



こくろうよなご

第15号

2025年4月10日

発行責任者 倉下文明

編集 教宣部

つくろう職場に労働運動を！ ひろげよう闘いを 職場に、地域に、全国に！

意向確認が義務化！



育児・介護休業法が改正

本年4月適応の制度

2025年4月1日施行で「育児・介護休業法」が改正となりました。
改正の趣旨について厚生労働省は「男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備・個別周知・意向確認の義務化を行いました」と述べられています。

こうした動きを受け、JR西日本会社も昨年の秋の労働協約に於いて、育児・介護に関する制度が見直しをされています。

昨年12月適応の制度

改めて紹介し、育児・介護を抱える中でも、安心して働き続ける為にも制度を積極的に活用できたらと思います。
昨年10月適応の制度
○短時間勤務制度（1日当たり6時間）を適応している社員についても、フレックスタイム制を適応出来る○妊娠4か月未満の流産をした場合に、出産休暇を取得可能とする。出産休暇の名を「母性保護休暇」に改める○不妊治療支援休暇の期間中に死産・流産し、復職した場合においても、再度、不妊治療支援休暇を取得可能とする○子を育児する場合は各年度2日以内、要介護状態の対象家族を介護

○要介護状態にある対象家族を介護する社員を対象に、介護短時間勤務制度（一日あたり労働時間6時間）を新設する。適応期間は3年以内とする○育児休暇から復職予定の社員から運転適性検査、医学適性検査及びSA検査の受検希望があり会社が認めた場合については、復職前に受

バリアフリーの整備を！！

3月25日、安来市役所地域振興課と安来市における公共交通を取り巻く現状などについて意見交換を行いました。

まずJRへの要望という事でお伺いしたところ、安来駅（エレベーター・エスカレーター）を設置して貰いたいとのことでした。

この要望については、島根県を通じて長い間JRへ挙げていたとのことですが、法令で定められた利用人数には満たず、未だに実現していないと言われています。

足立美術館などの観光地には、列車を利用した多くのインバウンド旅行者が訪れていま

験することを可能する
○本人及び配偶者等の妊娠・出産の申し出があった時期に加えて利用可能な制度が変わる時期に合わせ、当社の育児関係制度等を周知すると共に利用の意向について確認する○介護に直面したことを申し出た社員に対して、当社の介護関係制度を周知するとともに利用の意向について確認する。また、介護に直面する前の早い段階にも当社の介護関係制度を周知する。などとなっています。

要員措置は置き去りに

会社は、育児・介護・病欠などに対応するため、1500名程度の要員を配置していると言いますが、制度拡充に伴う要員措置はされないままです。

育児・介護の制度を利用したばかりに年休が取れなくなったりなどの話しがあれば、育児・介護休業法改正の趣旨を生かすことも出来ません。

また、育児休暇期間を3年とし、「法を上回る制度」を整備して

すが、長期の滞在である故、所持している荷物も大型のものが多く、跨線橋を渡るのに大変な思いもされているという事でした。

駅のバリアフリー化の要望は、他の駅でも出されているものだと

は思いますが、旅行者の便宜のみならず、小さなお子さんや高齢者・障害をお持ちの皆さんが負担なく利用できる駅設備になるよう、これまで以上の働きかけが必要だと感じました。次に市内で住民の皆

いるとしてもいますが、
実態は1年間の休職の後に、職場復帰をする社員が増加しているようです。「3年も休むと復帰した時に仕事についていけないのか」などの不安もあるのでは、との話も聞きますが、育休中でも仕事の事が頭から離れない程、働き続けることへの不安は高まっていることも問題だと感じます。

様々な人生のライフステージにあって、安心して働くには、変えなければならぬ課題は多くあるようです。

ちが働くJR職場においても無関係ではありません。今のうちに人材の獲得が難しい状況が続けば、バスやタクシーの縮小という事もなくはありません。

交通労働者の賃金・待遇の改善は急務の課題であることを改めて認識させられる意見交換となりました。

