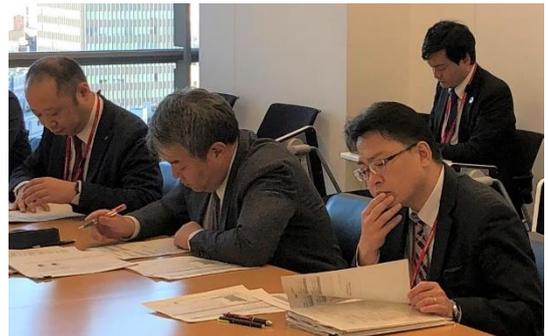




本日のトピックス

だれもが育児・介護休業を取得できる環境を！ 制度の拡充を強く主張！！

本部は、組合員が将来に向けて安心して働き続けることの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ーに向けた休暇・休業制度の拡充を強く求めている。



①男性も積極的に育児休業取得できる環境を！

育児休業制度の取得率は、年々高まっているが、こと、男性の取得率については女性と比較して著しく低い状況にある。JP労組は、男女問わず100%取得を目指すには、まずは職場全体の意識を変えていく必要があると強く主張しており、会社も検討するとの姿勢を見せている状況にある。

②連続休暇が取得しやすい職場に！

職場で懸命に働く社員が、心身のリフレッシュやモチベーションを高め、仕事と生活との調和をはかるには、年に1回は5日間程度の連続した休暇を取得できる環境を整えるべきと強く主張している。会社は、年休取得は、個人の意思によるものであるが、連続取得を原則としている夏期・冬期休暇は、分割取得している状況が散見されることから、JP労組の主張する趣旨を踏まえ、会社として可能な対応を検討するとの見解が示されている。

③スキル向上や学び直しにつながる機会の拡充を！

日本郵政グループで働く社員が、事業の枠にとらわれず幅広く見識を高めていくことは、社員のみならず郵政事業の成長に繋がるものと考え。よって、社員の自発的な修学環境を整備するため「自己啓発休職」の対象範囲を拡充するよう求めている。会社は、事業にとって必要なスキルは積極的に高めて欲しいと考えているが、休職を会社が懲罰するものではないとしつつ、一方で、今の対象範囲では不十分との指摘を受け止め、前向きに検討したいとの考えを示している。

本部は、休暇・休業等の拡充や、時代の変化に合わせた見直しは、郵政グループで働くことの魅力を高め、働く意欲を高めることに繋がると考える。今後、具体的な考え方を早急に引き出すべく粘り強く交渉を継続していく。

春闘情報はJP労組HP組合員専用サイトからご確認ください。⇒
メールマガジンも登録しよう！



(担当：清水)