# /\ワーワーク京都だより **11** 月

No.201 (通巻235号) 昭和51年6月創刊 労働市場ニュース

## 府内でユースエール認定企業が18社になりました



「ユースエール認定」とは、若者の採用・育成に積極的に取り組み、かつ若者の雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度で、現在、京都府内では18社が認定を受けています。

認定基準等詳しくは1~2ページ をご覧ください。



(社会福祉法人希望の丘福祉会にて)

平成30年8月23日 社会福祉法人希望の丘福祉会理事長塩見 聰氏に渡邉京都労働局職業安定部長からユースエール企業認定証が手渡されました。京都府の特別養護老人ホームで初のユースエール認定です。

## 11月は「人材開発促進月間」です

一「ハロトレ」(公的職業訓練)でスキルアップ!従業員のキャリアアップで生産性向上!一



## 若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します!

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の 円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



〈認定マーク〉

## Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか?

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

	アップで愛労な人材の唯保などが期付されます。				
1	ハローワークなどで 重点的 P R を実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的に P R することで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。			
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的 にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会 が増え、より適した人材の採用を期待できます。			
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク(右)を、商品 や広告などに付けることができます。認定マークを使用するこ とによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業で あるということを対外的にアピールすることができます。			
4	若者の採用・育成を支援 する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、 一定額が加算されます。			
5	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫 (中小企業事業・国民生活事業) において実施している「働き方改革推進支援資金 (企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、平成30年8月10日現在(期間5年以内):中小企業事業1.16%、国民生活事業1.81%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html			
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。  ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。  ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。			

## **Q** どのような企業が認定企業になることができますか?

A

以下の認定基準を全て満たす中小企業 (常時雇用する労働者が300人以下の事業主) であれば、 認定企業となることができます。

### <認定基準>

1	学卒求人 $^{*1}$ など、若者対象の正社員 $^{*2}$ の求人申込みまたは募集を行っていること			
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること			
	右の要件をすべて 満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること		
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3		
3		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと		
3		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間 取得日数が平均10日以上 <sup>※4</sup>		
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等 取得率が75%以上 <sup>※5</sup>		
	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数		
4		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検 定等の制度の有無とその内容		
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合		
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと			
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと <sup>※6</sup>			
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと			
8	過去 $1$ 年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと $^{ imes 7}$			
9	暴力団関係事業主でないこと			
10	風俗営業等関係事業主でないこと			
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと			
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと			

- ※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。
- ※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。
- ※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。
- ※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。
- ※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」 (子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業)を取得している企業については、くるみんの 認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。
- ※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。
- ※ 7 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

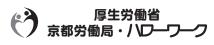
## **Q 認定企業になるには、どうすればよいですか?**



認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

(融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)







企業名 株式会社 シュルード設計

所 在 地 京都市伏見区

事業内容 機械設計業





平成29年11月9日 株式会社シュルード設計様に 京都労働局長から認定通知書をお渡ししました。

企業名 旭光精工 株式会社

所在地

京都市南区

その他の生産用機械・同部分品製造業





平成29年12月14日 旭光精工株式会社様に 京都労働局長から認定通知書をお渡ししました。

企業名 島津エス・ディー 株式会社

所 在 地 京都市中京区

事業内容 その他の機械器具製造業





平成29年12月12日 島津エス・ディー株式会社様に 京都労働局長から認定通知書をお渡ししました。

企業名 株式会社 サン・クロレラ

所 在 地 京都市下京区





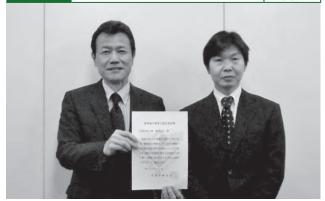
平成30年1月19日 株式会社サン・クロレラ様に 総務部長から認定通知書をお渡ししました。

企業名 永和化成工業 株式会社

所 在 地 京都市中京区

その他の化学工業 事業内容





平成30年2月7日 永和化成工業株式会社様に 職業安定部長から認定通知書をお渡ししました。



厚生労働省 京都労働局・/\D--ワ--ク

企業名 久保商事 株式会社

所在地 京都市中京区

事業内容 衣服卸売業





平成30年3月28日 久保商事株式会社様に 職業安定部長から認定通知書をお渡ししました。

株式会社 特殊高所技術 企業名

所在地 京都市南区

事業内容 土木建築サービス業





平成30年5月17日 株式会社特殊高所技術様に 職業安定部長から認定通知書をお渡ししました。

## 企業アピール 人手不足。 したい・・・

◆ 《厚生労働大臣認定》

## 認定マーク取得でPRしませんか?

一求人票にも表示できます!-

女性が活躍しています! えるぼし認定企業

女性活躍推進の取組が優良な 企業を認定しています。





子育てサポート企業! くるみん認定企業 プラチナくるみん認定企業

仕事と子育ての両立支援の取組が 優良な企業を認定しています。

若者が活躍しています!

ユースエール認定企業



若者の採用・育成に積極的で、 雇用管理の状況などが優良な中小企業 (300人以下)を認定しています。

えるぼしくるみん・プラチナくるみん認定については・・ ⇒京都労働局雇用・環境均等室(075-241-3212)まで

ユースエール認定については・・・ ⇒京都労働局訓練室(075-277-3224)

> お気軽に ご相談を.

またはハローワークまで



### 京都府内のユースエール認定企業一覧 (平成30年10月1日現在)

	認定日	企業名	所在地	事業内容
1	H28.2.15	株式会社ゼネック	京都市 中京区	情報処理・ 提供サービス業
2	H28.2.19	株式会社京都新聞印刷	京都市 中京区	印刷業
3	H28. 8.10	社会福祉法人安井保育園	京都市 右京区	児童福祉事業
4	H28.10.4	医療法人 総心会 長岡京病院	長岡京市	病院
5	H28.10.28	国産部品工業株式会社	綾部市	自動車·同附属品 製造業
6	H28.12.7	テラメックス株式会社	京都市 伏見区	医療用機械器具· 医療用品製造業
7	H28.12.16	株式会社リハビテック	京都市 北 区	医療用機械器具· 医療用品製造業
8	H29.1.24	株式会社ケアトラスト	宇治市	老人福祉· 介護事業
9	H29.3.29	京栄工業株式会社	木津川市	電気通信·信号 装置工事業
10	H29.8.25	株式会社ミラノ工務店	京都市 中京区	一般土木建築 工事業
11	H29.11.1	株式会社シュルード設計	京都市 伏見区	機械設計業
12	H29.12.1	旭光精工株式会社	京都市南 区	その他の生産用機 械・同部分品製造業
13	H29.12.1	島津エス・ディー株式会社	京都市 中京区	その他の 機械器具製造業
14	H29.12.20	株式会社サン・クロレラ	京都市 下京区	その他の 食品製造業
15	H30.1.16	永和化成工業株式会社	京都市 中京区	その他の 化学工業
16	H30.3.28	久保商事株式会社	京都市 中京区	衣服卸売業
17	H30. 4.25	株式会社特殊高所技術	京都市 南 区	土木建築 サービス業
18	H30.7.24	社会福祉法人 希望の丘福祉会	福知山市	老人福祉· 介護事業

詳しくは最寄りのハローワーク 又は 京都労働局訓練室(☎075-277-3224) にお問い合わせください



厚生労働省 京都労働局・ハワーワーク

## 年次有給休暇の時季指定義務について

●労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。(※)

(※) 年次有給休暇 (労働基準法第39条)

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給 休暇が付与されます。

- ●継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- ●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ついては、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。
- ●年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、2019(平成31)年4月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。

#### 時季指定義務のポイント 使用者の時季指定による取得(新設) 労働者の申出による取得(原則) 使用者が労働者に 労働者が使用者に 取得時季の意見を聴取 取得時季を申出 労働者の意見を尊重し 使用者が取得時季を指定 「○月×日に 「○月×日に休んで 休みます」 使用者 労働者 使用者 労働者 ください」 10日付与(基準日) (例) 4/1入社の場合) 4/1 入社 10/1 4/1 9/30

- ◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。

10/1~翌9/30までの1年間に5日 取得時季を指定しなければならない。

- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。
- (※) 労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

(例) → 労働者が自ら5日取得した場合

⇒ 使用者の時季指定は不要

▶ 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 ⇒

⇒ ″

▶ 労働者が自ら3日取得した場合

⇒ 使用者は2日を時季指定

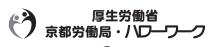
▶ 計画的付与で2日取得した場合

⇒ " 3日 "



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に年次有給休暇を付与する場合 などの時季指定義務の取扱いについては、6ページを参照してください。



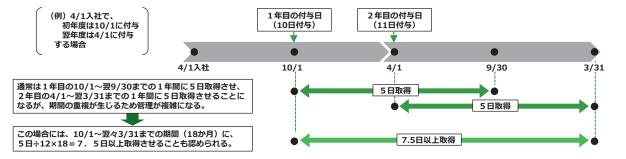
#### ※法定の基準日と異なり、

- ●入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- ●全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。
- ①法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に10日以上の年次有給休暇を付与する場合

⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。



- ②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合 (全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)
  - ⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さに応じた日数 (比例按分した日数)を、当該期間に取得させることも認められます。



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。



- ④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
- ⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。



#### ご不明な点やご質問がございましたら、

厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- ▶ 問い合わせ先:京都労働局労働基準部監督課 075-241-3214
- ▶ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

#### 検索ワード: **都道府県労働局** または **労働基準監督署**

http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/





## 労働者派遣に関する留意事項について

改正労働者派遣法の施行から3年が経過しました。 今一度、派遣労働についてご点検ください。

Point 1

## 事業所単位の期間制限について(派遣先事業主)

平成30年9月30日以降、事業所単位の期間制限に抵触する日が順次到来します。

事業所単位の期間制限は、平成27年9月30日以降締結した労働者派遣契約に基づき、 労働者派遣が行われた日から3年経過した日が抵触する日になります。期間制限に係 る延長手続きを抵触する日の1か月前までに実施していない場合は、派遣労働者を受け 入れることはできません。

Point 2

## 組織単位(個人単位)の期間制限について(派遣元事業主)

平成30年9月30日以降、組織単位の期間制限に抵触する日が到来する派遣労働者が発生します。

派遣労働者のスキル等の固定化を防ぐ観点から派遣労働者は、派遣先における同一の 組織単位で3年を超えて就業することはできません。(一部例外となる労働者がありま す)また、事業所単位の期間制限のように期間制限を延長することはできません。

Point 3

## 雇用安定措置について(派遣元・派遣先事業主)

派遣元事業主は、同じ組織単位で3年に達する見込みの派遣労働者に対して、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな就業機会(派遣先)の提供
- ③派遣元において無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続が確実にはかられると認められる措置

また、派遣元事業主は、上記以外であっても同一の組織単位の業務について1年以上継続している派遣労働者等についても、派遣期間終了後に派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を講ずべき責務があります。

派遣先事業主においても派遣元事業主から直接雇用の依頼があった時には、可能な限り雇用すること、優先雇用の努力義務、労働者募集情報の提供等講ずべき措置があります。

# その募集・採用 年齢にこだわっていませんか?

一 年齢にかかわりなく、均等な機会を 一

## 労働者の募集・採用に当たって、 年齢制限を設けることはできません。

- 求人票は年齢不問としながらも、<u>年齢を理由に応募を断った</u> り、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は法の 規定に反するものです。
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、 応募者を年齢で判断しないことが必要です。
- 本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにする など、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の 変更を行うことはできません。

(雇用形態、職種等の求人条件ごとに別の求人票とすることが必要です。 この際、それぞれの求人票について、例外事由に該当する場合を除き、 年齢制限を設けることはできません。)

○ <u>年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用をお</u> 願いいたします。

▶▶▶ 年齢制限をなくすと、こんなメリットがあります!

年齢の幅を広げる

より多くの応募者が集まる

採用したい人物像を明示する

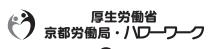
応募者の精度が高まる

求める人材の 採用が容易に!

「年齢にかかわらず求める人材を募集するにあたり、求人申込書をどのように書けば良いのですか?」など、労働者の募集・採用における年齢制限禁止についてご不明な点がございましたら、最寄りの公共職業安定所(ハローワーク)までお問い合わせください。 また、厚生労働省ホームページでは、よくある質問を掲載しています。

URL http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

●募集に際しては、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など 「応募者に求められる事項」をできる限り明示する必要があります。 -雇用対策法施行規則第1条の3第2項



## 「特定求職者雇用開発助成金」に関するご案内

## 平成30年10月1日から支給要件の一部を変更します

特定求職者雇用開発助成金(※)は、 平成30年10月1日から支給要件の一 部を下記のとおり変更します。

今後ご利用をお考えの事業主の皆 さまは、ご留意ください。

#### (※)変更の対象は以下のコースです。

- 特定就職困難者コース 生涯現役コース
- 被災者雇用開発コース
- 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
- 長期不安定雇用者雇用開発コース
- 生活保護受給者等雇用開発コース

## 1. 助成対象期間中に対象労働者を解雇等した場合

▶ 変更点:これまでは当該労働者に対する助成金の返還をお願いしていましたが、今後は、 以後3年間、当該事業所に対して本助成金を支給しないこととします。



【変更の背景】事業主都合で対象労働者を解雇等(※1)することは、対象労働者の不利益につながること、また、事業主の社会的責任に鑑み、従来実施していた既払い助成金の返還を廃止し、解雇等を実施した日以後3年間は、当該事業所に対する助成金を支給しないこととします。(※2)

- ※1 解雇等とは、事業主都合による解雇はもちろんのこと、事業主の勧奨等による任意退職等も含み、具体的には雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因が「3」となる離職をいいます。
- ※2 本変更は**平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇等した場合に適用されます。**

## 2. 支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合

▶ 変更点:これまでは離職した月までを助成対象期間として助成金を支給していましたが、 今後は、当該支給対象期(6か月)分の本助成金は原則支給しないこととします。



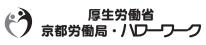
【変更の背景】雇入れ時点において「継続して雇用することが確実である」ことを本助成金の支給要件のひとつとしていますが、事業主による労働者の職場定着に対する措置を十分図っていただく必要があることから、新たに「支給対象期間中に離職していないこと」を支給要件とします。

その他・留意事項

- ▶ 上記1、2の変更に伴い、従来支給要件としていた「離職割合要件」は廃止します。 ただし、就労継続支援A型事業所の利用者として雇用される場合を除きます。
- ▶ また、実際に対象労働者に支払った賃金額を、支給額算定の際の基準に加えます。
  - ◆ 週当たりの賃金額が [最低賃金×30 時間] を下回る場合は短時間労働者とみなします。
  - ◆ 支給対象期における賃金額が支給額を下回る場合は助成金を支給しません。
- ▶ 変更は平成30年10月1日以降に支給対象期(第1期)が開始される者から適用されます。
- ▶ 詳しくはお近くの労働局・ハローワークにお問い合わせください。

## 平成30年10月1日から 「雇用関係助成金」関連書類の郵送受付を開始します

雇用関係助成金の計画書や申請書類等の受付について、 事業主の皆さまの利便性向上のため、郵送による受付を開始することとしました。



## 電子申請のご利用をお勧めしています~

来所による届出・申請は、16時までの提出にご協力ください

## ★ 電子申請のご利用が、年々増えています!

雇用保険適用関係や雇用継続給付の届出・申請に、 電子申請を利用する事業主の方が増えています。

来所による届出・申請をされている事業主の皆さ まは、是非、電子申請の利用をご検討ください。

また、**来所による届出・申請は**記載内容の確認 に時間がかかることもありますので、可能な限り 16時までに提出していただきますよう、ご協力を お願いします。

※16時以降は、電子申請分や預かり・郵送分を集中的に処理する ため、通常の窓口業務の体制を縮小することがあります。

### 資格取得届の電子申請利用率の推移



## 「電子申請」が便利です、是非ご利用ください。

## ◇ 電子申請なら、24時間、365日いつでも申請可能!

<u>そのうえ、窓口での提出のような待ち時間がありません</u>。(ただし、返戻には時間をいただくこと があります。特に年度当初の繁忙期には「資格喪失届(離職票あり)」を優先して返戻するため、その 他の届出等の返戻には時間がかかることがあります。)

- ◇ 個人情報の持ち運びが不要! 個人情報保護の観点から安全性が高まります。
- 〈〉ハローワークに来所いただく手間も、書類を郵送する費用もかからないため、

## 時間とコストをかけずに申請できます!

## 電子申請は JOV

イーガブで!!

<e-Govについて> e-Gov(イーガブ)とは総務省が運営する行政サービスの総合 窓口です。厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届出が オンラインで行えます。

▶ e-Govの操作方法等については、電子政府利用支援センターにお問合せください。

電話番号: 050-3786-2225 / FAX: 050-3786-2226

e-Gov お問合せフォーム: https://www.e-gov.go.jp/contact/form/enquete.html

<参考マニュアル> ・オンライン申請ガイドブック http://www.e-gov.go.jp/doc/pdf/guidebook.pdf

・雇用保険手続マニュアル http://www.mhlw.go.jp/sinsei/tetuzuki/e-gov/

· e-Gov 電子申請講習会資料 http://www.e-gov.go.jp/help/shinsei/seminar.html

※電子申請を行うには「電子署名」が必要となりますが、事業主個人の公的個人認証サービスの 電子証明書でも利用が可能です。





# チェック しなくちゃ。

# 最低賃金

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。 使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

今年も変わります!



## 京都府 最低賃金

平成30年 10月1日から 〈時間額〉

882

26円 UP 1

▼ 最低賃金に関する特設サイト http://www.saiteichingin.info/ 最低資金制度 按集

WEBで確認!



最低賃金に関するお問い合わせは 京都労働局または最寄りの労働基準監督署へ 京都労働局ホームページアドレス https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/



厚生労働省 京都労働局・/\D--ワ--ク

## 最低賃金制度って何?

✓ 働くすべての人に、 賃金の最低額(最低賃金額)を 保障する制度です。

> 年齢やパート・学生アルバイトなどの 働き方の違いにかかわらず、 すべての労働者に適用されるんです。



チェックの方法は?

▼ チェックしたい賃金を時間額にして、 最低賃金額(時間額)と比較してみましょう!

#### 最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※3)

時間給の場合

≧ 円

最低賃金額(時間額) 円

2 日給の場合

円

1日の平均所定労働時間 時間

円

円

3 月給の場合

円

所定労働時間 時間

円

 $\geq$ 

上記 1,2,3 が

例えば、基本給が日給で 各手当(職務手当など)が 月給の場合

● 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す

② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す

 $\geq$ 

3 ●と2を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。 ①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外 の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後 10 時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥ 精皆動手当、通動手当および家族手当

(※2)日額で定められている特定最低賃金の対象となる場合 日額に換算した額 ≧ 特定最低賃金額 (※3)詳細な計算方法や、歩合給の場合のみの計算方法は労働局または最寄りの労働基準監督

## 使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。



## 賃金の引上げを支援します。

中小企業 事業者の 皆さんへ

業務改善助成金

☑ 生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備 投資などの費用の一部を助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。 詳しくはWEBで確認! 業務改善助成金 検索 業務改善助成金 https://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/



専門家による無料相談を実施しています -

🗹 賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。 働き方改革推進支援センター https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html リサイクル適性(A) の印刷物は、印刷用の紙へ リサイクルできます。 (H30.9)



## 事業主の皆さまへ

## 労働保険の成立手続はおすみですか

## ◇11月は「労働保険適用促進強化期間」です◇

労働保険とは、労災保険と雇用保険の2つを併せた保険のことを言います。

労働保険とは、労働(通勤)災害や失業等が発生した際に、保険給付等を行うことにより労働者の福祉の増進を図る制度です。

労働保険は政府が管理、運営している強制保険で、原則として、労働者を一人で も雇っていれば労働保険の適用事業所となり、事業主は成立手続(加入手続)を行 わなければなりません。このため、**未加入の事業主の方**は、次の点にご留意ください。

- 再三の加入勧奨・手続指導にもかかわらず、自主的に成立手続を行わない場合は、 最終的な手段として職権による成立手続及び保険料の認定決定が行われます。
- 事業主が成立手続を行わない期間中に労働災害が発生した場合、遡って保険料を 徴収されるほか、給付に要した費用の全部または一部を費用徴収されます。

## 平成30年度 労働保険大会が開催されます

日 時 平成30年11月21日(水) 午後2時40分開会

場の所の京都ブライトンホテルの「慶祥」の間の

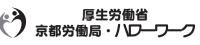
主催一般社団法人全国労働保険事務組合連合会京都支部

内 容 ①表 彰 功労役員 優良事務組合 優良職員 優良受託事業所

②講 演題「職場のハラスメント 一背景と課題一」

伊岐 典子氏 (元 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長 現 公益財団法人21世紀職業財団会長)

お問い合わせ先:京都労働局労働保険徴収課 2075-241-3213



#### 事業主・労働保険事務組合の皆さまへ

## 四点はか便利です! 労働保険料は□

#### 「口座振替による納付」のメリット

労働保険料および一般拠出金の納付には、口座振替が利用できます。

- ① 保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- ② 納付の"忘れ"や"遅れ"がなくなるため、延滞金を課される心配がありません。 ※口座振替の手続を一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます。
- ③ 手数料はかかりません。
- ④ 保険料の引き落としに最大2か月ゆとりが出来ます。

	申込締切日	口座振替納付日
全期または第1期	2月25日	9月 6日
第2期	8月14日	11月14日
第3期	10月11日	2月14日

該当日が土・日・祝日の場合には、その後の最初の金融機関の 営業日となります

#### かんたんな手続で完了

- ① 申込用紙を入手
  - ・お近くの労働局・労働基準監督署の窓口
  - 厚生労働省ホームページからダウンロード **|** 厚生労働省 労働保険 口座振替

検索

② 金融機関の窓口へ提出

※ 右表の申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。 また、一部の金融機関ではお取り扱いできません。 対象金融機関については厚生労働省ホームページでご確認ください。

雇用保険適用関係や雇用継続給付 の届出・申請も電子申請がご利用 できます。

(詳しくは雇用保険電子申請事務 センターまで☎075-277-8606)

#### 引き落とし前後には、ハガキでお知らせいたします

引き落とし日(口座振替納付日)の約3週間前に引き落とし内容をハガキでお知らせします。 引き落とし後も約3週間でその結果をお知らせします。(引き落とせなかった場合も含む。)

## 事業主・労働保険事務組合・社労士の皆さまへの記子申請ならの

## 労働保険手続のこんな「お悩み」、解決・

忙しくて窓口へ行く時間がない。

0 0

窓口の待ち時間を省略したい。

本社で一括して手続をしており、 各事業場の届出のために管轄先の 住所を毎回調べて郵送している。何と か簡略化したい。

### いつでもどこでも手続可能!\*

窓口の開設時間や待ち時間にとらわれず、24時間365日いつでも自宅 やオフィスから手続できます!

#### 簡単・スピーディに申請!時間やコストを削減!

申請書類の入手も不要!大量の書類への記入も電子申請ならデータで スピーディに処理できます!提出先を管轄する窓口を選択するだけなの で郵送時の手間も解消!さらにウェブ上で審査状況も確認できます!

電子申請 利用方法紹介 パンフレット

労働保険の電子申請は総務省が運営する「e-Gov電子申請システム」のウェブページから行うことが できます。電子申請の準備方法や操作方法をまとめたパンフレットが厚生労働省のホームページから ダウンロードできますので、ぜひご活用ください。

## ★事前準備

労働保険 電子申請 事前準備ガイド 検索



事前準備に必要なことは 大きく分けて以下の2点です。

#### •電子証明書の取得

#### ・PCのセットアップ

詳細は「労働保険に関する 電子申請の事前準備ガイド BOOK」をご覧ください。



## → 操作方法 → 労働保険 電子申請 利用マニュアル 検索

e9million

OWNERS CH

NAME OF THE PARTY OF THE PARTY

10 S D TH

以下の労働保険手続に係るe-Gov 電子申請システム操作方法につい て、詳細が記載された操作マニュア ルがダウンロードできます。

- ·年度更新 ·保険関係成立(継続)
- •概算保険料申告(継続)

当該操作マニュアルは「e-Gov電子申請システム」のウェブページの操作方法を記 載したものです。電子申請支援機能付きソフトウェア(※)を利用されている場 合の操作方法は導入元ソフトウェア会社へお尋ねください。

※労務管理のために導入されているソフトウェアによっては、電子申請を簡単に利用するための支援機能が 備わったものがあります。詳細は操作マニュアルのダウンロードページと同ページにある「APIソフトなど 近年の動き」のリンク先PDFをご覧ください。

お問い合わせ先:京都労働局労働保険徴収課☎075-241-3213



厚生労働省 京都労働局・ハワーワーク

## 京都府の雇用失業情勢

## ● 平成 30 年 9 月内容 ●

平成30年10月30日京都労働局職業安定部

#### 【雇用失業情勢の総括】

雇用保険被保険者数は、前年同月比で1.2%増と102か月連続で増加している。

有効求職者数(原数値)は、前年同月比で減少しているが、雇用保険受給者数は増加している。

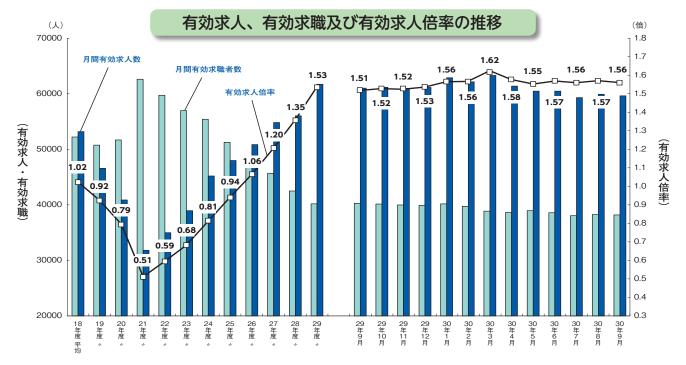
平成30年9月の有効求人倍率(季節調整値)は1.56倍で、前月より0.01ポイント低下したが、17か月連続で1.5倍台の高水準を維持している。

正社員の有効求人倍率(原数値)は1.15倍で、前年同月より0.05ポイント上昇した。

以上のことから、京都府内の雇用情勢は、着実に改善が進んでいると判断する。

#### 【求人・求職の動向】

- (1) 有効求人数 (季節調整値) は、59,588人と前月に比べ0.5%減少し、有効求職者数(同)も、38,140人と前月に比べ0.2%減少した。
- (2) 有効求職者数(原数値)は、37,961人で前年同月比6.1%減少した。 新規求職者数(原数値)は、7,553人で前年同月比17.8%減少した。内訳は、一般が4,616人で 18.0%減少し、パートも2,937人で同17.4%減少した。新規常用求職者(パートを除く)の構成比をみる と、在職者30.8%、離職者61.9%(うち事業主都合12.9%)、無業者7.3%である。なお、新規常用求 職者の事業主都合による離職者数は、前年同月比14.2%減少している。
- (3) 有効求人数(原数値)は、59,177人で前年同月比3.0%減少した。 新規求人数(原数値)は、20,547人で前年同月比12.8%減少した。内訳は、一般が10,210人で同 16.9%減少し、パートも10,337人で同8.3%減少した。主要産業別にみると、前年同月比では、農,林, 漁業(23.0%増)、建設業(2.6%増)、複合サービス事業(7.4%増)等が増加した。一方、減少した産業 は、製造業(11.2%減)、情報通信業(65.9%減)、運輸業,郵便業(17.7%減)、卸売業,小売業(12.3%減)、 金融業,保険業・不動産業,物品賃貸業(8.9%減)、学術研究,専門・技術サービス業(35.8%減)、宿泊業, 飲食サービス業(4.0%減)、生活関連サービス業,娯楽業(11.9%減)、教育,学習支援業(48.5%減)、医療, 福祉(9.4%減)、サービス業(他に分類されないもの)(11.3%減)となった。
- (4) 就職件数は、2,630件で前年同月比17.8%減少した。内訳は、一般が1,407件で同15.3%減少、パートも1,223件で同20.5%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、703件で同8.6%減少した。



注:月別の数値は季節調整値である。平成29年12月以前の数値は、平成30年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

