

# 京都府公立学校教職員の勤務時間等について

(新規採用職員編)

- ・この冊子は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項の規定を踏まえ、教職員の勤務時間、休日、休暇等を明示したものです。
- ・詳細については、この冊子に記載されている法律、条例、規則等を参照してください。
- ・「勤務時間」及び「週休日等」に関しては、教育職員の方にあつては「1-A」を、教育職員以外の職員の方にあつては「1-B」を、それぞれ参照してください。

平成30年4月

京都府教育委員会

# 勤務時間・休日・休暇等について（教育職員用）

（下記「関係法令等略称一覧」参照）

## 1 勤務時間

(1) 1週間当たりの勤務時間：38時間45分  
 <給与条例(30条)>

(2) 1日当たりの勤務時間

	勤務時間	休憩時間
月曜日から金曜日まで	7時間45分	45分

\* 勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を付与

<給与条例(31条 34条)><規則6-2(66条の3)>

<勤務時間(府立)規則(2~4条)><勤務時間(市町村立)規則(2条)>

(3) 時間外勤務

原則として時間外勤務はさせないものとされているが、次の4項目で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限って例外的に時間外勤務をさせることができる」とされている。

- ・ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ・ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ・ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務
- ・ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

<給与条例(37条)>

## 2 週休日等

特に勤務を命じられない限り勤務を要しない。

(1) 週休日（勤務を要しない日）

・ 日曜日及び土曜日	●特に勤務を命じられた場合は必要に応じ、振替措置
------------	--------------------------

\* 教育職員の場合、振替の期間は、勤務を命じられた週休日を起算日とする前4週・後16週となります。

<給与条例(2条 31条 33条)><規則6-2(66条の2)>

<勤務時間(府立)規則(2条)><勤務時間(市町村立)規則(2条)>

<振替要領><H18.3.10通知><H19.3.26通知><H22.3.9通知>

<H28.3.28通知><H28.9.8通知>

(2) 休日

・ <祝日法>に基づく休日	●特に勤務を命じられた場合は必要に応じ、代休措置
・ 年末・年始の休日	

<給与条例(2条 38~39条)> <規則6-2(68条)>

# 勤務時間・休日・休暇等について（教育職員以外用）

（下記「関係法令等略称一覧」参照）

## 1 勤務時間

(1) 1週間当たりの勤務時間：38時間45分  
 <給与条例(30条)>

(2) 1日当たりの勤務時間

	勤務時間	休憩時間
月曜日から金曜日まで	7時間45分	45分

\* 勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を付与  
 <給与条例(31条 34条)> <規則6-2(66条の3)>  
 <勤務時間(府立)規則(2~4条)> <勤務時間(市町村立)規則(2条)>

(3) 時間外勤務

公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、時間外勤務を命じることができるとされている。  
 <給与条例(37条)>

## 2 週休日等

特に勤務を命じられない限り勤務を要しない。

(1) 週休日（勤務を要しない日）

・日曜日及び土曜日	●特に勤務を命じられた場合は必要に応じ、振替措置又は時間外勤務手当支給
-----------	-------------------------------------

\* 教育職員以外の職員の場合、振替の期間は、勤務を命じられた週休日を起算日とする前4週・後8週となります。  
 <給与条例(2条 31条 33条)> <規則6-2(66条の2)>  
 <勤務時間(府立)規則(2条)> <勤務時間(市町村立)規則(2条)>  
 <振替要領>

(2) 休日

・<祝日法>に基づく休日 ・年末・年始の休日	●特に勤務を命じられた場合は必要に応じ、代休措置又は休日勤務手当支給
---------------------------	------------------------------------

<給与条例(2条 38~39条)> <規則6-2(68条)>

(3) 時間外勤務代休時間

・1月に60時間を超える時間外勤務を行った場合、時間外勤務手当の一部に代えて時間外勤務代休時間を取得できます。	●特に勤務を命じられた場合は必要に応じ、時間外勤務手当支給
---	-------------------------------

<給与条例(37条の4)> <規則6-2(67条の12)>

### 3 休暇（別紙1参照）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年次休暇 (有給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1年に20日の年次休暇を付与。ただし年の途中に採用された者については、採用月による(4月採用の場合：15日)。  <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;給与条例(40条 41条)&gt;</li> <li>&lt;規則6-2(69～69条の3 別表15)&gt;</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 病気休暇 (有給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負傷又は疾病のため療養する場合に付与  <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;給与条例(40条 42条 45条)&gt;</li> <li>&lt;規則6-2(69条の4 69条の8～9 69条の12)&gt;</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別休暇 (有給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 選挙権行使、結婚、出産、交通機関の事故等の特別の事由のある場合に付与  <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;給与条例(40条 43条 45条)&gt;</li> <li>&lt;規則6-2(69条の5 69条の8～9 69条の12 別表16～18)&gt;</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護休暇 (無給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の配偶者等を介護する場合に付与  <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;給与条例(40条 44条 45条)&gt;</li> <li>&lt;規則6-2(69条の6 69条の10 69条の13)&gt;</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合休暇 (無給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教職員が登録された職員団体の役員等としての業務に従事する場合に付与  <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;給与条例(40条 44条の2 45条)&gt;</li> <li>&lt;規則6-2(69条の7 69条の11 69条の14)&gt;</li> </ul> </li> </ul>

### 4 給与（別紙2参照）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 条例等の定めるところにより、給料、教職調整額、地域手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、期末手当、勤勉手当等を支給</li> </ul>
--	--

- <給与条例(2条～29条の2)>
- <特勤条例(8～9条 15条の2～20条の2)>
- <退職条例>
- <規則6-2(2条～65条)>
- <規則6-3(6条の3 6条の7 7条～10条 12条3号)>
- <規則6-11>
- <規則6-33>
- <規則6-34>
- <規則6-36>
- <規則6-46>
- <規則6-88>
- <規則6-89>

5 その他

・退職及び 休職	●定年退職	・60歳 ＜地公法(28条の2)＞＜定年条例(3条)＞
	●辞職	・校長に申し出た後、その指示に従うこと。
	●免職	・地公法に定める分限事由又は懲戒事由に該当する場合、条例等の規定に従い免職になることがある。 ＜地公法(28条1項 29条1項)＞ ＜分限条例＞＜規則7-1＞＜懲戒条例＞＜規則7-2＞
	●休職	・心身の故障のため、長期の休養を要する場合 ＜地公法(28条2項1号)＞ ・刑事事件で起訴された場合 ＜地公法(28条2項2号)＞ ・＜休職条例(2条)＞に該当する場合
・育児休業	●職員が満3歳に満たない子を養育するため、育児休業が可能 また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、育児 短時間勤務及び部分休業が可能 ＜育休法(2条 10条 19条)＞＜育休条例＞＜育休要領＞	
・大学院 修学休業	●教諭、養護教諭又は栄養教諭が、専修免許状の取得を目的として大 学院の課程等に在学しその課程を履修するため、3年を超えない 範囲で、年を単位として休業が可能 ＜教特法(26条)＞＜修学休業要綱＞	
・修学 部分休業	●職員が大学等の教育施設で学ぶ場合、2年を超えない範囲で勤務時 間短縮が可能 ＜地公法(26条の2)＞＜給与条例＞＜修学部分休業要綱＞	
・高齢者 部分休業	●高齢職員が、加齢による諸事情への対応やボランティアなどの地域 貢献活動従事等のため、1週間の勤務時間の一部について勤務し ないことが可能 ＜地公法(26条の3)＞＜給与条例＞＜高齢者部分休業要綱＞	
・自己啓発等 休業	●職員が大学等課程の履修又は国際貢献活動のため、3年を超えない 範囲で休業が可能 ＜地公法(26条の5)＞＜給与条例＞＜自己啓発等休業要綱＞	
・配偶者同行 休業	●継続的勤務を促進するため、3年を超えない範囲で、職員が外国で 勤務等をする配偶者と生活を共にするために休業が可能 ＜地公法(26条の6)＞＜給与条例＞＜配偶者同行休業要綱＞	
・災害補償	●公務上の災害又は通勤による災害に遭った場合、補償が行われる。 ＜災害補償法＞	
・業務外の傷病 扶助及び年金	●採用と同時に公立学校共済組合の組合員になり、当該共済組合の定 めるところにより、給付等が行われる。 ＜共済組合法(39条 42条)＞	
・制裁	●＜地公法(29条1項)＞に該当する場合に「戒告」「減給」「停職」 「免職」の懲戒処分が行われる。 ＜地公法(29条1項)＞ ＜懲戒条例＞＜規則7-2＞＜懲戒基準＞	
・表彰	●表彰規則等による表彰制度がある。 ＜表彰規則＞＜表彰規程＞	

(関係法令等略称一覧)

- <祝日法>国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)
- <教特法>教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)
- <地公法>地方公務員法(昭和25年法律第261号)
- <共済組合法>地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)
- <災害補償法>地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)
- <育休法>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)
- <分限条例>職員の降任等の手続及び効果に関する条例(昭和26年京都府条例第32号)
- <懲戒条例>職員の懲戒の手続及び効果に関する条例(昭和26年京都府条例第33号)
- <給与条例>職員の給与等に関する条例(昭和31年京都府条例第28号)
- <特勤条例>職員の特殊勤務手当に関する条例(昭和31年京都府条例第29号)
- <退職条例>職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)
- <休職条例>職員の休職の事由に関する条例(昭和36年京都府条例第9号)
- <定年条例>職員の定年等に関する条例(昭和59年京都府条例第57号)
- <育休条例>職員の育児休業等に関する条例(平成4年京都府条例第4号)
- <規則6-2>職員の給与、勤務時間等に関する規則(京都府人事委員会規則6-2)
- <規則6-3>職員の特殊勤務手当に関する規則(京都府人事委員会規則6-3)
- <規則6-11>職員の通勤手当に関する規則(京都府人事委員会規則6-11)
- <規則6-33>職員の住居手当に関する規則(京都府人事委員会規則6-33)
- <規則6-34>職員の特勤勤務手当等に関する規則(京都府人事委員会規則6-34)
- <規則6-36>職員のへき地手当等に関する規則(京都府人事委員会規則6-36)
- <規則6-46>義務教育等教員特別手当に関する規則(京都府人事委員会規則6-46)
- <規則6-88>職員の退職手当の調整額に関する規則(京都府人事委員会規則6-88)
- <規則6-89>職員の地域手当に関する規則(京都府人事委員会規則6-89)
- <規則7-1>職員の降任等の手続及び効果に関する規則(京都府人事委員会規則7-1)
- <規則7-2>職員の懲戒に関する手続及び効果に関する規則(京都府人事委員会規則7-2)
- <勤務時間(府立)規則>府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則  
(昭和47年京都府教育委員会規則第13号)
- <勤務時間(市町村立)規則>府費負担教職員の勤務時間等に関する規則  
(昭和47年京都府教育委員会規則第14号)
- <表彰規則>京都府教育委員会表彰規則(平成14年京都府教育委員会規則第9号)
- <表彰規程>京都府公立学校優秀教職員表彰規程(平成14年京都府教育委員会教育長訓令第16号)
- <振替要領>週休日の振替等取扱要領
- <育休要領>育児休業等取扱要領
- <修学休業要綱>大学院修学休業実施要綱
- <修学部分休業要綱>修学部分休業実施要綱
- <高齢者部分休業要綱>高齢者部分休業実施要綱
- <自己啓発等休業要綱>自己啓発等休業取扱要綱
- <配偶者同行休業要綱>配偶者同行休業取扱要綱
- <H18.3.10通知>「府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則の一部改正等について」(平成18年3月10日付け8教職第99号)
- <H19.3.26通知>「週休日の振替等を可能とする業務について」(平成19年3月26日付け9教職第261号)
- <H22.3.9通知>「週休日の振替等を可能とする業務及び宿泊を伴う学校の行事における勤務時間の割振りについて」(平成22年3月9日付け2教職第225号)
- <H28.3.28通知>「週休日の振替等を可能とする業務について」(平成28年3月28日付け8教職第298号)
- <H28.9.8通知>(平成28年9月8日付け8教職第667号)
- <懲戒基準>「懲戒処分の基準について」(平成17年10月14日付け7教職第463号を平成22年6月1日付け2教職第420号により一部改正)

別紙1 休暇に関する事項（平成30年4月1日現在）

休 暇	範 囲	左記の説明	期 間																																								
年次休暇の取扱い	職員が年次休暇を受ける場合	<p>年次休暇を職員の勤続年数別に区分すると次表のとおり</p> <table border="1"> <tr> <td>区分</td> <td>1年にとることができる年次休暇</td> <td>翌年に繰り越すことができる年次休暇</td> </tr> <tr> <td>勤続年数</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1年目の者</td> <td>A表のとおり</td> <td rowspan="2">左に掲げる年次休暇の残日数</td> </tr> <tr> <td>2年目以上の者</td> <td>20日</td> </tr> <tr> <td>摘要</td> <td colspan="2">1日、半日又は1時間を単位としてとることができる。</td> </tr> </table> <p>A表</p> <table border="1"> <tr> <td>採用の月</td> <td>1月</td> <td>2月</td> <td>3月</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> <td>10月</td> <td>11月</td> <td>12月</td> </tr> <tr> <td>その年にとることができる日数</td> <td>20日</td> <td>18日</td> <td>17日</td> <td>15日</td> <td>13日</td> <td>12日</td> <td>10日</td> <td>8日</td> <td>7日</td> <td>5日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> </tr> </table> <p>※3月30日まで京都府教育委員会が任用していた臨時的任用職員が4月1日付けで京都府公立学校教職員（正規職員）として京都府教育委員会に任用された場合、3月末時点の年次休暇の残日数を繰り越す。</p>	区分	1年にとることができる年次休暇	翌年に繰り越すことができる年次休暇	勤続年数			1年目の者	A表のとおり	左に掲げる年次休暇の残日数	2年目以上の者	20日	摘要	1日、半日又は1時間を単位としてとることができる。		採用の月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	その年にとることができる日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日	<p>その都度必要と認められる期間。ただし、繰越し分を除き、通算して20日を超えることはできない。</p>
区分	1年にとることができる年次休暇	翌年に繰り越すことができる年次休暇																																									
勤続年数																																											
1年目の者	A表のとおり	左に掲げる年次休暇の残日数																																									
2年目以上の者	20日																																										
摘要	1日、半日又は1時間を単位としてとることができる。																																										
採用の月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月																															
その年にとることができる日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日																															

休 暇	範 囲	左記の説明	承認を与える期間等
病気休暇の取扱い	負傷又は疾病のため療養する必要がある場合	<p>負傷又は疾病は、公務上のみならず公務によらない自己の過失等の原因による負傷又は疾病も含まれる。</p> <p>また、疾病中には、予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合も含まれる。</p>	<p>90日（休養期間を含む。結核性疾患の場合にあっては、180日）の範囲内で必要と認める期間。ただし、公務上の傷病の場合は、その都度必要と認める期間</p> <p>注 90日の期間は、人事委員会が別に定める疾病の場合にあっては、90日の範囲内で延長することができる。</p> <p>期間の計算については、この休暇の承認を受けた職員が職務に復帰した後6月以内に同一疾病により病気休暇の承認を受けようとする場合は、復帰の前に</p>

病気休暇の取扱い (続き)			承認を受けた病気休暇の期間と復帰の後に承認を受けようとする病気休暇の期間を通算するものとする。 地方公務員法第28条の4第1項に規定する常時勤務を要する職を占める者(以下「再任用常時勤務職員」という。)及び再任用短時間勤務職員にあっては、人事委員会が別に定める期間とする。
------------------	--	--	---

休暇	範囲	左記の説明	承認を与える期間等
特別休暇の取扱い	(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)の規定に基づく交通の制限又は遮断により勤務が不可能となった場合	感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律の規定に基づいて、交通の制限又は遮断が実施された場合である。	その都度必要と認める期間
	(2) 地震、水害、火災その他の災害により災し又は交通遮断等不可抗力の原因により勤務が不可能となった場合	地震、水害、火災等の災害によって、職員の現住居が滅失し、若しくは破壊された場合又は交通機関の事故による交通遮断等不可抗力的な理由のため本人の意思に反して勤務できない場合である。	その都度必要と認める期間
	(3) 交通機関の事故等による不可抗力の場合	交通機関の故障、事故等の不可抗力の原因により、本人の意思に反して勤務できない場合である。	その都度必要と認める期間
	(4) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務し得ないことがやむを得ないと認められる場合	地震、水害、火災等の災害に際して、交通遮断若しくは洪水のおそれがある場合等又は交通機関の故障、事故等に際して、所定の勤務終了の時刻に退勤するとしたならば帰宅する時間が著しく遅くなり、かつ、事故が発生するおそれがある場合等で、職員が退勤途上にお	その都度必要と認める期間



特別休暇 の取扱い (続き1)	ける身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合である。	
(5) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として官公署の呼出しに応じる場合	<p>国会、裁判所、地方公共団体の議会等から法令により裁判員、証人、鑑定人、参考人等として呼出しに応じる場合である。</p> <p>裁判員とは、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成16年法律第63号)にいう裁判員である。</p> <p>証人とは、裁判所等から過去において経験した事実について報告を命じられた第三者で、出頭、宣誓、供述等の義務を負っているものである。なお、人事委員会等が法令に定める事項に関して発する喚問に応じる場合も含むものである。</p> <p>鑑定人とは、特別の学識経験に基づき裁判所等からその鑑定事項について意見の報告を命じられた第三者である。</p> <p>参考人とは、犯罪捜査のため、捜査機関により取り調べられる者のうち被疑者以外の者をいう。</p>	その都度必要と認める期間
(6) 選挙権その他公民としての権利を行使し、義務を履行する場合	<p>公民とは、法令上は、一般に国政又は地方公共団体の公務に参加する地位における国民と解されるので、これらの場合として考えられるのは、選挙権を行使する場合、地方自治法(昭和22年法律第67号)に定める直接請求をする場合又は廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律第137号)に基づいて施行される大掃除を実施する場合等である。</p>	その都度必要と認める期間
(7) 職員の結婚の場合	職員が結婚する場合である。	6日以内で、その都度必要と認められる期間
(8) 妊娠中又は出産後1年以内の女性	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子	1日を超えない範囲内で必要と認める期間。

特別休暇  
の取扱い  
(続き 2)

職員が医師等の保  
健指導又は健康診  
査を受ける場合

保健法（昭和40年法律第  
141号）第10条に規定す  
る妊娠、出産若しくは育  
児に関する保健指導又は  
同法第13条に規定する健  
康診査を受ける場合であ  
る。

ただし、その回数は次の  
とおり。

妊娠等の期間	回数
24週まで	4週間に1回
25週から36週まで	2週間に1回
37週から出産まで	1週間に1回
出産後1年まで	その間に1回

注 医師等の特別の指示があつた場合は、いずれ  
の期間についても、その指示された回数とする。

<p>(9) 妊娠中の女性職 員が通勤に利用す る交通機関の混雑 の程度又は当該職 員の心身の状態か ら母体又は胎児の 健康保持に必要が あると認められる 場合</p>	<p>通勤に利用する交通機 関の乗客数が当該交通機 関の座席数を超える場合 や、通行人が雑踏する時 間帯を避けることが母体 又は胎児の健康保持に必 要であると認められるよ うな場合である。</p>	<p>正規の勤務時間につき、 1日を通じて1時間を超 えない範囲内で必要とさ れる期間</p>
<p>(10) 妊娠中の女性職 員が妊娠に起因す ると認められる障 害のため勤務す ることが著しく困難 である場合</p>	<p>妊娠に起因すると認め られる諸障害のため勤務 することが著しく困難で ある場合である。</p>	<p>3週間以内で必要と認め られる期間</p>
<p>(11) 職員の出産の場 合</p>	<p>出産とは、正規出産の ほか妊娠12週を超える(8 5日以上) 出産を含むも のとし、生産と死産を問 わない。なお、出産前8 週間とは、出産予定日が 8週間以内のことをい い、出産当日は、この期 間に含まれる。</p>	<p>出産予定日8週間（多胎 妊娠の場合にあつては、 14週間）前の日から産後 8週間を経過するまでの 期間</p>
<p>(12) 生理日に勤務す ることが著しく困 難である場合</p>	<p>生理日において、腹痛 ・不快等のため、勤務に 従事することが著しく困 難な場合である。</p>	<p>1回について2日以内で 必要とする期間</p>
<p>(13) 職員が育児する 場合</p>	<p>生後満1年6月に達し ない子(給与条例第37条 の2第1項において子に 含まれるものとされる者 を含む。以下同じ。)を 育児する場合。</p>	<p>職員とその配偶者の利用 する時間を合計して1日 90分以内とし、原則とし て1日2回各45分。ただ し、通勤時間等の関係に よりやむを得ないと認め られる場合は、1回30分 を下らず、合計90分を超 えない期間</p>

特別休暇 の取扱い (続き 3)	(14) 配偶者の出産 の場合	職員の配偶者（事実上の婚姻関係にある者を含む。）の出産に伴い、入退院時又は出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等に従事する場合である。	3日以内でその都度必要と認められる期間			
	(15) 配偶者の出産の場合で、産前産後の期間に子の養育を行うとき	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（配偶者の子を含む。）と同居して監護するため、勤務しないことが相当と認められる場合である。	出産予定日8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から産後8週間を経過するまでの期間に5日以内でその都度必要と認められる期間			
	(16) 満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある障害のある子又は特別支援学校（高等部専攻科を除く。）に在籍する子（いずれも配偶者の子を含む。）を養育する職員が次に掲げる行為を行う場合 ア 当該子の看護 イ 当該子が受ける予防接種又は健康診断への付添い ウ 当該子が在籍し、又は在籍することとなる学校等が実施する行事への出席	次に掲げる場合で勤務しないことが相当と認められるときである。 (1) 負傷、疾病による治療、療養中の子の看病及び通院等の世話を行う場合 (2) 子が受ける予防接種又は健康診断に付き添う場合 (3) 子が在籍し、又は在籍することとなる学校等の授業参観その他これに準ずる行事に出席する場合	1年について7日（当該子を2人養育する職員にあっては10日。当該子を3人以上養育する職員にあっては10日に当該子の数から2を減じた数を加えた日数）（当該子のうちに3歳に満たない子がいる職員にあっては、これらの日数に1を加えた日数）以内でその都度必要と認められる期間			
	(17) 明治6年太政官達第318号による父母の祭日の場合	祭日とは、社会一般の慣習に従って、認定されるものであるが、一応考えられるものとして、神道にあっては年祭、仏教にあっては回忌、法事等を行う日をさすものである。	1日以内でその都度必要と認められる期間			
	(18) 職員の親族（承認を与える期間の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、職	親族に応じ承認を与える期間の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する	社会通念上妥当であると認められる範囲内の期間 <table border="1" data-bbox="1066 2033 1412 2107"> <tr> <td>親 族</td> <td>日 数</td> </tr> <tr> <td>配偶者</td> <td>7日</td> </tr> </table>	親 族	日 数	配偶者
親 族	日 数					
配偶者	7日					

特別休暇  
の取扱い  
(続き 4)

員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき

日数を加えた日数) の範囲内の期間  
  
(注) 死亡した場合には、妊娠満12週以後(85日以後)の場合における死産も含まれる。

父 母	7日
子	5日
祖父母	3日 (職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日 (職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日 (職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日 (職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日 (職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

注)  
連続する日数の取扱いについては、暦日によるものとする。

(19) 夏季において盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合

職員が夏季において盆等の諸行事、帰省等の家族旅行、健康増進のためのスポーツ、自宅での休養、趣味・娯楽等を行う場合である。

1年について7月から9月の間の5日以内でその都度必要と認められる期間

(20) 骨髄バンク事業に係るドナー登録等の一連の手続等

財団法人骨髄移植推進財団(平成3年12月18日に財団法人骨髄移植推進

その都度必要と認める期間

<p>特別休暇</p> <p>の取扱い (続き5)</p>	<p>に応じる場合</p>	<p>財団という名称で設立された法人をいう。)が実施する骨髄バンクへの登録及び骨髄提供に関する一連の手續及び処置に応じる場合である。</p>	
	<p>(21) 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合</p>	<p>社会に貢献する活動とは、次に掲げる活動である。</p> <p>ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講じることが目的とする施設であつて人事委員会が定めるものにおける活動</p> <p>ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</p> <p>エ 国、地方公共団体又は公共的団体等で人事委員会が定めるものが主催等をする活動で、次に掲げるもの</p> <p>(ア) 環境の保全を図る活動</p> <p>(イ) 国際交流を図る活動</p> <p>(ウ) 青少年の健全育成を図る活動</p> <p>(エ) 文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動</p> <p>(オ) (ア)から(エ)までに掲げる活動のほか、社会に貢献</p>	<p>1年について6日以内でその都度必要と認められる期間</p>

特別休暇 の取扱い (続き6)		する活動で人事委 員会が定めるもの	
	(22) 要介護者の介護、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きの代行その他の要介護者の必要な世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	配偶者等で、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合である。 なお、介護対象者の範囲は次のとおりとする。 (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） (2) 父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹等の一親等及び二親等の親族 (3) 配偶者の父母の配偶者 (4) 被扶養者（地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）第2条第1項第2号に規定する者をいう）であって、(1)～(3)に該当しないもの	1年について5日（当該要介護者を2人以上介護する職員にあっては、10日）以内でその都度必要と認められる期間

休 暇	範 囲	左記の説明	承認を与える期間等
介護休暇 の取扱い	職員が配偶者等の介護をする必要がある場合	配偶者等で、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合である。 なお、介護対象者の範囲は次のとおりとする。 (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） (2) 父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹等の一親等及	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において必要と認められる期間 (注) 1 介護休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。 2 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該介護休暇と要介護

		<p>び二親等の親族</p> <p>(3) 配偶者の父母の配偶者</p> <p>(4) 被扶養者（地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)第2条第1項第2号に規定する者をいう。）であって、(1)～(3)に該当しないもの</p>	<p>者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間。この注2において同じ。)の範囲内とする。ただし、要介護者の介護を必要とする状態によりやむを得ないと認められる場合は、1日を通じ、4時間の範囲内とする。</p> <p>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。特に、介護を必要と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ようとするときは、2週間以上の期間について一括して行うものとする。</p>
<p>介護時間の取扱い</p>	<p>職員が配偶者等の介護をする必要がある場合</p>	<p>配偶者等で、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合である。</p> <p>なお、介護対象者の範囲は次のとおりとする。</p> <p>(1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）</p> <p>(2) 父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹等の一親等及び二親等の親族</p> <p>(3) 配偶者の父母の配偶者</p> <p>(4) 被扶養者（地方公務員等共済組合法(昭和37年法律第152号)第2条第1項第2号に規定する者をいう。）であって、(1)</p>	<p>介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる期間</p> <p>(注)</p> <p>1 介護時間の単位は、30分とする。</p> <p>2 介護時間は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間を超えない範囲内の時間とする。ただし、要介護者の介護を必要とする状態によりやむを得ないと認められる場合は、1日を通じ、始業の時刻から連続する時間と終業の時刻までの連続する時間に分け、これらの時間の合計が2時間を超えない範囲内とする。</p>

		～(3)に該当しないもの	3 介護時間の請求は、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。特に、介護を必要と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ようとするときは、2週間以上の期間について一括して行うものとする。
--	--	--------------	---

休 暇	範 囲	左記の説明	承認を与える期間等
組合休暇の取扱い	登録された職員団体の役員等としての業務に従事する場合	登録された職員団体の役員又は登録された職員団体の規約に基づいて設置される議決機関（代議員制をとるものに限る。）、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として、当該団体の業務に従事するため、勤務しないことが相当であると認められる場合である。	1年について30日以内で、その都度必要と認める期間 注 組合休暇の単位は1日又は1時間とする。



## 1 給 料

### (1) 給 料

	支 給 対 象	支 給 額
給料月額	・全職員	・職務と責任に応じて、適用する給料表・級・号給を決定 ・初任給は、職種等の区分に応じ学歴免許等及び前歴を勘案して決定  ＜給与条例(4条 別表)＞
給料の調整額	・小・中学校の特別支援学級担当職員 ・特別支援学校勤務職員(事務職員、図書館司書及び現業職員を除く)	・給料表級号給に応じた定額(給料月額の25%の範囲内)  ＜給与条例(7条)＞ <規則6-2(46条)＞
教職調整額	・教育職員	・給料月額の4% ＜給与条例(7条の2)＞

### (2) 昇 給

・毎年1月1日に、規定する期間の全部を良好な成績で勤務したとき4号給を標準として勤務成績に応じて昇給 ＜給与条例(6条1項2項)＞ <規則6-2(34-35条)＞
--

## 2 手 当

### (1) 地域手当

支 給 対 象	支 給 額
・当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して指定する支給地域に在勤する職員	・【給料+扶養手当】×地域区分に応じた支給割合【3.2~9.4%】  ＜給与条例(12条の2~12条の5)＞ <規則6-89＞

### (2) 扶養手当（職員の届出に基づき月額により支給）

配偶者・父母等	6,500円
子	10,000円
16歳~22歳の子1人につき加算する額	5,000円

＜給与条例(11条 12条)＞ <規則6-2(50条)＞

### (3) 住居手当（職員の届出に基づき月額により支給）

支 給 対 象	支 給 額
借家等居住者	・家賃額により最高30,000円 ＜給与条例(12条の6)＞ <規則6-33＞

(4) 通勤手当（職員の届出に基づき支給）

通勤方法	支給額
①交通機関利用	6か月定期券等又は回数券（低廉）の額
②交通用具使用	使用距離2km以上3km未満は2,600円 使用距離3km以上は1kmにつき620円を加算（自転車は加算なし） 上記の額が1箇月当たり55,000円を超える場合、1箇月当たり55,000円
①②の併用	交通機関1km以上・交通用具2km以上は①+②の額 交通機関1km以上・交通用具2km未満は1箇月当たりの①又は2,600円の高い額 交通機関1km未満は②の額（交通用具2km未満は2,600円）

\*上記の額が1箇月当たり60,000円を超える場合は、1箇月当たり60,000円との差額の1/2を60,000円に加算  
\*月途中採用の場合は、当該月の手当は非支給（扶養手当・住居手当も同様）

<給与条例(13条)> <規則6-11>

(5) 期末手当・勤勉手当

支給対象	・基準日の在職者、基準日前1月以内の退職者
------	-----------------------

○期末手当：支給割合と在職期間に応じて支給

支給額	・【給料+扶養手当+地域手当】×支給割合×在職期間率	
基準日	6月1日	12月1日
支給割合	1.225	1.375
在職 期間率	1.0	6月
	0.8	5月以上6月未満
	0.6	3月以上5月未満
	0.3	3月未満

<給与条例(20条~20条の3)> <規則6-2(59条)>

○勤勉手当：勤務成績に応じた支給割合と勤務期間に応じて支給

支給額	【給料+地域手当】×成績率×勤務期間率	
基準日	6月1日	12月1日
成績率 (支給割合)	任命権者が別に定める (0.90)	任命権者が別に定める (0.90)
勤務期間率	1.0	6月
	0.9(※)	5月以上6月未満
	0.8	4月以上5月未満
	0.7	3月以上4月未満
	0.6	2月以上3月未満
	0.5	1月以上2月未満
	0.4	1月未満
零	零	

※育児休業の期間のみを除算する場合において勤務期間が5月15日以上6月未満となるときは0.95

<給与条例(21条)> <規則6-2(60条)>

(6) 義務教育等教員特別手当

支給対象	支給額
・教育職員	・8,000円の範囲内で級号給に応じた定額 (定時制通信教育手当・産業教育手当が支給される場合、調整あり) ＜給与条例(22条)＞ ＜規則6-46＞

(7) へき地手当・へき地手当に準ずる手当 (小中学校のみ)

○へき地手当

支給対象	支給額
・へき地学校勤務職員	・【給料+扶養手当】×勤務校の級地に応じた支給割合【4~12%】 (地域手当との調整あり) ＜給与条例(14条の4)＞ ＜規則6-36＞

○へき地手当に準ずる手当

支給対象	支給額
・へき地学校への異動に伴って住居を移転した職員	・【給料+扶養手当】×4% (異動等の日から3年に達するまで) ＜給与条例(14条の5)＞ ＜規則6-36＞

(8) 特地勤務手当・特地勤務手当に準ずる手当 (高等学校のみ)

○特地勤務手当

支給対象	支給額
・特地公署勤務職員	・【給料+扶養手当】×4% (地域手当との調整あり) ＜給与条例(14条の2)＞ ＜規則6-34＞

○特地勤務手当に準ずる手当

支給対象	支給額
・特地公署への異動に伴って住居を移転した職員	・【給料+扶養手当】×4% (異動等の日から3年に達するまで) ＜給与条例(14条の3)＞ ＜規則6-34＞

(9) 定時制通信教育手当 (高等学校のみ)

支給対象	支給額
・定時制・通信制課程勤務教育職員	・夜間定時制 【給料】×6% ・昼間定時制・通信制 【給料】×4% ＜給与条例(22条の3)＞ ＜規則6-2(63条)＞

(10) 産業教育手当 (高等学校のみ)

支給対象	支給額
・農業・水産・工業課程勤務教育職員	・【給料】×6% (定時制通信教育手当の受給者は4%) ＜給与条例(22条の4)＞ ＜規則6-2(64条)＞

(11) 特殊勤務手当

支給対象	支給額
・対象業務に従事した職員	・従事時間数・日数等に応じた定額 ＜給与条例(14条)＞ ＜特勤条例(8条 9条 15条の2 15条の3 16条~20条の2)＞ ＜規則6-3(6条の3 6条の7 7条~10条 12条1項3号)＞

○教員特殊業務手当（校長を除く教育職員で職務の級が1級、2級又は特2級の者に支給）

業務の種類 (特殊勤務手当条例15条の2、1項)	支給額 日 額	業 務 の 程 度			
		週休日等	正規の勤務 時間が4時 間 の 日	その他の日	
条例 1号 学非常 校災 管害 理時 下等 にお 急い て業 務 う ア 非常災害時における児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務 ----- 被害が特に甚大な非常災害時の児童・生徒の保護等の業務 ----- イ 児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務 ----- ウ 児童又は生徒に対する緊急の補導業務	円 8,000	① 終日に及ぶ程度 (日中8時間程度)  ② ①と同程度  ③ ①②と同程度	① 正規の勤務時間以外の時間のうち午後0時30分から午後8時まで	① 正規の勤務時間以外の時間のうち午後5時15分から午後11時まで	
	16,000		正規の勤務時間以外の時間等において引き続き4時間程度		
	7,500			② 午前2時から午前8時まで	② 午前2時から午前8時まで
	7,500			③ ①②と同程度	③ ①②と同程度
3,750					
条例 2号 修学旅行、林間・臨海学校等（学校が計画し、かつ、実施するものに限る。）において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの	5,100		その日において8時間程度（就寝時間等は含まない。）		
条例 3号 人事委員会が定める対外運動競技等において児童又は生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの又は週休日等に行うもの	泊を伴うもの 5,100		その日において8時間程度（就寝時間等は含まない。）		
	週休日等に行うもの 5,100	① 終日に及ぶ程度（日中8時間程度） ② ①と同程度	-	-	
条例 4号 学校の管理下において行われる部活動（正規の教育課程としてのクラブ活動に準じる活動をいう。）における児童又は生徒に対する指導業務で週休日等又は正規の勤務時間が4時間の日に行うもの	3,600		正規の勤務時間以外の時間において引き続き4時間程度		

※ このほか、教職員関係の特殊勤務手当として、教育業務連絡指導手当などがある。

(12) 宿日直手当

支給対象	支給額
・宿直又は日直の勤務を命じられた職員	・勤務1回 5,100円～7,200円

<給与条例(16条)> <規則6-2(55条)>

(13) 時間外勤務手当・休日勤務手当

支給対象	支給額
・時間外勤務又は休日勤務を命じられた職員（教育職員を除く）	・勤務1時間当たり給与額×割増率×従事時間

\*週休日の勤務は、振替が原則（振替の場合、時間外勤務手当は支給しない）

\*休日の正規勤務時間内の勤務は、代休の取得が原則

（代休取得の場合、休日勤務手当は支給しない）

<給与条例(15条 18条 22条の5)> <規則6-2(54条 56条)>

## (14) 退職手当

支給対象	支給額
・勤続6月以上の退職者	・退職時の給料 ×退職事由・勤続年数に応じた支給割合 (0.5022～47.709) + 調整額

<給与条例(28条)> <退職条例> <規則6-88>

## 3 支給

## (1) 支給日等

給料・手当		支給日等						
1	下記2～5の手当以外	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として毎月16日（16日が祝日法に基づく休日・土曜日・日曜日に当たる場合は、14日～17日の範囲で前後する）にその月の月額的全額を支給（月途中の採用・退職等の場合、日割計算により支給することあり）</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt;給与条例(8条 9条)&gt; &lt;規則6-2(47条 48条)&gt;</p>						
2	通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>交通機関等利用者               <ul style="list-style-type: none"> <li>①6か月定期券等の額による場合 定期券の通用期間の最初の月の給料の支給日に一括支給</li> <li>②回数券の額による場合 毎月の給料の支給日</li> </ul> </li> <li>自動車等使用者 毎月の給料の支給日</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt;給与条例(13条)&gt; &lt;規則6-11(16条の2)&gt;</p>						
3	期末手当 勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>期末手当：基準日以前6か月以内の期間の在職期間の区分に応じた額を支給</li> <li>勤勉手当：基準日以前6か月以内の期間の勤務成績に応じた額を支給</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>基準日</td> <td>6月1日</td> <td>12月1日</td> </tr> <tr> <td>支給日</td> <td>6月30日</td> <td>12月10日</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">&lt;給与条例(20条 21条)&gt; &lt;規則6-2(59条12項 60条9項)&gt;</p>	基準日	6月1日	12月1日	支給日	6月30日	12月10日
基準日	6月1日	12月1日						
支給日	6月30日	12月10日						
4	特殊勤務手当 宿日直手当 時間外勤務手当 休日勤務手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>実績のあった月分を翌月の給料の支給日に支給</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt;特勤条例(22条)&gt; &lt;規則6-2(54条4項 55条5項 56条4項)&gt;</p>						
5	退職手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職日から1月以内に支給</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt;退職条例(2条の3)&gt;</p>						

## (2) 支給方法

1	職員から口座振込の申出のある場合	口座振込 <給与条例(29条の2)>
2	職員から口座振込の申出のない場合	現金による直接払 <地公法(25条2項)>
3	退職手当について退職者の同意がある場合	小切手の振出し <退職条例(2条の3)>

メモ