

もくじ

正…正社員 期…期間雇用社員 短…短時間 再…高齢再雇用 の略
 「◎」…有給 「●」…無給 「×」…取得不可 「☆」…適用 「—」…不適用 の略

		正	期	短	再	ページ
1	自由年休	◎	◎	◎	◎	3
2	計画年休	◎	×	×	◎	5
3	特別休暇（夏期）	◎	×	◎	◎	6
4	特別休暇（冬期）	◎	×	◎	◎	7
5	組合休暇	●	●	●	●	8
6	病気休暇	◎	●	◎	◎	9
7	病気休暇（生理）	◎	●	◎	◎	10
8	特別休暇（結婚）	◎	×	◎	◎	11
9	妊産婦健診	◎	◎	◎	◎	12
10	妊産婦の勤務制限	☆	☆	☆	☆	13
11	妊産婦の勤務軽減	☆	☆	☆	☆	13
12	妊娠中の勤務中における休息・補食	☆	☆	☆	☆	14
13	通勤緩和措置	◎	◎	◎	◎	15
14	特別休暇（産前・産後）	◎	●	●	◎	16
15	特別休暇（配偶者の出産）	◎	—	●	◎	18
16	育児休業	●	●	●	●	19
17	育児部分休業	●	●	—	●	23
18	特別休暇（育児時間）	◎	●	●	◎	24
19	ベビーシッター割引券制度	☆	—	☆	—	25
20	ベビーシッター法人割引制度	☆	—	☆	—	26
21	特別休暇（子の看護）	◎	●	●	◎	27
22	介護休業	●	●	●	●	28
23	介護休暇	●	●	●	●	31
24	再採用制度	☆	—	—	—	32
25	特別休暇（忌引）	◎	◎	◎	◎	33
付属資料…①ベビーシッター育児支援事業 ②JP 労組総合共済 ③信越セット共済 ④郵政福祉 ⑤各支部一覧表						

発刊にあたり

2007年（平成19年）10月1日、私たちの職場は民営、分社化され、「日本郵政株式会社」、「郵便局株式会社」、「郵便事業株式会社」、「株式会社ゆうちょ銀行」、「株式会社かんぽ生命」の5社から構成される『日本郵政グループ』として新たなスタートを切りました。

私たち労働者側も、会社や社会に対する発言力を高めるべくJPUと全郵政が統合し、「真に組合員の幸せを追求する」ことを最大の目的として『日本郵政グループ労働組合』（JP 労組）を発足しました。

女性フォーラムは、このJP 労組の補助組織であり、中央、地方、連協、支部に設置されている女性組合員による協議機関です。

その活動目的は、広くは男女共同参画社会の実現ですが、信越地方女性フォーラムでは、活動スローガンを「繋げよう 広げよう 私たちのネットワーク」としました。

これは、お互いに声を掛け合い集うことにより、女性のネットワークを広げ、情報や課題を共有化し、職場環境の改善に努めて、長く生き活きと働いていこう、ということです。

女性が働き続けるにあたって、仕事と子育て、介護との両立は大きな問題です。各種休暇制度は、この両立を支える大切な手段です。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれれば、個人としても充実し、その力は会社の発展にもつながるでしょう。

信越地方女性フォーラムでは、私たちが取得できる休暇制度等をもっと知って活用してほしいと考え、この『協約便利手帳』を作成しました。

作成にあたっては、組織統合前に発行している同様の冊子を参考にするとともに、今回は社員区分や表示など、見やすさ、わかりやすさに努めました。

5 組合休暇

【対象】

正社員 ・ 期間雇用 ・ 短時間 ・ 高齢再雇用 ・ ・ ・ 男女無給

申請方法 対象となる日の前々日までに『組合休暇許可願』を所属長に提出

組合活動のために取得できる休暇です。

対象となる事項、範囲が決まっており、女性フォーラム関係では、連協・地方・中央の各女性フォーラム常任幹事会などです。支部大会、連協総会も対象です。

年休が10日以内になった場合は、対象以外の諸会議でも、一定の条件を満たせば年13日の範囲内で承認されます。

なお、給料としては無給ですが、組合から全額補填されます。

こんなときは？

Q. 申請する時に提出するのは組合休暇許可願だけでいいのでしょうか？

A. 会議や定期総会などの招集文書の写しを提出してください。

Q. 組合の会議に傍聴者として出席することになりました。組合休暇は取得できますか？

A. 取得できません。会議等に構成員として出席する時に取得できます。

6 病気休暇

【対象】

正社員 ・ ・ ・ 男女有給 期間雇用 ・ ・ ・ 男女無給
短時間 ・ ・ ・ 男女有給 高齢再雇用 ・ ・ ・ 男女無給

申請方法 事前、または3日以内に『休暇承認申請書』を所属長に提出

病気やけがで勤務できない時に取得できます。

正社員、短時間社員、高齢再雇用社員は有給ですが、引き続き90日（勤続10年以上は180日）を超える期間は基本給の月額と調整手当が半分になります。

医師の証明書類等に基づき必要な期間を取得できますが、期間雇用社員は業務上・通勤上ではない病気・けがの場合1年度に10日以内です。

こんなときは？

Q. 申請する時に提出するのは休暇承認申請書だけでいいのでしょうか。

A. 7日以上休む時は医師の証明書又は診断書等の証明書類等を提出してください。

～これもチェック!!～

業務上・通勤途中による病気・けがは労災の対象になるため無給になります。労災保険から休業給付が支給されます。なお、給付の対象に社員の区別はありません。