

申2号「就業規則の改正等について」団体交渉を行う！ その3

5. 家族手当の支給対象変更および支給要件の見直し理由を明らかにすること。 また、22歳までに限定した理由を明らかにすること。

《会社》大学生等を扶養する社員の負担を軽減することで働きがいのさらなる向上や人材確保・定着の観点から支給要件を見直すこととしたものである。

《組合》22歳までと限定している理由は何か。

《会社》浪人や留年する場合もあるが、基本的には22歳で大学を卒業するので、そこで判断した。

《組合》大学に通わせることは金銭的に負担を強いられている。
大学に在籍中は扶養にするべきである。

《会社》意見は否定しない。今回はこのような判断をして見直した。

《組合》引き続き年齢の引き上げについて検討を要望する。

6. 配偶者出産休暇の新設理由および休暇の実績を明らかにすること。

《会社》配偶者の出産という重要なライフイベントに使用できる休暇を新設することによりダイバーシティを推進する観点から新設するものである。

《組合》出産休暇を新設することになる。使用期間と分割は可能なのか。

《会社》配偶者の出産に伴う入院の日以降、出産後14日までに3日取得。分割も可能である。

《組合》休暇を請求する場合には、年休のような形で取得するのか。

《会社》出産に伴う入院は不確定である。前月20日までの申請は難しい。前々日までの請求とする。入院日や出産日は直前の申し込みは可能としたい。

《組合》直前に明日となる場合もあるが、それも可能なのか。

《会社》今までも年休で認めていた。職場としては最大限の勤務操配をして認めていく。

《組合》出産予定日から3日休みを取る場合、年休から出産休暇に変えられるのか。

《会社》年休が予め指定されていれば、使用基準が認められれば変更が可能である。

《組合》年休を出産休暇に切り替えるのは可能ということか。

《会社》その通りである。