

学校職場における勤務条件等（制度解説）

（府費負担教職員版） FAQ

※制度内容は令和6年3月時点のものです。

令和6年4月1日
大阪府教育庁教職員室教職員企画課

【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、休暇休業等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」等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。

なお、休暇等の取得にあたって不明な点がある場合は、所属の管理職にご相談ください。

【正規職員・臨時的任用職員・任期付任用職員】

大阪府ホームページからご参照ください。

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



【会計年度任用職員（非常勤講師・非常勤補助員）】

各規則に基づく会計年度任用職員事務マニュアルを参照してください。

【目次】

休暇休業制度

1	年次休暇	P. 4
2	病気等	P. 4
3	妊娠・出産	P. 5
4-1	育児	P. 6
4-2	男性職員の育児	P. 8
5	子どもの病気やケガ	P. 8
6	介護	P. 9
7	災害	P.10
8	その他	P.11
9	定年前・暫定再任用職員	P.11
10	高齢者部分休業	P.12
11	臨時的任用職員	P.12
12	会計年度任用職員	P.13

勤務時間

1	宿泊行事	P.13
2	週休日の振替	P.13
3	定年前・暫定再任用職員	P.14
4	短時間勤務	P.14
5	高齢者部分休業	P.14

その他

1	出張	P.15
---	----	------

特に問い合わせの多い質問については「▲」マークがついていますのでご参考ください。

休暇・休業制度

《1 年次休暇》

Q1 日又は時間単位で取得できるとあるが、最後に 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（分数）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。

《2 病気等》

（病気休暇の通算日数） ⚠

Q1 過去 1 年間に病気休職した期間がある場合の取扱いは如何。

A 病気休職した期間を遡って病気休暇を通算します。

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

（病気休暇の通算日数） ⚠

Q2 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」の間は通算しません。

（例）【金】全日病休 【土日】週休日 【月】AM 2 時間病休取得後出勤

☞ 【土日】週休日の 2 日間は通算されません。

詳しくは「病気休暇期間の通算方法の改正について（教職員室庁内ウェブ内）」を参照ください。

（病気休暇の診断書）

Q3 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。ただし診断書に記載された療養期間の一部を既に年次休暇として取得している日については、年次休暇としてそのまま取得するか、病気休暇として取得するかは申請者の判断によります。

（病気休暇の取得期間） ⚠

Q4 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、通算日数では週休日を含めます。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。

(病気休職から復職後の年次休暇の付与日数)

Q5 長期間病気休暇及び休職を取得した場合、年次休暇の付与に影響はあるか。

A 病気休職による年次休暇の付与及び繰り越しに影響はありません。

(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の取扱い)

Q6 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。新型コロナウイルス感染症又は季節性インフルエンザに罹患したために医療機関を受診することが必要となり、その根拠として処方箋等の提示を求めているものです。

(条件付採用期間中の病気休暇)

Q7 90日を超えて病気休暇を取得する場合、90日以降は原則病気休職の発令を行うことになると思うが、条件付採用期間中も同様か。

A 条件付採用期間中は休職発令ができないため、90日を超える場合でも病気休暇を取得することとなり、90日を超える期間について給料は半減となります。

《3 妊娠・出産》

Q1 妊娠・出産・育児に関連した休暇休業制度を知りたい。⚠

A 休暇や給付制度をまとめた資料「休暇・休業制度及び休業給付制度の概要表（A3版）」や「育児ハンドブック」など、市町村教育委員会へ送付させていただいています。

(妊娠障害（つわり等）休暇) ⚠

Q2 取得できる期間が2週間以内とあるが、週休日や祝日は含まれるか。

A 含みません。勤務を要する日に合計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。

(妊婦通勤緩和)

Q3 妊娠したら負担を軽減するために取得できる休暇と聞いたが、通勤緩和をする必要がなくても取れるか。

A 通勤緩和を必要とし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。

(妊婦通勤緩和と年休等の併用)

Q4 通勤緩和に引き続いて年次休暇を取得する場合、1時間を限度とするとあるが、特別休暇も同様か。

A お見込みのとおり。引き続いて1時間を超えて取得する場合は、妊婦通勤緩和を取り消した上、全ての時間を年休等で取得する必要があります。

(妊娠にかかる病気休暇の診断書) ⚠

Q5 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ているものであり、「疾病名(病気(負傷又は疾病)の事実)」「療養する必要があること」「勤務することが困難であること」及び療養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。

(産前産後休暇)

Q6 妊娠85日目以降の流産の場合、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(しなければならないのか)。

A 産前産後あわせて16週間(112日)取得できます。ただし、産後8週間を短縮することはできません。

《4-1 育児》

(育児休業)

Q1 配偶者と共に育児をする場合、育児休業(育児短時間勤務・部分休業)を配偶者が取得していても同時に取得できるか。

A 取得できます。

(育児休業中の年次休暇) ⚠

Q2 育児休業を取得することで、翌年度の年次休暇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(4月1日)に20日間付与されます。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。

(部分休業(育児)・子育て部分休暇)

Q3 休憩時間に引き続いて部分休業を取得することは可能か。

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

A 可能です。

(部分休業(育児)・子育て部分休暇の取消し) ⚠

Q4 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。緊急事案対応等、どうしても事前に申し出ることができないようなやむを得ない場合は、事後に申し出ることも可能です。ただし、あくまでも勤務するために必要な場合取り消すことが可能となりますので、単に早く出勤できただけ等の理由では取消しの対象とはなりません。

(部分休業(育児)と子育て部分休暇の併用)

Q5 部分休業と子育て部分休暇それぞれ対象の子がいる場合、部分休業と子育て部分休暇の併用は可能か。

A 可能です。ただし、取得できる時間は、併せて1日2時間までとなります。

(部分休業等と他の休暇等との併用) ⚠

Q6 年次休暇等との併用は可能であるが、全日休む時の取扱いは如何。

A 全日休む場合は、併用できません。部分休業等を取り消して、全日年休等を取得してください。

(育児短時間勤務)

Q7 曜日毎に勤務開始・終了時刻を変更することは可能か。

A 可能ですが、曜日固定となり、週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。

(育児短時間勤務職員の休暇取得単位)

Q8 7時間45分×2日、3時間55分勤務×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如何。

A (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。

(育児時間と年休等との併用) ⚠

Q9 年次休暇等との併用は可能であるが、全日休む時の取扱いは如何。

A 全日休む場合は、併用できません。育児時間を取り消して、全日年休等を取得してください。

《4-2 男性職員の育児》

(育児休業(産後パパ育休)) ⚠

Q1 産後パパ育休の手続きは、申請書等も含めて育児休業と同様か。

A 同様です。

(育児休業(産後パパ育休))

Q2 産後パパ育休の期間中に育児休業を開始し、そのまま対象期間(子の出生から57日以内)を超えて取得する場合、育児休業の取扱いはどうなるか。

A 産後パパ育休を取得したことにはならず、通常の育児休業を取得したものととなります。

(配偶者の育児参加休暇)

Q3 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。

《5 子どもの病気やケガ》

(子の看護休暇(学級閉鎖を理由とした取得はできるか)) ⚠

Q1 子どもの保育園や学校等の臨時休業、学級閉鎖で子の世話が必要な場合、取得することはできるか。

A できません。ただし、子の病気等で看護をする必要がある場合は取得できます。

(子の看護休暇)

Q2 「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 具体的には3歳児検診等の乳幼児健診や就学時検診等が対象となります。

(子の看護休暇)

Q3 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 できません。

(子の看護休暇の代わりに短期介護休暇を使えるか) ⚠

Q4 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は行っていない。)

A 本事例は介護ではなく、看護であるため取得できません。短期介護休暇は被介護人に対する介護のための休暇です。

《6 介護》

(介護休暇・短期介護休暇) ⚠

Q1 要介護状態とは何か。詳しく示せ。

A 対象者が①「負傷、疾病又は老齢により」、②「正常な日常生活を行うことに支障があり」、③「その期間が相当程度の期間（2週間以上）にわたり介護を行わなければならない」ことが必要となります。

(介護休暇・短期介護休暇)

Q2 介護休暇と短期介護休暇の取得要件は異なるのか。

A どちらの休暇も被介護人を介護するための休暇であり、要件は変わりません。

(介護休暇)

Q3 被介護人が入院中に取得できるか。

A できません。ただし、医師が入院中も家族に介護を義務付けている場合は取得できます。

(介護休暇)

Q4 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 介護を要する期間が重なっている場合、「介護を必要とする一の継続する状態」となるため、それぞれで180日取得することはできません。

(短期介護休暇)

Q5 短期介護休暇を取得できない例と取得できる例を具体的に示せ。

A 【取得できない例】(いずれも、要介護の状態ではない場合となります。)

- ・子の看護休暇がなくなったので、代わりに取得した。
- ・子（又は配偶者）がインフルエンザに罹患したため、病院に付き添った。
- ・子の学校が学級閉鎖となったので、私が面倒をみななければならない。
- ・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。

【取得できる例】(いずれも、要介護の状態である場合となります。)

- ・高齢の両親が一人で病院に行けないため、病院の送迎と付き添いを行った。
- ・高齢の両親の介護施設の入居手続きを行った。

(短期介護休暇)

Q6 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。

(介護時間と他の休暇等との併用) ⚠

Q7 年次休暇等との併用は可能であるが、全日休む時の取扱いは如何。

A 全日休む場合は、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。

《7 災害》

(特別休暇(災害))

Q1 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、出勤簿の対応を依頼してください。

(特別休暇(災害))

Q2 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。

(特別休暇(災害))

Q3 年次休暇等を利用して帰省(又は旅行)したが、帰省先(旅行先)で台風などの災害に遭い、休暇承認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 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あるが、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。

(特別休暇(災害))

Q4 台風で公共交通機関が運休となり勤務公署へ出勤できないが、その日は事前に年次休暇や特別休暇を取得していた場合、特別休暇(災害)に振り替えてよろしいか。

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。

(特別休暇(危険回避))

Q5 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。

(特別休暇(危険回避))

Q6 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、子の看護休暇も取得することはできません。

《8 その他》

(生理休暇) ⚠

Q1 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。

(服喪休暇)

Q2 配偶者が流産・死産した場合、服喪休暇は取得できるか。

A 配偶者の妊娠が12週以降であれば取得できます。

(管理職選考等の職務専念義務の免除(教員採用選考テストは除く))

Q3 教職員が教頭選考、首席・指導教諭選考、主査選考考査を受験する場合、サービス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。

《9 定年前・暫定再任用職員》

(年次休暇)

Q1 再任用職員の年次休暇の付与日数と繰越の考え方は如何。

A 平成24年3月30日付教委職企第2248号通知をご確認ください。

《10 高齢者部分休業》

(特別休暇)

Q1 子の看護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。

《11 臨時的任用職員》

(年次休暇の付与基準日)

Q1 前年度の途中で採用され、今年度も中断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、どのように年次休暇を与えたらよいか。

(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となるのでご注意ください。

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、③で取得しなかった残日数(20日を限度に繰り越す)を加える

(病気休暇)

Q2 退職してから一定期間空いて臨時的任用職員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。

(特別休暇) ⚠

Q3 任用期間が1年に満たない臨時的任用職員が子の看護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、既に取得した日数等については通算されます。なお、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)付与することとなります。

(夏期休暇)

Q4 下記のように任用される場合、任用期間毎で付与すると、日数が5日を超える場合、取扱いは如何。(例)任用期間①4/1～7/31 ②(①に引き続いて)8/1～9/30

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3日、②で2日の付与となります。

(教員採用選考テストの受験) ⚠

Q5 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や特別休暇を取得できるか。

A できません。年次休暇での対応となります。

《12 会計年度任用職員》

(複数校兼務している場合の休暇の取扱い)

Q1 A校・B校と複数校勤務している場合の年次休暇・特別休暇の取得方法は如何。

A それぞれの勤務校において、年次休暇及び特別休暇の付与及び取得をすることとなります。

(複数校兼務している場合の休暇の取扱い)

Q2 勤務日ごとの勤務時間が同一でない場合、全日年休を取得する場合の単位は1日となるのか、もしくはその日に割り振られた時間数か。

A 全日取得する場合は、時間数の多少に関わらず1日取得することとなります。

勤務時間

《1 宿泊行事》

(海外行事)

Q1 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 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。

《2 週休日の振替》

(週休日の再振替)

Q1 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、再度の振替はどう行ったらよいか。

A 勤務した当該週休日を基準日として、再度振替をやり直してください。なお、振替先の日が基準日とはならないので、ご注意ください。

(週休日に割振られた勤務時間を勤務できない場合)

Q2 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

生じた場合、どう対応すればよいか。

A 【教育職員の場合】

勤務実績がある場合、勤務できない時間については、年次休暇等を取得することとなり、1日の週休日の振替となります。なお、勤務実績が半日（3時間45分又は4時間）の場合は、半日の割振りに変更することも可能です。

【事務職員等（教育職員以外）の場合】

実際に勤務した時間を実績登録してください。

（例）6時間勤務した場合は、半日（4時間）の振替と2時間の時間外手当の支給となります。

（週休日の振替） ⚠

Q3 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ろしいか。

A 「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 第4条」の規定によりできません。

《3 定年前・暫定再任用職員》

（勤務を要しない日の取扱い）

Q1 月曜日から金曜日までの間で、短時間勤務（7時間45分×週3日）の職員が勤務を要しない日の取扱いは如何。

A 土日と同様に週休日となります。

（週休日の振替）

Q2 短時間勤務（7時間45分×週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 できます。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。

《4 短時間勤務職員》

（育児短時間勤務職員の振替） ⚠

Q1 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、振替の単位は如何。

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）

《5 高齢者部分休業》

（部分休業の取消）

Q1 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。

(週休日の振替)

Q2 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。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。

その他

《1 出張》

(宅発・宅着出張)

Q1 宅発・宅着出張の考え方を示せ。

A (宅発出張)

勤務公署に出勤してから出張先に向かうと、出張先の用務開始時刻に間に合わない場合、宅発出張ができます。

なお、上記に該当せず直接出張先へ向かう場合は、出張先の用務開始時刻まで年休等の取得が必要です。

(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、宅着出張ができます。

なお、上記に該当せず用務終了後帰宅する場合は、用務終了時刻から年休等の取得が必要です。