

病気休暇・病気休職の制度の見直しについて

職場の規律及び公務能率の確保の観点から検討が必要と考えられる病気休暇や病気休職の実例が生じているため、今般、諸事項を見直すもの。

(第2次及び第3次人財育成基本計画 実施項目)

活力ある職場環境

└ 適正な処遇の実施

└ 分限免職、減給、降格制度の整理・運用

1 結論（厳格化するために見直し・新設することとした事項）

- (1) 病気休暇の通算（見直し）
- (2) 病気休職期間の通算（新設）
- (3) 実勤務日に応じた年次有給休暇の付与（新設）
- (4) 病気休職における医師による診断書の取扱い（運用見直し／条例改正）
 - ア 条例規定「医師診断書2通必要」の運用厳格化
 - イー1 「医師診断書1通可」のただし書き規定を加える条例改正
 - イー2 イー1の改正する場合には、あわせて、休職3年超の当然退職規定の見直し
- (5) 受診命令の規定化（新設）
- (6) 病気休暇申請の添付書類の規定化（従来からの運用の周知徹底）

2 病気休暇の通算（見直し） — 勤務時間、休暇等規則 § 14②の改正 —

（改正後の病気休暇の通算の考え方）

ア 取得上限：90日（変更なし）

イ 通算方法

新	現行
2 病気休職が終了した翌日から起算して <u>1年以内</u> に再び病気休暇を受けようとする場合は、 <u>疾患・負傷の同一性を問わず</u> 前の病気休暇日数に <u>通算</u> する。	2 病気休暇又は病気休職が終了した翌日から起算して <u>1年以内</u> に再び <u>同一の疾患又は負傷</u> （原因に同一性が認められるものを含む。）による病気休暇を受けようとする場合は、前の病気休暇日数に <u>通算</u> する。
3 病気休暇が終了した翌日から起算して <u>6月以内</u> に再び病気休暇を受けようとする場合は、 <u>疾患・負傷の同一性を問わず</u> 前の病気休暇日数に <u>通算</u> する。	

<p>4 <u>連続した90日の算定にあつては、次に掲げる日は、1日を単位とする病気休暇を取得した日とみなす。</u></p> <p>(1) <u>1時間を単位とする病気休暇を取得した日</u></p> <p>(2) <u>病気休暇に係る療養に必要な期間内にある週休日又は休日</u></p> <p>(3) <u>病気休暇として取得した期間の末日と、その後の病気休暇として取得しようとする期間の初日との間にある週休日又は休日（当該期間に勤務した日がない場合に限る。）</u></p>	<p>←（第4項を新たに規定）</p> <p>左欄(1)(2)(3)＝現行、同様に運用。</p> <p>左欄(3)新設 図解</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>水</th> <th>木</th> <th>金</th> <th>土</th> <th>日</th> <th>月</th> <th>火</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>出勤</td> <td>病気休暇申請</td> <td>病気休暇申請なし</td> <td>病気休暇申請</td> <td>出勤</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>病気休暇</td> <td>病気休暇とみなす</td> <td>病気休暇</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	水	木	金	土	日	月	火	出勤	病気休暇申請	病気休暇申請なし	病気休暇申請	出勤				病気休暇	病気休暇とみなす	病気休暇			
水	木	金	土	日	月	火																
出勤	病気休暇申請	病気休暇申請なし	病気休暇申請	出勤																		
	病気休暇	病気休暇とみなす	病気休暇																			

ウ 病気休暇の上限90日取得後や年次有給休暇付与の全日を取得のため、両休暇不承認にもかかわらず、病気等を理由に出勤しなかった場合。

→ 勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価し分限処分の審査対象。

→ 欠勤扱い。欠勤分について給料減額支給（給与条例 § 14）。

3 病気休職期間の通算（新設） —職員に分限の手續及び効果に関する条例施行規則—
現行、通算していないが、次のとおり通算規定を新設する。

(1) 病気休職（地公法 § 28②(1)）の職員が復職後1年以内の期間内に、同一の疾患（原因に同一性が認められるものを含む。）により再度休職処分となった場合、前後の休職期間を通算する。

(2) 病気休職中に、復職することなく新たな疾患又は負傷により病気休職処分とされた場合、当初の疾患等により休職した期間と新たな疾患等により休職した期間を通算する。

4 実勤務日に応じた年次有給休暇の付与（新設） —職員勤務時間、休暇規則 § 11 の 3 の改正—
労働基準法 § 39（年次有給休暇）を参考にして、年次有給休暇の付与の新たな算定方法を新設する。

(1) 労基法 § 39 のポイント

① 8割以上出勤した労働者に対し、10日付与。勤務年数に応じて加算付与。

② 前年度に全労働日の8割以上出勤した労働者に対して付与しなければならないとし、8割未満の場合は付与を要しない。

(2) 休職又は停職の処分を命ぜられた職員に付与する年次有給休暇日数については、前年度の休職等の期間に応じて規定の20日から一定日数を減じて、翌年度の年次有給休暇

日数を付与。2年超休職し復職しても10日付与できるよう設計。

(2) 一定日数を減じて付与する算定表（右表）

年度途中の採用者への付与の場合の算定表（職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第1）をアレンジして新表（右表）を規定する。

（新表）

前年度の休職・ 停職の期間	付与 日数
1月以下	20日
1月超2月以下	20日
2月超3月以下	20日
3月超4月以下	18日
4月超5月以下	16日
5月超6月以下	15日
6月超7月以下	13日
7月超8月以下	11日
8月超9月以下	10日
9月超10月以下	8日
10月超11月以下	6日
11月超	5日

5 病気休職における医師による診断書の取扱い

（運用見直し／条例改正提案）

(1) 職員の分限の手續及び効果に関する条例 § 4 では、病気休職処分する場合、医師2名の診断によることとされているが、現行、1名による診断により処分を判断しており、条例規定と異なる運用。

(2) 今後は、条例規定どおり病気休職処分には異なる医師による診断書2通を求める。ただし、処分期間の更新、事故による身体損傷が明らかな場合、悪性新生物による疾患の場合など1名の医師による診断書で十分判断できるものは1通でも可とすることができるよう、条例改正でただし書の例外規定を設ける。

(3) (2)の条例改正に合わせて、第7条についても削除又は改正する。休職3年超でも医師の診断書2通により回復が不十分で職務の遂行に堪えないと判断することが必要とされており、規定下線部「当然退職者」と規定することは適切ではない。

第7条 法第28条第2項第1号の規定による休職者でその期間の満了したときは、当然退職者となる。

6 受診命令の規定化（新設）

勤務実績不良や職務遂行支障の原因が、心身の故障が原因と疑われる場合、受診勧奨・命令できるよう、新たに規定化する。

7 病気休暇申請の添付書類の規定化（従来からの運用の周知徹底）

(1) 病気休暇を申請する場合は、医師の診断書を提出しなければならない。

(2) 定期的な治療、診断等が必要な負傷又は疾病の場合に特別休暇を取得する場合も定期的に提出必要とされているが、徹底されていない。よって、定期的な治療、診断等が必要であること等を明記した医師の診断書を、半年に1度提出した上で病気休暇の承認を受けることを改めて勤務時間、休暇等規則に規定するとともに、周知する。