



休暇・休業制度の拡充を強く求める！！

本部は、組合員が将来に向けて安心して働き続けることができる環境整備を行う観点に立ち、①育児・介護施策の取得に向けたさらなる環境整備、②次世代育成支援対策推進法に沿った休暇の拡充、③連続休暇の取得促進、④自己実現を目的とした休業制度の導入に向けた休暇・休業制度の拡充を強く求め、会社との交渉をスタートさせた。



これまで、育児休業制度の改善に取り組み、女性の取得率は9割を超えているものの、男性の取得率は依然として低迷している。また、高齢化がさらに進展していく中、介護の課題も極めて重く、介護休業取得に向けた環境整備を図っていく必要がある。また、組合員を対象として実施した生活実態調査結果（2019年実施：下記表参照）からは、「取得しづらい職場環境にある」との声が多くあり、要員の課題も含めた改善が必要だと会社に対し強く求めた。

《主な要求内容》

- (1) 育児・介護施策の取得に向けたさらなる環境整備をはかること
- (2) 次世代育成支援対策推進法に沿って休暇の拡充をはかること
- (3) ワーク・ライフ・バランスを実現するため連続休暇の取得促進をはかること
- (4) スキル向上や学び直しによる自己実現を目的とした休業制度を導入すること

会社からは、これまで労使交渉を積み上げ、各種制度の拡充を図ってきた。一方で取得しづらいとの指摘もあることから、JP労組の要求を踏まえ検討したいとした。

今後、育児・介護休業制度のさらなる拡充や、休暇取得に向けた考え方を早急に引き出すべく粘り強く交渉を継続する。

(担当：清水)

育児・介護休業制度等を利用する際の問題点

(3つ以内選択)

- ①同僚に迷惑がかかる(58.1%)
- ②代替要員がない(51.4%)
- ③経済的に苦しくなる(32.2%)
- ④仕事が忙しい(28.3%)
- ⑤制度利用の前例がない(21.7%)
- ⑥上司の理解が得られない(13.2%)

〈生活実態調査結果より抜粋〉