



申23号

「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた 3月4日開催  
制度改正等について」に関する申し入れ 団体交渉！③

## 通勤手当の見直しについて(②からの続き)

### 組合

- ・この間議論してきたように、自宅からの通勤時間を考慮した勤務箇所とすること。
- ・回答に「入寮については、通勤事情等を考慮し決定する」とあるが、そのことは確認する。
- ・寮に入居できない現実がある。家庭の諸事情により、勤務箇所から遠い箇所に転居する場合がある。単身赴任を選択したいが、異動ではなく、家庭の事情に伴った転居では、寮に入れない制度となっているため改善するべきだ。
- ・各現場において、組合員とのコミュニケーションをとり家庭状況・通勤状況を把握すること。

### 会社

- ・勤務箇所については任用の基準であるが、この間の労使議論通り行っていく。
- ・入寮については、通勤事情等を考慮する。
- ・入寮は、独身者の35歳に属する月までである。例外として、既婚者の入寮は転勤をきっかけに入れるとしている。一定の基準を設ける必要はある。
- ・配慮できることは実施する。現場でのコミュニケーションをとっていく。

### 確認した点

- ・通勤箇所については、通勤時間も一つの考慮要素とする。
- ・面談や日頃からのコミュニケーションにより諸事情を把握し、丁寧な対応をしていく。

## 産後パパ休暇について

### 組合

- ・休暇を有給か無給にするかについては、年次有給休暇は有給扱いとすることが法的義務となっているが、それ以外の休暇は就業規則の定め次第としている。産後パパ休暇はなぜ有給ではないのか。
- ・パパが取得できる配偶者出産休暇は有給である。出産は命がけであり、ママの分べん休暇も有給にすべきだ。
- ・2021年の人口動態統計の速報値は、出生数前年比3.4%減の84万2897人で、6年連続で過去最少を更新している。少子化の進行は社会的にも問題である。両立支援策の一つとして、金銭面での支援は非常に大きな力を持っていると考える。
- ・金銭面での心配をすることなく、安心して子育てができることは、社員・家族の幸せにつながる。よって有給化を強く求める！

### 会社

- ・パパが育児にしっかりと積極的に参画するという法改正の趣旨に基づいて、産後パパ休暇は半年前倒しで4月に導入する。(10月1日施行)
- ・分べん休暇を念頭においた休暇である。
- ・分べん休暇は無給であり、既存の制度を踏まえて無給とした。
- ・ノーワークノーペイが原則である。
- ・10月からは社会雇用保険の適用になる。(標準報酬月額 $\times$ 3分の2が支給される)
- ・カフェテリアポイントで、出来る範囲で子育て支援をしている。

### 確認した点

- ・有給ということだけでなく、一人ひとりの休み方、働き方についてコミュニケーションをとって、本人・家族の幸せに資するような取り組みをしていく。