

賃金規程の一部改正 に関する提案を受ける

会社は改正の趣旨（目的）として、育児休職の取得を推奨する育児介護休業法の改正の趣旨にあわせ、育児休職を取得しやすい環境をつくるために、賃金規程の一部改正を行なうということで、中央本部は11月9日に提案を受けました。提案を受けた内容は以下の通りです。

1. 改正の内容

(1) 復職給の廃止

第14条に定める復職給について廃止するものとする。

(2) 昇給の適用範囲の変更

昇給実施日現在において、休職中の者（自己都合休職、公職休職、刑事休職、退職前提休職を除く）についても昇給を実施するものとする。

(3) 昇給所要期間の変更

4月1日までの昇給所要期間の経過が1年未満の場合は、次の算定して得た額を昇給から減ずるものとする。算定して得た額に100円未満の端数を生じる場合、これを切り捨てる。

昇給所要期間内において、休職期間（病気休職・待命休職・育児休職・介護休職に限る。）の合計が274日を超える場合に限り、休職期間を274日として計算する。

$$\text{当該昇給額} \times ((365 - \text{所要期間}) / 365)$$

(4) 2022年10月1日から適用する。

2021年4月1日に「改正育児・介護休業法」が改正されて以降、段階的に施行されることになりました。そして、2022年4月には「雇用環境整備」「個別の周知・意向確認の措置の義務化」「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」が実施されました。2022年10月には「産後パパ育休（出生時育児休業）が創設」され、「育児休業の分割取得」が可能となることから、会社は短期間の制度取得をしやすい環境を整えるために制度を変更し、賃金規程の一部を改正するということです。したがって、中央本部は引き続き団体交渉を行ない整理します。

ちなみに、今後の「改正育児・介護休業法」が改正されるのは、2023年4月1日より企業に対して「育児休業取得状況の公表の義務化」となります。

より良い人事制度の確立をめざそう！