

学校職場における勤務条件等（制度解説）

FAQ

R8 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、サービス制度の適切な運用を目的として作成しました。休暇・休業制度等の運用については、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」、「子育てハンドブック」及び「介護ハンドブック」等をご確認の上、不明点がある場合はこのFAQを利用してください。

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

■ 常勤職員（短時間勤務職員を含む）のサービス制度

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）のサービス制度

任用根拠となっている規則を確認の上、各課が作成する「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（高等学校課所管）
- ・ 大阪府公立小中学校一般職非常勤職員就業等規則（小中学校課所管）
- ・ 大阪府公立学校一般職非常勤職員就業等規則（教職員人事課所管）

■ 目次

問い合わせフローチャート	P. 1
---------------------------	------

勤務時間等

1. 勤務時間	P. 2
2. 休憩時間	P. 3
3. 週休日及び休日	P. 4

休暇休業制度

1. 年次休暇	P.9
2. 病気休暇	P.10
3. 災害・危険回避休暇	P.13
4. その他の特別休暇	P.15
5. 介護	P.16
6. 妊娠・出産	P.18
7. 育児	P.20

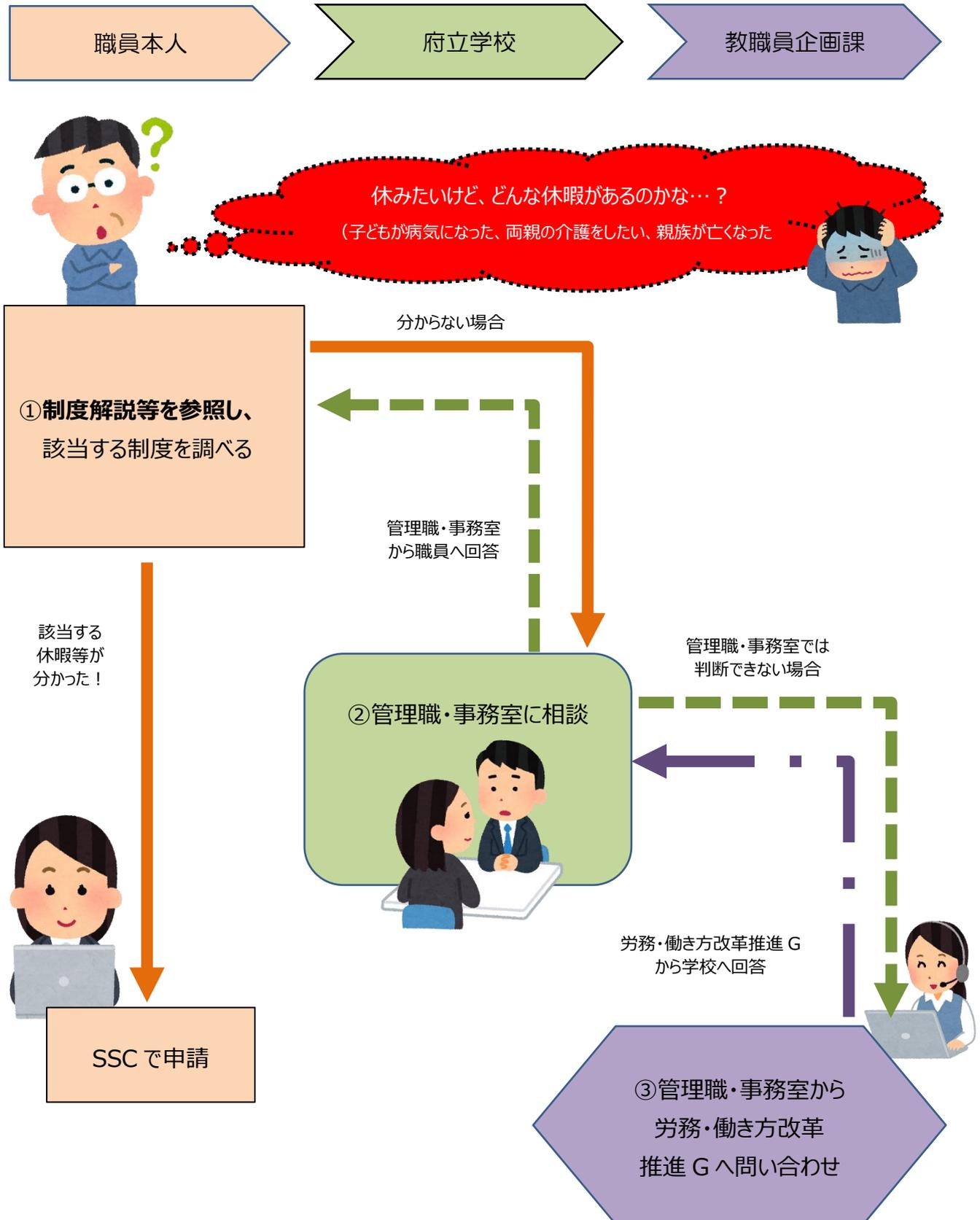
その他

1. 出張	P.26
2. 職務専念義務の免除	P.27

特に問い合わせの多い質問には「」を付しています。

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。



勤務時間等

1. 勤務時間

Q1. 一日に割り振ることができる勤務時間の上限

一日に割り振ることができる勤務時間の上限は何時間か。

A. 15 時間 30 分を上限としています。

Q2. 職務専念義務の免除を目的とするズレ勤

職務専念義務の免除（人間ドックの受診等）を目的としてズレ勤を適用することはできるか。

A. 勤務時間の割り振り変更（ズレ勤）は、校務運営上必要である場合に適用できる制度であることから、職務ではないもの（職専念義務の免除、承認研修）を事由として適用することはできません。

Q3. 海外で泊を伴う行事を行う場合の勤務時間

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になるか。

A. SSC 処理については日本時間ベースです。現地で事案等が起こった場合に備えて勤務時間割振簿（紙様式）については現地時間ベースで勤務時間実績を記録してください。

移動中に時差が発生する日は、日本出発時間を起点に1日の勤務時間等の管理を行い、当該日が現地での活動時間を含む場合は紙媒体の帳簿で残して頂くようお願いします。

Q4. 夜間勤務手当の支給要件

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

2. 休憩時間

Q 1. 法定の休憩時間以外の休憩時間

法定の休憩時間（1日の勤務時間が6hを超える場合は45m、8hを超える場合は1h）より長い時間の休憩時間を設定することはできるか。

また、職員の同意があれば、法定の休憩時間よりも短い休憩時間とすることはできるか。

A. 当該職員の健康状態等を踏まえ、規定よりも長い休憩時間を設定することは差し支えありません。

ただし、結果として当該職員の拘束時間が長くなることから、当該職員の意思確認を行ってください。なお、私的な事情によって法定よりも長い休憩時間を設定することはできません。

また、職員の同意があつたとしても法定よりも短い休憩時間とすることはできません。

Q 2. 休憩時間に引き続く育児部分休業・子育て部分休暇・育児時間

休憩時間を午後に設定しており、育児部分休業等を夕方に取得すると休業等の時間が休憩時間に引き続くこととなるが問題ないか。

A. 問題ありません。

部分休業や育児時間は、7h45mの勤務時間を割り振った上で、その一部の時間の職務専念義務を免除するものであり、このケースでは、勤務時間の途中に休憩時間を設定することとなるからです。

一方、育児短時間勤務のように勤務時間の割振り自体が短時間となっている場合はそのような設定はできません。

3. 週休日及び休日

Q 1. 法定休日

大阪府における法定休日（労基法上の休日）は何曜日か。

A. 日曜日を法定休日とする取扱いとしております。

Q 2. 育児短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務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。

A. お見込みのとおりです。

Q 3. 週休日・休日に勤務を命じる場合に利用できる制度

週休日・休日に勤務を命じなければならない場合、どのような制度が利用できるか。

A. 勤務を命じる日が週休日又は休日のいずれであるか、また、命じる業務が超勤 4 項目にあたる業務であるか否かにより表 1-1（教育職員）及び表 1-2（教育職員以外の職員）のとおり利用することができます。

なお、いずれの制度を利用する場合も、校長等は、予め職員に振替等を行う日を示す必要があります。

また、各制度を利用する場合の振替等の対象期間は表 1-3 のとおりですので、必ず対象期間内に振替等を取
得するようにしてください。

表 1-1（教育職員）

	週休日	休日
超勤 4 項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週休日の振替 ・ 3 時間 45 分勤務時間等の割振り変更 ・ 1 時間単位の勤務時間の割振り 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 代休日の指定 ・ 1 時間単位の勤務時間の割振り(正規の勤務時間外に限る。)
超勤 4 項目以外	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週休日の振替 ・ 3 時間 45 分勤務時間等の割振り変更 	※休日に超勤 4 項目以外の業務を命じることはできない
泊を伴う学校行事	・ 宿泊を伴う学校行事の引率業務を行う職員の勤務時間の割振り	※休日を学校行事日とすることは避けること

表 1-2（教育職員以外の職員）

	週休日	休日
超勤 4 項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週休日の振替 ・ 3 時間 45 分勤務時間等の割振り変更 ・ 1 時間単位の勤務時間の割振り 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 代休日の指定 ・ 1 時間単位の勤務時間の割振り(正規の勤務時間外に限る。)
超勤 4 項目以外	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週休日の振替 ・ 3 時間 45 分勤務時間等の割振り変更 	・ 代休日の指定
泊を伴う学校行事	・ 宿泊を伴う学校行事の引率業務を行う職員の勤務時間の割振り	※休日を学校行事日とすることは避けること

表 1-3 (振替等の対象期間)

制度	振替等を行う期間	振替等を行う際の留意点
週休日の振替	<p>同一週内</p> <p>※教育職員以外の職員であって、同一週内の振替により難しい場合は、勤務を命じる週休日を起算日とする 4 週間前から 8 週間後までの期間内</p> <p>※教育職員であって、同一週内の振替により難しい場合、かつ、やむを得ない場合に限り、勤務を命じる週休日を起算日とする 4 週間前から 16 週間後までの期間内</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 週休日が毎 4 週間につき 4 日以上、かつ、勤務日が連続 24 日を超えてはならない。 ▶ 週休日を複数の勤務日に分割（4 時間と 3 時間 45 分等）して振り替えることはできない。
3 時間 45 分勤務時間等の割振り変更	<p>勤務を命じる週休日を起算日とする 4 週間前から 8 週間後までの期間内</p> <p>※教育職員であって、かつ、やむを得ない場合に限り、当該週休日の 4 週間前から 16 週間後までの期間内</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 結果的に週休日が減少することになるため、勤務の必要性、緊急性等十分な精査が必要。 ▶ 週休日が毎 4 週間につき 4 日以上、かつ、勤務日が連続 24 日を超えてはならない。 ▶ 割振りを減じる勤務時間は、当該割振りを減じる日の勤務時間の始め又は終わりに引き続く時間でなければならない。
代休日の指定	<p>勤務を命じる休日を起算日とする 8 週間後までの期間内</p> <p>※代休日は勤務を命じる休日と同一時間数の勤務時間が割り振られた日に限る</p>	
1 時間単位の勤務時間の割振り	<p>当該行事を行う週を含む 4 週間を超えない期間（前後 4 週）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 当該業務を行う週を含む 4 週間を超えない期間につき、休憩時間を除き、1 週間当たり 38 時間 45 分の勤務時間を割り振ること。 ▶ 当該業務を行う週を含む 4 週間ごとの期間につき、8 日以上 of 週休日を設けること。
宿泊を伴う学校行事の引率業務を行う職員の勤務時間の割振り	<p>当該行事を行う週を含む 4 週間を超えない期間（前後 4 週）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 当該行事を行う週を含む 4 週間を超えない期間につき、休憩時間を除き、1 週間当たり 38 時間 45 分の勤務時間を割り振ること。 ▶ 当該行事を行う週を含む 4 週間ごとの期間につき、8 日以上 of 週休日を設けること。 ▶ 15 時間半を超える割振りはできない。 ▶ 当該行事を行う日が週休日である場合、当該日に割り振る勤務時間のうち 7 時間 45 分については、週休日の振替による。

Q4. 短時間勤務職員、部分休業等の承認を受けている職員の勤務時間の割振りの変更等 ⚠

短時間勤務職員や部分休業等の承認を受けている職員について、勤務時間の割振りを変えることはできるか、また、週休日等に勤務を命じることはできるか。

A. 短時間勤務（育児短時間勤務、定年前再任用短時間勤務又は再任用短時間勤務）職員又は部分休業等（高齢者部分休業、育児部分休業、子育て部分休暇、育児時間、介護休暇又は介護時間）の承認を受けている職員（短時間勤務職員で育児時間等の承認を受けている職員を含む）については、その事情を鑑みて特別に短時間の勤務を認め、職務専念義務を免除し、又は始業・終業の時刻を定めていることを踏まえ、次の取扱いとしています。

	短時間勤務職員		部分休業等の職員		
	7h45m勤務日	7h45m未満勤務日	部分休業等の承認を受けていない日	部分休業等(※1)の承認を受けている日	第二号部分休業又は第二号部分休暇の承認を受けている日
早出遅出	○	×	○	△ ※2	○
ズレ勤	○	×	○	△ ※2	○
宿泊を伴う学校行事の勤務時間の割振り	△	×	△	×	×
1時間単位の勤務時間の割振り	割振りの追加	×	△	×	×
	割振りの削減	△	△	△	△
週休日の振替	△	△ ※2	△	△ ※3	△ ※3
3h45m勤務時間等の割振り変更	△	×	△	×	×
代休日の指定	△	△ ※2	△	△ ※3	△ ※3

○：可

△：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であって、当該職員の同意が得られた場合に限り可

×：不可

※1 第二号部分休業又は第二号部分休暇を除く。

※2 出勤時に部分休業の承認を受けている場合の早出又は退勤時に部分休業の承認を受けている場合の遅出は不可。

※3 週休日又は休日に勤務を命じることができる時間は、当該職員の振替日又は代休日に割り振られた勤務時間と同一の時間（下記の例であれば4h55m）に限られることに留意。また、当該時間の勤務が可能であることを前提に勤務を命じるものであるため、当該勤務を命じる週休日又は休日に育児時間等を承認することはできない。

例1) 週24h35m（4h55m×5日）勤務の短時間勤務職員に週休日又は休日の勤務を命じ、週休日の振替又は代休日の指定を適用する場合

→ 勤務を命じる週休日又は休日の勤務時間は4h55m。振替日又は代休日の育児時間の承認は取り消す。
（振替日又は代休日に割り振られている勤務時間と同一の時間の勤務を命じる）

例2) 週24h35m勤務（4h55m×5日）で併せて毎日60分の育児時間の承認を受けている短時間勤務職員に週休日又は休日の勤務を命じ、週休日の振替又は代休日の指定を適用する場合

→ 勤務を命じる週休日又は休日の勤務時間は4h55m。振替日又は代休日の育児時間の承認は取り消す。
（振替日又は休日に割り振られている勤務時間と同一の時間の勤務を命じる）

Q 5. 年度をまたぐ週休日の振替等

年度末に週休日の振替等を行う場合、振替日等を翌年度に設定してよいか。

- A. 人事異動等の可能性があることから原則としてできません。なお、任期の定めがある職員（暫定再任用、臨時的任用等）については、任用期間外に設定することはできません。

Q 6. 週休日又は休日に勤務する場合の部分休業等

週休日又は休日に勤務を命じる場合、当該週休日又は休日に育児部分休業等を承認することはできるか。

週休日又は休日に勤務を命じる場合、振替日又は代休日の部分休業等の承認は取り消すこととなるか。

- A. 前段について、振替日又は代休日に割り振られた勤務時間と同一の時間（この例であれば 4 h 55m）の勤務が可能であることを前提に勤務を命じるものであるため、当該勤務を命じる週休日又は休日に育児時間等を承認することはできない。

なお、振替日又は代休日に既に部分休業等を承認している場合は、当該承認を取り消してください。

Q 7. 週休日・休日に割り振られた勤務時間を勤務できなかった場合の取扱い

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か。

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か。

- 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は次のとおりです。

【週休日】

教育職員	週休日の振替	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 45m 又は 4 h である場合は、週休日の振替を取り消し、3 h 45m 勤務時間等の割振り変更で対応してください。
	3 h 45m 又は 4 h 勤務時間の割振り変更	勤務時間の割振り変更は取り消さず、勤務できない時間は年休等を取得してください。
	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。
教育職員以外の職員	週休日の振替	週休日の振替を取り消した上で、勤務実績が 3 h 45m 又は 4 h 以上である場合は 3 h 45m 勤務時間等の割振り変更で対応し、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。
	3 h 45m 又は 4 h 勤務時間の割振り変更	勤務時間の割振り変更を取り消した上で時間外勤務手当で対応してください。

	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。
--	----------------	-------------------------

【休日】

教育職員	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。
	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。
教育職員以外の職員	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。
	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。

Q8. 週休日の振替等により勤務を要さないこととなった日に勤務する必要がある場合

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ある場合、再度の振替を行ってもよいか。

A. 当初勤務した週休日等を基準日として、振替等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）等はできません。

また、週休日の振替等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、振替等の対象期間内に完全取得するようにしてください。

休暇・休業制度

1. 年次休暇

Q1. 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。

暫定再任用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。

定年前再任用短時間勤務職員については、暫定再任用短時間勤務職員に準じて取り扱います。

Q2. 臨時的任用職員・任期付採用職員の年休の付与基準日

前年度の途中で採用され、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、任用期間②10/1～翌年 3/31、任用期間③翌年 4/1～翌年 9/30

A. 次のとおりです。

	算定期間	年休付与日数	任用開始日における年休残日数
任用期間①	7/1～9/30	5 日 ※付与基準日 7/1	5 日
任用期間②	7/1～翌年 3/31	10 日	15 日- (任用期間①で取得した日数)
任用期間③	翌年 4/1～翌年 6/30	5 日	20 日- (任用期間①及び②で取得した日数)
	翌年 7/1～翌年 9/30	5 日 ※付与基準日 7/1	5 日+繰越日数 (20 日を限度)

Q3. 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 分の残時間がある場合、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。

Q4. 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」を踏まえ、積極的な取得をお願いします。

2. 病気休暇

Q1. 診断書の記載について

病気休暇の取得にあたり診断書に記載しなければならない事項を知りたい。

A. 次の①から③が確認できる記載が必要です。なお、入院の場合であって入院計画書を

記載が必要な事項	留意点
① 病気（負傷又は疾病）の事実	
② 療養する必要があること及びその期間	療養の始期及び終期が特定されている必要があります。 ○ 4月1日～5月31日まで、診断日から1か月 × 約2週間、1か月程度
② 勤務することが困難であること	出勤困難であることが記載されている必要があります。 ○ 休職を要する、自宅療養を要する × 休養を要する、療養を要する

Q2. 事前に診断書が提出できない場合の病気休暇の承認

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、この場合において、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。

Q3. 診断書の療養期間が週休日からはじまる（又は終わる）場合の病気休暇日数 ⚠

診断書に記載の療養期間の開始日（又は終了日）が週休日である場合、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。

Q4. 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療養日数

季節性インフルエンザ等に罹患した場合のサービスの取扱い如何。

A. 発症後5日間（発症日を0日目として5日間）については、診断書に代えて処方箋等を提示することで病気休暇の取得が可能です。

また、発症後6日目（発症日を0日目として6日目）も症状が続いており、継続して病気休暇の申請を行う場合、当日の医療機関受診有無に関わらず、当該事実をもって病気休暇の取得が可能です。

なお、発症後 7 日目（発症日を 0 日目として 7 日目）も症状も続いており、病気休暇の申請を行う場合、医療機関を受診の上、診断書を提出することで病気休暇の取得が可能です（通常の病気休暇と同じ取扱いです。）。

Q5. 検査キットで新型コロナウイルス感染症・季節性インフルエンザの判定が出た場合の取扱い

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（受診日時が分かる領収書等と併せて本人にインフルエンザ治療薬等が処方されたことが分かる処方箋やお薬袋等）の提出が必要です。

Q6. 時間単位で病気休暇を取得する場合の通算日数の考え方 ⚠

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) 【金曜日】全日病休 【土曜日・日曜日】週休日 【月曜日】AM2 時間病気休暇取得後出勤

金曜日	土曜日	日曜日	月曜日
全日病休	週休日	週休日	AM 病休、午後出勤

→ 週休日の 2 日間は通算日数に含まれません。

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>

Q7. 病気休職歴がある場合の病気休暇の通算日数 ⚠

過去に病気休職をしたことがある場合の病気休暇日数の通算の取扱い如何。

A. 過去 1 年間に病気休職歴がある場合、当該休職期間を遡って病気休暇を通算します。

例えば、過去 1 年間に病気休職をした期間が 2 か月ある場合、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>

Q8. 病気休暇取得日数が通算 90 日を超える場合の取扱い

いわゆる通算 90 日を超えて病気休暇を取得する場合は病気休職となるのか。

A. 病気休暇の取得日数が通算 90 日を超え、長期の療養が必要な状態であると判断される場合は「病気休職」

の発令を行います。

なお、条件付採用期間中の職員、臨時的任用職員については、分限処分の対象外であることから、原則として病気休職発令は行わず、引き続き病気休暇（給与半減）を取得することとなります。

Q9. 病気休職から復職する場合の年休の付与日数

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。

Q10. 過去の任用期間に取得した病気休暇の通算

退職後一定期間あいて新たに任用された場合、前任用期間に取得した病気休暇は通算の対象となるか。

A. 退職後一定期間あいた場合も病気休暇の取得の前日から過去1年間の取得した期間を通算します。

3. 災害・危険回避休暇

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。

4. その他の特別休暇

Q1. 生理休暇の事前申請 ⚠

生理休暇の要件発生事前の（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、要件発生事前に申請（承認）することはできません。

Q2. 服喪休暇の始期

服喪休暇の始期は、対象となる親族の死亡日でなければならないか。

- A. 社会通念上妥当な範囲で亡くなった日以降の日（葬儀を行う日等）を始期として申請することができます。

Q3. 公民権の行使

期日前投票に行くため特別休暇（公民権の行使）を取得することはできるか。

- A. 公民権の行使は、勤務時間中に行使しなければならない客観的な理由が必要であることから不可。

Q4. 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取得できません。

Q5. 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 $50 \div 18 = 2.777 \approx 2$ ）、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。

Q6. 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. 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. 要介護状態とは「負傷、疾病又は老齢により食事、排泄、歩行、衣類の着脱その他日常生活に必要な動作を営むのに支障がある期間が相当程度（2週間以上）にわたって継続している又は継続することが見込まれる状態」をいいます。

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。

また、いずれの制度においても定義は同じです。

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を目的とする休暇を取得できるか。

- A. 介護休暇・介護時間については、医師の指示書等により家族による直接介護が指示されている場合は取得できます。

また、短期介護休暇については、必要な物資を届ける等の間接介護も対象となります。

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. 介護時間と他の休暇との併用 ⚠

他の休暇との併用は可能か、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（第一号部分休業）又は子育て部分休暇（第一号部分休業）との併用は計 2 時間が上限です。

Q6. 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. 要介護状態である被介護人に対する直接介護・間接介護が対象です。

【取得できる例（※要介護状態である場合に限ります。）】

- ・親が一人で病院に行けないため付き添った。また、生活品の買い出し等の身の回りの世話をを行った。
- ・親の介護施設の入居手続きを行った。
- ・子どもが骨折のため、1人で学校にいけなため、送り迎えが必要になった。（保育園児等で元々、送迎が必要であった場合は、取得不可となります。）

【取得できない場合】

- ・子が風邪をひいたが看護休暇の残日数がないため代わりに取得した。
- ・家族がインフルエンザに罹患した。
- ・子の学校が学級閉鎖となったので面倒をみた。
- ・孫が風邪をひいたが両親がどちらも看護できないため代わりに看病した。

Q7. 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。

6. 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. 子育て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。

・子育てハンドブック

<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（妊娠通勤緩和）の対象者

妊娠したら全員が取得できるのか。

A. 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、通勤緩和の手段としての自動車通勤も考えられますが、自動車通勤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大阪府では推奨していません。

また、現に自動車通勤をしている方が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又は休憩時間を跨ぐ妊婦通勤緩和の取得

休憩時間に引き続いて又は休憩時間を跨いで妊婦通勤緩和を取得することは可能か。

A. 可能です。

Q4. 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。

Q5. 週休日を跨いで妊娠障害休暇を取得する場合の取扱い ⚠

取得期間には週休日や休日を含むか。

A. 含みません。

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。

Q6. 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」が記載されているものであれば可能です。

Q7. 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。

また、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。

なお、配偶者は子の服喪休暇を取得することができます。

7. 育児

【用語の定義】

育児休業等：育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、子育て部分休暇、育児時間

育児部分休業等：育児部分休業、子育て部分休暇、育児時間

Q1. 育児に関わる休暇制度等 ⚠

育児に関連する休暇・休業制度を知りたい。

A. 子育て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。

・子育てハンドブック

<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. 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. 育児時間以外の制度については可能です。

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。

Q3. 男性職員が子の誕生日から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（子の誕生日から57日以内）、かつ、終期が通常の育休期間（子の誕生日から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. 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。

Q4. 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いたします。

Q5. 育児休業中の年休付与 ⚠

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。

Q6. 育児休業のSSC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。

Q7. 育児短時間勤務職員の休暇取得単位

不斉一型勤務 19h 25m勤務（7h 45m×2日+3h 55分m×1日）の短時間勤務職員が休暇を取得する場合の取得単位の考え方は。

- A. 年休を取得する場合を含め全日休暇を取得する場合、勤務時間に関わらず1日としてカウントします。

例) 3h 55m勤務日に子の看護休暇を全日取得する場合、4hの時間単位の取得ではなく1日の取得となります。

Q8. 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、校務運営上の支障がないか管理職ともよくご相談ください。

Q9. 不斉一型勤務の短時間勤務職員の第二号部分休業又は第二号部分休暇の取得可能日数

不斉一型勤務の短時間勤務職員が第二号部分休業又は第二号部分休暇を取得する場合の取得可能日数は何日か。

- A. 育児短時間勤務職員は制度対象外です。

定年前再任用短時間勤務職員及び再任用短時間勤務職員については、勤務日一日当たりの勤務時間数に応じて次の(1)又は(2)の方法で計算し、その勤務日一日当たりの勤務時間数に10（令和7年度においては5）を乗じて得た時間をSSC上で残日数メンテナンスを行ってください。

- (1) 任用予定期間内の勤務日ごとの勤務時間が同じサイクルである場合

(例 月曜・火曜は7時間45分、水曜・木曜・金曜は3時間55分)

当該サイクル中の勤務日の勤務時間の合計を当該勤務日の日数で除して得た時間（1分未満の端数があるときはこれを切り捨てた時間）。（7時間45分×2+3時間55分×3）÷5=5時間27分

- (2) 任用予定期間内の勤務日ごとの勤務時間が不規則である場合

(例：1日6時間×1日+1日5時間45分×3日の週4日勤務(月～木))

当該任用予定期間内の全勤務日の勤務時間の合計を当該勤務日の日数で除して得た時間(1分未満の端数があるときはこれを切り捨てた時間)。

全勤務日の勤務時間の合計(6時間*45+5.75*148=1121)/当該全勤務日の日数(193日)
=5.808...5時間48分29秒

→1分未満の端数があるときはこれを切り捨て=5時間48分

→5時間48分×10を乗じた「58時間」【(5H*60+48M)*10=3,480M⇒3,480M/60=58H】が第2号子育て部分休暇の上限日数となる。

Q10. 年度途中の第二号部分休業又は第二号部分休暇の取得可能日数

例えば初めて部分休業又は部分休暇を取得する日が8月1日である場合、当該年度において第二号部分休業又は第二号部分休暇を取得できる日数は何日か。

A. 1年間に取得することができる第二号部分休業又は第二号部分休暇の日数は、請求の時期に関わらず10日間です。

また、年度途中で採用され、若しくは復職した場合、又は条例で定める特別の事情により第一号部分休業若しくは部分休暇から第二号部分休業若しくは部分休暇へと申し出の内容を変更した場合も同じです。

Q11. 第二号部分休業又は第二号部分休暇の申請単位

第二号部分休業又は第二号部分休暇も月単位で申請しなければならないか。

A. 不要です。第二号部分休業又は第二号部分休暇については日又は時間単位で取得することができます。

Q12. 第二号部分休業又は第二号部分休暇の分割取得

第二号部分休業又は第二号部分休暇は時間単位で取得できるとのことだが、例えば朝30分、夕方30分等分割して取得することはできるか。

A. できます。

Q13. 勤務時間中の育児部分休業等の取得

勤務時間の途中で育児部分休業等を取得することはできるか。

A. できます。

Q14. 休憩時間に引き続く又は休憩時間を跨ぐ育児部分休業等の取得

休憩時間に引き続いて又は休憩時間を跨いで育児部分休業等を取得することは可能か。

A. いずれも可能です。

Q15. 育児部分休業等と他の休暇等を併用し全日勤務しない場合の取扱い ⚠

育児部分休業等と他の休暇等を併用し、全日勤務しない場合の取扱い如何。

A. 育児部分休業・子育て部分休暇については他の休暇と併用して全日勤務しないことが可能です。

育児時間については、他の休暇等（職免、承認研修を含む）を含めて全日勤務しない場合は育児時間の承認を取り消し、年休等としてください。

Q16. 育児部分休業・子育て部分休暇の申出内容の変更

第一号部分休業と第二号部分休業（又は第一号部分休暇と第二号部分休暇）の切り替えが認められる特別な事情とは何か。

A. 部分休業（部分休暇）の形態を変更しなければ子の養育に著しい支障が生じると認められる事情です。

具体的には、配偶者の入院（・退院）、配偶者との別居、配偶者との死別又は子の入院（・退院）に伴って付き添い介助が必要である場合、年度途中の異動等を想定しています。

Q17. 育児部分休業等の取消し ⚠

育児部分休業等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. 特別な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取り消すことができます。

Q18. 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、出産予定日と誕生日が異なるので、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、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誕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。

Q19. 配偶者の育児参加休暇

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。

Q20. 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。

Q21. 負傷・疾病を理由とする子の看護等休暇

「負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話」とはどのようなものを指すか。

A. 風邪、発熱等を含むあらゆる負傷、疾病が対象です。また、直接的な看病のほか、通院等の世話を含みます。なお、子を養育している配偶者が病気になったことを理由として子の看護休暇を取得することはできません。

	対象	対象外
負傷・疾病	・ 風邪、発熱等を含むあらゆる負傷・疾病に係る直接的な看病のほか、通院等の世話 ・ 予防接種による著しい発熱 等	リハビリ（後遺障がい等の機能回復訓練等） 等

Q22. 予防接種・健康診断を理由とする子の看護等休暇

「疾病の予防を図るために必要なものとして人事委員会が定める当該子の世話」とはどのようなものを指すか。

A. 定期接種や臨時接種、健康診断のうち3歳児健診や就学時健診等が対象です。

	対象	対象外
予防接種	予防接種法§5 又は§6 に基づく予防接種	任意の予防接種 等
健康診断	・ 母子保健法§12 に基づく健診 ・ 学校保健安全法§11 に基づく就学時健診 ・ 学校保健安全法§13 に基づく定期健診の再検査（健康状態に関するもの） 等	・ 療育手帳の取得に係る検査、知能検査 等

Q23. 学級閉鎖や学校等の行事等を理由とする子の看護等休暇

「学校保健安全法§20の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして人事委員会が定める事由に伴う当該子の世話を行うこと又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち人事委員会が定めるものへの参加」とはどのようなものを指すか。

A. 次表のとおりです。

	対象	対象外
学級閉鎖等	・ 出席停止（学校保健安全法§19） ・ 学校の休業（学校保健安全法§20） ・ 保育所、認定こども園その他の施設又は児童福祉法§24②に規定する家庭的保育事業等その他の事業における学校保健安全法§19 及び§20	・ 災害の発生に伴う学級閉鎖 ・ 夏期等における保育所の休業

	の定めに準ずるもの	
行事等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入学式、卒業式等の学校等の式典 ・ 運動会、授業参観等の学校等の行事（子どもに参加するもの） ※ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ PTA 行事 ・ 懇談会（保護者のみが出席するもの）等

※学校等の行事について、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。

その他

1. 出張

Q 1. 出張にあたるか否かの判断

例えば、大学が主催する講座に参加する場合や高体連の役員が臨時に集まる会議に参加する場合、出張として認められるのか。

A. 当該用務が公務であれば出張にあたります。

当該用務が公務として認められるか否かについては各活動等の所管課へ確認してください。

また、公務にあたる判断された場合で当該出張に係る旅費が支給されるかについては、学校総務サービス課へ確認してください。

Q 2. 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用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用務開始時刻まで年休の取得が必要です。
宅着出張	出張先での用務終了後、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、上記に該当せず用務終了後直接帰宅する場合は、用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服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。なお、在外教育施設派遣、JICA 派遣に関する選考受験に係る取扱いについては、教職員人事課へ確認してください。なお、長期自主研修については高等学校課学校経営支援 G へ確認してください。

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. 大阪府教育委員会が実施する教員採用選考であれば、対象となります。

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。
※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	× ○