

女性職員 権利のしおり



郵産労女性部

〒170-0012 東京都豊島区上池袋 2-34-2

TEL 03-5974-0816 FAX 03-5974-0861

ホームページ: <http://www.yusanro.or.jp>

e-mail : woman@yusanro.or.jp

はじめに

郵政の職場ではたらく女性のみなさん！
毎日、忙しく過ごされていることと思います。

郵政三事業は、2007年10月に民営化されることが決められました。職場では、人減らしと収益体制の強化で、休憩・休息はもちろん年休（有給休暇）も満足にとれず、労働密度が高まり長時間労働が常態化しています。「効率」優先の事業運営は、女性だけではなく、すべての労働者にとって働きづらい職場を全国にひろげ、定年前に早期退職する人も増えています。

私たちの先輩たちは、たくさんの法律・制度を拡充してきました。みなさん、私たちも育児・病気・介護など、いろんな局面にあっても自らの権利を知り、行使し、励ましあって、ともにいきいきと働き続けましょう。そして、金融・通信のネットワークとユニバーサルサービスを守るため、利用者の皆さんと手をつなぎ、愛される郵便局を残しましょう。

この女性の権利パンフレットを、パートナーとして常に身近に置き活用して下さい。また、困ったことがあったら一人で悩まず、近くの『郵産労』にご相談ください。

《2006年3月 郵産労女性部》

辞めないための十か条

※2005.10.16 全国井戸端かいぎ IN 東京から

1. お互い様の心のある職場を、仲間をつくりましょう。
2. 自分で納得した働き方をしよう。
3. 何事も健康第一、ストレスをためず、適当に楽しむことをつくりよう。
4. 生き生き働いている姿は素敵だと自分に自信をもとう。
5. 仕事以外に楽しみをもとう。
6. マイペースを守る開き直りをもとう。
7. 一人でも多くの人と手をつなごう。
8. 公共の福祉を目的にする仕事に働き甲斐と誇りをもとう。
9. 体調の悪いときは『大事』を決めない。ろくな結論はでないから。
10. 辞めたいと思ったら「働き続けるための十か条」を思いだそう。

《郵産労地方本部連絡先》

北海道地本	0 1 1 - 7 5 1 - 8 8 3 3
東北地本	0 1 9 6 - 2 6 - 4 1 7 7
関東地本	0 4 5 - 4 5 1 - 6 8 0 6
東京地本	0 3 - 3 5 3 5 - 5 4 4 7
東海地本	0 5 2 8 - 8 3 - 6 9 8 1
近畿地本	0 6 - 6 3 4 6 - 0 3 1 6
中国地本	0 8 2 - 2 4 3 - 2 3 7 0
四国地本	0 8 8 - 8 2 4 - 2 3 7 0
九州地本	0 9 2 - 7 2 4 - 7 8 3 4

女性の権利

生理	
生理休暇	<p>1 生理期間に 2 日以内（時間単位でも取れますが、1 日として扱われます）</p> <p>*（病気）休暇承認申請書</p>
妊娠・出産	
通勤緩和	<p>通勤時間の始め又は終わりに、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲。</p> <p>* 妊婦通勤緩和承認申請書</p>
保険指導 検診休暇	<p>妊娠 2 3 週までは 4 週に 1 回（1 ヶ月は 2 8 日で計算）、妊娠 2 4 週から 3 5 週は 2 週に 1 回、妊娠 3 6 週から出産まで 1 週に 1 回、出産後 1 年まではその間に 1 回。</p> <p>なお特別の指示があった場合は、いずれの期間についても指示された回数。</p> <p>（妊娠の有無の検査についても、後日母子手帳を提出すれば、これに該当するものとみなされます。ただし妊娠していなければ年休扱い）</p> <p>* 妊産婦検診承認申請書</p>

<p>妊婦の 休息</p>	<p>妊婦が申請した場合、適宜休息し又は補食するために必要な時間勤務しなくてよい。</p> <p>*妊婦の休息等措置承認申請書</p>	<p>母胎と胎児の健康を考え、請求しましょう。</p>
<p>妊産婦の 業務軽減 や時間外 勤務、深夜 勤務の制限</p>	<p>妊娠中又は出産後の経過に異常又は、おそれがあるとする医師の指導があった者は、事務を他の軽易なものに転換できる。</p> <p>ただし、労基法では女性が請求した場合には転換させなければならないとなっている。</p> <p>勤務時間の短縮は、1日8時間勤務の場合は2時間以内（病休）。</p> <p>妊婦が請求すれば、時間外労働や休日労働、深夜勤労働を拒否できる。</p> <p>*妊産婦事務転換等承認申請書 *深夜勤務・時間外勤務制限請求書</p>	<p>つわり、早流産の兆候が見えた時は無理をせず休養を。</p>
<p>産前休暇</p>	<p>出産予定日の6週間前。双子以上の場合には14週間前。（妊婦が請求した場合、必ず与えなければならない。）</p> <p>*休暇承認申請書</p>	<p>出産が早ければそのぶん短縮され、出産が遅ければ延長されます。</p>
<p>産後休暇</p>	<p>出産の翌日から8週間（使用者は仕事をさせることはできません。請求がなくても与えなければならない。）</p> <p>*休暇承認申請書</p>	<p>産後休暇の出産とは妊娠4ヶ月以上の分娩をいいます。（早産・流産・死産人工中絶を含む）4ヶ月未満の分娩の場合は1週間以内の休暇を申請出来ます。</p>

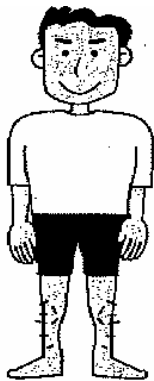
男女共通の権利

結婚休暇	結婚の日の5日前から6ヶ月の期間内に5日間以内申請。 ＊特別休暇申請書	分割出来ません
配偶者の出産のための休暇	出産のための入院等の日から出産後2週間以内に2日間以内。 ＊出産とは妊娠4ヶ月以上の分娩とし、流産・死産・人工中絶を含みます。 ＊休暇承認申請書	分割できます
育児時間	生後満1年に達しない児童を育てるため、職員の請求により1日2回45分ずつ。 配偶者が育児を行うことが出来る場合は、男子は取得出来ない。配偶者が病気、親の介護等で子の育児が出来ない場合は取得出来る。 ＊育児時間、部分休業承認申請書	
育児休業 (2002.4月改正)	3才未満の子を養育する男女が対象。休業を始める1ヶ月前までに申請する。女性は産後休暇終了後から、男性は子が出生した日から3才に達する日までの間において、職員が申し出た期間とする。 3年以内なら再取得も可能。 ＊部分休業の取得も可能。勤務時間の始め、又は終わりに引き続いて、1日を通じて2時間の範囲内で回数や時間の制限はない。 ＊育児休業・部分休業承認申請書	1年間は賃金の40%が共済から保障され、また共済組合の掛金は育児休業の終了する日の翌日の属する月の前月まで免除されます。(部分休業は無給)

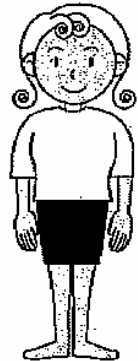
<p>看護休暇 (2004. 4 月 施行)</p>	<p>小学入学前までの児童を養育する男女が対象。期間は5日間（1年以内）1分の取得でも1日とみなされます。</p> <p>*看護とは、負傷し又は疾病にかかった子の治療、療養中の看病及び通院等の世話を言い、リハビリの介助は含まれません。</p> <p>*特別休暇承認申請書</p>	
<p>介護休暇 (2004. 4 月 改正)</p>	<p>対象は、①配偶者②父母③子④配偶者の父母⑤同居している次の者一祖父母、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子、孫。</p> <p>介護を必要とするその状態が引き続いている間において、介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する6ヶ月の期間内の必要と認められる期間とする。休暇の単位は1日または1時間で、一定期間連続して、あるいは継続して利用することが出来る。最初の申請は2週間以上から、前日から起算して1週間前までに申請する。</p> <p>*介護休暇申請書兼承認簿</p>	<p>3ヶ月までは賃金の40%が共済から保障されますが共済組合の掛金免除はありません。</p>
<p>時間外勤務 と深夜勤務 の制限</p>	<p>小学校就学前の子や要介護者を持つ労働者は、請求により時間外労働を1年150時間、1ヶ月24時間内に制限できます。</p> <p>小学校就学前の子や要介護者を持つ労働者は、深夜勤務の制限を請求できる。</p>	
<p>就業支援シ テム</p>	<p>小学校3年生以下の子供を持つ職員が超過勤務等の業務の都合により保育施設の閉園時間までに子どもを迎えに行けない場合に、ベビーシッターを利用することができるシステム。(要登録)</p> <p>【利用料金】基本料金/子供1人1回2時間まで1500円 以降1時間経過するごとに800円(夜間等割増)</p>	

ベビーシッター・育児支援事業	小学校3年生以下の子供を持つ職員（原則として配偶者が職を有する）がベビーシッター派遣会社と契約し、超過勤務等業務の都合によりベビーシッターを利用する際に、料金の一部（1500円の割引券）を助成する。
育児、介護により退職した者の再採用制度	育児又は介護を理由に退職した常勤職員を再採用する制度（勤続年数3年以上で、育児・介護を理由に退職した後、再採用を希望する者） 非常勤職員として採用後、勤務実績等を基に選考。
ファミリー・ケア・ダイヤル	育児・介護等の電話相談に保健師、看護師、管理栄養士、幼稚園教諭、介護福祉士などが相談に応じるシステム 【フリーダイヤル 0120-530110】

男女のからだのしくみの（生理上）のちがいは



171cm	64kg	身長・体重	158cm	51kg
	100	骨格	80~70	
	体重の42%	筋肉	肉	体重の36%
	体重の18%	皮下脂肪		体重の28%
	長く高い	下肢・重心		短く低い
	腰幅+14.5cm	肩幅		腰幅+3cm
	狭く閉鎖	骨盤・骨盤底		広く開通
	多い	体毛		少ない
	伸展しにくい	腹壁		伸展しやすい
	腹圧につよい	横隔膜		腹圧に弱い
	発達しない	乳腺		発達している
	大	瞬発力		小
	高い	基礎代謝力		低い
	少ない	貧血		多い
	100	敏捷性		86~76
	おかされにくい	皮膚(有害物質)		おかされやすい
	かかりにくい	ベンゼン鉛中毒		かかりにくい
	耐えやすい	高温		耐えにくい
	しにくい	疲労		しやすい



- * 女性は男性よりも身長が低く、体重も軽い
- * 骨格も華奢で筋肉も少なく力も弱い。特に排卵後は筋肉の緊張度が著しく低下し、重いものが持てなくなったりする
- * 刺激を避け腹部内の内臓を守るために、皮下脂肪は男性より多い
- * 女性は赤ちゃんを産みやすいように尿道や膣が開き、骨盤もそのようなになっている反面、重い物を持ったり運んだりすることに向いていない。重い物を取り扱うと子宮下垂など子宮位置の異常、関節炎、腰痛、骨折などを起こしやすい
- * 肺活量は男性の 2/3。寒いところでの作業は子宮を中心とした下腹部の内臓がうっ血し、腹痛を起こしたり、子宮粘膜のうっ血から月経困難を起こす
- * 寒さや冷えに対しても負担がかかる

労働時間と時間外労働(休日労働を含む)

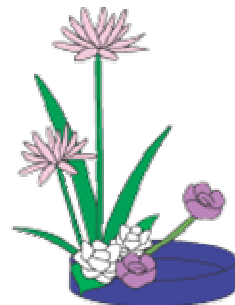
所定労働時間	<p>所定労働時間は、労基法により1週40時間、1日8時間となっています。</p> <p>郵政公社では週休4日、非番日4日の4週8休で勤務指定されますが、週休・非番日の連続付与は必ずしも認められていません。</p>
休憩時間	<p>労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間となります。賃金の対象外です。</p>
休息時間	<p>4時間につき15分、勤務の途中に付与されます。超勤をした場合には、時間外労働1時間を超えるか、1時間以上の時には、その越える1時間ごとに10分として計算した時間の休息時間をその途中にもうけます。賃金対象ですが、取らなくても繰り越すことは出来ません。</p>
時間外労働 (休日労働を含む)	<p>所定労働時間を超えて仕事をする場合を時間外労働、あるいは超勤と言います。使用者は事業所の過半数以上の労働者の代表(労働組合等)と期間や日数、時間の上限等の協定を結びます。</p> <p>(労基法36条に基づく協定=36協定)</p> <p>使用者は原則として、時間外労働については勤務時間終了4時間前、休日労働については前日の正午までに、あらかじめ本人に通知して超勤、出勤命令を行わねばなりません。分単位で超勤をした時も、1ヶ月をトータルして30分以上になれば1時間として計算されます。</p> <p>所定労働時間を終了しても仕事が終わらない時は漫然と仕事をせず勤務時間管理責任者に確認させることが大切です。</p>

※超勤を命じられても、以下のような理由がある場合には断ることができます。無理をせず自分の健康や生活を守りましょう。

時間外労働を断る4条件	<ul style="list-style-type: none">①近親者（三等親以内の血族又は姻族）に病氣中の者があり、看病しなくてはならないとき。②本人の健康状態が悪くて、時間外労働又は休日労働が困難なとき。③選挙の投票など、公民権の行使のため時間外労働又は休日労働が出来ないとき。④その他本人に重要と認められる事由のあるとき。
-------------	--

母性保護とは…

- ① 未婚・既婚、子供を産む・産まないにかかわらず健康で生き生きと人生を送るために必要。女性の健康管理の一環
- ② 労働や職場環境が原因で、その機能が低下したり障害をもたらすことなく、母子ともに健康を「社会的」に保護していくこと…この2つの意味をもっています。



年次有給休暇

4月1日に在職している職員には20日発給されます。

4月2日以降、新たに職員となった場合には、その月から翌年3月までの月数に12分の20を乗じた数（端数は四捨五入）に相当する日数が発給されます。

*ただし、以下の職員については4月1日に年次有給休暇は発行されません。4月2日以降、復職した際にその年度の休暇日数を計算のうえ、発給されます。

- ① 休職中の職員
- ② 停職中の職員
- ③ 育児休業中の職員
- ④ 専従許可をうけている職員
- ⑤ 専従許可の期間終了後、現に勤務していない職員

年次有給休暇（年休）は自由に使用でき、時間単位でも取得できます。取得理由を言う必要はありません。申請した日に業務上の都合で年休が承認されないときは、使用者はかわりの日を指定しなくてはなりません。

また、年休が使われなかった場合、さらに2年間の繰り越しができます。ただし前年度の発給日数のうちの10日まで及び前々年度の発給分は、翌年の計画付与による休暇となり、年度当初に希望日を提出の上、付与日が決定されます。

病気休暇

病気休暇は有給です。ただし結核性疾患、特定疾患の場合は引き続き1年、その他の場合は90日（勤続10年以上は180日）を越えると休職扱いとなり、俸給と調整手当が半減されます。

（一定期間、一定割合で共済組合より手当給付金があります。）
引き続き7日以上の場合には診断書等が必要です。

1. 公務上の傷病又は通勤による傷病

国家公務員災害補償法に基づき公務上の災害、又は通勤による災害とみとめられた疾病に限られます。医師の証明に基づき、所属長が必要と認める期間

2, その他の私傷病

医師の証明に基づき、所属長が必要と認める期間

3, 生理休暇

労基法68条「使用者は生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、その者を生理日に就業させてはいけない」に基づいた休暇です。1生理期に2日までは一般の病気休暇と別に計算され、経済的不利益は受けないようになっています。又、所属長は原則として証明書の添付は求めないことになっています。

妊娠出産機能を持つ女性の健康と安全のための措置の一つであり、健康な母体を大切にするために活用しましょう。

***生理休暇については「女性の権利」の項にも記載しています。**

知っておきたい女性の病気について

- 子宮筋腫=子宮筋腫は子宮の筋肉の一部がコブのようになる病気、30～50代に好発し、患者数も多い要チェックの婦人病。
- 子宮内膜症=子宮内膜が本来あるべき場所からほかの場所に飛び火するという奇妙な病気が子宮内膜症。若い女性に多い病気。
- 子宮腔部びらん=成熟女性によくみられるものだが、異常なことではない。ただ、その粘膜変化がガンと似ているので、鑑別が重要になる。
- 子宮けい管ポリープ=子宮けい管の粘膜が増殖し、子宮口からはみ出して、ちょうど垂れ下がったようになります。
- バルトリンセン炎=小陰唇に開口しているバルトリンセンは、分泌液を出している。細菌感染によって炎症をおこします。
- 外陰潰瘍=外陰部に潰瘍をつくる病気はいろいろありますが、代表的なものは、ベーチェット病やヘルペスなどがあります。
- 膣炎、外陰炎=女性にとってはポピュラーな病気だが、原因はさまざま。かゆみ、おりものの変化によって病気に気づくことが多い。
- 乳せん炎=乳せんに細菌が入り込み、炎症をおこしたものが乳せん炎で、搾乳期の女性におこりやすい乳汁がたまっておこることもある。
- 乳せん症=乳せんにしこりができる病気が乳せん症。30～40代の人に多い。ガンとは違うが似ているので、鑑別することが重要。

ひとくちに病気といっても、そのようすは色々。ほうっておけば治ってしまうものもありますし、何回か通院して薬をもらえれば治るものもあります。いずれにしても大切なことは、早く発見して、早く適切な治療を受けることです。

特別休暇

特別休暇は全て有給です。いろいろなものがありますが、本人が請求しないと取れません。どのような休暇があるのか、確認しておきましょう。

年末年始	12月29日から1月3日までの期間で祝日・週休・非番日を除いた日数。その間に取れなかった場合は、その年の6月末までに代替休暇が付与されます。	
夏期休暇	6月1日から9月30日までの間に3日間	
父母の祭日	父母の死亡後15年以内の期間において、慣習上最小限度、所属長が必要を認める期間	
忌引き	忌引きによる休暇の起算日は、事実発生日にかかわらず、休暇申請して承認された期間の最初の日となります。	
	死亡した者	日数
	配偶者（事実上の婚姻関係を含む）	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	
①職員と生計を同じくしている配偶者の父母、子、祖父母又は兄弟姉妹の場合は、職員の父母、子、祖父母又は兄弟姉妹が死亡した場合と同じ日数とする。 ②葬祭のため遠隔地に赴く必要がある時は、実際に必要とした往復のための日または時間を加算できる。		

ボランティア休暇	職員が自発的かつ報酬を得ないで、社会に貢献する活動を行う場合。1年度中に5日範囲内でその都度所属長が必要と認める期間
風水震火災その他非常災害による交通遮断	その都度所属長が必要と認める期間
感染症の予防及びその患者に対する医療の法律による交通遮断	その都度所属長が必要と認める期間
風水震火災その他天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊	1週間の範囲内でその都度所属長が必要と認める期間
その他交通機関の事故等の原因により出勤不可能な場合	その都度所属長が必要と認める期間 (交通機関のストも含む)
骨髄バンクへのドナー登録・提供に伴う検査・入院等	その都度所属長が必要と認める期間 (家族への提供は除く)
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庁への出頭	その都度所属長が必要と認める期間
選挙権その他公民としての権利行使	その都度所属長が必要と認める期間
所属機関の事務又は事業の運営上の必要に基づく業務の全部又は一部の停止	その都度所属長が必要と認める期間
勤務能率の発揮、増進のため別に定めるところにより所属長が計画、実行する行事への参加	その都度所属長が必要と認める期間 (郵政記念日など)

***職員**の結婚、出産、育児等に関する休暇は女性及び男女共通の権利の項に記載。

非常勤職員の権利

年次有給 休暇	<p>「雇い入れの日から起算して6ヶ月間継続して勤務していること」「全労働日の8割以上出勤していること」の2つの要件を満たした場合に発給されます。</p> <p>勤務日数及び勤続年数により、最低3日から最高20日が発給され、すべて1日を単位として付与されます。 (時間年休はありません)</p> <p>有効期間は発給年度の終了後2年間です。</p> <p>★郵産労は時間単位での休暇が取れるよう要求しています。</p>
特別休暇	<p>特別休暇は有給です。次の事由により休暇を申請すると、所属長が必要と認める期間を特別休暇として承認されます。</p> <p>①選挙権その他公民としての権利を行使する場合</p> <p>②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</p> <p>③風水震災による交通遮断が予想され、帰宅不可能となる場合の早退（出勤前の扱いではない）</p> <p>④忌引・・・常勤職員と同等</p>
無給休暇	<p>次の事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しなかった場合、規定により無休休暇として承認されます。無休ですが、年休の発給要件である出勤日数にカウントされます。</p> <p>①骨髄バンクの提供にかかる登録、検査、入院等の場合。</p> <p>②分娩・・・産前6週間、産後8週間以内の請求期間。 妊娠4ヶ月未満の分娩については、分娩の日以降引き続き1週間の期間において請求する期間。</p> <p>③生理日における就業が著しく困難なために勤務をしないことを請求する場合。</p> <p>④育児時間・・・生後1年未満の生児を育てる職員に1日2回各30分間</p> <p>⑤公務上又は勤務上の傷病で療養する必要がある、勤務しないことを請求する場合。</p>

無給休暇	⑥負傷又は疾病のため療養する必要があると認められる非常勤の職員から休暇の請求があった場合一会計年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう）において10日の範囲内の期間
休憩時間	勤務時間には含まれません。 1日の正規の勤務時間及び時間外労働の合計が6時間を超えると45分、8時間を超えると1時間の休憩時間が設けられます。4時間勤務の場合は設けられていません。（6時間以内の勤務の場合も食事時間等の必要に応じて設けることができる。）
休息時間	勤務時間に含まれます。 休息時間は与えられなかった場合も繰り越されません。あらかじめ指定しておくことが重要です。 （勤務2時間－8分、3時間－11分、4時間－15分、5時間－19分、6時間－23分）
時間外労働	常勤者と同様、超過勤務を命じることができるとなっている。当然、超過勤務命令簿に記入等、正規に処理をするものです。 ★郵産労は2002年4月、非常勤の時間給引き上げ問題で中央労働委員会に調停申請をしました。
賃金・手当等	時給（基本給及び加算給） 基本給—地域別基準額と職務加算額により決定 加算給—評価結果に応じて加算される金額（基礎評価給と資格給により決定） ①臨時手当・・・6月1日又は12月1日（「基準日」）、基準日以前6か月の期間（「対象期間」）における実際勤務日数が60日以上ある人に対して、臨時手当が支給されます。 ・臨時手当は、夏期に支給する「夏期賞与」と年末に支給する「年末賞与」があります。 ・夏期賞与及び年末賞与の支給額は、 $A \div 6 \times 0.3 \times B$ A：基準日前6か月間において支給した賃金の総額です（「支給した賃金」は基本賃金に限ります。）

B：次表に掲げる対象期間における実際勤務日数の区
分に応じ、それぞれに掲げる割合

実際勤務日数	割合
80日未満	100分の100
80日以上	100分の110
100日以上	100分の120
120日以上	100分の130

※「A÷6」の額は、「平均基本賃金月額」

賃金・
手当等

- ②通勤手当・・・勤務1回につき往復で1500円限度。
自動二輪の場合は勤務1回につき100円。
自転車は100円から600円（キロ数に応じて）
- ③時間外割増賃金・・・1日8時間を超える時間、また
は8時間を超えて勤務した時間数を除いたものが、週
40時間を超える場合、125/100。
- ④祝日割増賃金・・・週休日及び祝日の勤務で正規の勤
務時間を超えた場合、135/100。祝日及び1月
2日・3日については祝日給が支給されます。
- ⑤その他・・・早朝・夜間割増賃金、深夜割増賃金



短時間職員の権利

概要	1994年（平成6年）10月から東京、関東郵政局で施行実施され、96年から全国実施へ。
任用・採用	任期2年 採用年齢は15歳～63歳。 更新の場合 65歳まで就労可。 兼業は自由ですが届け出が必要。
職務内容	早朝の配達区分、夕方の差立区分、道順組立、 団地配達、夜間配達等で一日4時間 4週8休制
給与・手当等	年齢 経験 業務内容を踏まえて決定される。 ボーナス、通勤手当、仕事の内容に応じて各種手当の支給がされる。 (俸給表は内務職群1級の俸給月額のみ1/2)
無給休暇	①骨髄液の提供にかかる登録、検査・入院の場合 ②職員の分娩 <ul style="list-style-type: none"> ・産前は6週間（多胎の場合14週間） ・産後は8週間（4ヶ月未満の分娩については、分娩に引続き1週間：請求する期間） ③職員の配偶者の出産（入院する日から産後2週間を経過する間に2日以内） ④育児時間（生後満一年まで1日1回45分） ⑤父母の祭日（父母の死亡後、15年以内の期間において、慣習上、最小限度所属長が認める期間）
病気休暇	公務上及び通勤による傷病、私傷病 私傷病等で7日以上にわたる病休の場合は、医師の証明書、診断書等書類の提出が必要です。 生理休暇（労基法68条に基づく休暇）の請求があった場合（2日間まで）原則として証明書等の添付を求めることは行わない。

特別休暇																																
年末年始	12/29～1/31までの期間に正規の勤務時間（週休、非番日は除く）を勤務した場合は、代替休暇が付与される（6月末日まで）																															
夏期休暇	6/1～9/30までの期間で暦日2日																															
職員の結婚	5日の範囲内（結婚の5日前から結婚の日後6ヶ月を経過するまで）																															
忌引	常勤の職員と同様																															
ボランティア休暇	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。3日の範囲内で所属長が必要と認める期間																															
その他	感染症による交通遮断、風水震災など災害による交通遮断、現住居の破壊、交通機関事故による出勤不可能な場合、公民権の行使等																															
年次有給休暇	<p>休暇の発給日数</p> <p>① その年の4月1日現在在職する短時間職員については、当概年度中に満年齢に達する勤続年数に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数に、10を加えた日数</p> <table border="1" data-bbox="361 831 950 898"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>1年</td> <td>2年</td> <td>3年</td> <td>4年</td> <td>5年</td> <td>6年以上</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>0日</td> <td>1日</td> <td>2日</td> <td>4日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>10日</td> </tr> </table> <p>② その年の4月2日以降において、新たに採用された短時間職員については、次の表に定める日数</p> <table border="1" data-bbox="347 968 966 1099"> <tr> <td>4月2日から9月末日までの間の採用</td> <td>10月採用</td> <td>11月採用</td> <td>12月採用</td> <td>1月採用</td> <td>2月採用</td> <td>3月採用</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10日</td> <td>6日</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> </table> <p>年休は一日単位として付与されます。 ※時間年休はありません。（郵産労は時間休を要求しています） ※請求書は、希望する前日の正午まで提出することになっています。 ※病気、災害、その他、やむをえない事由の場合は、遅くとも3日以内に提出することになっています。</p>	勤続年数	0年	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上	日数	0日	1日	2日	4日	6日	8日	10日	4月2日から9月末日までの間の採用	10月採用	11月採用	12月採用	1月採用	2月採用	3月採用		10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
勤続年数	0年	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上																									
日数	0日	1日	2日	4日	6日	8日	10日																									
4月2日から9月末日までの間の採用	10月採用	11月採用	12月採用	1月採用	2月採用	3月採用																										
	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日																									

公社における次世代育成支援施策・制度（早見表）

項目	本務者	短時間	非常勤
① 妊産婦の保護指導・健康診査	有給	無給	無給
② 妊娠中の勤務中の休息・補食	適用	適用	適用
③ 妊娠中の業務軽減や時間外、深夜の業務の制限	適用	適用	適用
④ 妊娠中の通勤緩和措置	有給	無給	無給
⑤ 産前産後休暇	有給	無給	無給
⑥ 配偶者の出産休暇	有給	無給	不適用
⑦ 育児休業	適用（無給）	不適用	不適用
⑧ 部分休業	適用（無給）	不適用	不適用
⑨ 育児時間	有給（1日2回各々45分）	無給（1日1回45分）	無給（1日各々30分）
⑩ 就業支援システム	利用可	利用可	利用不可
⑪ ベビーシッター育児支援事業	利用可	利用可	利用不可
⑫ 時間外労働と深夜勤労働の制限	適用	不適用	不適用
⑬ 子の看護休暇	適用	適用（無給）	不適用
⑭ 介護休暇	適用（無給）	不適用	不適用

セクシャル・ハラスメントは女性に対する人権侵害

「女は愛嬌」「男は度胸」といった日常的な言動、性的固定観念など、女性を職場における対等なパートナーとしてみていないことなどから、セクシャル・ハラスメントは生まれます。また、アシスタントの労働、非正規雇用労働者に対してのセクシャル・ハラスメントが多くなっています。男性優位の職場で、解雇・降格などの不利益をこうむる懸念から、性的な嫌がらせに泣き寝入りをする、もしくは職場を去るのは女性という実態もあります。

セクシャル・ハラスメントは女性に対する暴力であり、基本的人権の侵害です。

☞【セクシュアル・ハラスメントの定義】

公社においては、セクシュアル・ハラスメントを次のとおり定義しています。

「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」（「日本郵政公社セクシュアル・ハラスメント防止規定」第2条）

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

1. 職場内外で起きやすいもの

●発言

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的な特徴を話題にすること
- ② 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などということ
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする

●行動

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと
- ⑤ 性的な内容の電話をかけた、性的な内容の手紙・Eメールを送ること
- ⑥ 身体に不必要に接触すること

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること

1. 主に職場外において起こるもの

- ① 性的な関係を強要すること
- ② カラオケでのデュエットを強要すること
- ③ 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

【日本郵政公社「気づきから始める人権啓発」2003.11 発行から】

〔2006 年通常国会(4月)審議〕

全労連は 「男女雇用機会均等法」から 「男女雇用平等法」への改正を求めています。

均等法・労基法改正要求一覧

改正要求のポイント	全労連(案)
①法律名「男女雇用均等法」を男女双方の差別禁止の法律にふさわしい名称に変更	法律名を「雇用の分野における男女の平等に関する法律」(男女雇用平等法)とする。
②男女双方の「差別禁止」を明記	* 性による差別的取り扱い禁止。 * 男女労働者の職業生活と家庭生活の調和を図る。 * 差別の立証責任を事業主に課す。
③「間接差別禁止」を明記	* 間接差別についても禁止を明記する。 * 立証責任を事業主に課す。 * 具体的に指針で示す。
④セクシュアル・ハラスメント防止措置	* セクシュアル・ハラスメントは事前防止と対応措置を義務づけ、男性も保護の対象とする。 * 指針作成
⑤ポジティブ・アクションの実効措置	* 事業主にポジティブ・アクション実施計画作成、実施状況報告の義務化 * 指針作成
⑥追加条項「この法律違反の差別扱い」	* この法律に違反する「労働契約」「就業規則」等は無効とする。
⑦「差別救済制度」の強化と新救済機関の設置〇。	* 事業所に机上処理委員会の設置義務化 * 都道府県労働局に強制調査権の付与。ポジティブ・アクションの指導権限付与。 * 政府から独立した「男女雇用平等委員会」を都道府県単位に新設。
⑧第28条「適用除外」の削除	国家公務員・地方公務員も適用対象とする。
⑨均等法指針の改正	「雇用管理区分」に基づく「コース別雇用管理」の削除 男女差別の認定を管理区分ごとに行う現行指針の考え方を廃止する。
⑩労働基準法	* 第3条(均等待遇)に「性」を挿入 * 第4条(男女同一賃金)を(同一労働同一賃金)に改定。条文を以下のように改定「使用者は同一労働同一賃金を原則とし、労働者の性別を理由として、差別的扱いをしてはならない。」

女性が働きやすい職場にするために、郵産労はさらに次のような要求をしています。

- 1, 年次有給休暇 年間28日とすること。
- 2, 特別休暇
 - ①忌引について、配偶者は10日、子及び配偶者の親は7日とすること。子及び配偶者の祭日は特別休暇とすること。
 - ②産前休暇は8週間、産後休暇は10週間とし、産前6週間は就労禁止期間とすること。
 - ③妊娠後、産前休暇前まで、勤務の前後1時間を特別休暇（時間特休）とすること。
 - ④結婚休暇を10日間とすること。
 - ⑤配偶者の出産休暇は12日以内とすること。
 - ⑥夏期休暇は5日間とすること。
 - ⑦20年勤続者には10日間、30年勤続者には20日間を特別休暇とすること。
- 3, 育児・介護休暇 それぞれ有給休暇とすること。
- 4, 男女平等の実現 子どもの予防接種・学校行事等の「子育て休暇」、「更年期障害休暇」等の休暇の新設、男女平等を実現すること。

★今ある諸権利をきちんと取得するのも大変ですが、新たな要求をしていくことも大切なことですね。

