◆京都の労働メールマガジン　　第4号◆

発行　2018年12月6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. 平成30年度京都府特定（産業別）最低賃金の改定
2. 京都府・近畿労働金庫「教育資金特別融資制度」のご案内
3. 京都ジョブパークからのお知らせ

（京都府と近畿圏及び首都圏大学との就職支援協定を締結／京都お仕事マッチング診断「ジョブこねっと」サイトOPEN !）

1. 働き方改革関連法でどう変わる？　その2　時間外労働の上限規制について
2. 平成30年度京都府特定（産業別）最低賃金の改定

次の特定（産業別）最低賃金が改定され、12月22日から発効します。（改定金額は、いずれも時間額）

・金属製品製造業 921円

・電気機械器具製造業 919円

・輸送用機械器具製造業 927円

・各種商品小売業 884円

・自動車（新車）小売業 885円

　詳しくはこちら（京都労働局ホームページ）

<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/jirei_toukei/chingin_kanairoudou/toukei/saitei_chingin/jigyo201.html>

お問合せ：京都労働局 労働基準部 賃金室　電話075-241-3215

1. 京都府・近畿労働金庫「教育資金特別融資制度」のご案内

京都府では、勤労者の生活の安定と福祉の向上を図るため、近畿労働金庫と提携し、京都府内に勤務、又は居住されている方々を対象に低金利の融資を行っています。

　教育資金特別融資制度では、本人又はその子弟の高校、大学、塾、予備校等への進学又は在学に必要な資金として、融資金利：年１．８％　融資限度額：２００万円　返済期間：６年以内でご利用いただける制度です。

また、一般生活資金特別融資制度や育児・介護休業資金特別融資制度等、資金使途別に様々な協調融資制度をご用意しております。

　各種制度、融資条件、お問い合わせ先等、詳しくはこちら（京都府ホームページ）

<http://www.pref.kyoto.jp/rosei/14600024.html>

1. 京都ジョブパークからのお知らせ

●京都府と近畿圏及び首都圏大学との就職支援協定を締結

京都府は、11月26日、近畿圏（８大学）及び首都圏（12大学）の大学と、初めて就職支援協定を締結しました。協定に基づき、京都府と各大学が連携して学生へのキャリア教育の実施や府内企業への就職を促進します。

また、就職支援協定の締結を記念して、次のイベントを開催します。

【記念イベント】

・12/8 インターンシップ見本市「The KYOTO」業界研究フェア

詳細・参加申込みはこちら　<https://www.kyoto-is.jp/news/20181208osaka/>

・2/16　交流会in東京（仮）

　　詳細は決まり次第、京都ジョブナビ　<https://www5.city.kyoto.jp/kigyo/>　で公表します

（参考）京都府内全45大学とは、本年7月14日付けで、就職支援協定を締結済です。

●京都お仕事マッチング診断「ジョブこねっと」サイトOPEN！

京都の企業と求職者をマッチングするサイトを開設しました。本サイト用に開発した適職診断により、京都で働きたい求職者と京都企業とのより多くの「出会いの場」を提供します。

【企業向け機能】

・企業情報、求人情報及び説明会情報等の登録

・適職診断の結果をもとにおすすめの求職者を表示し、オファーを行うことができる。

【求職者向け機能】

・求人検索、適職診断の受診及び結果をふまえたおすすめ求人情報の表示

・求人・説明会等への応募、オファー用の自己アピールの登録

ジョブこねっとＨＰ　<https://webjobpark.kyoto.jp/>

【お問合せ】

・企業の方：企業支援コーナー　電話：０７５－６８２－８９４８

・学生・求職者の方：京都ジョブパーク　電話：０７５－６８２－８９１５

【４】働き方改革関連法でどう変わる？　その2　時間外労働の上限規制について

　これまでは36協定で定める時間外労働（残業）に法律上の上限規制はありませんでしたが、2019（平成31）年4月からは法律で上限が設けられることになりました（ただし、中小企業への適用は2020年4月）。

　新たな上限規制は次の2点です。

○時間外労働の上限は、原則1箇月45時間、年360時間。臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

○臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月（2～6箇月）平均80時間以内（休日労働を含む）、1箇月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6箇月までです。

「臨時的な特別な事情がある場合」とは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合です。36協定には、「突発的な仕様変更」「機械トラブルへの対応」など、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

参考までに、現行の制度は次のとおりです。

　労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間・1週間40時間以内（労働者10人未満の商業、保健衛生業、接客娯楽業などは１週44時間以内（特例措置））とされています。これを超えて労働者に時間外労働（残業）をさせる場合には、

・労働基準法第36条に基づく労使協定（時間外労働に関する協定、いわゆる「36協定」）

の締結

・所轄労働基準監督署長への協定届の届出

が必要です。

　平成31年4月以降の36協定届の記載例等はこちら（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html>

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

発行者：京都府商工労働観光部 労働・雇用政策課

　　　　電　話：０７５－４１４－５０８２

　　　　ＦＡＸ：０７５－４１４－５０９２

　　　　メール：[rodo-koyo@pref.kyoto.lg.jp](mailto:rodo-koyo@pref.kyoto.lg.jp)

※無断転載・転写・コピー・転送等はご遠慮願います。