「療養休暇」制度及び「病気休職」制度の取り扱いについて

１　療養休暇制度の取り扱いについて

（１）療養休暇の期間は、傷病による療養のために必要とされる最小限度の期間

とする。

療養休暇の事由には以下の３種類がある。

1. 公務災害及び通勤災害の場合
2. 勤務時間の短縮措置を講じられた場合

勤務時間の短縮措置は、３月を超えない範囲内においてそのために必要な期間（時間単位）について認められる。ただし、所属長が認めるときは、３月の範囲内でこれを延長することができる。

1. 上記①及び②以外の場合（以下「特定療養休暇」という）

特定療養休暇の期間は以下の日を除き、連続して９０日を超えることはできないこととする。

・特定療養休暇以外の療養休暇を取得した日

・特定療養休暇以外の療養休暇期間中の週休日、休日、そのほか療養休

暇の日以外の勤務をしない日

（２）連続する８日以上の期間（当該期間における要勤務日数が３日以下である場合には、連続する８日以上の期間における要勤務日数が４日以上の期間）の特定療養休暇を与えられた職員が、その特定療養休暇の期間の末日の翌日から、実勤務日数が２０日に達する日までの間に、再び特定療養休暇を与えられたときは、前後の特定療養休暇の期間は連続しているものとみなす。

　　＊要勤務日数とは、全ての日から下記の日を除いた日のことである。

①週休日

②時間外代休時間が指定された勤務日（勤務時間の全部について割り振られた場合に限る）

時間外代休時間とは月６０時間を超える時間外勤務をした職員に対し、時間

外勤務手当の支給割合の引き上げの代わりに、正規の勤務時間を含む全勤務

時間の一部または全部について代休を割り振ることができる制度のこと。

③休日

④休日の代休日

（３）与えられた特定療養休暇の期間が９０日に達した日後においても、引き続き、当初の傷病とは明らかに異なる傷病のため療養する必要があるときは、当該９０日に達した日の翌日以後においても当該明らかに異なる傷病に係る特定療養休暇を承認することができる。この場合において、当該明らかに異なる傷病にかかった日以後における特定療養休暇の期間は、連続して９０日を超えることはできない。 また、症状が明らかに異なると認められるものであっても、病因が異なるものでない限り当初の傷病とは明らかに異なる傷病とは認められない。そのため、明らかに異なる傷病に該当するかは医師の診断を踏まえた上で校長が判断するものとする。

（４）与えられた特定療養休暇の期間が９０日に達した日の翌日から、実勤務日数が２０日に達する日までの間に、当初の傷病とは明らかに異なる傷病のため療養する必要があるときは、当該明らかに異なる傷病に係る特定療養休暇を承認することができる。

この場合において、当該特定療養休暇の期間は、連続して９０日を超えることはできない。

（５）特定療養休暇の期間計算において、連続する特定療養休暇の間にある週休日、休日、療養休暇以外の休暇等により勤務しない日は、特定療養休暇を与えられた日とみなす。

（６）時間単位で特定療養休暇を与えられた日は、全日の特定療養休暇を与えられ

た日と同様、連続９０日の期間計算に算入する。

（７）休職制度が適用されない、条件附採用期間中の職員（新規採用職員）及び臨時的に任用された職員の療養休暇の期間は、傷病による療養のために必要とされる最小限度の期間とする。

２　病気休職の通算等について

（１）病気休職から復職後、６月以内において同一の傷病により再び休職にされた

場合の休職期間は、給与上の取扱いも含め、通算する。

（２）病気休職から復職後、６月以内において同一の傷病により、休養を要すると認められる場合には、新たに療養休暇の取得を認めるのではなく、原則、病気休職として対応していくこととする。