



2024,12,29

No. 143

申
22 号

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

12月26 提出

「産後パパ休暇」については、2022年4月1日から段階的施行の「改正育児介護休業法」により労使議論を経て現在の労使協定を締結しています。

12月4日に会社より「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」を提案された際に、**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。**内容は、産後パパ休暇取得期間中の就労は不可としているものを、さらなる育児参加推進のため就労可能とするものです。

《産後パパ休暇》

現行
就労不可



改正
就労が 可能 ※就労には条件あり

改正内容は現協定内容を大きく変更するものであり、本来であれば提案し労使できちんと議論を経て改正していくべき内容です！

**提案項目とせず、改正理由も改正条件も明確に示さずに
簡素な説明で終わらせようとする経営姿勢は、
労使間交渉を形骸化するものであり到底認められない！**

よって輸送サービス労組は以下の通り申し入れを行いました。

申し入れ項目

1. 「産後パパ休暇取得期間中の就労の見直し」については、改正育児介護休業法に基づく現労働条件に関する協約(令和6年10月1日締結)から大きな変化が生じることから就労条件等の詳細事項を別途提案し労使協議を行うこと。

締結している労使協約の内容の変更に対して、
提案も行わずに施策を進めることを許せば、組合員の利益は守られない！

制度改正・施策実施にあたっては、信義誠実の原則に基づき

建設的な労使交渉によって議論を成熟させ、合意を図り進めていくべきだ！