

私たちの権利

2017年度版



【要分会保存】

政令指定都市については、2017年4月、戦後70年間続いてきた「県費教職員制度」が各政令市へ移管されます。

「市費教職員制度」に変わることによって勤務条件について変更となる部分を含め、記載しました。このパンフレットを活用し、ワークライフバランスを意識した権利行使を行ない、ゆとりを持って子どもたちと向き合える、誰もが働きやすい職場づくりをめざしましょう。

福岡市教職員組合

【目次】

年休・特休・病休・職免	・ ・ ・ ・ ・	P 2～
1. 年次休暇（年休）		
2. 病気休暇・病気休職		
3. 特別有給休暇（妊娠・出産・育児・介護以外のもの）		
4. 自己啓発等休業		
5. 職務専念義務の免除（職免）		
6. 超過勤務について		
7. 長期勤続休暇		
妊娠・出産・育児・介護	・ ・ ・ ・ ・	P 9～
8. 介護休暇（無給）		
9. 介護時間（新設）		
10. 短期看護休暇（有給）		
11. 子の看護休暇（有給）		
12. 産前・産後休暇（有給）		
13. 出産・育児支援休暇（有給）		
14. 妊娠障害（職免）		
15. 育児時間（有給）		
16. 育児短時間勤務		
17. 妊産婦の保健指導等（職免）		
18. 妊娠中の通勤緩和（職免）		
19. 育児休業		
20. 部分休業		
21. 早出遅出勤務		
早期退職・再任用・臨採	・ ・ ・ ・ ・	P 12～
22. 早期退職制度		
23. 再任用制度		
24. 常勤講師		
25. 非常勤講師		

年休・特休・病休・職免

1. 年次休暇（年休）

- 1年度（4月～3月）に20日
- 単位は1日、半日、時間
- 時間単位の年休は10日以内
- 学校は運用で4時間30分を半日単位としている。
- 半日休（4時間30分）が新たに加わる。半日休+半日休=1日となるため、4時間30分+4時間30分=9時間の計算となる。そのため、1日休を全て、時間休で取得するより有利なので、上手に活用するとよい。
- 年休は年度単位で付与されることになる。基準日を1月1日から4月1日に変更するため、17年4月1日に新たに5日（20日×3月/12月）が全員に付与される。4月1日の時点で、繰り越しも含めて40日残っていた場合は45日の残日数となる。18年4月1日以降は、4月1日を基準日として、前年度の繰り越し+20日の付与となる。

2017年1月1日

2017年4月1日

2018年3月31日

20日付与

残年休+5日付与

2. 病気休暇・病気休職

(1) 病気休暇（有給）

- 負傷又は疾病（予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む）。不妊治療は病気休暇の対象になっていない。
- 病休の期間は、原則90日
- 原則年度（4月1日～3月31日）を単位とし、土日等も含む。
- 1日以上私病は診断書が必要（5日以内は省略の場合あり）
以下の場合には診断書の提出を省略することができる。
 - ・1日限りの私病であって、あらかじめ本人又は同居の家族等から連絡があった場合。ただし、1年度を通じて3回限り。2日以上休む場合は、診断書か所属長の見舞いが必要である。
 - ・職員が執務中に発病し、所属長がそのことを確認した場合又は所属長が職員を見舞う等して病気のため休養を要することを確認した場合で、引き続き5日以内の私病を申請する場合。5日には土日を含む。6日目以降も引き続き休養する場合は診断書が必要となる。
- 単位は1日または1時間
- 期間は90日間となる。原則として年度を単位として、全ての病休の間を通算する。但し、年度をまたいで同一疾病の病休を取得する場合は、前年度に通算される。
- 現行制度（県費制度）では、特定疾患の場合は180日間取得できたが、福岡市には特定疾患の制度がない。但し、移譲以前に承認されたものは、県の制度が有効である。

<特定疾患とは>

ガン・肉腫・白血病・糖尿病・高血圧症・心筋梗塞・くも膜下出血・
脳内出血・脳血栓・脳梗塞・慢性肝炎・肝硬変・慢性腎炎・慢性腎
不全・精神疾患・指定難病

(2) 病気休職（心身故障）

- 3年を超えない範囲内
- 復職後1年以内に再び心身の故障のため休職した場合は、復職前の休職期間を通算する。
- 休職からの復帰後1年間は、異なる疾病の場合であっても復職前の休職に通算される。現行の制度では、同一疾病のみが通算される。
- 相当長期の休養を要する職員には休職が命じられ、次の通り休職給が支給される。
 - ・結核性疾患：初めの2年（100/100）、続く1年（傷病見舞金・共済組合より）
 - ・その他疾病：初めの1年（80/100）、続く2年（傷病見舞金・共済組合より）

(3) 病気休暇・休職と昇給の関係

- 1年間で4号給昇給するのが基本である。しかし、病気休暇・休職を取得した場合それに影響を及ぼす場合がある。つまり昇給日1年前に取得した期間によって昇給幅が違ってくるということである。

昇給	福岡市
3号給	31日以上 75日未満
2号給	76日以上 150日未満
1号給	151日以上 225日未満
昇給しない	225日以上

※要勤務日とは年末年始と土日を除いた日数（2016年度は242日）のことである。

- 部分休業（勤勉手当の期間率算定）について
 - ・勤務しなかった時間が日に換算して31日以上の場合には、その全期間を勤務時間から除算する。

（例）1日2時間の部分休業を100日取得した場合

$2 \text{ 時間} \times 100 \text{ 日} \div 7.75 \text{ 時間} \approx 25 \text{ 日}$ 31日未満のため除算しない

3. 特別有給休暇（妊娠・出産・育児・介護以外のもの）

(1) 生理休暇（届出事項）

- 生理日において勤務することが著しく困難である女性職員
- 連続する3日以内

(2) 親族死亡休暇（忌引）

- 連続1日～7日 週休日を含む
- 葬祭のため遠隔地に赴く必要がある場合には、実際に要する往復日数を加算することができる。

<忌引き日数>

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日
子の配偶者又は配偶者の子	1日
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日
おじ又はおばの配偶者	1日

(3) 結婚休暇

- 結婚前1週間～結婚後6月までの連続5日以内（土日等も含む）

(4) 父母・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)・子の祭日

- 1回につき1日以内で必要と認める時間
- 往復による期間は加算されない。
- 祭日とは、社会一般の習慣により認定するが、例えば命日を基準とした回忌等を行う日であり、初七日、49日、100ヵ日、1回忌、3回忌、7回忌、13回忌、17回忌、23回忌、27回忌、33回忌、37回忌、50回忌をいう。
- 命日に該当しない日に行う仏教習慣上の祭礼、慰霊等（初命日、初盆、うら盆、彼岸会等）は該当しない。

(5) 夏季休暇

- 夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図るための休養
- 7月1日～9月30日までの期間、原則として5日以内
- 単位は1日または半日

(6) 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による交通の制限又は遮断

- 必要と認める期間
- 県知事が一類感染症の患者がいる場所その他当該感染症の病原体に汚染され、又は汚染された疑いがある場所の交通を遮断した場合に認められる
- 一類感染症：ペスト、南米出血熱、マールブルク熱、エボラ出血熱、ラッサ熱、クリミア・コンゴ出血熱、天然痘

- (7) 風水震火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊
 - 1週間を超えない範囲で必要と認める期間
- (8) 風水震火災その他非常災害による交通遮断
 - 必要と認める期間
- (9) 交通機関の事故等不可抗力
 - 必要と認める時間
- (10) 退勤時の危険回避
 - 必要と認める時間 ★市は職免
- (11) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他の官公署に出頭
 - 必要と認める時間
 - 本人が裁判の当事者である場合のように、本人の個人的な事情によるものは公共のためとはいえないので認められない。
- (12) 選挙権その他公民としての権利の行使
 - 必要と認める時間
- (13) 骨髄移植ドナー休暇
 - 必要と認められる期間
 - 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の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄もしくは末梢血幹細胞移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。
- (14) ボランティア休暇
 - 1年度に5日以内
 - 単位：1日、半日
- (15) 裁判員休暇
 - 裁判員等として裁判所に出頭する場合
- (16) その他人事委員会承認を受けた場合
 - メーデーに参加する場合に必要と認める時間

4. 自己啓発等休業

- 対象：大学等課程の履修又は国際貢献活動を行う職員
- 期間：大学等課程履修：2年以内（特に必要はときは3年）
国際貢献活動：3年以内

○ 給与：無給

5. 職務専念義務の免除（職免）

職員が職務に専念する義務を免除されることができるときは、次に掲げるとおり。

(1) 地方公務員法（以下「法」という。）第 8 条第 1 項第 11 号の規定に基づく苦情の処理に際し、当該苦情の申出人として人事委員会の行う事情聴取その他これに類する調査を受ける場合

(2) 法第 46 条の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求をし、又はその審理に措置要求者として出席する場合

(3) 法第 49 条の 2 第 1 項の規定に基づき、不利益処分に関する不服申立を行い、又はその審理に申立人として出席する場合

(4) 地方公務員災害補償法第 51 条第 1 項又は第 2 項の規定による補償に関する決定について審査請求若しくは再審査請求をし、又は請求人としてその審理に出席する場合

(5) 地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）第 13 条第 1 項の規定に基づく苦情処理共同調整会議に参考人として出席する場合

(6) 法第 52 条第 1 項に規定する職員団体（以下「職員団体」という。）又は職員団体と地公労法第 5 条第 1 項に規定する労働組合の連合体（以下「職員団体等」という。）の規約に基づいて設置される議決機関（大会、中央委員会等をいう。）執行機関、投票管理機関若しくは監査機関の構成員としてこれらの機関の業務に従事する場合又は職員団体等の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該職員団体等の業務と認められるものに従事する場合で、あらかじめ職員団体等が任命権者の承認を受けたとき。

○ 無給

(7) 教育公務員たる職員が、教育公務員特例法第 17 条の規定により教育に関する他の事業又は事務に従事する場合

○ 給与に相当する対価を受ける場合、無給

(8) 国、他の地方公共団体又は本市の業務と密接な関連を有する団体の事業又は事務に従事する場合

○ 給与に相当する対価を受ける場合、無給

(9) 国又は他の地方公共団体において法令、条例、規則又は規程に基づいて設置された委員会、審議会等の構成員としてその職務遂行のため当該委員会、審議会等の業務に従事する場合

- 給与に相当する対価を受ける場合、無給
- (10) 妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）第 10 条に規定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（妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から妊娠満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から分べんまでは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回(医師等の特別の指示があつた場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)の範囲内で必要な期間)
- (11) 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が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合（正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内でおのおの必要な時間）
- (12) 妊娠中の女性職員が勤務する業務の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合（正規の勤務時間の途中においてその都度必要な時間）
 - 公共交通機関利用者に限られる
- (13) 妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が妊娠に起因する障がいにより勤務することが困難であると認められる場合（14 日を超えない範囲内で必要な日数）
- (14) 妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が妊娠に起因する障がいにより正規の勤務時間の一部について勤務することが困難であると認められる場合
- (15) 本市の機関が行う任用試験を受ける場合、又は職務の遂行上必要な資格試験若しくは検定試験を受ける場合
- (16) 職員の職務又は身分に関連する儀礼又は儀式に参加する場合
 - 同僚職員やその家族（配偶者、1 親等の親族又は同居の親族）の葬儀参列
 - 通夜や葬儀手伝いは年休
- (17) 本市の事務又は事業の運営上の必要に基づき、事務又は事業の全部又は一部を停止した場合（台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含む。）
- (18) 消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律第 10 条第 1 項の規定により非常勤の消防団員と兼職することを認められた職員が、消防団員としての活動を行う場合
- (19) 前各号に掲げるもののほか、任命権者（教育委員会）が特に必要と認め、人事委員会の承認を受けた場合
 - 文部科学大臣の認定を受けて通信教育を行う学校のスクーリングを受

ける場合（1年間に6週間を限度とする期間）

- 国民体育大会に参加選手団（役員、監督又は選手）として参加する場合
- 同和問題に対する知識を向上させ、適正な判断を養うことを目的とした同和行政に関する研修会等に参加する場合
- 本市が主催ないし共催して実施する同和対策事業等に同和行政の円滑な運営を維持する目的から積極的に参加する場合
- 准看護師である職員が看護師の資格を取得するための臨床実習を受ける場合
- 2級への昇任選考において実施する勤務評定（小論文）に参加する場合

6. 超過勤務について

原則としては、時間外勤務は命じないものとなっており、臨時、又は緊急やむを得ない必要がある時に限られている。

- 超勤を命じられる場合（福岡市給特条例）
 - ① 生徒の実習に関する業務（小中学校は該当しない）
 - ② 学校行事に関する業務
 - ③ 教職員会議に関する業務
 - ④ 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

7. 長期勤続休暇

- 市の制度にはない。節目年休制度となる。
- 県互助のリフレッシュ助成金（10年、20年、30年）はあるので、忘れずに申請しなければならない。

- 節目年休制度

※対象：年度を単位とし、年度中に勤続10年・20年又は30年を経過した日を迎える職員

※取得日数：年度内に1日単位で少なくとも3日連続して年休を取得。

なお、勤務を要しない日、休日（年末年始の休日を含む）又は特別有給休暇（特休）をはさんで取得した場合は、連続して取得したものとみなす。

また、年休取得においては、出来る限り勤務を要しない日等と連続させることにより長期の休暇になるようにし、できれば1週間程度の連続休暇を取ることが望ましい。

※取得期間：勤続10年・20年又は30年を経過する日を含む年度中。育児休業又は病気休暇により取得できなかった者は次年度に限り取得できる。

※所属長（学校長）の配慮義務：業務の正常な運営に著しく支障がある場合を除き、節目年休を取得できるよう特に配慮する。また、所属に節目年休の対象となる職員を有する所属長は、年度中に当該職員が節目年休を取得するよう指導する。

妊娠・出産・育児・介護

8. 介護休暇（無給）

- 一の継続する状態ごとに初年度（連続する6月または120日以内）、次年度以降（連続する3月または60日以内）
- 給与の取扱い
 - ・月例給について：時間数において給与を減額
 - ・勤勉手当の算定：勤務しなかった時間が日に換算して、31日以上の場合には、その全期間を勤務期間から除算する。

※取得要件：2週間以上にわたり日常生活に支障がある者の介護。「2週間以上」の判断は、原則として医師の診断書。または、公的資格を有するもの等（保健師・民生委員等）の証明により判断。

※取得単位：1日又は1時間（時間取得の場合は、始業時刻から、又は終業時刻まで連続した4時間の範囲内）

※被介護者の範囲：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

または同居の父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

- ①被介護者の範囲が現行制度（県費制度）より狭くなっているため注意が必要である。
- ②現行制度（県費制度）では、一の継続する状態ごとに連続する6月の期間内となっている。年休のように取得した日を積算して6月とはなっていない。
- ③市の制度では、現行制度（県費制度）と比べ2つの有利な点がある。
 - ・1つは初年度だけでなく、次年度以降も一の継続する状態であれば取得できることである。
 - ・もう1つは、断続して取得して積算する取得方法（初年度上限120日）を選択できることである。
ただし、年度ごとに取得方法を変更することは可能だが、年度途中で変更することはできない。
- ④介護休暇は基本的にその年度で完結するものである。但し、初年度に引き続き年度をまたいで介護休暇を取得する場合で、初年度の取得期間が3月（60日）に満たない場合は、6月（120日）から最初の介護休暇の取得期間を差し引いた期間となる。つまり、初年度2月（40日）取得した場合で、年度当初から引き続き取得する場合は、次年度に4月（80日）取得できるということである。

9. 介護時間（新設）

- 一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間の範囲内で勤務しないことができる。
- 給与の取扱い
 - ・月例給について：時間数において給与を減額

- ・ 勤労手当の算定：勤務しなかった時間が日に換算して、31 日以上の場合には、その全期間を勤務期間から除算する。

1 0. 短期看護休暇（有給）

- 1 年度に 5 日以内
- 被介護者 2 人以上は 10 日以内
- 介護休暇の要件を満たす者の介護
- 単位：1 日、1 時間

1 1. 子の看護休暇（有給）

- 5 日以内／年度 ※子 2 人以上は 10 日以内

※小学生までの子が対象

※単位：日、時間（1 時間超は 15 分刻み）

- ①現行制度（県費制度）では中学生までが対象で学校行事にも使うことができる。しかし、市の「子の介護休暇」では小学生までが対象で学校行事には使うことができない。

1 2. 産前・産後休暇（有給）

- 産前 8 週間以内（多胎妊娠 16 週間）～産後 8 週間
- 出産予定日前 8 週間目～6 週間目（多胎妊娠 16 週間目～14 週間目）までの間にある日を起点とし、産前休暇を産後休暇に振替可（2 週間限度）

1 3. 出産・育児支援休暇（有給）

- 7 日以内
- 入院日（第 2 子以降は出産予定日前 8 週間（多胎妊娠 16 週間））～出産日後 8 週間
- 配偶者の出産のため又は出産に係る子若しくは小学校就学の始期に達するまでの子の養育
- 単位：1 日、半日

1 4. 妊娠障害（職免）

- 勤務時間の措置：妊娠中・産後 1 年以内に必要な時間
- 休業：妊娠中・産後 1 年以内に 14 日以内に必要な日数
- 単位：日、半日

1 5. 育児時間（有給）

- 45 分×2 回／日
- 2 分割の場合は 1 回 30 分以上で 45 分に 15 分を単位として増減した時

間

- 生後1歳6月未満の子の育児

16. 育児短時間勤務

- 対象：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- 期間：1月以上1年以下の期間
- 勤務形態：①週20時間勤務（4時間×5日） 週休2日
②週23時間15分勤務（7時間45分×3日） 週休4日
③週19時間30分勤務（7時間45分×2日＋4時間×1日） 週休4日
- 給与：勤務時間数に応じて支給

17. 妊産婦の保健指導等（職免）

- 妊娠満23週までは4週間に1回、満24～35週までは2週間に1回、満36週～出産までは1週間に1回、産後1年までに1回で、1回につきその都度必要と認められる期間

18. 妊娠中の通勤緩和（職免）

- 1時間以内／日

19. 育児休業

- 対象：3歳に満たない子を養育する職員
- 期間：子が満3歳に達する日（誕生日の前日）まで
- 給与：無給

20. 部分休業

- 対象：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- 勤務しないことができる時間：2時間以内／日（30分単位）
- 給与：勤務しない時間は給与減額

21. 早出遅出勤務

- 育児・介護を行う職員は、始業・終業時刻を30分を単位として最大1時間の範囲で繰上げ・繰下げ可能。勤務時間は変更なし。1日7時間45分、週28時間45分。
- 早出遅出勤務をする曜日の指定可
- 取得要件
 - ①育児
 - ・小学校就学始期に達するまでの同居の子の養育
 - ・小学校に就学している同居の子の留守家庭子ども会等への出迎え

②介護

- ・介護休暇と同じ要件

早期退職・再任用・臨採

2.2. 早期退職制度

45歳以上であれば制度を利用できることは変わらない。しかし、現行の制度（県費制度）と違うところもあるので気をつける必要がある。

○ 45歳以上 55歳未満

3月31日が退職日で現行と変わらないが、募集時期が8月1日から9月30日となる。

○ 55歳以上 退職日が以下の4回ある

①6月30日（募集期間4月1日～5月31日）→病気が理由の場合のみ

②9月30日（募集期間4月1日～8月31日）

③12月31日（募集期間4月1日～11月30日）→病気が理由の場合のみ

④3月31日（募集期間4月1日～12月31日）

※病気で、どうしても年度途中の早期退職をしなければいけない場合、現行制度（県費制度）では、普通退職となるが、市の制度では4回のいずれかを選択すれば早期退職制度の対象となるため、より活用しやすい制度になっている。

2.3. 再任用制度

○ フルタイムについては、現行制度（県費制度）と変わらない。

○ 短時間については、3形態（週5日・週3日・週2日）から2形態（5分の4…31時間・2分の1…20時間）に変更となる。いずれを選択しても社会保険の適用となる。

2.4. 常勤講師

①賃金

正規と同様の給料表を使用する。制限号給は73号給から85号給に上がる。

【上限額比較】2016年4月1日現在

県費常勤講師	市費常勤講師	学校種
271000円	285300円	小中学校
272600円	287700円	特別支援学校

②諸手当 正規と同様

③退職手当

支給されない。代わりに雇用保険がある。

④勤務時間、週休日の振替、休日の代休 正規と同様

⑤年休

6月任用の場合、4月（採用時）に10日、10月（更新時）に10日付与される。更新時は繰越可、年度を超えて繰り越すことはできない。6月超任用

の場合、在職期間に応じて付与（最大 20 日）。取得単位は正規と同様。

⑥夏季休暇

現行制度（県費制度）6 日→市費常勤講師 1 日（8/1～8/31 の間）

⑦特別休暇

（有給） 付与日数等は正規と同様

- ・感染症予防法による交通制限または遮断
- ・非常災害による交通遮断
- ・天災地変による現住居の滅失または破壊
- ・交通機関の事故等不可抗力
- ・裁判員、証人として官公署に出頭
- ・公民権行使
- ・生理休暇
- ・親族死亡

（無給）

- ・産前産後休暇

⑧その他

県費常勤講師は正規職員と同じ休暇を与えられている。しかし、市費常勤講師では、病気休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、介護休暇、早出遅出勤務がない。

- ・職免 任命権者で判断（市教員採用試験、教員免許更新講習受講等）

2 5. 非常勤講師

①賃金

日額 10240 円

時給 2654 円（教科欠）

②勤務時間

日額者：週 27.5 時間（1 日 5.5 時間）

時給者：必要時間数

③週休日の振替、休日の代休日

可（後 4 週）

④年休

最高 20 日

※次年度引き続き非常勤講師として任用される場合は、当該年度に付与される日数を上限として次年度に繰り越し可。

⑤特別休暇なし。勤務免除あり。

（有給）

- ・感染症予防法による交通制限または遮断
- ・非常災害による交通遮断
- ・天災地変による現住居の滅失または破壊
- ・交通機関の事故等不可抗力
- ・裁判員、証人として官公署に出頭
- ・公民権行使
- ・親族死亡（親族に応じ最大 7 日）
- ・公務または通勤による負傷等（必要と認める期間）

(無給)

- ・公務外の負傷等（60日／年度、うち勤務日数に応じて5日以内は有給）
- ・産前産後休暇（産前6週間（多胎妊娠14週間）～産後8週間）
- ・生理休暇（必要と認める時間）
- ・妊産婦の保健指導等（正規職員と同様）
- ・妊娠中の通勤緩和（1時間以内／日）
- ・業務が母体の健康保持に影響する場合（必要な時間）
- ・妊娠障害（必要と認める期間）
- ・育児時間（30分×2回／日）

※正規職員とは取得要件・日数等が異なるものがある。

⑥その他

職免なし。出張は不可。



発行年月 2017年2月
編集・発行 福岡市教職員組合
 福岡市東区馬出4丁目2-17 3階
お問い合わせ TEL 092-631-4621

*福岡市教職員組合HPのお問い合わせフォームからも受け付けています。

福岡市教職員組合

検索