

労働組合って、 なあに？



まずは、労働組合のことを
知りましょう！

本部青年部長 佐藤 良太

みんなで楽しい『全道青年学習会』



2015.6.20～21 『全道青年学習会』

全道庁労連の青年部員が全道から集まり、昼は職場での悩みについて話し合い、夜はすすきのでほあ〜っと交流をするイベント♪ 今年も、6.4-5に開催予定！

職員を支えることは、
道民を支えること。

あなたが
力を発揮できる環境をつくるのが
『労働組合』です。

毎日夜遅くまで残業していたら
疲れがたまりクタクタになります。
自分の時間もなくなります。

賃金が低かったら
遊びに行けません。
好きなものも買えません。

休養や気分転換をするための
時間やお金がなければ、
頑張り続けることはできません。
力を発揮し続けることもできません。
当然、行政サービスの質も低下します。

だから、
あなたのやる気を支えるのも
『労働組合』の役割です。



1. 労働組合って？

● どんな組織か？

みんなで協力して、労働条件や職場環境を改善していく組織です。

具体的には、賃金が低い、残業が多い、残業代が出ない、パワハラ、セクハラなどの問題解決に向けて活動しています。

● どの会社にもでもあるもの？

ほんの一例ですが、これらの会社には『労働組合』があります。

札幌市役所、富良野市役所、池田町役場、青森県庁、沖縄県庁、コープ札幌、イオン北海道、ロート製薬、マツモトキヨシ、ダイソー、フランスベツト、カネボウ、三越伊勢丹、ローソン、ヤマダ電機、ビックカメラ、タイガー魔法瓶、餃子の王将、ダイナム、トヨタ、日産、ホンダ、マツダ、三菱、スズキ、ダイハツ、東芝、パナソニック、オムロン、ワーナー・ミュージック、ソニー、ケンウッド、カシオ、シチズン、第一生命、明治安田生命、東京ディズニーリゾート、ユニバーサルスタジオジャパン などなど。

労働組合は、

『助け合い』

の組織です。

この時代は、1日14~15時間の労働は当たり前、その上、低賃金に劣悪な労働環境、ケガや病気をして働けなくなると容赦なく解雇されるような状況だったそうです。

そのような状況が勝手に改善されたわけではありません。労働組合がコツコツと活動して、労働環境を改善していったから、今の職場環境があるのです。



2. 私たちの加入する『全道庁労連』とは？

● 名称

じちろうぜんほっかいどうちようろうどうくみあいれんごうかい（ぜんどうちようろうれん）

自治労全北海道庁労働組合連合会（全道庁労連）

● どんな人が加入しているの？

北海道や北海道に関連する職場、札幌医科大学、道立総合研究機構で働く人たち 約12,000人が加入しています。

● どんな活動をしているの？

みなさんの要望をもとに活動！

どんなことに困っているかをアンケートしたり、直接職場へ行って話をしたりしながら、みなさんが「困っていること」「望んでいること」などを聞き取り、それをもとに活動しています。

どんな些細なことでもいいので、困っていることや気になっていることがあれば、組合の役員に相談してください。

新採研修の旅費を前払いに！

新採用職員(前期)研修（札幌に5日間泊まり込む研修）の旅費が後払いだった時期があります。その時の新採用職員から「社会人になったばかりで貯金もないので前払いにしてほしい」という声上がり、組合で前払いにするよう要望し、数年間訴え続けた結果、今のような前払いになりました。

3月まで給料が削減されてた！

北海道は「財政難」を理由に2016年3月まで給料の『独自削減』をしており、ヒドイときには、毎月の給料が10%も削減されていました。

財政難への対策は取らなければいけません、人件費削減というのは「一番安易で、職員の努力や生活を軽視している方法」です。

ですので、組合としても抗議をし続け、昨年度末で独自削減を終わらせることができました（管理職は続いています）。

休暇制度の充実も！

今、みなさんが権利として使うことができる休暇はたくさんあります。それらの休暇は初めから与えられていたものではなく、組合が長年かけて要求し、勝ち取ってきたものです。

「こういう休暇がほしい」「この休暇が使いにくい」と感じたら、その思いを組合に届けてください。それが休暇の新設・改善につながります。

※ 「休暇制度の一覧」参照

組合員のための共済(保険)も！

組合では「自治労共済」という保険もやっています。

「自治労共済」は、道職員に支給される退職金や医療見舞金などを知ったうえで、私たちに最適な共済(保険)を勧めてくれます。さらに、民間の保険会社と違い、利益を求めていませんし、人件費や広告料もかかっていません(組合役員の口コミで広まっているため)ので、安い掛金(保険料)で充実した保障内容となっています。

公宅の修理も組合に相談を！

みなさんが住んでいる公宅・独身寮で「給湯設備が壊れた」「網戸がついていなく夏に窓を開けられない」「換気扇・照明器具が故障した(消耗品の交換は除く)」などのトラブルがあったときも組合をとおして修繕を申し込めばスムーズに直せます。

また、組合では、修繕のための予算確保も要求しており、「予算がないから直せない」なんてことが起きないように活動しています。

「公務職場だから」と、油断はできない！

2016年2月18日 毎日新聞(ウェブ)

厚労省「まるでブラック」非正規相談員の労働時間延長

労働基準監督署で解雇や賃金不払いなどの労働問題に関する相談業務にあっている「総合労働相談員」について、厚生労働省が、賃金を変えずに一部相談員の労働時間を1日15～30分延長する契約更新を提案していたことが分かった。

労働契約法は労働条件の変更には労使の合意が必要と定めている。しかし今回は何の説明もなく通知文を送られた相談員もあり、ルール違反ともいえる手法に労組や職員が「ブラック企業と同じやり方」と反発。厚労省は17日、提案を撤回した。

相談員は各地の労働局と雇用契約を結んだ非正規職員。勤務は月15日で日給制。1年契約で2度更新できる。全国の約770人が年間100万件を超える相談を受けている。

労働局ごとの契約で相談員の1日の勤務時間が6時間半～7時間半とまちまちだったため、厚労省は4月1日付の組織改編を機に、7時間にそろえることにした。これに伴い勤務時間が30分短くなった人がいた一方で、東京、埼玉など7局の相談員217人は6時間半が7時間に延び、賃金が変わらないため時給に換算すると実質100円近い賃下げになる局もあった。

厚労省はこうした労働条件の変更を1月中旬以降に通知。口頭で説明した労基署もあったが、ファクスで通知文を送っただけのケースもあった。

ある相談員は「非正規労働者が契約更新の際に労働条件を厳しくされたという相談をよく受けるが、厚労省も全く同じことをしている」と反発。労組が団体交渉で問題点を指摘し、毎日新聞が事実関係を取材したところ、厚労省は17日に方針を撤回した。

厚労省は「労働条件が変更されるのに説明が十分ではなかった。問題ある対応なので撤回した」と説明。2016年度は現行のまま契約更新するという。

ブラック企業対策プロジェクト事務局長の嶋崎量弁護士は「今回のやり方は非正規労働者の弱い立場につけ込むブラック企業のやり方そのもの」と話している。

3. 青年部って？

● どんな組織？

労働組合の中で、30歳までの男女の組合員が集まった組織です。

● なのために『青年部』があるの？

同世代の仲間とは、同じような賃金や経験年数、趣味、感性、ライフイベントなどがあり、「共通の悩み」も多くあります。また、若いことだけを理由に理不尽な扱いを受けることもあります。

そんな「共通の悩み」や「若いのがゆえの悩み」を同世代の仲間と共有し、「どうすれば解決できるのか」を考え、改善していくのが『青年部』です。

● 青年部の3本柱は、『交流・学習・実践』！

『交流』 本音で話し合える関係づくり♪



新規採用研修(前期)の歓迎会



留萌総支部 BBQ交流



全道の道職員、市町村役場職員の若者が集まって交流



日高・胆振・後志総支部
合同学習交流会

『学習』 制度の学習や、お互いの悩みを話し合う☆



青年部役員が講師になって学習



市町村役場や民間企業の人と一緒に学ぶことも



グループディスカッションで職場の問題を話し合う



グループディスカッションの内容を報告

『実践』 青年部員から出された悩みを解決するために行動！！



青年部員の悩みや要望をまとめた「要求書」を提出！



「要求書」に書いたことを実現するように『交渉』を実施！！

● 組合(青年部)が改善をしてきたもの (1990年以降)

昨年度は、公宅料の引き上げ改定(値上げ)がありましたが、青年部で「今でも生活が厳しいのに、公宅料を上げられたら困る」と訴え、30歳以下の職員の引き上げ改定を阻止しました。このように、組合が守ってきたもの、勝ち取ってきたものがたくさんあります。

健康診断関係

- 92' 血液検査拡大 (25歳時)
- 92' 婦人科検診に乳がんを加える
- 95' 血液検査拡大 (28歳以上)
- 96' 血液検査拡大 (25歳以上)
- 02' 血液検査対象年齢制限撤廃
- 02' 乳がん検診にマーモグラフィ導入

借り上げ公宅関係

- 94' 家賃限度額を29,000円に引き上げ
- 97' 家賃限度額を30,000円に引き上げ
- 98' 家賃限度額を33,000円に引き上げ
- 99' 家賃限度額を36,000円に引き上げ
- 01' 入居時の敷金、礼金、仲介手数料を道費負担に

休暇関係

- 90' 子看休暇の男子職員への適用拡大
- 93' 家族看護休暇の日数拡大 (90日から180日)
- 94' 家族看護休暇の対象拡大 (2親等から3親等)
- 96' 育児の休暇の男性への拡大
- 97' 忌引休暇の日数拡大 (姻族)
- 02' 育児休業 (1 → 3歳)
- 02' 介護休暇 (3 → 6月) の延長
- 02' 子の看護休暇を新設 (5日間)
- 02' 育児介護を行う職員の深夜勤務時間外の規制強化
- 04' 育児休暇期間延長 (1 → 2歳)
- 05' 育児参加休暇新設 (5日間)
- 05' 子の看護休暇の適用範囲拡大 (小学校就学前 → 中学校就学前、時間単位での取得)
- 05' 配偶者出産休暇適用範囲拡大 (出産に伴い勤務をしないことが適当と認められる場合)
- 05' 育児休業期間にかかる共済、互助会掛金免除期間の延長 (育児休業終了日まで)
- 06' 子の看護休暇の適用範囲拡大 (健康診断 (1歳6月、3歳)、就学時検診に係る介助)
- 06' 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務 (新設)
- 07' 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の一部改正 (要件の拡大、15分単位も可能)
- 10' 子の看護休暇の拡充 (子どもが2人以上の場合は10日、すべての予防接種、健康診断も取得対象に)

独身寮・独身公宅の建設

- 90' 留萌『萌清寮』
- 91' 網走『清雲寮』、根室『双和寮』
- 92' 十勝『倅明寮』、日高『ひがし寮』
- 93' 空知『拓明寮』、胆振『青雲荘』
- 94' 釧路『双鶴寮』、後志『双峰寮』
- 95' 北見『愛誠寮』、檜山『鷗鳴寮』
渡島『窓明寮』
- 96' 上川『大雪寮』、中標津『明雲寮』
- 97' 十勝『平明寮』
- 98' 檜山『かもめ寮』
- 99' 札幌『ネマーレ八軒』
宗谷『ポートパル』

2016年の改善内容

- 給料月額削減終了
- 定期健康診断の二次検査で、胃部・血圧の内容充実
- 家族健康診断の対象地域が準特地部局まで拡大
- 配偶者人間ドックの受診枠拡大
- 赴任旅費の赤字解消に向けて、具体的な対応に向けた調査の実施を確認

4. 仲間を助けられるのは労働組合だけ！

働いていれば、誰でも問題にぶつかります。

- ・ 業務量が多く、退庁時間に帰れない
- ・ 残業をしても、残業代が出ない
- ・ 上司が厳しすぎて精神的に辛い
- ・ 先輩が忙しすぎて仕事を教えてもらえない
- ・ 賃金が低く、生活が厳しい
- ・ 職場に年齢の近い人がいなく相談しにくい

あなたがこのような問題にぶつかったとき、一人で解決できますか？

同期採用の人、職場でお世話になっている先輩、同じ寮の友人など身近な人がこのような問題にぶつかったとき、あなたは助けられますか？

一人で解決するのが難しい問題をみんなで解決していくのが『労働組合』です。

あなたも労働組合の一員として、『みんな』が安心して働ける環境を一緒につくっていきませんか？

5. 困った時は、なんでも相談を！

労働組合は、みなさんの周りで起きている問題を解決したり、困ったことがあったときに相談に乗ったりする組織です。

「こんなこと相談していいのかなあ？」と悩まずに、なんでも相談してください。

〇〇総支部

所在地：

電話番号：

書記長：

青年部長：

休暇制度の一覧

休暇の種類	給与区分	休暇の期間	付与単位	提出書類	出勤簿整理用語	備考	
年次有給休暇	有給	1 暦年20日（前年に残日数があれば当該残日数を加算した日） ただし、2月以降の新規採用者については次の日数 2月採用18日 8月採用8日 3月 " 17日 9月 " 7日 4月 " 15日 10月 " 5日 5月 " 13日 11月 " 3日 6月 " 12日 12月 " 2日 7月 " 10日	1日又は1時間	不要	年休	・未使用分は20日を限度として（1日未満の端数を含む）翌年に繰り越すことができる	
病気休暇	有給	1 回の病気休暇の上限期間は、次に掲げる場合の休暇の期間を除き、連続する90日 ア 生理日の就業が著しく困難である場合（特別休暇又は病気休暇） イ 公務災害、通勤災害の場合（病気休暇） ウ 勤務の軽減の措置を受けた場合（病気休暇） ※アからウまでの休暇の間にある週休日、休日、代休日、その他の病気休暇以外の休暇等により勤務しない日（年次有給休暇又は特別休暇等）も除外される日に含む。 連続する8日以上期間の病気休暇を使用した職員が、その病気休暇期間の末日から、実勤務日が20日に達するまでの間に、再び病気休暇を使用したときは、前後の病気休暇の期間は連続しているものとみなされる	1日、1時間又は1分	医師の証明書等（「8日以上」又は「請求した病気休暇の開始予定日前1カ月の間に5日（要勤務日に限る。時間・分取得も1日と計算。内容が同一か否かは関係なし）	病休	・公務上の負傷又は疾病の場合を除き、明らかに異なる疾病により90日（週休日等を含む）を超えてなお勤務が不可能な場合で、休職発令がないときは、給料が半減される ・病気休暇の「疾病」には、予防接種による著しい発熱、不妊治療のための検査及び処置等が、「療養」には、負傷又は疾病が治った後の社会復帰のためのリハビリテーション等が含まれるものとする。	
特別休暇	公民権行使休暇	有給	職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合、必要と認められる期間	1日、1時間又は1分	不要	特休	・公民権の行使については、労働基準法（第7条）による保障がある
	官公署出頭休暇	有給	職員が裁判員、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官公署へ出頭する場合、必要と認められる期間	1日、1時間又は1分	召喚状、呼出状等事実を証明する書類	特休	・証人、鑑定人等として職務上の秘密に属する事項を公表する場合には、知事の許可を要する ・証言等の内容が現在従事している、又は過去において従事していた職務に係るものであれば、職務となる
	骨髄移植等休暇	有給	職員が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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、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を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等に応じるとき、必要と認められる期間	1日、1時間又は1分	骨髄移植推進財団からの通書等の写し	特休	

休暇の種類	給与区分	休暇の期間	付与単位	提出書類	出勤簿整理用語	備考
特 別	ボランティア 休暇	有給 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合、1暦年につき5日以内 ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配付その他の被災を支援する活動 イ 障害者支援施設、特別養護老人ホーム等人事委員会が定めるものにおける活動 ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	1日、1時間又は1分	ボランティア活動計画書	特休	
	結婚休暇	有給 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等を行う場合、原則として結婚の日の5日前から結婚後1月を経過する日までの間において、連続する5日以内	1日、1時間又は1分	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週休日、休日又は代休日も日数に含む ・ 分割付与は不可 ・ 結婚式等のため遠隔地に赴く必要がある場合は、往復に要する日数を加算することが可能
	妊娠障害 休暇	有給 妊娠中の職員が妊娠に伴うつわり等の障害により勤務することが困難と認められる場合、14日以内	1日、1時間又は1分	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一の妊娠期間内で分割して取得することが可能 ・ 時間や分単位で取得した場合、残日数の計算は1日使用したものとみなされる
休 暇	産前休暇	有給 出産する予定である職員が申し出た場合、出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から出産の日までの間において必要とする期間	1日、1時間又は1分	出産予定日を記載した医師の証明書等	特休	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産前休暇の初日は、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の応答日（出産予定日と同一曜日）となる ・ 出産日は産前に含む ・ 出産予定日後に出産した場合、その間の期間は産前に含む（産前休暇が延長される） ・ 提出書類は、母子健康手帳の写しでも差し支えない
	産後休暇	有給 職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した職員が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。）	1日、1時間又は1分	出産日を記載した医師の証明書等	特休	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産とは、妊娠満12週（85日）以後の分娩をいい、死産、流産、早産及び人工妊娠中絶が含まれる ・ 産後休暇の末日は、出産日の8週間後の応答日（出産日と同一曜日）となる ・ 提出書類は、母子健康手帳の写しでも差し支えない

休暇の種類		給与区分	休暇の期間	付与単位	提出書類	出勤簿整理用語	備考							
特 別 休 暇	育児休暇	有給	生後2年に達しない子を有する職員がその子を育てる場合（男性職員にあっては、配偶者が当該子を育てることができる場合を除く。）、1日2回合わせて2時間以内	1時間又は30分	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間中のいずれの時間帯においても取得可能 休暇使用時間帯が同一の場合、1か月程度まとめて請求可能 あらかじめ育児休暇を取得している場合に限り、残りの勤務時間に対して年休を利用できる 1日2回の休暇をまとめて1回で取得可能 夫婦共に職員である場合は、両者を合わせて1日2時間以内とする 							
	生理休暇	有給	職員が生理日に勤務することが著しく困難である場合、1回につき連続する3日以内において必要とする期間	1日、1時間又は1分	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> 1回について、連続する3暦日以内の期間であり、その期間内であれば、分割して取得可能 							
	配偶者出産休暇	有給	職員が配偶者の出産に係る入院の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等を行うとき、配偶者が出産するために病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間（特別な事情がある場合を除く）において3日以内	1日又は1時間	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> 分割して取得することが可能 							
	育児参加休暇	有給	職員の配偶者が出産する場合で、職員がその出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前日から出産の日後8週間を経過する日までの間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育（授乳・付き添い・保育園への送迎等）する場合、5日以内	1日又は1時間	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> 分割して取得することが可能 当該出産に係る子が第1子の場合、産前の期間は休暇を取得する事由がない（養育する子がない）ため、産後の期間のみ取得可能 							
	子の看護休暇	有給	中学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護をする場合。 1年に 子が1人の場合は5日 子が2人の場合は10日 子が3人以上の場合は15日	1日又は1時間	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> 分割して取得することが可能 「子の看護」とは、ア 負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う場合（リハビリは含まない）イ 子に全ての予防接種や健康診断を受けさせる場合も取得可能 対象となる子が中学校就学の始期に達している場合は、医師の指示がある時に限る 							
	忌引休暇	有給	職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しない場合、次の表に掲げる連続する日数以内	1日、1時間又は1分	不要	特休	<ul style="list-style-type: none"> 日数の起算日は、職員の請求に基づいて所属長が承認した最初の日 分割付与は不可 							
	忌引休暇	有給	<table border="1"> <thead> <tr> <th>親族</th> <th>日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>配偶者</td> <td rowspan="3">7日</td> </tr> <tr> <td>父母</td> </tr> <tr> <td>配偶者の父母又は父母の配偶者</td> </tr> <tr> <td>子</td> <td>5日</td> </tr> </tbody> </table>	親族	日数	配偶者	7日	父母	配偶者の父母又は父母の配偶者	子	5日	1日、1時間又は1分	不要	特休
親族	日数													
配偶者	7日													
父母														
配偶者の父母又は父母の配偶者														
子	5日													

休暇の種類		給与区分	休暇の期間		付与単位	提出書類	出勤簿整理用語	備考
特 別			祖父母	3日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合は7日)				
			孫	1日				
			兄弟姉妹	3日				
			おじ又はおば	1日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合は7日)				
			子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合は5日)				
			祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合は3日)				
			兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹					
			おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日				
休 暇	法要祭日 休 暇	有給	職員が父母(配偶者の父母含まず)の追悼のための特別な行事のため勤務しない場合、1日以内		1日、1時間又は1分	不 要	特 休	・法要等のため遠隔地に赴く必要がある場合は、往復に要する日数を加算することが可能
	夏季休暇	有給	職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しない場合、7月から9月までの間において3日以内		1日、1時間又は1分	不 要	特 休	・1暦日毎に分割して取得することが可能
	リフレッシュ 休 暇	有給	職員が心身のリフレッシュ等のため勤務しない場合、次に掲げる日数以内 ア 勤続30年表彰を受けた職員に対し、表彰を受けた日の翌日から1年を経過する日までの間に3日以内 イ 勤続20年に達した職員に対し、達した日の翌日から1年を経過する日までの間において2日以内		1日、1時間又は1分	不 要	特 休	・1暦日毎に分割して取得することが可能 ・勤続30年表彰を受けた日が、他の地方公共団体、民間企業等に派遣されている期間中である場合は、当該派遣が終了した日を勤続30年表彰を受けた日とみなす ・勤続20年に達した日が他の地方公共団体等への派遣期間中となる場合は、当該派遣が終了した日を勤続20年に達した日とみなす
	住居滅失 休 暇	有給	地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業等のために勤務しない場合、7日以内		1日、1時間又は1分	不 要	特 休	・分割付与は不可

休暇の種類		給与区分	休暇の期間	付与単位	提出書類	出勤簿整理用語	備考
特別休暇	災害事故休暇	有給	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難である場合、必要と認められる期間	1日、1時間又は1分	不要	特休	
	災害時退勤休暇	有給	地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ない場合、必要と認められる期間	1日、1時間又は1分	不要	特休	・感染症予防休暇も含む(09.04.01～)
	短期介護休暇	有給	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者、父母、子、配偶者の父母等の世話をする場合1年に5日以内(要介護者が2人以上の場合には10日)	1日又は1時間	要介護者の状態等申出書を提出	特休	・分割して取得することが可能
介護休暇		無給	職員が次に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため勤務しない場合、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6ヶ月間において必要と認められる期間 ア 配偶者、父母、子、配偶者の父母 イ 本人と同居する祖父母、孫及び兄弟姉妹 ウ 本人と同居する本人又は配偶者の父母の配偶者 エ 本人と同居する配偶者の子 オ 本人と同居する子の配偶者	1日、1時間又は1分(時間又は分単位は1日を通じ連続4時間以内)	不要	介休	・「同居」には、職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合などを含む
組合休暇		無給	職員が登録された職員団体の規約に定める機関で人事委員会規則で定めるものの構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録された職員団体に加入する上部団体の当該機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合、1暦年につき30日以内	1日又は1時間	不要	組休	

※年次有給休暇・配偶者出産休暇・育児参加休暇・子の看護休暇・短期の介護休暇(付与単位が1日又は1時間となっている休暇)について、残日数のすべてを使用する場合は、1時間未満の端数を取得することができます。