◆京都の労働メールマガジン　　第14号◆

発行　2019年10月10日

　京都の労働メールマガジンでは、京都府の労働施策やイベント、セミナーの情報等を月１回発信します。是非、ご登録ください。

――☆★☆**今月のＣＯＮＴＥＮＴＳ**☆★☆―――――――――――――――――――――

1. 京都労働経済活力会議を10月3日に開催しました
2. 京都ものづくりフェア2019を11月9日　土曜日・10日　日曜日に開催
3. 11月は「過労死等防止啓発月間」です
4. 年5日の年次有給休暇の取得の義務化、ご存じですか？
5. 京都労働経済活力会議を10月3日に開催しました

　京都労働経済活力会議は、行政・労働者団体・使用者団体の代表者が一堂に会し、緊密な連携により地域の経済・雇用情勢に応じたきめ細やかな雇用対策を推進するため開催しているものです。

去る10月3日、京都府公館において第16回の会議を開催し、力強く持続的な京都経済発展のための次代を担う人材確保・育成・定着促進、深刻な人手不足に対応するための労働生産性の向上、子育て環境日本一を目指し、誰もが働きやすい魅力ある職場づくりなど、企業の環境整備や多様で柔軟な働き方の推進等の今後の取組の方向を確認しました。

お問合せは、京都府　人材確保・労働政策課　電話075-414-5085

1. 京都ものづくりフェア2019を11月9日　土曜日・10日　日曜日に開催

　京都ものづくりフェアは、暮らしを支える京都府産業の優れたものづくりを紹介し、子ども達や若者のものづくりへの関心を高め、様々な職業の優れた技術・技能を「見て」「触れて」体感できる催しとして昭和56年度から毎年開催しています。
　今年も府内の100を超える団体がステージやブースに取り組んで、皆様のお越しをお待ちしています。

・日時：11月9日　土曜日10時から17時／10日　日曜日　10時から16時

・会場：京都府総合見本市会館（京都パルスプラザ）

・催しの内容：ものづくり体験、実演、展示、即売など

詳しくはこちら　　<http://www.pref.kyoto.jp/noryoku/2019fair.html>

お問合せは、京都府　人材開発推進課　電話075-414-5105

1. 11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省では、「過労死等防止対策推進法」に基づき11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムや過重労働解消キャンペーンを実施します。

●過労死等防止対策推進シンポジウム

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。

本シンポジウムでは基調講演や過労死された方のご遺族からの体験談発表により、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

参加無料。どなたでも参加できます。

・内容：基調講演「過労死落語から見える遺族の願い」

　　　　　講師：毎日新聞夕刊編集長　松井宏員氏

　　　　過労死ご遺族からの体験談発表

・日時：11月19日　火曜日13時30分から16時10分（受付　13時から）

・会場：池坊短期大学　こころホール（京都市下京区四条室町）

・参加申込み：Web又はFAX

Webの申込みはこちら　<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

●過重労働解消相談ダイヤル

　過重労働解消キャンペーンの一環として、全国一斉に通話料無料の電話相談を実施します。

　長時間労働や過重労働、賃金不払残業などの労働条件全般にわたり、労働局の担当官が相談に応じます。

・実施日時：10月27日　日曜日9時から17時

・フリーダイヤル：0120(794)713

【４】年5日の年次有給休暇の取得の義務化、ご存じですか？

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上の全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。（2019年4月1日から施行）

●年次有給休暇とは

　労働基準法において、労働者は、６箇月間継続して勤務し全労働日の8割以上出勤した場合は、年次有給休暇を取得することができます。

　一般の労働者（週所定労働日数が週5日以上又は所定労働時間が30時間以上、若しくは1年間の所定労働日数が217日以上の労働者）は、雇い入れの日から6箇月勤続すると、10日の年次有給休暇が付与されます。

　パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者には、所定労働日数・時間に応じて年次有給休暇が付与されます。

●年次有給休暇の使用者による時季指定とは

今般の労働基準法改正により、使用者は、法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日について取得時季を指定して年次有給休暇を取得させることが義務づけられました。

使用者が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して取得させる必要があります。ただし、労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数については、その日数分を時季指定義務が課される5日から控除する必要があります。

●年次有給休暇管理簿

　使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保管しなければなりません。

詳しくはこちら　<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/salaried.html>

　なお、厚生労働省は、会社独自の特別休暇を労働日に変更し、当該労働日について使用者が年次有給休暇として時季指定することや、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について使用者が年次有給休暇として時季指定することは、望ましくない取扱いとして例示しています。

詳しくはこちら　 <https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊

発行者：京都府商工労働観光部 人材確保・労働政策課

　　　　電　話：０７５－４１４－５０８２

　　　　ＦＡＸ：０７５－４１４－５０９２

　　　　メール：jinzairodo@pref.kyoto.lg.jp

※無断転載・転写・コピー・転送等はご遠慮願います。