナー休暇」とし、時間単位で承認された場合は「ドナー休暇（時間数）」とすること。

17 献血休暇（規則第12条第1項第21号）

(1) この休暇は、勤務校又は勤務校の所在する市町村内において献血をする場合に承認するものであること。

(2) この休暇の時間には、移動採血車等への往復に要する時間を含むものであること。

(3) 勤務校において行われる全血献血の場合については、職員からの口頭による申請により、この休暇を承認できるものであること。

(4) この休暇を承認した場合は、献血終了後速やかに献血手帳の提示を求め、献血の事実を確認すること。また、校長のこの休暇の承認は、校長専決とする。

(5) この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、「献血休暇（時間数）」とすること。

18 ボランティア休暇（規則第12条第1項第24号）

(1) 規則第12条第1項第24号の不斉一型短時間勤務職員の1週間当たりの勤務日の日数とは、4週間における勤務日の日数を4で除して得た日数（1日未満の端数がある場合には、これを切り上げた日数）をいうものであること。

- (2) この休暇を承認するにあたっては、学校職員に「ボランティア活動計画書」を提出させ、活動期間、活動場所、活動内容等を確認すること。なお、この休暇を承認した場合には、当分の間「ボランティア活動計画書」の写しを埼玉県教育委員会に提出すること。
- (3) 規則第12条第1項第24号の「報酬を得ないで」とは、交通費等の実費弁償以外に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あること。
- (4) この休暇の対象となる活動から「専ら親族に対する支援となる活動」は除外されているが、ここでいう親族とは、民法第725条に規定する6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族であること。
- (5) 「一の年」とは、1暦年をいい、年の途中で職員となった者であっても、5日（規則第12条第1項第24号の「県教育委員会が人事委員会と協議して定めるとき」に該当するときは、10日）の範囲内で付与されるものであること。
- なお、この休暇については、翌年への繰越しは認められない。
- (6) この休暇は1日又は半日（育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあっては、1日）を単位として与えられるものであること。したがって、活動に参加する時間が1日又は半日に満たない場合であっても、1日分又は半日分を使用したこととなること。ただし、残日数が半日未満であるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。
- なお、半日を単位とするボランティア休暇については、規則第10条第4項の年次休暇の規定を準用する。また、1回の勤務に割り振られた勤務時間が7時間45分とされている場合においては、勤務時間の始め又は終わりにおいて連続した4時間（休憩時間を除く。）の勤務時間のすべてを勤務しないときにも使用できるものとする。
- (7) 対象期間内において、規則第8条の4の規定又は勤務時間の変更等に該当した場合の該当日におけるこの休暇の日数は、該当日において規則第12条第1項第24号の規定を適用した場合に得られる日数から、対象期間の初日から該当日の前日までの間に使用した日数を減じて得た日数（当該日数が零を下回る場合にあっては、零）とする。
- (8) ボランティア活動のため遠隔の地に赴く場合にあっては、活動期間と往復に要する期間が連続する場合でこれらを合わせた日数が5日（規則第12条第1項第24号の「県教育委員会が人事委員会と協議して定めるとき」に該当するときは、10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ること。
- (9) ボランティア活動のための事前講習等に参加する場合については、1日の全部が講習等であり実際の活動を伴わない場合には、その日については休暇の対象とならないが、実際に活動を行う日の一部の時間が講習等に充てられている場合には、その時間についても休暇の対象となること。

- (10) 規則第12条第1項第24号イの「相当規模の災害」とは、災害救助法（昭和22年法律第118号）による救助の行われる程度の規模の災害をいい、「被災地又はその周辺の地域」（以下「被災地等」という。）とは、被害が発生した市町村（特別区を含む。）又はその属する都道府県若しくはこれに隣接する都道府県をいい、「その他の被災者を支援する活動」とは、居宅の損壊、水道、電気、ガスの遮断等により日常生活を営むのに支障が生じている者に対して行う炊出し、避難場所での世話、がれきの撤去その他必要な援助をいう。
- (11) 被災地等に居住する児童や高齢者等（以下「児童等」という。）を当該被災地等外に所在する施設等に引率し、当該施設等において児童等の世話を行うボランティア活動（引率ボランティア活動）については、児童等が居住する被災地等と当該被災地等外に所在する施設等との間の往復の引率を行う場合に限り、規則第12条第1項第24号イに該当するものとして取り扱うものとする。
- (12) 規則第12条第1項第24号ロの「県教育委員会が人事委員会と協議して定めるもの」とは、次に掲げる施設とする。

ア 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第5条第11項に規定する障害者支援施設及びそれ以外の同条第1項に規定する障害福祉サービスを行う施設（ウ及びキに掲げる施設を除く。）、同条第25項に規定する地域活動支援センター並びに同条第26項に規定する福祉ホーム

イ 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第5条第1項に規定する身体障害者福祉センター、補装具製作施設、盲導犬訓練施設及び視聴覚障害者情報提供施設

ウ 児童福祉法第7条第1項に規定する障害児入所施設、児童発達支援センター及び情緒障害児短期治療施設並びに児童発達支援センター以外の同法第6条の2の2第2項及び第4項に規定する施設

エ 老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人デイサービスセンター、老人短期入所施設、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム及び軽費老人ホーム

オ 生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項に規定する救護施設、更生施設、医療保護施設及び授産施設

カ 介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第27項に規定する介護老人保健施設

キ 医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院

ク 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する特別支援学校

ケ アからクまでに掲げる施設のほか、身体上又は精神上的の障害がある者の生活指導、自立訓練、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、利用定員がおおむね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

[対象施設の例]

盲人ホーム、精神障害者小規模作業所、心身障害者地域デイケア施設、知的障害者福祉工場、生活ホーム、心身障害児通園事業施設、市町村療育事業施設、重症心身障害児（者）通園事業施設

(13) 規則第12条第1項第24号ロに定める施設における活動は、各施設によってボランティアの位置づけが様々であるが、当該施設においてボランティアが行うものと位置づけられているものであればこの休暇の対象となること。

また、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においてボランティアが行うものと位置づけられているものであり、職員がボランティアとして参加するものであれば、この休暇の対象として差し支えないこと。

(14) 規則第12条第1項第24号ハに掲げる活動には、在宅の高齢者、障害者等を支援する活動を行う場合が該当する。

「常態として日常生活を営むのに支障がある」とは、その者にとっての普通の状態が日常生活を営むのに支障の生じているということであり、短期間で治癒するような負傷、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、休暇の対象とはならないこと。

「その他の日常生活を支援する活動」とは、調理、衣類の洗濯及び補修、慰問その他直接的な援助をいう。

第11 介護休暇関係（条例第12条、第17条、第18条、規則第14条、第17条）

1 介護休暇制度上の「介護」とは、家族等が傷病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合において、そのような者の食事、入浴、着替え、排泄等の身の回りの世話等を行うことをいうものであること。

2 条例第17条第2項の「介護を必要とする一の継続する状態ごと」とは、「職員の家族等が、何らかの理由により一人では日常生活が営めない状態が引き続く期間ごとに」という意味合いであり、疾病の有無、疾病の種別、疾病の重複あるいは先天性か後天性かにより、判断するわけではないこと。

3 指定期間及び介護休暇の期間

(1) 条例第17条第2項の「通算して6月を超えない範囲内」とは、規則第14条第3項の指定期間を通算したものであること。

(2) 規則第14条第3項の「三の期間」とは、通算6月を限度として指定期間を最大で3回指定することができるということであること。

(3) 指定期間を通算する場合は、各期間を民法第143条の例により月を単位として計算した期間を合算して6月を限度とすること。ただし、1月に満たない期間は、30日をもって1月とすること。

(4) 条例第17条第2項の「必要と認める期間」とは、指定期間内において、現実に介護を必要とする日又は時間を単位とする期間であること。

(5) 校長は、規則第14条第5項の規定により指定期間を指定する場合において、規則第17条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に週休日が引き続くときは、当該週休日を除いた期間の指定期間を指定すること。

- 4 時間外勤務代休時間全指定日、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休をばさんで介護休暇を受けた場合には、当該時間外勤務代休時間全指定日、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休は介護休暇として取り扱わないものであること。
- 5 介護休暇は、同一の要介護者に対して、既に職員以外に介護に従事している者がいる場合には、「相当である」とは認められないため、休暇を承認することはできないものであること。ただし、他に介護することが可能であると思われる者がいることをもって、直ちに職員の勤務しないことが「相当である」と認めないというわけではなく、実際に職員が介護する必要があるか否かにより判断するものであること。
- 6 規則第14条第1項第2号の「同居」とは、一般に職員と要介護者が住居を同じくすることをいうが、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含むものであること。
- 7 指定期間の申出及び介護休暇の請求
 - (1) 指定期間の申出は、三の期間を限度として通算して6月を超えない範囲内でその都度必要な期間について行うものであること。
 - (2) 規則第14条第4項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して1週間前の日までにを行うものとし、同項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して1週間前の日までにを行うものとする。
 - (3) 介護休暇の請求は、できるだけ多くの期間について一括して行うものとする。
- 8 この休暇の出勤簿等の整理に当たっては、1日承認された場合は「介護休暇」とし、時間単位で承認された場合は「介護休暇（時間数）」とすること。

第11の2 介護時間関係（条例第12条、第17条の2、第18条、規則第17条の2）

- 1 条例第17条の2第1項の「連続する3年の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。
- 2 第11の第1項の規定は、介護時間制度上の「介護」について準用する。
- 3 第11の第2項の規定は、条例第17条の2第1項に規定する「介護を必要とする一の継続する状態ごと」について準用する。
- 4 第11の第5項の規定は、介護時間の承認について準用する。
- 5 第11の第7項(3)の規定は、介護時間の請求について準用する

第12 休暇の承認等関係（条例第18条、規則第17～19条）

- 1 年次休暇（労働基準法第39条第5項ただし書の場合を除く。）又は規則第12条第1項第1号本文に規定する特別休暇については、当該休暇の届出を行い、決裁権者が受理することにより、当該届出期間中、休暇を取得できるものとする。
- 2 7日を超えない病気休暇であっても、決裁権者がその承認に当たり必要とするものであれば、医師の証明書その他勤務しない理由を明らかにする書面の提出を求めて差し支えないものであること。特別休暇、組合休暇及び介護休暇の承認についても同様とする。

- 3 規則第12条第1項第1号ただし書、第3号から第6号まで、第8号、第10号及び第24号に規定する休暇の承認については、埼玉県立高等学校管理規則（昭和32年埼玉県教育委員会規則第7号）第11条第1項ただし書に定める埼玉県教育委員会の指示は、この通知により行われたものとする。
- 4 校長は、産前、産後の休暇を承認した場合又は同休暇の終了日を訂正した場合には、代替職員についての具申に併せ、休暇届の受理に係る書類の写しを埼玉県教育委員会に提出するものとする。

別表第1（第8第4項関係）

在職期間		11月を超え1年未満の期間	10月を超え11月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	1月に達するまでの期間
1週間の勤務日の日数	5日	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日
	4日	16日	15日	13日	12日	11日	9日	8日	7日	5日	4日	3日	1日
	3日	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
	2日	8日	7日	7日	6日	5日	5日	4日	3日	3日	2日	1日	1日

別表第2（第8第4項関係）

在職期間		11月を超え1年未満の期間	10月を超え11月に達するまでの期間	9月を超え10月に達するまでの期間	8月を超え9月に達するまでの期間	7月を超え8月に達するまでの期間	6月を超え7月に達するまでの期間	5月を超え6月に達するまでの期間	4月を超え5月に達するまでの期間	3月を超え4月に達するまでの期間	2月を超え3月に達するまでの期間	1月を超え2月に達するまでの期間	1月に達するまでの期間
1週間当たりの勤務時間	30時間を超え31時間以下	16日	15日	13日	12日	11日	9日	8日	7日	5日	4日	3日	1日
	29時間を超え30時間以下	15日	14日	13日	12日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	3日	1日
	28時間を超え29時間以下	15日	14日	12日	11日	10日	9日	7日	6日	5日	4日	2日	1日
	27時間を超え28時間以下	14日	13日	12日	11日	10日	8日	7日	6日	5日	4日	2日	1日
	26時間を超え27時間以下	14日	13日	12日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	3日	2日	1日
	25時間を超え26時間以下	13日	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	4日	3日	2日	1日
	24時間を超え25時間以下	13日	12日	11日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
	23時間を超え24時間以下	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
	22時間を超え23時間以下	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
	21時間を超え22時間以下	11日	10日	9日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
	20時間を超え21時間以下	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	5日	4日	3日	2日	1日
	19時間を超え20時間以下	10日	9日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	3日	2日	1日
	18時間を超え19時間以下	10日	9日	8日	7日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	2日	1日
	17時間を超え18時間以下	9日	9日	8日	7日	6日	5日	5日	4日	3日	2日	2日	1日
16時間を超え17時間以下	9日	8日	7日	7日	6日	5日	4日	4日	3日	2日	1日	1日	
15時間を超え16時間以下	8日	8日	7日	6日	6日	5日	4日	3日	3日	2日	1日	1日	
14時間を超え15時間以下	8日	7日	6日	6日	5日	5日	4日	3日	3日	2日	1日	1日	

備考 この表に掲げる勤務時間の区分に応じて定める日数は、7時間45分の年次休暇をもって1日の年次休暇として日に換算した場合の日数を示す。

別表第3（第8第10項関係）

勤務形態変更の区分	調整率
(1) 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員が1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である育児短時間勤務（以下この表において「斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合	勤務形態の変更後における1週間の勤務日の日数を当該勤務形態の変更前における1週間の勤務日の日数で除して得た率
(2) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする斉一型育児短時間勤務を始める場合	
(3) 育児短時間勤務職員等が斉一型育児短時間勤務若しくは斉一型短時間勤務（地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第17条の規定による短時間勤務のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。）を終える場合	
(4) 育児短時間勤務職員等、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員以外の職員が斉一型育児短時間勤務以外の育児短時間勤務（以下この表において「不斉一型育児短時間勤務」という。）を始める場合	勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
(5) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて勤務形態を異にする不斉一型育児短時間勤務を始める場合	
(6) 育児短時間勤務職員等が不斉一型育児短時間勤務又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務のうち斉一型短時間勤務以外のものを終える場合	
(7) 斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて不斉一型育児短時間勤務を始める場合	勤務形態の変更後における1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率
(8) 不斉一型育児短時間勤務をしている職員が引き続いて斉一型育児短時間勤務を始める場合	勤務形態の変更後における勤務日ごとの勤務時間の時間数を7時間45分とみなした場合の1週間当たりの勤務時間の時間数を当該勤務形態の変更前における1週間当たりの勤務時間の時間数で除して得た率

診 断 書 (人工透析等用)

1 氏 名	男・女 年 月 日生 (歳)
2 傷 病 名	<div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 15px;"></div>
3 上記傷病のため、 定期的な加療が 必要となる理由	
4 上記傷病に対する 加療について	<p>(加療に要する回数・時間(週(月)当たり))</p> <p style="text-align: center;">例: 毎週火曜日の午後3時から2時間程度</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>(今後の加療見込み)</p>
<p>上記のとおり診断します。</p> <p style="text-align: center;">平成 年 月 日</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="margin-right: 10px;">医療機関の</div> <div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">{</div> <div style="margin-right: 10px;">所在地</div> <div style="margin-right: 10px;">名称</div> <div style="margin-right: 10px;">担当医師</div> </div> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> 印 </div>	

※この診断書は、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」第11条第3項第3号の規定に基づき、定期的に通院加療を行うことが医学的にみて明らかに必要な場合で、当該通院加療のため病気休暇を使用する場合に提出するものです。

療養の現状に関する申立書

年 月 日	
学校名	
職名	氏名 (印)
1 病気休暇の使用開始日	年 月 日
2 傷 病 名	
3 療 養 の 経 過	
4 今 後 の 療 養 見 込 み	

※「3 療養の経過」欄については、現在までの通院加療の状況、病状の経過などについて、記入してください。

※「4 今後の療養見込み」欄については、必要に応じて、主治医に確認するなどして、今後の通院予定、療養の見込みなどについて、記入してください。

「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」の運用について 新旧対照表

(傍線の部分は、改正部分)

新	旧
<p>第1～第3 (略)</p> <p>第4 深夜勤務の制限関係 (条例第9条、規則第6条)</p> <p>1 条例第9条第1項の「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。)第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。)をいうものであること。</p> <p>2～4 (略)</p> <p>第5 時間外勤務の制限関係 (条例第9条、規則第6条の2)</p> <p>1 条例第9条第2項の「小学校就学の始期に達するまでの子」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの子(育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。)をいうものであること。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>第6～第8 (略)</p> <p>第9 病気休暇関係 (条例第14条、規則第11条)</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 規則第11条第2項の「県教育委員会が定める場合」は、連続する8日以上の期間における週休日、条例第9条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等(以下「時間外勤務代休時間全指定日」という。)、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休日以外の日(以下この項において「要勤務日」という。)の日数が3日以下である場合とし、規則第11条第2項の「県教育委員会が定める期間」は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間とし、同項の「県教育委員会が定める時間」は、次に掲げる時間とする。</p> <p>(1) <u>育児休業法第19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務し</u></p>	<p>第1～第3 (略)</p> <p>第4 深夜勤務の制限関係 (条例第9条、規則第6条)</p> <p>1 条例第9条第1項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。</p> <p>2～4 (略)</p> <p>第5 時間外勤務の制限関係 (条例第9条、規則第6条の2)</p> <p>1 条例第9条第2項の「小学校就学の始期に達するまで」とは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>第6～第8 (略)</p> <p>第9 病気休暇関係 (条例第14条、規則第11条)</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 規則第11条第2項の「県教育委員会が定める場合」は、連続する8日以上の期間における週休日、条例第9条の2第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等(以下「時間外勤務代休時間全指定日」という。)、学校職員の休日の代休日以外の日(以下この項において「要勤務日」という。)の日数が3日以下である場合とし、規則第11条第2項の「県教育委員会が定める期間」は、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間とし、同項の「県教育委員会が定める時間」は、次に掲げる時間とする。</p> <p>(1) <u>地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第</u></p>

ない時間

(2)～(4) (略)

(5) 介護時間により勤務しない時間

5～12 (略)

第10 特別休暇関係(条例第15条、規則第12条第1項)

1～4 (略)

5 育児休暇(規則第12条第1項第5号)

(1) この休暇は、男女職員が生後1年6月に達しない子を育てる場合(生後2年に達しない子を育てるため学校職員から請求があった場合において、教育委員会が特に必要と認めるときは、生後2年に達する日を限度とする期間において子を育てる場合)、原則として1日2回とし、1日を通じて90分を超えない範囲内の時間承認できるものであること。ただし、1回に承認できる時間は、30分、45分又は60分とすること。

なお、「子」とは、職員と法律上の親子関係にある子及び育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者をいうものであること。

(2) (略)

(3) 男性職員に承認することができる育児休暇は、1日について90分からその親(育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を養育する者を含む。)である配偶者が受ける育児休暇等(配偶者が職員でない場合にあつては、労働基準法第67条の規定による育児時間又は他の法律若しくは条例等に基づく育児時間に相当するもの。以下同じ。)を差し引いた時間であること。

(4) 男性職員が育児休暇を受けようとする時間において、育児休暇により育てようとする子の母親(育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を養育する者を含む。以下同じ。)が当該生児を育てることができる場合には、当該男性職員には育児休暇を承認することはできないものであること。

(5)～(7) (略)

(8) この休暇を承認するに当たっては、原則として母子健康手帳、出生証明書、住民票記載事項証明書、事件係属証明書、委託措置決定通知書等の提示を求め、当該子の生年月日及び当該子との続柄を確認すること。

19条第1項に規定する部分休業の承認を受けて勤務しない時間
(2)～(4) (略)

5～12 (略)

第10 特別休暇関係(条例第15条、規則第12条第1項)

1～4 (略)

5 育児休暇(規則第12条第1項第5号)

(1) この休暇は、男女職員が生後1年6月に達しない子を育てる場合(生後2年に達しない子を育てるため学校職員から請求があった場合において、教育委員会が特に必要と認めるときは、生後2年に達する日を限度とする期間において子を育てる場合)、原則として1日2回とし、1日を通じて90分を超えない範囲内の時間承認できるものであること。ただし、1回に承認できる時間は、30分、45分又は60分とすること。

なお、「子」とは、職員と法律上の親子関係にある子をいうものであること。

(2) (略)

(3) 男性職員に承認することができる育児休暇は、1日について90分からその配偶者が受ける育児休暇等(配偶者が職員でない場合にあつては、労働基準法第67条の規定による育児時間又は他の法律若しくは条例等に基づく育児時間に相当するもの。以下同じ。)を差し引いた時間であること。

(4) 男性職員が育児休暇を受けようとする時間において、育児休暇により育てようとする子の母親が当該生児を育てることができる場合には、当該男性職員には育児休暇を承認することはできないものであること。

(5)～(7) (略)

(8) この休暇を承認するに当たっては、原則として母子健康手帳、出生証明書、住民票記載事項証明書等の提示を求め、当該子の生年月日及び当該子との法律上の親子関係を確認すること。

なお、男性職員にこの休暇を承認するに当たっては、必要に応じて当該子の母親の養育状況等に関する証明書類の提出を求めるなど適切な措置をとること。

(9) (略)

6 子育て休暇（規則第12条第1項第6号）

(1)・(2) (略)

(3) 「子」とは、実子、養子、里子（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により里親に委託された者をいう。）及び特別養子縁組（当該特別養子縁組の請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）の監護期間中の子であること。

(4)～(14) (略)

7 家族看護休暇（規則第12条第1項第7号）

(1) (略)

(2) 「子」には、育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含み、「義務教育終了前の子」とは、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までをいうものであること。

(3) (略)

(4) (略)

(5) (略)

(6) (略)

(7) (略)

8 (略)

9 忌引休暇（規則第12条第1項第10号）

(1)・(2) (略)

(3) 一親等の直系卑属（子）には、育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含むものとする。

(4) (略)

10 父母等の追悼のための休暇（規則第12条第1項第11号）

(1) (略)

(2) 「子」とは、実子、養子及び死亡時に育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者とする。

(3)・(4) (略)

11～14 (略)

なお、男性職員にこの休暇を承認するに当たっては、必要に応じて当該子の母親の養育状況等に関する証明書類の提出を求めるなど適切な措置をとること。

(9) (略)

6 子育て休暇（規則第12条第1項第6号）

(1)・(2) (略)

(3) 子の範囲は、職員が養育する実子、養子、里子（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により里親に委託された者をいう。）及び配偶者の子であること。

(4)～(14) (略)

7 家族看護休暇（規則第12条第1項第7号）

(1) (略)

(2) (略)

(3) (略)

(4) (略)

(5) (略)

(6) (略)

8 (略)

9 忌引休暇（規則第12条第1項第10号）

(1)～(3) (略)

10 父母等の追悼のための休暇（規則第12条第1項第11号）

(1) (略)

(2) 「子」とは、実子又は養子に限ること。

(3)・(4) (略)

11～14 (略)

15 男性職員の育児参加のための休暇（規則第12条第1項第19号）

(1) 「当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する」とは、職員の妻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（育児休業法第2条第1項において子に含まれるものとされる者を含む。）と同居してこれらを監護することをいうものであること。

(2)～(4) （略）

16～18 （略）

第11 介護休暇関係（条例第12条、第17条、第18条、規則第14条、第17条）

1・2 （略）

3 指定期間及び介護休暇の期間

(1) 条例第17条第2項の「通算して6月を超えない範囲内」とは、規則第14条第3項の指定期間を通算したものであること。

(2) 規則第14条第3項の「三の期間」とは、通算6月を限度として指定期間を最大で3回指定することができるということであること。

(3) 指定期間を通算する場合は、各期間を民法第143条の例により月を単位として計算した期間を合算して6月を限度とすること。ただし、1月に満たない期間は、30日をもって1月とすること。

15 男性職員の育児参加のための休暇（規則第12条第1項第19号）

(1) 「当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する」とは、職員の妻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（妻の子を含む。）と同居してこれらを監護することをいうものであること。

(2)～(4) （略）

16～18 （略）

第11 介護休暇関係（条例第17条、規則第14条）

1・2 （略）

3 介護休暇の期間

(1) 条例第17条第2項の「通算して6月を超えない範囲内」とは、規則第14条第3項の「三の期間を限度とする」期間を通算したものであること。

(2) 規則第14条第3項の「三の期間」とは、6月を限度とする介護休暇の期間を最大で3分割することであること。この分割した各介護休暇の期間を、連続する一の期間として、当該連続する一の期間を再度取得することができるという趣旨である。

(3) (2)の「三の期間」を通算する場合は、各期間を民法第143条の例により月を単位として計算した期間を合算して6月を限度とすること。

ただし、これにより難い場合は、各期間について日を単位として計算した期間を合算して180日を限度とすること。

(4) 規則第14条第3項の「介護休暇の初日から1年間」とは、条例第17条第2項に規定する一の継続する状態について初めて介護休暇の承認を受けた期間の始まる日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

(5) 規則第14条第3項の「三の期間を限度とする」期間は、(4)で計算した「1年間」の期間内において取得するものであること。

なお、連続する二の期間が終了した翌日に再び連続する一の介護休暇を取得する場合、当該介護休暇の期間は、三の期間に該当するものとし、再度取得はできないものであること。

(4) 条例第17条第2項の「必要と認める期間」とは、指定期間内において、現実に関護を必要とする日又は時間を単位とする期間であること。

(5) 校長は、規則第14条第5項の規定により指定期間を指定する場合において、規則第17条ただし書の規定により介護休暇を承認できないことが明らかな日として申出の期間又は延長申出の期間から除く日に週休日が続くときは、当該週休日を除いた期間の指定期間を指定すること。

4～6 (略)

7 指定期間の申出及び介護休暇の請求

(1) 指定期間の申出は、三の期間を限度として通算して6月を超えない範囲内でその都度必要な期間について行うものであること。

(2) 規則第14条第4項の規定による指定期間の延長の指定の申出は、できる限り、指定期間の末日から起算して1週間前の日までに行うものとし、同項の規定による指定期間の短縮の指定の申出は、できる限り、当該申出に係る末日から起算して1週間前の日までに行うものとする。

(3) 介護休暇の請求は、できるだけ多くの期間について一括して行うものとする。

8 (略)

第11の2 介護時間関係(条例第12条、第17条の2、第18条、規則第17条の2)

1 条例第17条の2第1項の「連続する3年の期間」は、同項に規定する一の継続する状態について初めて介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日を起算日として、民法第143条の例により計算するものとする。

2 第11の第1項の規定は、介護時間制度上の「介護」について準用する。

3 第11の第2項の規定は、条例第17条の2第1項に規定する「介

(6) 条例第17条第2項の「必要と認める期間」とは、(2)の連続する一の期間内において、現実に関護を必要とする日又は時間を単位とする期間であること。

4～6 (略)

7 介護休暇の請求は、連続する一の期間内において必要と認める期間については、できるだけ多くの期間を一括して請求を行うものとする。なお、介護休暇期間を通算して6月を超えない範囲内で再度取得する場合には、あらかじめ再度取得する日の1週間前までに介護休暇の請求を行うものとする。

8 (略)

護を必要とする一の継続する状態ごと」について準用する。

4 第 11 の第 5 項の規定は、介護時間の承認について準用する。

5 第 11 の第 7 項(3)の規定は、介護時間の請求について準用する。

第 12 休暇の承認等関係（条例第 18 条、規則第 17 条～19 条）

1・2 （略）

3 規則第 12 条第 1 項第 1 号ただし書、第 3 号から第 6 号まで、第 8 号、第 10 号及び第 24 号に規定する休暇の承認については、埼玉県立高等学校管理規則（昭和 32 年埼玉県教育委員会規則第 7 号）第 11 条第 1 項ただし書に定める埼玉県教育委員会の指示は、この通知により行われたものとする。

4 （略）

第 12 休暇の承認等関係（条例第 18 条、規則第 17 条～19 条）

1・2 （略）

3 規則第 12 条第 1 項第 1 号ただし書及び第 4 号に規定する休暇の承認については、埼玉県立高等学校管理規則（昭和 32 年埼玉県教育委員会規則第 7 号）第 11 条第 1 項ただし書に定める埼玉県教育委員会の指示は、この通知により行われたものとする。

4 （略）