

ハローワーク京都だより

平成27年

11月

No.189 (通巻223号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース

便利な電子申請、始めませんか？

雇用保険手続に限らず厚生労働省の手続のほとんどが電子申請に対応！
電子申請の利用方法などの詳細は総務省が運営する「e-Gov (イーガヴ) 電子申請システム」ウェブページで確認が出来ます！

<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>



京都労働局からの大切なお知らせ ◆◆

平成28年1月から雇用保険手続の届出にマイナンバーの記載が必要となります。

マイナンバーを記載した雇用保険手続を郵送により行う場合は個人情報漏洩のリスクが発生することから、マイナンバーの安全管理措置のためにも電子申請による届出をお願いします。

※マイナンバーを記載した書類を郵送で届出する場合は書留郵便が原則となります。

京都労働局雇用保険電子申請事務センター

京都市中京区烏丸御池下ル虎屋町566-1 井門明治安田生命ビル2F TEL:075-277-8606 FAX:075-277-8607

11月は「職業能力開発促進月間」です

—職業能力の開発・向上の促進及び魅力ある技能社会の形成を目指します—

も
く
じ

青少年の雇用の促進等に関する法律（若年雇用促進法）の施行について	1・2
雇用保険の届出にかかるマイナンバーの記載について	3・4
障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務等について[改正のポイント]	5・6
労働者派遣法の改正について	7～11
労働保険の成立手続はお済みですか ◇11月は「労働保険適用促進強化期間」です◇	12
京都府の最低賃金について	13・14
京都府の雇用失業情勢	15



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/>

青少年の雇用の促進等に関する法律 (若者雇用促進法)などが 10月から順次施行されます！

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)などが平成27年10月1日から順次施行されます。

適切な職業選択の支援、円滑な就職実現などに向けた取組の促進

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律

(勤労青少年福祉法の名称変更・一部改正)

<若者雇用促進法>

(1) 関係者の責務の明確化と相互の連携

事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図ります。【平成27年10月1日施行】

(2) 適切な職業選択のための取組の促進

① 事業主による職場情報の提供の義務化【平成28年3月1日施行】

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の(ア)～(ウ)の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付けます。

- (ア) 募集・採用に関する状況
- (イ) 労働時間などに関する状況
- (ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

② 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理【平成28年3月1日施行】

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒者の求人申込みを受け付けないことができるようになります。

③ 優良な中小企業の認定制度の創設【平成27年10月1日施行】

青少年に関する雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設けます。

お問い合わせ先：各ハローワークへ



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体などと連携し、青少年に対し、職業訓練の推進、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及の促進など、必要な措置を講じるように努めます。

【平成27年10月1日施行】

- ② いわゆるニートなどの青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供や、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行います。

【平成28年4月1日施行】

2. 職業安定法の一部改正

- ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」を追加します。

【平成27年10月1日施行】

職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

今回の改正により、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）を法律上に位置づけます。それに併せて、より皆さまに活用していただけるよう、「ジョブ・カード」の様式を見直し、その普及に努めることとします。【平成27年10月1日施行】

ジョブ・カード制度について、詳しくは

厚生労働省 ジョブ・カード

検索

(2) キャリアコンサルタントの登録制の導入

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家としての「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占（資格取得者のみ名乗ることが許される）や守秘義務を規定して、資質の確保を図ることにより、相談者がより安心してキャリアコンサルタントに相談できることとします。【平成28年4月1日施行】

キャリアコンサルタントについて、詳しくは

厚生労働省 キャリアコンサルタント

検索

(3) 対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、検定職種ごとに、実践的な能力評価の実施方法を規定することで、対人サービス分野で働く人に対する技能検定を構築していきます。

【平成28年4月1日施行】

技能検定制度について、詳しくは

厚生労働省 技能検定制度

検索

※この法律の全体については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成28年1月から

雇用保険の届出にはマイナンバーの記載が必要になります



マイナンバーキャラクター
マイナちゃん

1. マイナンバー制度の概要

- ◆ 社会保障・税制度の効率性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会を実現することを目的として、マイナンバー制度(社会保障・税番号制度)が導入されます。
- ◆ 平成27年10月から、マイナンバー(個人番号)・法人番号が通知され、平成28年1月から順次利用が開始されます。
- ◆ 雇用保険関係では、被保険者資格取得届などに個人番号を記載してハローワークに届け出ることが必要です。
- ◆ 今後、個人番号をキーにした事務処理を行うことにより、行政事務の効率化や雇用保険業務の適正な運営を行うことを目的としています。

2. 個人番号の記載が必要となる届出

- ◆ 個人番号は、社会保障・税・災害対策分野の中で法律で定められた行政手続に使用する番号で、雇用保険業務では被保険者の資格取得や確認、給付などに利用します。
 - ◆ 雇用保険業務においては、
 - ・ 平成28年1月から、被保険者資格取得届・資格喪失届などに個人番号^{*}を記載してハローワークに届け出ることが必要です。
 - ・ 在職者の個人番号については、現在、検討中であり、詳細は追ってご案内することとしています。
- ^{*} ハローワークから事業主に返戻する書類には個人番号は記載されません。
- ◆ 様式一覧(事業主提出用)
 - ① 雇用保険被保険者資格取得届、② 雇用保険被保険者氏名変更・喪失届
 - ③ 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書^{*}
 - ④ 育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書^{*} ⑤ 介護休業給付金支給申請書^{*}
- ^{*} 事業主が提出する場合には労使間で協定を締結することが必要です。

<個人番号の記載が必要となる様式の例>

^{*} 様式案は現時点(27年7月)版です。また、裏面に記載のアドレスに様式案を掲載しています。

● 雇用保険被保険者資格取得届 (平成28年1月1日以降届出分)

被保険者の
「個人番号」欄が
追加されます。

^{*}外国人の氏名のアル
ファベット表記など、
今後様式の変更があり
ます。

● 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・ (初回)高年齢雇用継続給付支給申請書^(※) (平成28年1月1日以降届出分)

被保険者の
「個人番号」欄が
追加されます。

^{*}事業主の方が提出する
ことについて労使間で
協定を締結した上で、
できるだけ事業主の方
に提出していただくこ
としてしています。

3. 個人番号の収集にあたっての留意事項

- ◆ 事業主は、被保険者資格取得届などの届出にあたり、従業員から個人番号を収集する場合には、事前に本人確認として、個人番号の確認と身元(実存)確認をすることが必要です。
- ◆ 具体的には、個人番号カードによる確認または通知カードと写真付き身分証明書(運転免許証など)による確認が必要です。
- ◆ 加えて、マイナンバーを含む個人情報の漏えい、滅失または毀損^{きそん}の防止などの安全管理措置の実施や特定個人情報を委託先に提供するときには、委託先の適切な監督などの措置が必要です。
※ 詳細は、内閣官房「社会保障・税番号制度ホームページ」の「マイナンバーガイドライン」や「よくある質問」などを参照してください。

4. 法人番号の記載が必要となる届出

法人番号は、個人番号とは異なり、原則として公表され、自由に利用できる番号です。

- ◆ 雇用保険業務において、
 - ・平成28年1月から、事業所設置届などに法人番号を記載してハローワークに届け出ることが必要です。
 - ・また、既に適用事業所となっている事業所(個人事業主を除く)の法人番号については、現在、検討中であり、詳細は追ってご案内することとしています。
- ◆ 様式一覧(事業主提出用)
 - ①雇用保険適用事業所設置届、②雇用保険適用事業所廃止届
 - ※ 下面に記載のアドレスに様式案を掲載しています。なお、個人事業主の場合は記載の必要はありません。

5. 電子申請による届出

- ◆ 個人番号を記載した雇用保険手続の届出を郵送などにより行う場合には、個人情報の漏えいのリスクが発生することから、個人番号の安全管理のためにも、電子申請による届出をお願いします。
(郵送の場合は書留郵便による届出が原則)
- ◆ 電子申請にあたり電子証明書を取得していない場合には、事業主個人または事業主が指定する従業員の電子証明書機能付きの個人番号カードによる電子申請も可能ですので、ぜひ、この機会にご利用をお願いします。

電子申請 事前準備マニュアル

検索

<マイナンバー制度の詳細とお問い合わせ先>



制度の詳細

- ・内閣官房「マイナンバー 社会保障・税番号制度ホームページ」
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>
- ・厚生労働省「社会保障・税番号制度ホームページ(社会保障分野)」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062603.html>
- ・雇用保険手続の届出様式案
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

マイナンバー

検索



制度のお問い合わせ

マイナンバーコールセンター

0570-20-0178

(平日9時30分～17時30分)

(土日祝日・年末年始を除く)

平成29年7月以降、一部の特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用促進助成金の申請に際しても、個人番号を利用することを予定しています。詳細については、追ってご案内します。

お問い合わせ先：各ハローワークへ



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

雇用の分野で

障害者に対する差別が禁止され、 合理的配慮の提供が義務となります

『障害者の雇用の促進等に関する法律』を改正 平成28年4月1日から施行

対象となる障害者は、

- ・ 障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・ 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

Point 1 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

<募集・採用時の差別の例>

- ◆ 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆ 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

<採用後の差別の例>

- ◆ 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇ 積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）
- ◇ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害のない労働者を昇進させること
- ◇ 合理的配慮に応じた措置をとること（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること

など

Point 2 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

のことをいいます。

<募集・採用時の合理的配慮の例>

- ◆ 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆ 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと



＜採用後の差別合理的配慮の例＞

- ◆ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

合理的配慮のための具体的な手順

1. 支障となっている事情の申出・確認

- ・募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出てください。
- ・採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認してください。

2. 合理的配慮に関する話し合い

合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合ってください。

3. 合理的配慮の確定

- ・合理的配慮に関する措置を確定し、とることとした措置の内容と理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨とその理由）を障害者に説明してください。
- ・採用後において、措置をとるまでに一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明してください。

※ 障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員などに障害者の補助を求めても差し支えありません。

過重な負担

合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。

過重な負担は、以下の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

- | | | |
|--------------|----------|----------|
| ①事業活動への影響の程度 | ②実現困難度 | ③費用負担の程度 |
| ④企業の規模 | ⑤企業の財務状況 | ⑥公的支援の有無 |

Point 3 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

＜相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置＞

- ◆ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ◆ 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置をとること
 - ◆ 相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、労働者にその周知・啓発をすること
- 例：就業規則、社内報、パンフレット、社内HPなどで規定する

など

また、当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みとして、

- ①都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ②第三者による調停制度

を整備しています。

お問い合わせ先：京都労働局職業対策課 ☎ 075-275-5424 又は 各ハローワークへ

派遣元事業主 派遣先 派遣労働者

の皆さまへ

～平成27年労働者派遣法改正法が成立しました～

施行日：平成27年9月30日

派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、労働者派遣法が改正されました。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

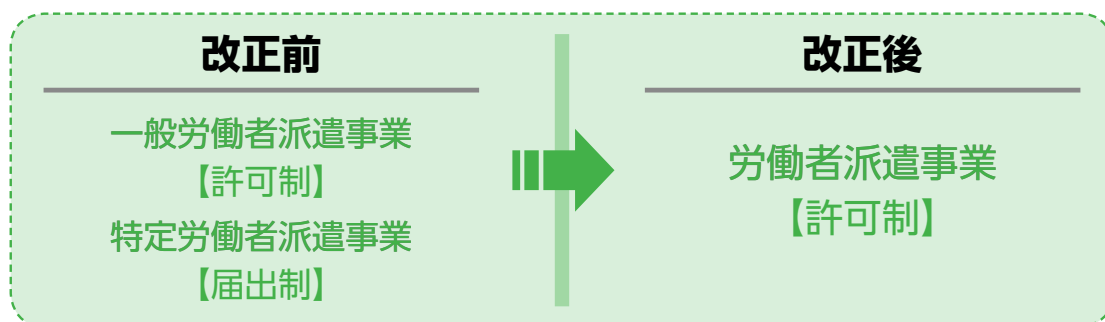
労働者派遣法 平成27年改正

検索

1

労働者派遣事業は許可制に一本化されました

施行日以後、一般労働者派遣事業（許可制）／特定労働者派遣事業（届出制）の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業が許可制となります。



※新たな許可基準については、省令や業務取扱要領等で規定されます。

経過措置

- ・施行日時点で特定労働者派遣事業を営んでいる方は、引き続き、3年間は「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである事業」を営むことが可能です。
- ・施行日時点で一般労働者派遣事業を営んでいる方は、その許可の有効期間の間は、引き続き、事業を営むことが可能です。
- ・施行日前にした許可・更新申請で、施行日時点でまだ決定がなされていないものは、新法に基づく申請として扱われます。

配慮措置

- ・小規模事業主に対しては、新たな許可の申請に当たって、一定の配慮措置が設けられます。

お問い合わせ先：京都労働局需給調整事業課 ☎ 075-241-3225



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

2

期間制限のルールが変わります

期間制限（いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則1年（最長3年）とするもの）の在り方が見直されました。

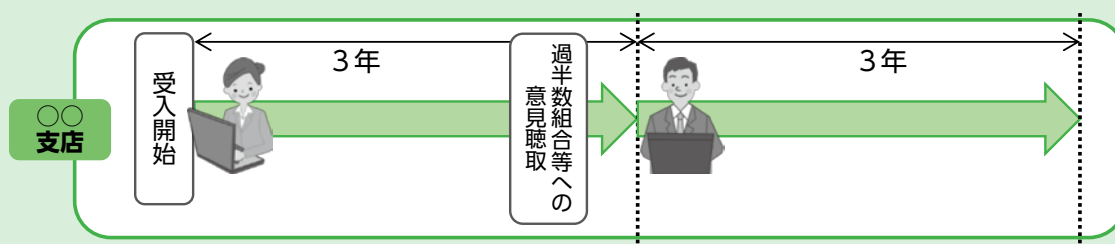
施行日以後に締結／更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の2種類の制限が適用されます。

① 派遣先事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる期間は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）

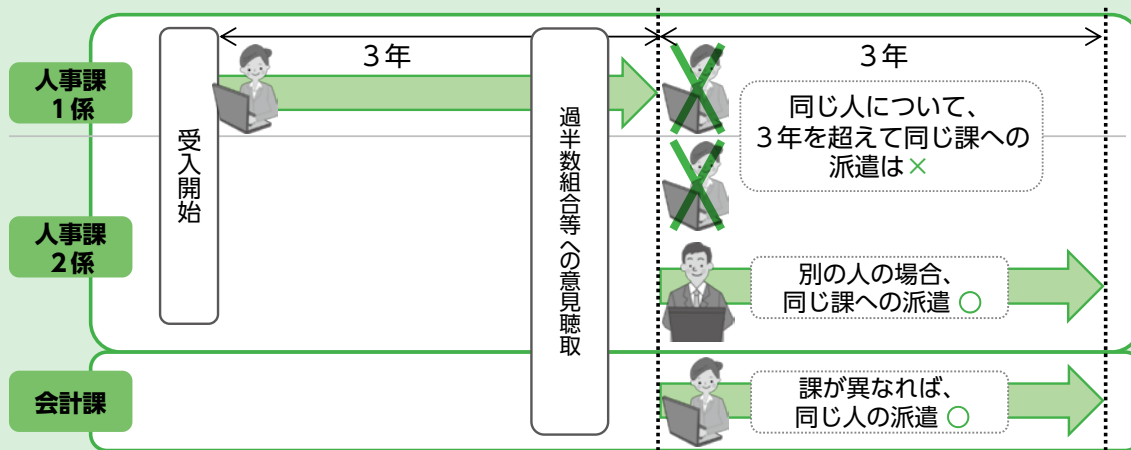
例



② 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位^(※)に対し派遣できる期間は、原則、3年が限度となります。※ いわゆる「課」などを想定しています。

例



○ 以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・ 派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・ 60歳以上の派遣労働者 など

経過措置

施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。



3

派遣元事業主に新たに課される内容

雇用安定措置の実施

派遣元は、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方に対し、派遣終了後の雇用を継続させる措置（雇用安定措置）を講じる義務があります。

（1年以上3年未満の見込みの方については、努力義務がかかります。）

雇用安定措置

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置

※雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等、省令で定めるもの

雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②～④の措置を講じる必要があります。

キャリアアップ措置の実施

派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、

- 段階的かつ体系的な教育訓練
- 希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務があります。

特に、無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を実施する必要があります。

均衡待遇の推進

派遣元は、派遣労働者から求めがあった場合、以下の点について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容を説明する義務があります。

- ① 賃金の決定
- ② 教育訓練の実施
- ③ 福利厚生の実施

派遣元管理台帳に記載する事項

派遣元管理台帳に記載する事項に、以下の項目等が追加されます。

- 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- 雇用安定措置として講じた内容
- 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時および内容



4

派遣先事業主による派遣労働者の均衡待遇の推進

派遣先は、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、以下の点で配慮義務が課され、具体的な行動を行う必要があります。

均衡待遇の実現に向けて配慮すべき事項

- ・派遣元事業主に対し、派遣先の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと
- ・派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合に、派遣労働者にも実施すること
- ・派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する一定の福利厚生施設の利用の機会を与えること

※ 配慮義務とは、目的の実現に向け、具体的に取り組むことが求められるものであり、努力義務よりも強い責務が課されるものです。

5

派遣先事業所における意見聴取手続

派遣の受入れの継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要です

事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合等^(※)に対して意見を聴く必要があります。

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

意見聴取の流れ

- ・意見聴取は、期間制限の上限に達する1か月前までに行う必要があります。
- ・過半数労働組合等から異議が示されたときは、対応方針等を説明する義務があります。

6

派遣先事業主による派遣労働者のキャリアアップ支援

キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元から求めがあったときは、派遣元によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供する努力義務があります。

雇入れ努力義務

派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇い入れようとする際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

正社員の募集情報の提供義務

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

労働者の募集情報の提供義務

正社員に限らず、派遣先の事業所で労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。



7

派遣労働者に対する雇用の安定とキャリアアップ措置

キャリアアップ措置の実施

すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から

- 段階的かつ体系的な教育訓練
- キャリア・コンサルティング（希望する場合）

を受けられます。（派遣元の義務）

特に、無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を実施することが派遣元に義務付けられます。

均衡待遇の推進

派遣労働者が求めた場合、派遣元から、以下の点について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容の説明が受けられます。（派遣元の義務）

- ① 賃金の決定
- ② 教育訓練の実施
- ③ 福利厚生の実施

雇入れ努力義務／募集情報提供義務

派遣先が、派遣労働者を受け入れていた組織単位^(※)に、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れる際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならないこととなります。

また、派遣先は、正社員やその他の労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければならないこととなります。

※ いわゆる「課」などを想定しています。

8

労働契約申込みみなし制度

平成27年10月1日から、労働契約申込みみなし制度が施行されました

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。（違法派遣について、派遣先が善意無過失である場合を除きます。）

労働契約申込みみなし制度の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 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合^(※)
- ④ いわゆる偽装請負等の場合

※ 期間制限違反について

- ・ 新たに設けられる事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
- ・ 派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
- ・ 改正法の施行日（9/30）時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります。（労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません）



事業主の皆さまへ

労働保険の成立手続はお済みですか

◇ 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他、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27年度 労働保険大会が開催されます (創立35周年記念)

日 時	平成27年11月17日(火)	午後2時40分開会
場 所	京都ブライトンホテル	「慶祥」の間
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 優良職員 優良事務組合 優良受託事業所 ②講 演 演題「経営戦略としての女性活躍推進」 元厚生労働省雇用均等・児童家庭局長 岩田 喜美枝 氏	

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・ハローワーク

京都府最低賃金

時間額

807 円

18円UP



平成27年10月7日から

働くには、最低賃金 チェックざんす。



年齢に関係なく、パートや学生アルバイトなどを含め、すべての労働者が対象となります。使用者も、労働者も、賃金が最低賃金以上になっているか、必ず確認しましょう。

必ずチェック! **最低賃金** 使用者も、労働者も。

- 厚生労働省ホームページアドレス <http://www.mhlw.go.jp/>
- 最低賃金に関する特設サイト <http://www.saiteichingin.info/>
- パソコンでも最低賃金がチェックできます!

WEBで
チェック!



80 赤塚不二夫生誕80周年記念作品

おそ松さん

©赤塚不二夫／おそ松さん製作委員会

お問い合わせ先：京都労働局賃金室 ☎ 075-241-3215 又は 最寄りの労働基準監督署へ



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

必ずチェック! 最低賃金 使用者も、労働者も。

最低賃金制度とは？

POINT



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。

最低賃金制度は、最低賃金法により国が最低賃金額を定め、正社員・契約社員・パート・アルバイト・嘱託といった雇用形態や呼称にかかわらず、**すべての労働者**が対象となる制度です。なお、最低賃金には、都道府県ごとの「地域別最低賃金」と、特定の産業が対象の「特定最低賃金」があります。

最低賃金額以上となっているかの

チェック方法は？

POINT



チェックしたい賃金(※1)を時間額にして、 最低賃金額(時間額)と比較します。(※2)

(1) 時間給の場合

時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(2) 日給の場合

日給 $\div$ 1日の平均所定労働時間(時間額に換算) $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(3) 月給の場合

月給 $\div$ 1か月の平均所定労働時間(時間額に換算) $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(4) 上記(1)、(2)、(3)が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で、各手当(職務手当など)が月給の場合は、

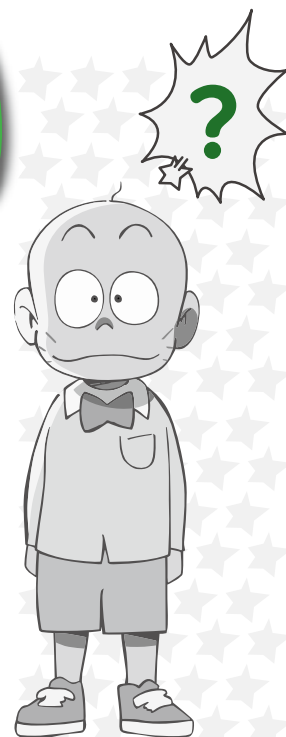
- ① 基本給(日給) $\rightarrow$ (2)の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給) $\rightarrow$ (3)の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

(※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精皆勤手当、通勤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は、
日額に換算した額 $\geq$ 特定最低賃金額(日額)

あなたの賃金は？
スマホ、携帯で調べよう！



必ず
チェック
だね。



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

京都府の雇用失業情勢

～有効求人倍率は1.24倍と昭和49年1月の1.25倍以来、41年8か月ぶりの高水準～

● 平成 27 年 9 月内容 ●

平成 27 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、一部の産業で減少が続いているが、前年同月比で1.3%増と前月の1.4%増に比べて増加幅が縮小したものの、引き続き増加している。

有効求職者数(原数値)、雇用保険受給者数は減少している。

平成27年9月の有効求人倍率(季節調整値)は1.24倍で、前月より0.06ポイント上昇し、昭和49年1月の1.25倍以来、41年8か月ぶりの高水準となった。

以上のことから、**京都府内の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、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、56,393人と前月に比べ3.6%増加する一方で、有効求職者数(同)は、45,476人と前月に比べ1.5%減少した。

(2) 有効求職者数(原数値)は、45,581人で前年同月比5.9%減少した。

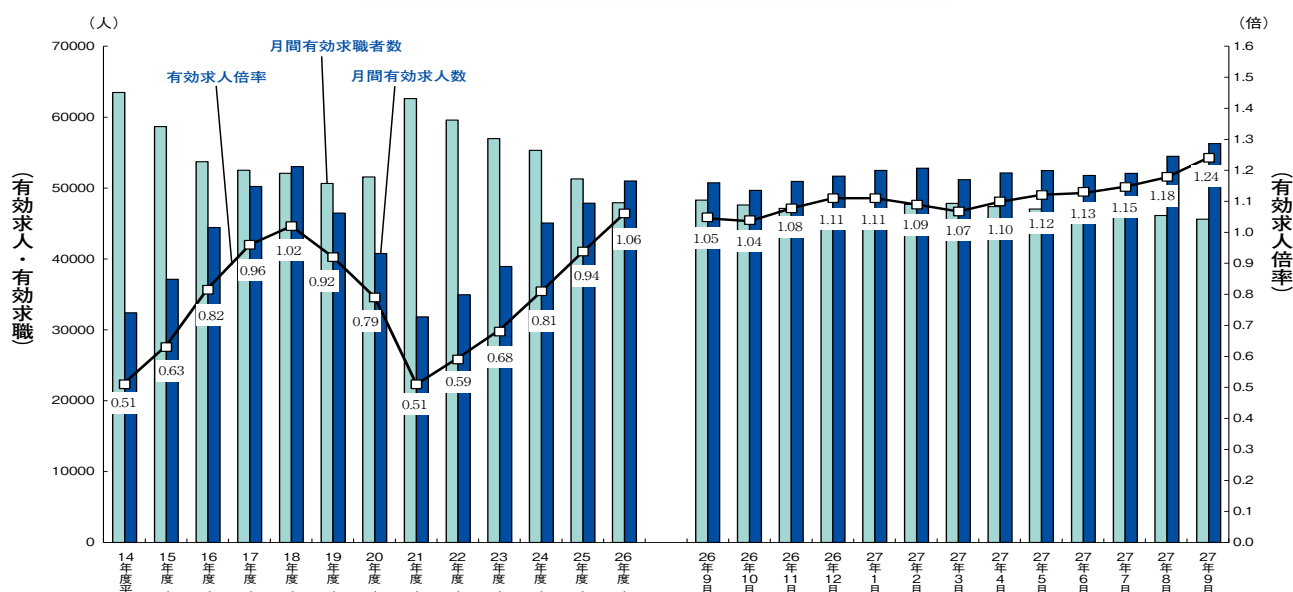
新規求職者数(原数値)は、10,165人で前年同月比11.3%減少した。内訳は、一般が6,498人で同13.7%減少し、パートは3,667人で同6.7%減少した。新規常用求職者(パートを除く)の構成比をみると、在職者26.5%、離職者63.2%(うち事業主都合17.7%)、無業者10.3%である。なお、新規常用求職者の事業主都合による離職者数は、前年同月比8.1%減少している。

(3) 有効求人数(原数値)は、56,179人で前年同月比10.7%増加した。

新規求人数(原数値)は、22,251人で前年同月比17.4%増加した。内訳は、一般が10,886人で同0.9%減少し、パートは11,365人で同42.5%増加した。主要産業別にみると、前年同月比で増加した産業は、農、林、漁業(114.3%増)、情報通信業(8.6%増)、運輸・郵便業(6.6%増)、宿泊・飲食サービス業(157.3%増)、教育・学習支援業(37.7%増)、医療・福祉(13.7%増)となった。一方、減少した産業は、建設業(4.6%減)、製造業(2.1%減)、卸売・小売業(3.0%減)、学術研究、専門・技術サービス業(19.8%減)、サービス業〔他に分類されないもの〕(4.9%減)となった。

(4) 就職件数は、3,520件で前年同月比5.8%減少した。内訳は、一般が1,960件で同4.9%減少、パートは1,560件で同6.9%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、962件で同4.0%増加した。

求人・求職・求人倍率の状況



注：月別の数値は季節調整値である。なお、平成26年12月以前の数値は、平成27年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。