



労働組合が取り組むべき  
育休**制度** & **環境**づくり

日本労働弁護団 常任幹事  
弁護士 新村響子

# なぜ労働組合の取り組みが必要か

労働者の生活と仕事との調和の問題であるから

組合は、職場、働く人を最も良く知る存在であるから

制度・環境は労使で作ってこそ定着し、発展するから

# 育休が取りやすくなる人事制度を要求する

## 育休の一部を有給にする

- 例えば、2週間とってほしいと考えるA社は10日、全員育休取得を目指すB社は5日を有給に
- 特別休暇を設けたり、失効年休を使用できるようにしている企業も
- 収入減少への不安を解消
- まずは、1日、1週間でもとってもらおう風土を作るため

## 人事上のマイナスを一切なくす

- 育児休業の取得期間を賞与、退職金の算定に影響させない
- 育児休業の取得期間を昇給、昇格の要件に影響させない
- 育児休業の取得を人事評価に影響させない

# 育休が取りやすい企業風土を目指す

経営方針として育休取得を進めるよう要求する

- **トップ**からの男性の育児休業取得推進、両立支援のメッセージ
- **育休取得目標**→目標を示すことで、経営方針であることが明確となり、取りやすい雰囲気につながる
- わかりやすい**パンフレット**や**ホームページ**の作成

理解促進のための研修

- 使用者に行わせることはもちろん、労働組合としても独自に実施すべき
- 妊娠、育児介護に関する**知識**は絶対(上司として対応するため&労働者として権利行使のため)
- 実際に取った人の**体験談**の共有をするとよい

休暇、休業、ワークライフバランス全体の施策を進める

- 「育児をする男性」という限定した社員のための施策というイメージの払拭
- **お互い様**という意識の醸成

# 育休が取りやすい職場環境を目指す

## 情報共有

- **取得率、取得事例**
- イン트라ネット、社内報、パンフレット、研修など
- 本人の取得計画もチームで共有し、コミュニケーションを図る

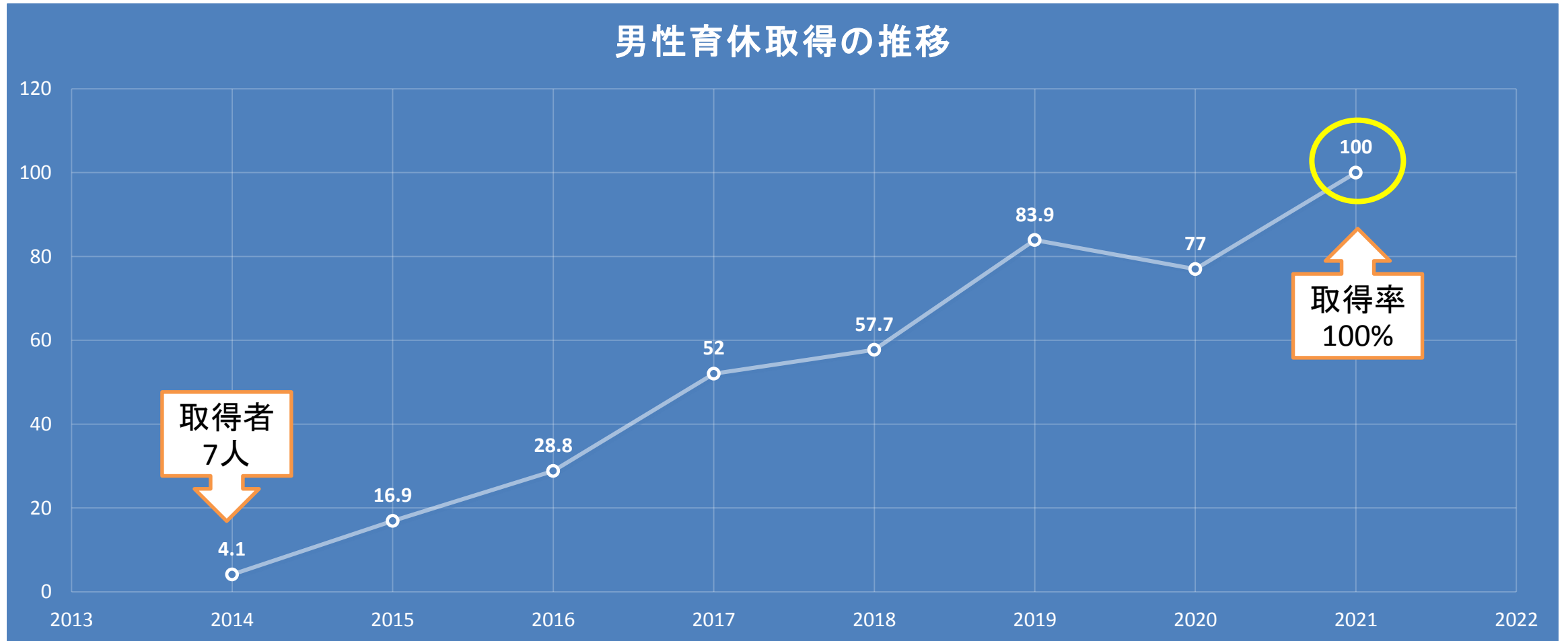
## 業務の調整

- **業務分担、引継ぎ**の打ち合わせ
- **補充人員**の確保(事業所間での協力体制、応援要員の確保など)
- 営業職の**複数担当制**
- 業務の「**属人化**」を**解消**し、客観的に「見える化」させていく
- 長時間労働の解消
- 「**働き方をどう変えていくか**」を追求する

## 課題の抽出

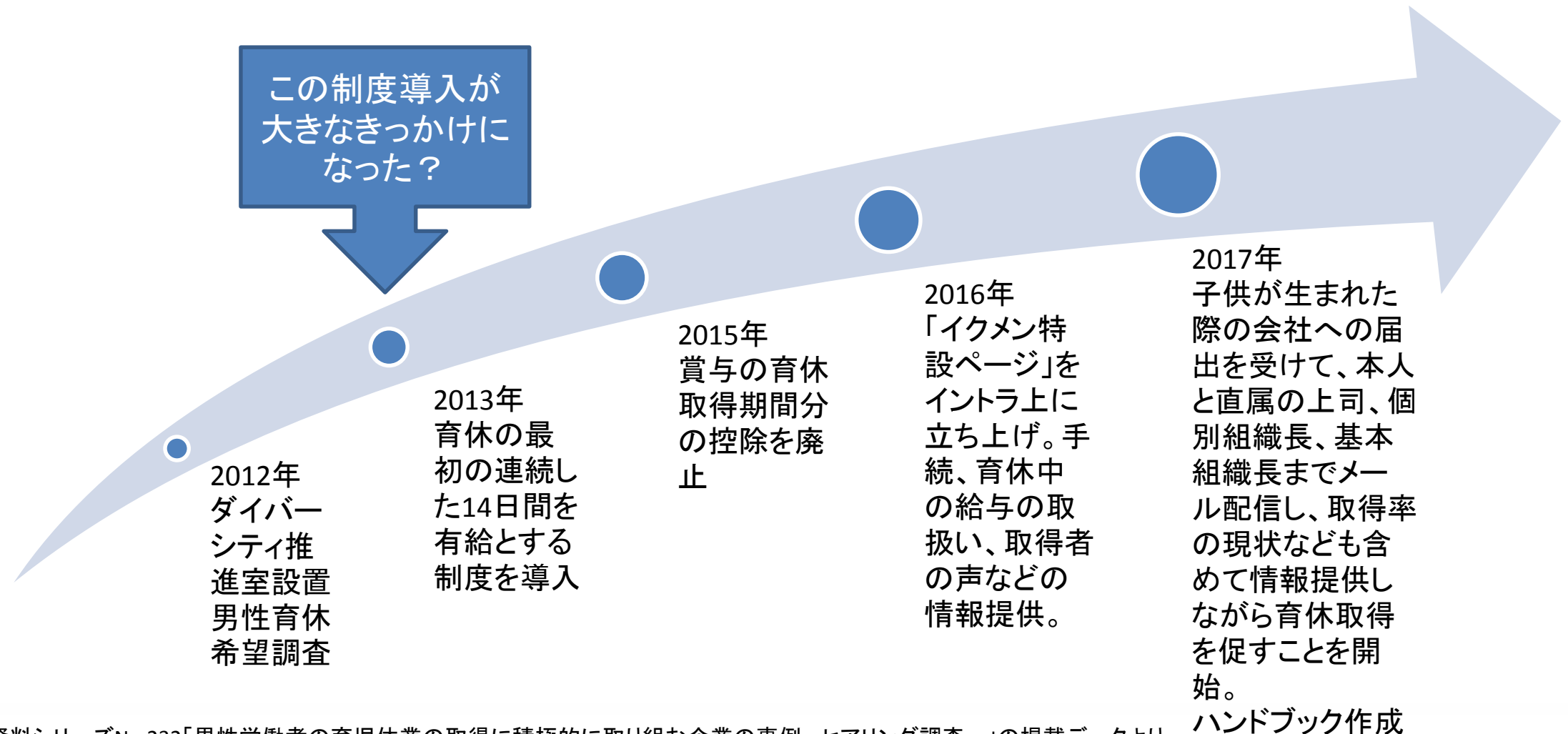
- 職場の意見、取得した本人や家族からのアンケート
- 課題を見つけ、改善し、よりよい制度、環境づくりにつなげていく

# 中外製薬株式会社 の例



中外製薬(株)HP「ダイバーシティ&インクルージョン関連データ集」、JILPT資料シリーズNo.232「男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例－ヒアリング調査－」の掲載データより作成

# 中外製薬株式会社が行ってきた取組



# 中外製薬労働組合の取り組み

## 労働組合としての姿勢

- 労働組合は、労働現場のことを一番よく知る専門家
- 上からおろすだけでは、情報があまりおりにこない
- 労使が同じ方向を向いて共同のタスクとして取り組むことで、改革が進む

## 労働組合としての取り組み

- 育休取得状況などについて労使で情報共有し、制度改革や取り組みは、労使でよく話し合っている。
- 「ワークライフシナジー」という言葉も、労使で話し合って決めたもの。
- 制度改定などについては、職場集会（年3回実施）で話し合い、意見を出す。
- 労働組合としてアンケートを実施。労組アンケートのほうが率直な意見が多い。
- 労働組合として独自のセミナー、座談会を実施。

## 今後の課題

- 長期間の育休が取りづらい現状がある。
- 育休を取るのが当たり前という風土・文化は達成できたので、次のステップへ。働き方改革と合わせて進めていく。