

ハローワーク 京都だより

平成30年

9月

No.200 (通巻234号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース



9月は
障害者雇用支援月間です

「いつも美味しい料理をありがとうございます」

東京都ビジネスサービス株式会社

寺前 てらまえ 雪路さん ゆきじ

厚生労働大臣賞受賞作品

平成30年度障害者雇用支援月間ポスター原画「絵画 高校・一般の部」



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

京都労働局 HP <http://kyoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

昭和50年京都七条公共職業安定所 京都心身障害者職業相談室として開室

京都障害者職業相談室

京都障害者職業相談室では、障害のある求職者の方に対し「一人ひとりの障害特性に応じた就職支援」を実施するために、京都障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、京都ジョブパークはあとふるコーナー、医療、教育、福祉等の関係機関との連携や協力を得て、就職に向けた相談・紹介や就職後の定着支援等を行っています。

京都障害者職業相談室は京都西陣、京都七条、伏見及び宇治の各ハローワークの管内にお住まいの障害のある方の専門相談窓口として開設されています。

なお、京都西陣、伏見及び宇治の各ハローワークにも障害のある方の専門相談窓口が設けられています。

平成29年度の障害者の職業紹介状況

左のグラフのように、当相談室を利用される障害のある方、また、当相談室の紹介で就職される方が年々増加しています。

平成29年度は、精神障害の方の求職が最も多くなっています。

今年の4月に法定雇用率が2.2%（民間企業）に引き上げられました。平成33年4月までには、さらに0.1%引き上げになる予定です。

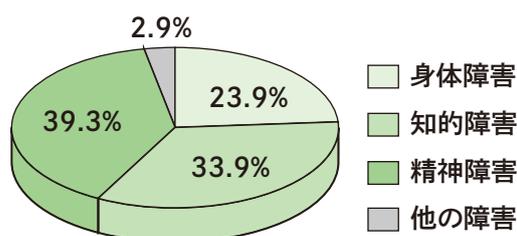
事業主の皆さま方には、雇用の場を一層広めていただきますようお願いいたします。



平成29年度新規求職比率



平成29年度就職比率



特別支援学校等卒業予定者への就職相談

当相談室においては、京都府南部地域の京都府立盲学校、聾学校、国立・府立・京都市立の特別支援学校16校の高等部卒業予定者の就職相談を担当しています。平成31年3月卒業予定生徒のうち約150名が、企業への就職を希望しています。

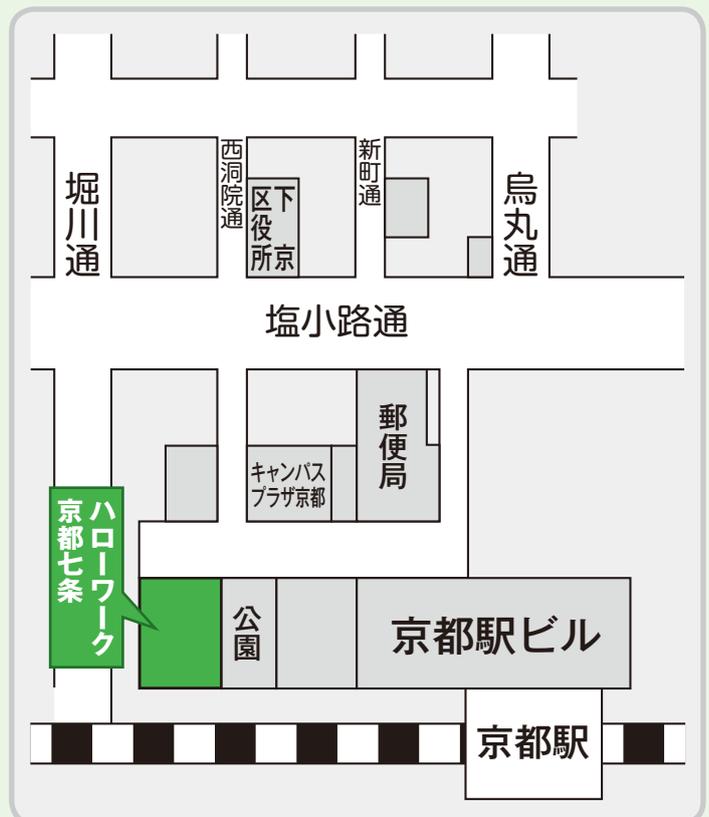
特別支援学校等の生徒は、企業における「職場実習」により「働く力を高め」企業就職へ歩んでいます。
(平成30年3月卒業生のうち、約140名の生徒が企業へ就職し、巣立っています。)

企業におかれましては、障害のある生徒の職場実習から雇用の場の拡大に取り組みを進めていただきますようお願いいたします。

*特別支援学校生徒の職場実習や雇用については、当相談室にご連絡ください。

京都障害者職業相談室

T600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下ル
東油小路町803 ハローワーク京都七条4階
TEL 075-341-2626
FAX 075-341-2612



も
く
じ

京都障害者職業相談室のご案内	1・2
特別支援学校等卒業予定者の職場実習を検討してみませんか	3
平成30年度 第1回障害者就職面接会のお知らせ	4
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のご案内	5
企業内人権啓発推進員研修会のご案内	6
平成31年3月高等学校卒業予定者の採用選考について	7・8
高齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付の支給限度額変更について	9
働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～	10～12
派遣労働者受け入れは適正に行われていますか？	13
平成30年度7月豪雨の災害に伴い「雇用調整助成金」の特例を追加実施します！	14
ハローワーク京都田辺 ★移転のお知らせ★	14
京都府の雇用失業情勢(平成30年7月内容)	15

特別支援学校等卒業予定者の職場実習を検討してみませんか

毎年、京都府内の特別支援学校等卒業予定者のうち、150名以上が就職を希望しています。
職場実習を通じて、卒業予定者の雇用をご検討ください。

職場実習とは？

それぞれの企業で、実際の職場体験をさせていただくことにより、本人の適性・能力を判断するとともに、職業・社会生活に必要な能力や態度を身につけることを目的に実施するものです。

☆ 実習期間 2週間を基本とします。(1週間から3週間でも可)

☆ 実習時間 実習先企業の勤務時間を基本とします。(勤務時間内の一部でも可)

☆ 賃 金 学校教育の一環として実施しますので、賃金の支払は必要ありません。

☆ その他 通勤に要する費用、昼食費用は実習生が負担します。

万が一事故が発生した場合は、(独)日本スポーツ振興センターの保険制度が適用されます。
(労災事故とはなりません)

特別支援学校等卒業生は多様な職場に就職し、活躍しています。

物流軽作業、リネン関係洗濯・仕分け・仕上げ、段ボールシート断裁・印刷補助、ホテル接客業、スーパー品出し、製パン補助・販売、調理補助、花卉栽培、一般事務、接客、食器洗浄など

◇ハローワークでは卒業者の就職促進と職業の安定を図るため、関係機関と連携し、様々な訓練や支援の実施、就職後の職場適応指導(アフターケア)を実施しています。

特別支援学校等の卒業予定者の職場実習・雇用についてのご相談、お問い合わせは
最寄りのハローワーク又は京都障害者職業相談室(TEL:075-341-2626)にご連絡ください。

京都府内の特別支援学校等一覧

学校名	所在地	電話	
京都府立校	盲学校	北区紫野花ノ坊町1	075-462-5083
	聾学校	右京区御室大内町4	075-461-8121
	向日が丘支援学校	長岡京市井ノ内朝日寺11	075-951-8361
	宇治支援学校	宇治市広野町丸山10	0774-41-3701
	城陽支援学校	城陽市中芦原1-4	0774-53-7100
	八幡支援学校	八幡市内里柿谷16-1	075-982-7321
	南山城支援学校	相楽郡精華町大字山田医王寺1	0774-72-7255
	丹波支援学校	南丹市八木町柴山坊田118	0771-42-5185
	中丹支援学校	福知山市大字私市小字打溝8	0773-32-0011
	舞鶴支援学校	舞鶴市字堀4-1	0773-78-3133
	与謝の海支援学校	与謝郡与謝野町字男山945	0772-46-2770
京都市立校	北総合支援学校	上京区堀川通寺之内上ル2丁目下天神町650-1	075-431-6636
	東総合支援学校	山科区大塚高岩3	075-594-6501
	西総合支援学校	西京区大枝北杏掛1-21-21	075-332-4275
	呉竹総合支援学校	伏見区桃山福島太夫北町52	075-601-9104
	白河総合支援学校	左京区岡崎東福ノ川町9-2	075-771-5510
	鳴滝総合支援学校	右京区鳴滝音戸山ノ茶屋町9-2	075-461-3221
	東山総合支援学校	東山区東大路渋谷下ル妙法院前側町441	075-561-3373
国立大学法人	京都教育大学附属特別支援学校	伏見区深草大亀谷大山町90	075-641-3531

☆特別支援学校：学校教育法の一部を改正する法律(平成19年4月1日施行)により特別支援学校制度(従来の盲学校、聾学校及び養護学校)が創設されました。



平成30年度 第1回障害者就職面接会

主催：京都労働局・ハローワーク・京都障害者職業相談室
京都府
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都支部

日時：平成30年 **9月27日(木)** 12:00～17:00

企業受付 11:30～

面接開始 12:00～

面接受付終了 15:00

面接会終了 17:00

会場：**国立京都国際会館「アネックスホール」**

京都市左京区宝ヶ池

● 地下鉄烏丸線「国際会館」駅から徒歩約5分

お問い合わせ先

ハローワーク西陣	TEL 075-451-8662
ハローワーク京都七条	TEL 075-341-5506
ハローワーク伏見	TEL 075-602-8609
ハローワーク宇治	TEL 0774-20-8609
ハローワーク京都田辺	TEL 0774-65-8609
京都障害者職業相談室	TEL 075-341-2626

〈障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ〉



精神・発達障害者しごとサポーター 養成講座のご案内

精神障害、発達障害のある方々の雇用は年々増加しています。職場では、**障害特性を理解し、配慮をしたいけれど、知識や情報がなく、どう接していいかわからない…**という同僚や上司の方が増えています。そこで**一般の従業員の方を主な対象**に精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開催します。

※「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度ではありません

参考事例(テキストより抜粋)

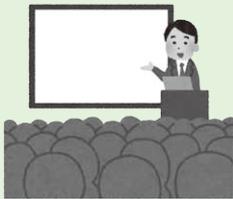
- * 精神障害のある従業員が体調不良を理由として休みがちに。
- * 数日ぶりの出勤の際に、職場が困っていたということよりも、出勤してくれて助かること、戦力として不可欠であることを伝えた。本人からは「慣れてきた反面、自分が役に立っているのか、しっかりできているのかについて不安を感じていたことが、体調不良の要因と考えていた」との話があった。
- * その後、周囲から見ての仕事ぶりについて時々フィードバックすることで、徐々に安定した勤務ができるようになった。



事業所への出前講座を実施しています

ハローワークから講師が事業所に出向きます

- ・受講者5名以上でお願いいたします。
- ・お申し込み多数の場合ご希望に沿えないことがありますのでご了承ください。
- ・詳細は下記にお問い合わせください。



〈出前講座申込書〉

このページをコピーしてFAXでお申し込みください **FAX 075-241-3264**

事業所名		参加人数	
所在地	〒 ☎ ()		

※申込書にご記入いただきました情報は、本講座のお申し込みの確認以外には使用いたしません。

〈お問い合わせ先〉

京都労働局職業安定部職業対策課 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
TEL 075(275)5424 FAX 075(241)3264



企業内人権啓発推進員研修会のご案内

共催 京都労働局・公共職業安定所・京都府

従業員30人以上の事業所に設置をお願いしております「企業内人権啓発推進員」を対象とする「企業内人権啓発推進員研修会」を開催いたします。

研修会は、企業内で従業員の採用・選考、雇用管理等を行う推進員の皆さまに、人権問題への正しい理解と認識を深めていただくための講演等を行うものです。

推進員以外の人事担当者等の方、新たに推進員の設置をご検討の事業所の方にも広く参加いただけます。また、30人未満の事業所におかれましても推進員設置の積極的なご検討をお願いいたします。

日 時 平成30年 9月11日(火) 午後2時から午後3時30分

会 場 京都テルサ テルサホール

京都市南区東九条下殿田町79

(地下鉄九条駅4番出口より西へ徒歩5分 近鉄東寺駅より東へ徒歩5分)

※できるだけ公共交通機関をご利用ください。

※会場地下の有料駐車場は、満車となる場合があります。

内 容 ・説 明 企業における従業員の採用・選考・雇用管理等の留意点

・講 演 「人権とは何か ―マイノリティから問い直す―」

世界人権問題研究センター 呉永鎬氏

今日の人権にかかる現状や課題(同和問題、外国人、障害者、ヘイトスピーチ、LGBT等)について

お問い合わせ先

京都労働局職業安定部職業対策課

電話075-275-5424



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成31年3月高等学校卒業予定者の 採用選考開始日は、

9月16日(日)以降!!

『公正な採用選考』をお願いします

1 新規高等学校卒業予定者の求人確保にご協力を!!

平成31年3月高等学校卒業予定者の求人申込につきましては、ハローワークでの受付を6月1日から、また学校での受理を7月1日からそれぞれ開始しています。

本年7月末の学卒求人の受付状況につきましては、景気の回復等を背景に、昨年より大幅に増加しているところですが、就職希望の生徒に少しでも多くの求人を提供し、就職の機会が得られるよう、ハローワークでは引き続き、職員一丸となって求人の確保に努めてまいります。

つきましては、事業主の皆さまには、より一層のご理解を賜り、一人でも多くの求人申込をいただきますようお願いいたします。

2 応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施を!!

新規学校卒業予定者の就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものです。

一方、企業にとっても、新規学校卒業者は、長期的に企業活動を支えることを期待されている人材であり、その採用は重要な意義をもつものです。

企業においては、採用方針や採用基準をもとに採否を決定する自由が認められていますが、採用選考時に何を聞いてもよい、何を書かせてもよいというものではありません。

したがって、採用選考するに当たっては、基本的人権が侵されることなく、公正な採用基準を確立していただきますようお願いいたします。

また、新規学校卒業者は成長過程にあり、表面的な成績にとらわれることなく潜在的な能力や採用後の教育訓練等も含めて、積極的に本人の適性・能力を見いだしていただきますよう十分考慮してください。

応募・採用選考について

☆ 9月5日以降に高等学校から応募書類(近畿高等学校統一用紙)が送付されます。

☆ 9月16日以降に採用選考を実施してください。

選考に当たっての基本的な考え方

- ☆ 本人の適性と能力が作業遂行能力に適合するかどうか。
- ☆ 応募者の基本的人権が尊重される中で行われること。

具体的な選考について

- ☆ 職務に対する適性・能力に沿った公正な採用基準を確立すること。
- ☆ 採用基準に沿った公正な評価を行う選考方法、選考体制を確立すること。
 - **面接** 質問の目的を明確にし、面接担当者が客観的に評価できる基準や方法を事前に確立するとともに、質問事項を統一しておいてください。
 - **学科試験** 募集職種の作業遂行に必要な知識をもっているかどうかを判断する必要がある場合に限り実施してください。
 - **作文** 特に文章による表現力を必要とされる職種に限り実施し、その課題は客観的に判断できるものとしてください。
 - **適性検査** 適性検査の目的は、従業員の職場配置や教育訓練に必要なデータを得ることにあります。単に優劣や順序をつけるためだけに適性検査を実施することのないようにしてください。検査結果を絶対視せず、面接等の結果と併せて総合的に評価してください。
※求人申込書に記載のない試験、作文、検査等は実施しないでください。
 - **選考時の健康診断** 作業遂行能力の有無の判断に必要な不可欠な場合以外は実施しないでください。
※労働安全衛生規則第43条に規定された「雇入時の健康診断」は採用後の適正な人材配置及び従業員の健康管理に役立てるために実施するものであり、採用選考時に実施して応募者の採否を決定するためのものではありません。
 - **身元調査** 内定後を含めて絶対に行わないでください。

複数応募について

- ☆ 高等学校卒業生における応募・推薦につきましては、平成18年度より京都府内では10月16日から「1人2社」の複数応募が可能となっています。

採否結果等の連絡について

- ☆ 原則として3日以内(遅くとも7日以内)に高等学校へお知らせください。
(本人あて直接送付しないでください。不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに高等学校へ送付してください。)
- ☆ 「入社承諾書」は、学校を通じて本人から提出することとしていますので、ご承知ください。
なお、京都府内の高等学校では、統一した「入社承諾書」を使用していますので、必要な場合は高等学校に請求してください。

3 入社時の提出書類等の管理について

採用内定を行うことは、労働契約締結の出発点です。

したがって、事業主と採用内定者は、労働契約の締結という観点にたって意思の疎通を図っておくことが必要です。

事業所では、採用内定者に種々の書類を求められる場合もあると思います。しかしながら、従来から使用されていた社用紙(従業員調書、身元保証書、身上書等)を問題意識を持たないまま、単に過去の習慣から使用、提出を求めている例がいまだに見られます。基本的人権を尊重する視点から、今一度、再点検をお願いします。

高年齢雇用継続給付

育児休業給付

介護休業給付

の受給者の皆さまへ

平成30年8月1日から支給限度額等が変更になりました。
皆さまへの給付額が変わる場合があります。

毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに、毎年8月1日に行われる賃金日額の変更に伴い、上記給付の支給限度額も変更になりました。

高年齢雇用継続給付（平成30年8月1日以後の支給対象期間から変更）

- **支給限度額** 357,864円 → **359,899円**

支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額（359,899円）以上であるときには、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、**359,899円－（支給対象月に支払われた賃金額）**が支給額となります。

- **最低限度額** 1,976円 → **1,984円**

高年齢雇用継続給付として算定された額がこの額を超えない場合は、支給されません。

- **60歳到達時等の賃金月額**

上限額 469,500円 → **472,200円**

下限額 74,100円 → **74,400円**

60歳到達時の賃金が上限額以上（下限額未満）の方については、賃金日額ではなく、上限額（下限額）を用いて支給額を算定します。

育児休業給付（初日が平成30年8月1日以後である支給対象期間から変更）

- **支給限度額** 上限額（支給率67%） 299,691円 → **301,299円**
上限額（支給率50%） 223,650円 → **224,850円**

介護休業給付（初日が平成30年8月1日以後である支給対象期間から変更）

- **支給限度額** 上限額 329,841円 → **331,650円**

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

ポイント

I

労働時間法制の見直し

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します。

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望するの方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します ※
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます(25%→50%)※ ▶ 中小企業で働く人にも適用(大企業は平成22年度～)
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を延長(1か月→3か月) ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化(罰則つき) ▶ 対象を限定(一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)
⑧	「産業医・産業保健機能」を強化します ▶ 産業医の活動環境の整備 ▶ 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

施行期日

2019年4月1日 ※ 中小企業は、①は2020年4月1日、④は2023年4月1日

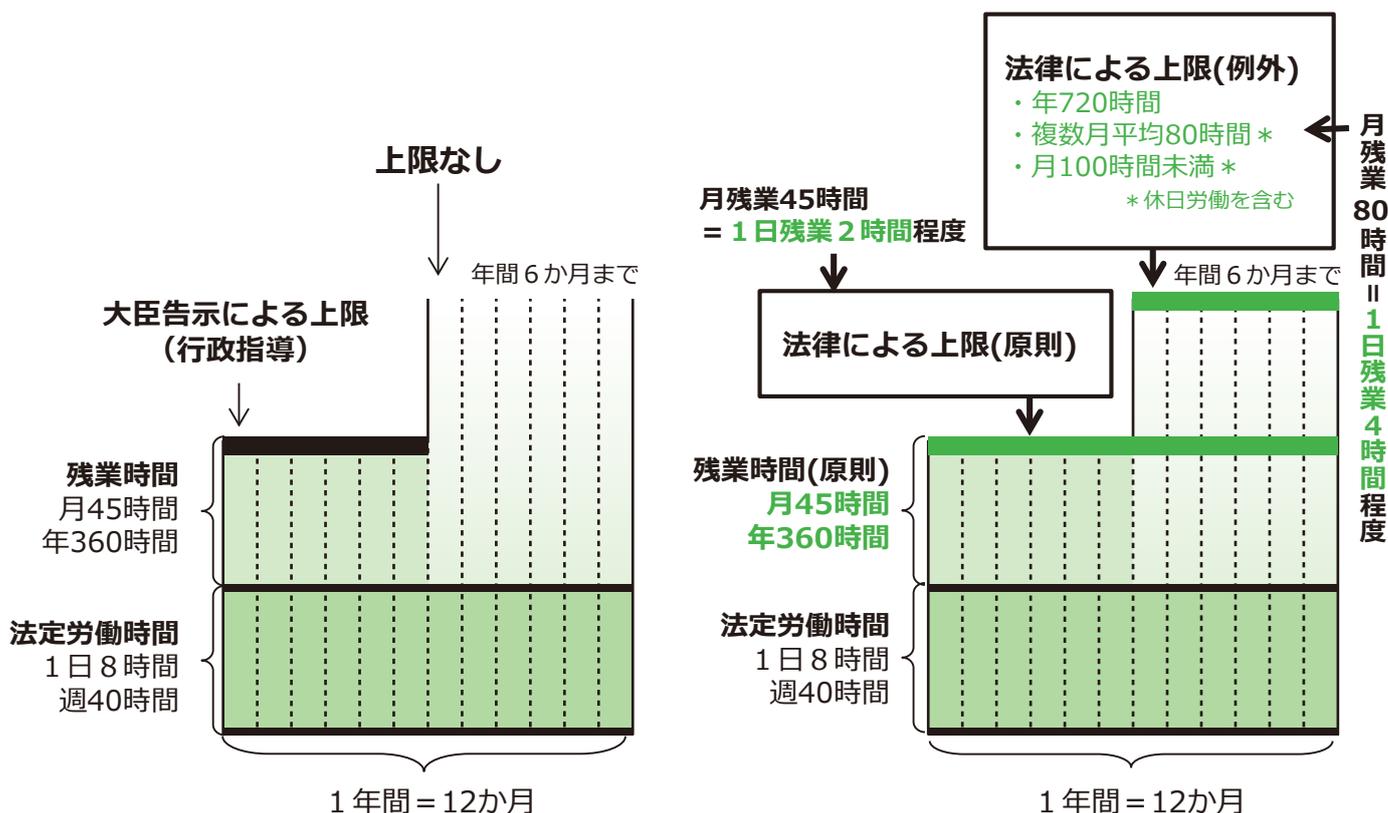
見直しの概要(残業時間の上限規制)

(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、
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。
(月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。)

◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、

- ・**年720時間**以内
- ・**複数月平均80時間**以内(休日労働を含む)
- ・**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。
(月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。)

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か月**までです。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との不合理な待遇の差をなくす。

⇒ どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様な柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

①	<p>不合理な待遇差をなくすための規定の整備</p> <p>同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。 ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。</p>
②	<p>派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します</p> <p>(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇 (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇</p> <p>★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。</p>
③	<p>労働者に対する待遇に関する説明義務の強化</p> <p>非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。 事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。</p>
④	<p>行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の規定の整備</p> <p>※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。</p> <p>都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。</p>

施行期日

2020年4月1日 ※ 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日

【お問い合わせ先】

京都労働局 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451

■ 労働基準法関係

労働基準部監督課

TEL 075-241-3214

FAX 075-241-3219

■ 労働安全衛生法関係

労働基準部健康安全課

TEL 075-241-3216

FAX 075-241-3219

■ パートタイム・有期雇用労働法、労働時間等設定改善法関係

雇用環境・均等室

TEL 075-241-3212

FAX 075-241-3222

■ 労働者派遣法関係

職業安定部需給調整事業課

TEL 075-241-3225

FAX 075-279-3200

京都働き方改革推進支援センター 京都市右京区西院東中水町17番地京都府中小企業会館4階

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

0120 0120-420-825 (フリーダイヤル)

FAX 075-314-7130

派遣労働者受け入れは適正に行われていますか？

平成27年の労働者派遣法改正の施行後3年を迎えるに当たり、労働者派遣の受け入れが適正に行われるよう、改めて以下の点について確認をお願いします。

受け入れ期間制限ルールについて

改正法では、平成27年9月30日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣については、派遣労働者を受け入れることができる期間に制限が設定されています。(60歳以上の者等法第40条の2第1項に規定する者を除く)

① 事業所単位の期間制限

派遣先は同一の事業所において、派遣可能期間(3年)を超えて派遣を受け入れることはできません。ただし、適切な派遣可能期間の延長手続きを経た場合は、3年以内の期間で派遣可能期間を延長することができます。

派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間(事業所単位で派遣開始日から抵触日の1か月前の日まで)に、厚生労働省令で定めるところにより、過半数労働組合等の意見を聞かなければなりません。また、延長した場合は、速やかに派遣元へ通知しなければなりません。

② 派遣労働者個人単位の期間制限

①において事業所単位の派遣可能期間を延長した場合も、派遣先の同一組織単位(いわゆる「課」など)で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。

無許可派遣を行う事業者からの受け入れ禁止

平成27年の法改正により労働者派遣事業はすべて許可制となりました。

これまで届出制として認められていた特定労働者派遣は、経過措置期間が終了する平成30年9月30日以降、許可を受けるための手続きを行っていない場合は、違法な派遣となります。

平成30年9月30日以降に派遣を受け入れる際には、「許可を取得した派遣元事業主」又は「許可申請中の(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主」であることを、必ず確認してください。

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。

派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。)

対象となる違法派遣

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④いわゆる偽装請負の場合



労働局からのお知らせ

事業主の方へ

平成30年7月豪雨の災害に伴い 「雇用調整助成金」の特例を追加実施します！

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

平成30年7月豪雨による災害に伴う「経済上の理由」により休業等を余儀なくされた事業所の事業主（※平成30年7月豪雨による災害に伴う休業等であれば被災地以外の事業所でも利用可能です。）

※平成30年7月豪雨の影響に伴う「経済上の理由」とは、例えば

- ・取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない場合
- ・交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない場合
- ・電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない場合
- ・風評被害により、観光客が減少した場合
- ・事業所、設備等が損壊し、修理業者の手配や修理部品の調達が困難なため、早期の修復が不可能であることによる事業活動の阻害

【特例の内容】

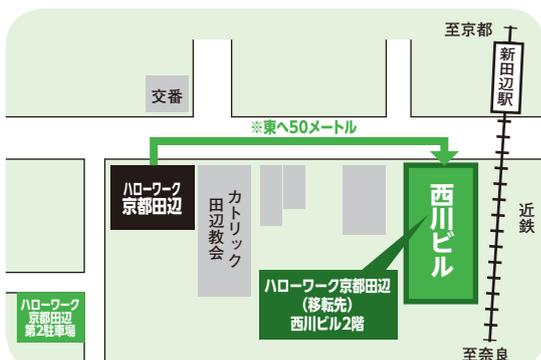
本特例は、休業等の初日が平成30年7月5日から平成31年1月4日までの間にある、上記特例の対象となる事業主に対して適用する

- ① 休業を実施した場合の助成率を引き上げる（※岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知、福岡の各府県内の事業所に限る）
【中小企業：2/3から4/5へ】【大企業：1/2から2/3へ】
- ② 支給限度日数を「1年間で100日」から「1年間で300日」に延長（※岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知、福岡の各府県内の事業所に限る）
- ③ 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とする
- ④ 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とする
イ 受給可能日数の計算において、過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等について新たに起算する

（以下は既に実施している特例）

- ⑤ 生産指標の確認期間を3か月から1か月へ短縮する
- ⑥ 平成30年7月豪雨発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とする
- ⑦ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする

ハローワーク京都田辺 ★移転のお知らせ★



ハローワーク京都田辺は、庁舎建替えのため、**平成30年10月9日(火)**から移転いたします。（2020年から新庁舎で業務を行う予定です。）

【移転先】 京田辺市田辺中央2丁目1-1
西川ビル(西川タンス店)2階

*電話番号に変更はありません。

ハローワーク京都田辺

☎(0774)65-8609

京都府の雇用失業情勢

● 平成 30 年 7 月内容 ●

平成 30 年 8 月 31 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1.0%増と100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7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、15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1.12倍で、前年同月より0.06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、59,242人と前月に比べ2.1%減少し、有効求職者数(同)も、38,039人と前月に比べ1.3%減少した。

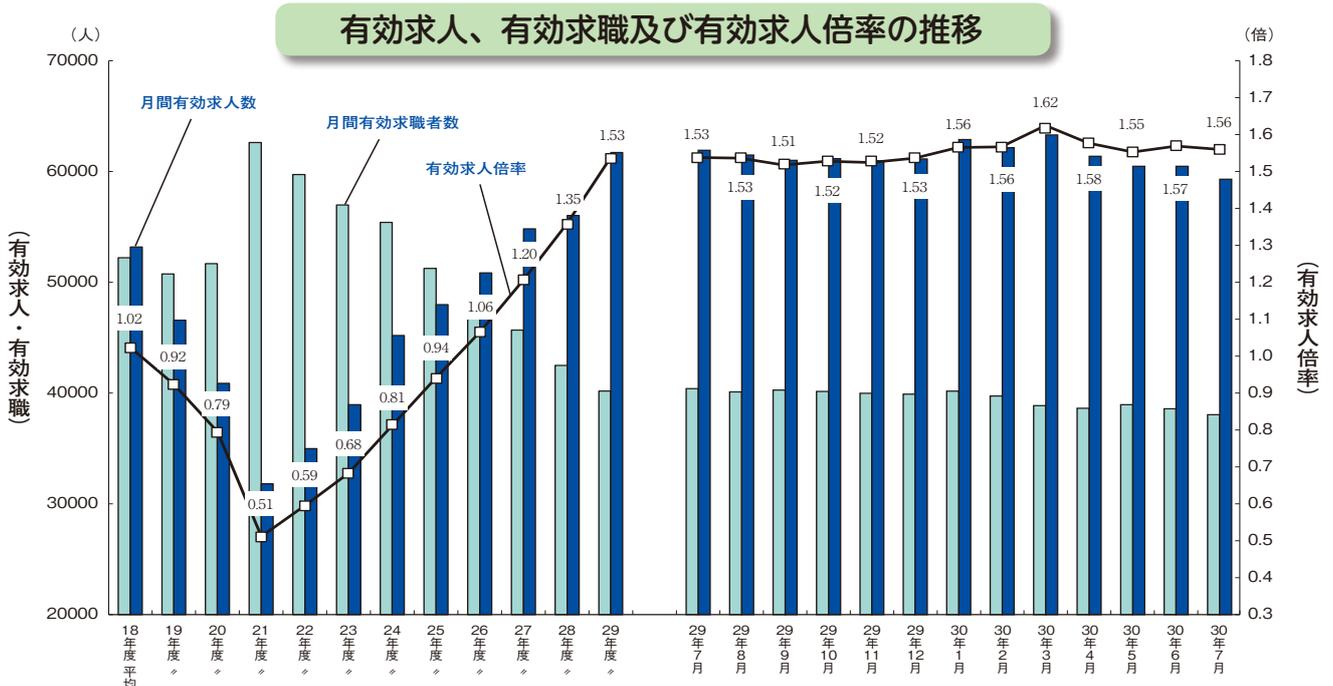
(2) 有効求職者数(原数値)は、38,537人で前年同月比5.2%減少した。

新規求職者数(原数値)は、7,758人で前年同月比8.1%減少した。内訳は、一般が5,020人で8.8%減少し、パートも2,738人で同6.8%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29.2%、離職者62.9%(うち事業主都合15.8%)、無業者7.9%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2.6%増加している。

(3) 有効求人数(原数値)は、58,247人で前年同月比2.7%減少した。

新規求人数(原数値)は、21,569人で前年同月比0.3%減少した。内訳は、一般が12,022人で同2.3%減少し、パートは9,547人で同2.4%増加した。主要産業別にみると、前年同月比では、建設業(3.5%増)、製造業(3.3%増)、卸売業、小売業(1.3%増)、金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業(11.9%増)、医療、福祉(7.1%増)等が増加した。一方、減少した産業は、情報通信業(36.6%減)、運輸業、郵便業(3.0%減)、学術研究、専門・技術サービス業(9.3%減)、宿泊業、飲食サービス業(2.4%減)、生活関連サービス業、娯楽業(19.7%減)、教育、学習支援業(12.9%減)、サービス業(他に分類されないもの)(0.4%減)等となった。

(4) 就職件数は、2,702件で前年同月比10.9%減少した。内訳は、一般が1,452件で同11.6%減少、パートは1,250件で同10.1%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、770件で同0.7%増加した。



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。