



本日のトピックス

JP 労組の要求（休暇・休業制度）に 対する一次回答が示される！

本部は、組合員が安心して働き続けることのできる環境の整備に向け、休暇・休業制度等の拡充を求め会社と交渉を行ってきたが、会社より以下のとおり、一定の考え方が示された。方向性としては一定受け止めつつも、具体的な見直しに向けた考え方を示すよう求めており、引き続き交渉を展開していく。

①男女を問わず、育児休業の取得勧奨を徹底

育児休業制度の取得率100%を目指すことについて、会社と共通認識をはかるとともに、職場全体の意識を変えるには、管理者の取得勧奨が必要であるとの主張に対し、会社は、「子の出産が近い社員（男女問わず）に対する取得促進を行っているが、十分ではないとの指摘もあり、徹底させていきたい。」との考えを示している。また、「育児・介護・不妊治療」を理由とする場合の年休予定日への配慮など、育児・介護休業が取得しやすい環境づくりに向けて、さらに検討を重ねたいとの考えを示した。

②連続休暇（5営業日以上）の取得促進に向け検討

社員の仕事と生活の調和をはかるといふ観点から、連続5日間程度の休暇を取得できる環境を求めたことに対し、会社は、社員の希望を踏まえた上で、出来る限り5営業日以上連続休暇取得に向け検討したいとし、例えば、年休と夏期休暇・冬期休暇を併せて連続取得するよう「連続休暇取得促進キャンペーン」のような対応が出来ないか、検討したいとした。また、夏期・冬期休暇は原則として連続取得するとしている考え方についても、社員に改めて周知をはかるようにしたいとの考えを示している。

③自己啓発休職の対象範囲の拡大を検討

郵政グループで働く社員が、自らの知見を高めるための自発的な修学環境を整備するため「自己啓発休職」の対象範囲の拡充、具体的には、短期大学及び専修学校も対象とするよう求めてきた。会社は、退職準備や転職準備を目的としたものは対象外とする考えを示した上で、意見を受け止め、制度の拡充を行う考えを示し、詳細は別途とした。

本部は、休暇・休業の拡充に向けた、一定の方向性については引き出すことが出来たと判断している。今後、より詳細な回答を引き出すべく、会社との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）