



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！④

配偶者帯同休職およびキャリアデザイン休職制度について

会社

自己都合休職を廃止する理由・社員の多様な活躍、安心して当社で活躍し働ける制度を検討して、配偶者帯同休職、キャリアデザイン休職を導入し、自己都合休職を廃止することとした。

確認した点

- ・配偶者帯同休職は、これまでの国外転勤に加え、国内の当社エリア外へ帯同し生活を共にする場合も申請が可能である。内縁の場合も事実があれば認める。
- ・キャリアデザイン休職の5つの事由は分類であり、個々個別の事由を見ていく。
- ・社員が当社で活躍し、長期的に働ける制度の整備を行う考え方は変わらない。

組合

- ・キャリアデザイン休職は取得事由が限定的であることを危惧する。
- ・キャリアデザイン休職の取得以降の社会保険料は個人負担が多く、企業が負担している例もあり、会社が負担するべきだ。
- ・負担が大きすぎて制度があっても活用できない。
- ・社会保険料は年間100万円弱もかかり、大学、不妊治療費を合わせれば、200万円程度にもなる。新たに導入される制度なので検討するべきである。

会社

キャリアデザイン休職について

- ・キャリア形成のための本人からの申請に基づき、会社が承認した場合に取得が可能となる。
- ・取得事由は、①大学その他教育機関へのMBA取得等、②資格取得、司法試験、③海外でのプログラム、④不妊治療、⑤育児休職の事由に定めのないものになる。
- ・自己都合休職では取得事由を明確に定めていなかったが、当社で長期的に活躍してもらえ制度として5つの休職事由について認める。
- ・他企業で同様の休職について、社会保険料を一部負担していることは認識しているが、援助する考えはない。

確認した点

- ・配偶者帯同休職及びキャリアデザイン休職について、複数回取得することは可能である。
※復職して活躍することを前提とするため、復職後に一定期間働くことが必要
※配偶者帯同休職は1事象に対して1回となるため、別の地域となる場合に取得可能
- ・自己都合休職を取得している社員も新設される休職の取得は可能である。

年休・保存休暇・忌引休暇について

組合

年休の時間単位の取得を求める！

- ・以前の労使協議では、変形勤務などで時間管理が難しいとの議論があったが新JINJREの導入もあり、可能ではないか。
- ・労働基準法改正で労使協定があれば、5日以内で時間単位の取得ができるため、可能ではないか。
- ・大きな改正のため適用できる勤務制度には、適用してほしい。より柔軟になる。

会社

- ・勤務の特性を考えると難しい。フレキシブル欠勤などを組み合わせたい。
- ・今回は半休取得制限撤廃をメインにした。
- ・法改正は承知している。
- ・時間単位となると改修が必要になる。新JINJREシステムは独自に開発している。

✓ 現行対応のまま回答変わらず、継続議論！

⑤へ続く