



公式ホームページ



公式SNS (X)

No. 208

申22号 労使交渉(提案・団体交渉)を形骸化せず、
劳使間の取扱いに関する協約の遵守を求める申し入れ

交渉のポイント

3月12日団体交渉開催

産後パパ休暇の運用見直しは労働条件の変更である！

一方的な変更は団体交渉権の軽視であり、誠実交渉に反すると通告！

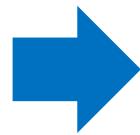
昨年12月に会社より「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方のさらなる推進について」が提案された際、提案項目にはない別紙の説明資料において「産後パパ休暇取得期間中の就労の見直し」の記載がなされました。

改正内容は現協定の内容を大きく変更するものであり、本来であれば労働組合に対して提案し、労使議論をきちんと経て改正していくべきものです。

労働条件に関する協約

第94条（8）産後パパ休暇

（前略）・・・子の出生日又は出産予定日以降、28日以内。ただし、2回に分割して取得することができる。



（改正内容）令和7年4月1日以降就労の条件を満たせば
「産後パパ休暇取得中の就労が可能」となる。

「就労不可」であったものを「就労を可能とする」ということは、労働条件の変更に該当することから提案を行い、議論すべき事案だ！

しかし会社は・・・

広義の意味では労働条件の変更に該当すると回答するものの、休暇制度そのものの変更はないことから

提案事項ではないと繰り返し回答する！

会社の一方的な解釈で都合よく運用することは、

労使対等の原則を逸脱するばかりか、

労働組合軽視の姿勢であり認められない！