



公式ホームページ



公式SNS (X)

2024, 12, 29

No. 142

申  
21  
号

## 「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等のさらなる推進について」に関する解明申し入れ

12月26日提出

**私たちの要求が実現するも** (THE MAIL NEWS No.134 を参照)  
**提案内容を踏まえ解明申し入れを提出!**

【発行】 提案内容 (要旨) 【改正】

1. 就業制限の見直し (1) 育児・介護休業法の改正への対応を契機として、仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等をさらに推進し、社員の働きがいに向上に資する就業制限等の見直しを以下のとおり行う。

2. エルダージュニア社員特別給付金の見直し (1) 育児・介護休業法の改正への対応を契機として、仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等をさらに推進し、社員の働きがいに向上に資する就業制限等の見直しを以下のとおり行う。

3. 育児・介護休業法の改正への対応を契機として、仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等をさらに推進し、社員の働きがいに向上に資する就業制限等の見直しを以下のとおり行う。

項目	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目
収入総額	8,000円						
支出総額	2,000円						
収入総額	6,000円						
支出総額	1,500円						

4. 実施期日 令和7年4月1日

申18号で求めた給与改善など、これからも働きがいを実現できる環境の実現を目指します!

申  
し  
入  
れ  
項  
目

- 今施策については、育児・介護休業法等の改正への対応を契機としつつも、「変革 2027」の実現に向けた「柔軟な働き方等」に踏まえたものであることから、すべての人の心豊かな生活の実現を図るための今後の展望を具体的に明らかにすること。
- 「育児・介護勤務の見直し」に際し、制度設計と実運用における懸念事項の想定および要員配置等の考えを具体的に明らかにすること。
- 短時間勤務上限年齢引き上げに伴う勤務の取扱いでの駅業務における「勤務選択制」「仮勤務パターン」とは何か、運用方法等を具体的に明らかにすること。
- 短時間勤務上限年齢引き上げに伴う勤務の取扱いでの乗務業務における「行路選択制」「交番組固定」とは何か、運用方法等を具体的に明らかにすること。
- 短時間勤務上限年齢引き上げに伴う勤務の取扱いでの駅業務や乗務業務に従事する社員の取扱いとしてある「勤務選択制」「仮勤務パターン」、「行路選択制」「交番組固定」の小1まで小6までの対象期間の相違に関する考えを具体的に明らかにすること。
- 短時間勤務の適用時における賃金の清算方法について具体的に明らかにすること。
- 「難病や障がいのある子」の定義において、いわゆる「一般障害者」を除外し、所得税法に定める「特別障害者」に該当する子としての定め限定した根拠を具体的に明らかにすること。
- 「育児支援休暇」「介護支援休暇」を無給休暇とした根拠を具体的に明らかにすること。
- 「育児支援休暇」における負傷又は疾病の看護等の「等」に定める事由を具体的に明らかにすること。
- 「育児支援休暇」「介護支援休暇」における期末手当の期間率に対する考えを具体的に明らかにすること。
- 「就業制限の見直し」における子を養育する社員の所定外労働時間の制限の対象期間を小学校就学の始期に達するまでとした根拠を具体的に明らかにすること。
- 「高年齢雇用継続給付金」の見直しに伴う今後のエルダージュニア社員等への賃金保障等への考え方を明らかにすること。
- 少子高齢化、生産年齢人口の減少等への人材確保の必要性に鑑み、60歳の定年退職後の経験や技能を持つエルダージュニア社員の活用と処遇改善についての考えを具体的に明らかにすること。

**「働きがい」「生きがい」「心の豊かさ」を実感できる実効性が伴った制度改正でなければならない!**