

宇治労政ニュース

宇治市技能功労者表彰制度

この制度は、永く同一の職業に従事し、優れた技能を磨いてこられた方の功労をたたえることによって、技能水準の一層の向上を図るとともに、広く技能尊重の気運を高めることを目的として、昭和 47 年に制定されました。毎年 11 月 23 日（勤労感謝の日）に、宇治市長による表彰を行っています。

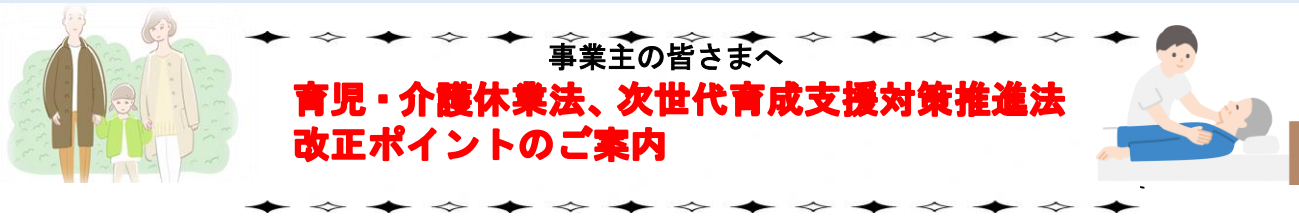
53 回目を迎える今年度は、5 職種 6 名の方々を宇治市技能功労者として表彰いたしました。

令和 6 年度 受賞者の皆様

大 工 職	山内 雅晴 様
和菓子製造職	須知 昭匡 様
自転車整備職	中谷 正博 様
配 管 工 職	辻 雅晴 様
製 茶 工 職	藤井 武雄 様
製 茶 工 職	安井 和彦 様

（年齢順）





育児・介護休業法の改正ポイント

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- ・3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- ・事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

事業主は、

- ・始業時刻等の変更
 - ・テレワーク(10日/月)
 - ・保育施設の設置運営等
 - ・新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・短時間勤務制度
- フルタイムでの
柔軟な働き方
※テレワーク等と新たな休暇は
原則時間単位で取得可とする
(詳細は省令)

- の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。(※各選択肢の詳細は省令等)
- ・労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
 - ・事業主が措置を選択する最、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります
 - ・個別周知・意向確認の方法は今後省令により面談や書面交付等とされる予定です。

所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されます (施行日 令和7年4月1日)

改正前	改正後
3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能	小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

3. 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます (施行日：令和7年4月1日)

3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

4. 子の看護休暇が見直されます (施行日：令和7年4月1日)

	改正前	改正後
名称	子の看護休暇	子の看護等休暇
対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了までに延長
取得事由	・病気・けが ・予防接種・健康診断	(詳細は省令)・感染症に伴う学級閉鎖等 ・入園(入学)式、卒園式 を追加
労使協定の締結により除外できる労働者	①引き続き雇用された期間が6か月未満 ②週の所定労働日数が2日以下	週の所定労働日数が2日以下

5. 仕事と家事の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- ・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、**労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**が事業主に義務づけられます。

(意向聴取の方法は省令により面談や書面の交付等とする予定)

6. 育児休業所得状況の公表義務が 300 人超の企業に拡大されます (施行日：令和7年4月1日)

- ・従業員数300人超の企業に、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられます

(現行では1,000人超の企業に公表の義務付け)

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年数(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します

①育児休業等の取得割合	②育児休業と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休暇等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\begin{aligned} &\text{育児休業等と男性労働者の数} \\ &+ \\ &\text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ &\text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \\ &+ \\ &\text{配偶者が出産した男性労働者の数} \end{aligned}$

7. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

- ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置** (詳細は省令)
 - ・介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する**情報提供**
 - ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**(詳細は省令)
 - ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業者にも努力義務
 - ・介護休暇について 引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

1. 法律の有効期限が延長されました (施行日：公布の日である令和6年5月31日)

令和7年(2025年)3月31日までとなっていた法律の有効期限→令和17年(2035年)3月31日までに延長

(今後省令によりくるみん認定基準の一部を見直し予定)

2. 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます(施行日：令和7年4月1日)

- 従業員数 100 人強の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。

(従業員 100 人以下の企業は努力義務の対象)

 - ・計画策定時の**育児休業取得状況**や**労働時間の状況把握等(PDCA サイクルの実施)**
 - ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する**数値目標の設定**

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法についての詳細は
京都労働局雇用環境・均等部(室)075-241-3212へお問い合わせください

男女共同参画課(0774)39-9377



必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も

京都府最低賃金は令和 6 年10月 1 日から

時間額 1,058 円 (50円引上げ)

最低賃金制度とは？

京都府最低賃金（地域別最低賃金）は、セーフティネットとして、京都府内のすべての使用者及び労働者に適用されます。

パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用されます。

なお、特定の産業については、京都府最低賃金より高い金額で、特定（産業別）最低賃金が定められている場合がありますので、京都労働局ホームページをご確認ください。

最低賃金を引き上げるための支援策はあるの？

厚生労働省では、最低賃金引き上げを支援するための制度をご用意しております。

詳細は、下記二次元バーコードからご覧ください。

①賃金引き上げ特設ページのご案内

業務改善助成金、キャリアアップ助成金、ものづくり・商業・サービス補助金等の支援策を紹介しています。

また、賃金引上げに向けた取り組みの具体的事例を紹介しています。



②年収の壁・支援強化パッケージのご案内

勤務する方が「年収の壁」を意識せず、希望どおり働くことができる環境を支援するための、「106万円の壁」への対応、「130万円の壁」への対応、「配偶者手当」への対応を紹介しています。



③京都働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主からの労務管理上の相談に応じています。



発行 宇治市産業振興課

宇治市宇治琵琶 45-13

T E L : 0774-39-9621（直通）

E-mail : sangyoushinkouka@city.uji.kyoto.jp