資料3

議題３　会計年度任用職員の病気休暇の取扱について（春日井市提出）

市名	回答 (1)会計年度任用職員が10日を超え、私傷病による療養が必要となる場合の取扱いについて
名古屋市	会計年度任用職員の私傷病職免の免除期間を以下のように定めている。 ア　6月以上の任期が定められていること又は6月以上継続勤務している者 週の勤務日数が5日（1年間の勤務日数が217日以上）の者　75日 週の勤務日数が4日（1年間の勤務日数が169日～216日）の者　60日 週の勤務日数が3日（1年間の勤務日数が121日～168日）の者　45日 週の勤務日数が2日（1年間の勤務日数が73日～120日）の者　30日 週の勤務日数が1日（1年間の勤務日数が48日～72日）の者　15日 ※週以外の期間によって勤務日数が定められている職員にあっては1年間の勤務日数に応じた日数 イ　ア以外の者 1年間の勤務日数が121日以上の者　45日 1年間の勤務日数が73日～120日の者　30日 1年間の勤務日数が48日～72日の者　15日
豊橋市	本市でも会計年度任用職員の長期療養に係る問題点は認識しているが、現時点で取扱いは定めていない。
岡崎市	私傷病休暇は一の年度において30日を上限としています。 30日の上限日数を超えて療養が必要な者については、任期の範囲内で休職処分としています。
一宮市	私傷病の場合、病気休暇を超える日数の場合は分限休職としています。
瀬戸市	会計年度任用職員が私傷病により療養が必要となった場合、療養により勤務しないことがやむを得ないと認められる期間全てを、無給の休暇として取り扱っている。 また、一部の感染症等に罹患した場合においては、療養により勤務しないことがやむを得ない認められる期間を、有給の休暇として取り扱っている。
半田市	会計年度任用職員には、病気休暇の制度を設けていませんので欠勤として取り扱っております。
春日井市	他に取得可能な休暇制度がない場合は、欠勤として取り扱っている。
豊川市	会計年度任用職員の病気休暇は一律10日まで取得可能としています。これを超える場合は、欠勤又は、退職としています。病休により勤務しない日が継続する場合、一定の日数を超えると退職とする規定を設けています（月額給の者：90日、時間給の者：30日）。 なお、会計年度任用職員については、分限休職という概念がないという認識をしています。
津島市	本市では、病気休暇取得後も引き続き療養を要する場合は、分限休職としています。
碧南市	欠勤扱いとしている。
刈谷市	シフトでの調整や週休日としており、分限休職として処分はしていない。
豊田市	他に取得可能な休暇制度がない場合は、欠勤として取り扱っている。
安城市	私傷病による療養を要する期間が取得可能な上限日数を超える場合について、他に取得可能な休暇制度がない場合は、欠勤として取り扱っています。
西尾市	欠勤扱いとしています。
蒲郡市	本市においては、無給の特別休暇として「１の年度において９０日以内で医師等の証明書により必要とされる認められる期間」として正規職員と同様の日数を認めているところである。
犬山市	私傷病による療養を要する期間が取得可能な上限日数を超える場合は、欠勤として取り扱っています。
常滑市	欠勤として取り扱っております。また、療養を要する状況を示す資料の添付は求めておりません。
江南市	江南市では、パートタイム会計年度任用職員の私傷病に伴う休暇について、要件に該当すれば勤務日数によらず90日を超えない範囲で必要と認められる日数を取得可能（無給）としている。年度を期間として任用する性質上、90日を超過する場合はその後の療養見込に応じて事前に解雇予告を行うか、引き続き欠勤扱いとするかの判断を行う方針であるが、現行制度では実例はない。
小牧市	本市では、「勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限の範囲内」と規則で定めており、 会計年度任用職員が職務復帰に向けて療養するのが必要と認められれば、職員の状態を最優先に考え、 引き続き病気休暇を認めています。欠勤扱いとはしておりません。
稲沢市	私傷病による療養を要する期間が取得可能な上限日数を超える場合について、他に取得可能な休暇制度がない場合は、欠勤として取り扱っております。
新城市	当市は従来の臨時職員の規定が90日であったため、会計年度任用職員においても90日を限度としております。 90日を超える場合には有給休暇残日数など考慮し、担当課と離職の方向で協議します。
東海市	・私傷病による療養を要する期間が取得可能な上限日数を超える場合について、他に取得可能な休暇制度がない場合は、欠勤として取り扱っております（懲戒処分事由の該当性を確認するため、療養を要する状況を示す資料の添付を求める場合あり）。
大府市	医師の診断書に基づくものは休職扱い。それ以外は欠勤扱い。

議題３　会計年度任用職員の病気休暇の取扱について（春日井市提出）

市名	回答 (1)会計年度任用職員が10日を超え、私傷病による療養が必要となる場合の取扱いについて
知　多　市	本市では、私傷病による病気休暇は、必要と認められる期間と規定しています。
知　立　市	私傷病による療養を要する期間が取得可能な上限日数を超える場合は、日数経過後分限休職となるかと考えますが、現状欠勤として取り扱っています。（いずれも無給のため）
尾 張 旭 市	欠勤対応としている。
高　浜　市	病気休暇の期間経過後から休職処分としています。
岩　倉　市	本市ではそのような事例は今のところありませんが、職員本人の状況も踏まえ適切に判断することとなると思います。（本市では、病気休暇が無給であることから、現在のところ該当となった職員は病気休暇でなく年次有給休暇を取得しています。）
豊　明　市	本市においては、常勤職員との均衡を踏まえ、３月としています。 仮に３月を超えた場合には、欠勤扱いとし、状況に応じては、分限処分とすることも考えられますが、現状、事例はありません。
日　進　市	事案はありませんが、欠勤の取扱いになります。
田　原　市	欠勤として取り扱う。懲戒処分の指針に「正当な理由なく〇日以内の間勤務を欠いた職員は・・・」と規定されており、欠勤の理由が正当な理由に当たるかを検討するものであることから、通常の私傷病のよる欠勤の場合は、懲戒処分としない。
愛　西　市	総務省のマニュアルに沿って、病気休暇の日数は10日（月給者）としており、それを超える場合は分限処分としている。
清　須　市	私傷病により療養を要する期間が、取得可能な上限日数を超える場合について、他に取得可能な休暇制度が無い場合は、欠勤として取り扱う。
北名古屋市	現状は欠勤扱いで取り扱っています。
弥　富　市	貴市と同様、事務処理マニュアルに沿った規定の整備をしており、他に取得可能な休暇制度がない場合は、欠勤として取り扱っておりますので、他市の状況を参考にさせていただきたいです。
み よ し 市	欠勤として取り扱っています。 なお、療養を要する状況を示す資料の添付を求めています。
あ　ま　市	欠勤として取り扱っています。
長 久 手 市	欠勤として取り扱っています。