

# 積立保存休暇(積休)とは？

「積休？」という方が多いと思います。(知らないと損です！)



分からないことがあれば組合に相談しよう！

積休の使用事由を以下に挙げておきます。(就業規則第77条の4)

- ・私傷病により4日以上欠勤
- ・リフレッシュ休暇の取得
- ・人間ドックの受診
- ・1歳6ヶ月未満の子の育児
- ・要介護状態にある対象家族の介護
- ・骨髄移植のための検査等
- ・配偶者の出産に伴う入退院の付き添い
- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員がその子の看護を行う為に申し出た場合
- ・別に定めるボランティア活動

※証明書の提出が必要なものもあります、また詳しく書ければと考えています。

いろいろな事に使えます！

また、積休の使用事由についても就業規則第77条の4に記載されている事由のみになります。

す。  
また、積休の使用事由についても就業規則第77条の4に記載されている事由のみになります。

皆さんは積立保存休暇というものをご存知ですか？普段申込んでいた年休の有効期間は2年間です。もし、この2年間年休を消化しなかったら、できなかつたら・・・その年休は積立保存休暇(通称「積休」)に姿形を変えて蓄積されていきます。この休暇は、通常の年休と比較して、**使用制限**があるもの、退職したり解雇されたりしない限り、効力を失うことはありません。積休として積み立てる日数は、各年度における失効した年休のうち**5日**を限度とし、最大**40日**までとなります。就業規則第77条の2)

ただ、注意すべきこととして、積休は年休のように労基法第39条の規制を受けるものではありません。つまり、積休は**会社の事情によっては与えられないこともある**ということです。

有効期限切れの年休はどうなるの？



若い力

第 51 号

2016年 7月1日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

JR 092-2075

NTT092-483-1515