

ハローワーク 京都だより

平成24年

9月

No.176 (通巻210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。

「動物病院で働く人」

愛媛県立松山聾学校 中学部2年

平尾 楓さん

厚生労働大臣賞受賞作品
平成24年度障害者雇用支援月間ポスター原画「中学校の部」



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/>

◆◆◆◆ 障害者雇用支援月間の催し ◆◆◆◆

平成24年9月14日(金)

京都障害者ワークフェア

- 第1部 障害者雇用優良事業所・優良勤労者等の表彰
- 第2部 障害者雇用促進セミナー

場所：京都ホテルオークラ 3階「翠雲の間」(京都市中京区河原町御池)
時間：13時30分～16時30分

【主催】 京都労働局・ハローワーク・京都府・京都市・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構京都障害者職業センター、京都府高齢・障害者雇用支援協会

平成24年9月27日(木)

障害者就職面接会

同時開催

「障害者雇用促進セミナー」

場所 国立京都国際会館「イベントホール」(京都市左京区宝が池)
時間 11時～17時(受付時間11～15時)
規模 参加企業 50社 参加予定者 400人

【主催】 京都労働局・ハローワーク・京都府・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構京都障害者職業センター

お問い合わせ先：京都労働局職業対策課：075-275-5424

も
く
じ

障害者雇用支援月間の催し	1
障害者の法定雇用率の引き上げについて	2
障害者雇用Q&A	3
特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を！	4
平成25年3月高等学校卒業予定者の採用選考について	5
企業内人権啓発推進員研修会等のご案内	7
労働者派遣法等改正法の施行について	8
雇用保険の賃金日額・基本手当日額の変更について	12
高齢者雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付の支給限度額等の変更について	14
最近の雇用失業情勢	15



平成25年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。事業主の皆さまは、ご注意ください。よろしくお願いいたします。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	2.2%

障害者雇用率制度とは・・・

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者※の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者※の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

※失業中的人也含まれます。

ご注意！ 従業員50人以上56人未満の事業主のみなさまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から**50人以上**に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者※を選任するよう努めなければなりません

※障害者雇用推進者の業務

- 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- 障害者雇用状況の報告
- 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出 など

お問い合わせ先：京都労働局職業対策課 075-275-5424



障害者雇用 Q & A

Q1. なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？

A1. 障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。

なお、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されます。

Q2. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A2. 「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものはなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

(参考) 障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

Q3. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A3. 障害者雇用納付金制度※においても、平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間）から新しい法定雇用率で算定していただくことになります。

※ 障害者雇用納付金制度とは…

法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

詳しくは・・・JEED(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)ホームページ

http://www.jeed.or.jp/disability/employer/koyounoufu/about_noufu.html

Q4. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A4. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、さまざまな支援制度をご利用いただけます。まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

<利用可能な支援の例>

○障害者雇用に関する各種相談、職業紹介 → ハローワーク

○職場定着支援、事業主への助言 → 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター

○各種助成金 → ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構

(参考) 厚生労働省ホームページ

トップページ「分野別の政策」>雇用・労働>雇用>施策情報「障害者雇用対策」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/

お問い合わせ先：京都労働局職業対策課 075-275-5424



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を！

毎年、京都府内の特別支援学校等卒業予定者のうち、100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頂くことにより、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生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	西京区大枝北沓掛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	右京区音戸山山ノ茶屋町9-2	075-461-3221
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25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)!!

1 新規高等学校卒業予定者の求人確保にご協力を!!

平成25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20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理状況につきましては、引き続き厳しい状況にあります。

このため、ハローワークでは、就職希望の生徒・学生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職員一丸となって求人の確保対策を実施しております。

つきましては、事業主の皆様には、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よろしくお願いいたします。

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。

複数応募について

- ☆ 高等学校卒業者における応募・推薦につきましては、平成18年度から京都府内では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。

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。
 - **学 科 試 験** 採用職種の作業遂行に必要な知識をもっているかどうか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が必要とされてい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。
 - **選考時の健康診断** 作業遂行能力の有無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。
 - **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。
 - **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、面接時の結果と併せて総合的に評価してください。
 - **身 元 調 査** 内定後を含めて絶対に行わないでください。

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立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。

お問い合わせ先：各ハローワークへ



企業内人権啓発推進員研修会及び 京都府企業内人権問題啓発セミナーのご案内

京都労働局及び京都府におきましては、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握することのないよう、事業所の自主的な公正採用選考システムの確立をお願いするとともに、企業内の人権意識の高揚をめざした取組を行っているところです。

つきましては、本年度におきましても、6月の「平成24年度企業内人権啓発推進員研修会及び京都府企業内人権問題啓発セミナー」にご出席いただけなかった事業所や「企業内人権啓発推進員」未設置事業所を対象に、下記のとおり標記研修会及びセミナーを開催しますので、企業内人権啓発推進員、総務及び人事担当者の皆様方の出席をいただきますようお願い申し上げます。

また、企業内人権啓発推進員の未設置の事業所におかれましては、この機会に設置いただき、本研修会及びセミナーにご出席いただきますようお願い申し上げます。

記

- 1 日 時 平成24年9月12日（水） 14時30分～16時30分
- 2 場 所 京都テルサ テルサホール
- 3 主 催 京都労働局・ハローワーク・京都府

次 第

- (1) 開会あいさつ
- (2) 公正な採用選考システムの確立について（推進員設置のお願いを含む）
- (3) 男女均等な採用選考の概要について
- (4) 企業の取組み事例発表
- (5) 公正採用選考啓発ビデオの上映
- (6) 教育機関からのお願い
- (7) 閉 会

お問い合わせ先：京都労働局職業対策課（助成金センター）075-241-3269

労働者派遣法等改正法が施行されます

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律」(労働者派遣法等改正法)については、平成 24 年 10 月 1 日から施行され、労働契約申込みみなし制度については、平成 27 年 10 月 1 日から施行されます。

この法律は、派遣労働者の保護と雇用の安定を図るために所要の改正を行うもので、平成 24 年 10 月 1 日から施行される内容は次のとおりです。

第 1 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正 (第 1 条による改正関係)

1 題名及び目的の改正

(1) 題名の改正

法律の題名を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改めることとしたこと。(題名関係)

(2) 目的の改正

この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とすることとしたこと。(第 1 条関係)

2 一般労働者派遣事業の許可及び特定労働者派遣事業の開始の欠格事由の追加

次に掲げる者を一般労働者派遣事業の許可及び特定労働者派遣事業の開始の欠格事由として追加することとしたこと。(第 6 条及び第 17 条関係)

(1) 一般労働者派遣事業の許可を取り消された者又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合(欠格事由に該当したことによる取消し等の場合については、当該法人が第 6 条第 1 号又は第 2 号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限り。)において、当該取消し等の原因となった事項があった当時現に当該法人の役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、名称を問わず、これらの者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。(3)において同じ。)であった者で、当該取消し等の日から 5 年を経過しないもの

(2) 一般労働者派遣事業の許可の取消し又は特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法の規定による聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。(3)において「廃止届出者」という。)で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの

(3) 廃止届出者が法人である場合において、(2)の通知の日前 60 日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの

(4) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第 2 条第 6 号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から 5 年を経過しない者((5)及び(6)において「暴力団員等」という。)

(5) 暴力団員等がその事業活動を支配する者

(6) 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

3 一般労働者派遣事業の許可取消し及び特定労働者派遣事業の事業廃止命令に係る事由の追加

4 (3) の指示を受けたにもかかわらず、なお 4 (1) 又は 4 (2) に違反したときを、一般労働者



派遣事業の許可の取消し及び特定労働者派遣事業の廃止の命令に係る事由に追加することとしたこと。(第 14 条第 1 項及び第 21 条関係)

4 関係派遣先への労働者派遣の制限

(1) 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、(2) に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならないこととしたこと。(第 23 条第 3 項関係)

(2) 派遣元事業主は、厚生労働省令で定める特殊の関係のある者((2)において「関係派遣先」という。)に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合(1の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。)が 100 分の 80 以下となるようにしなければならないこととしたこと。(第 23 条の 2 関係)

(3) 厚生労働大臣は、(1) 又は (2) に違反した派遣元事業主に対し、指導又は助言をした場合において、その者がなお (1) 又は (2) に違反したときは、当該者に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができることとしたこと。(第 48 条第 3 項関係)

5 労働者派遣事業の業務の内容に係る情報提供義務の創設

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額(5及び12において「労働者派遣料金額」という。)の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を労働者派遣料金額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならないこととしたこと。(第 23 条第 5 項関係)

6 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

(1) 労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項を定めなければならないこととしたこと。(第 26 条第 1 項関係)

(2) 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならないこととしたこと。(第 29 条の 2 関係)

7 紹介予定派遣

労働者派遣契約の締結に際し、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の紹介予定派遣に関する事項を定めなければならないこととしたこと。(第 26 条第 1 項関係)

8 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等

派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者(相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であった者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者に限る。8において「有期雇用派遣労働者等」という。)の希望に応じ、次のいずれかの措置を講ずるように努めなければならないこととしたこと。(第 30 条関係)

(1) 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用

の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(2) 当該派遣元事業主が職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

(3) (1) 及び (2) のほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めずに雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めずに雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

9 均衡を考慮した待遇の確保

(1) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならないこととしたこと。(第 30 条の 2 第 1 項関係)

(2) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならないこととしたこと。(第 30 条の 2 第 2 項関係)

10 派遣労働者等の福祉の増進

8 及び 9 のほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者等について、希望、能力及び経験に応じた就業及び教育訓練の機会の確保等必要な措置を講じ、これらの者の福祉の増進を図るよう努めなければならないこととしたこと。(第 30 条の 3 関係)

11 待遇に関する事項等の説明

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならないこととしたこと。(第 31 条の 2 関係)

12 労働者派遣料金額の明示

派遣元事業主は、次に掲げる場合には、次に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣料金額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならないこととしたこと。(第 34 条の 2 関係)

(1) 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者

(2) 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣料金額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

13 派遣先への通知

(1) 派遣元事業主は派遣先に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別を通知しなければならないこととしたこと。(第 35 条第 1 項関係)

(2) 派遣元事業主は、(1) による通知をした後に (1) の事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならないこととしたこと。(第 35 条第 2 項関係)

14 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。14 において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るため



に必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないこととしたこと。(第35条の3第1項関係)

(2) 厚生労働大臣は、(1)の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないこととしたこと。(第35条の3第2項関係)

15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 派遣元事業主は、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けたならば(2)に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならないこととしたこと。(第35条の4関係)

(2) 派遣先は、労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者(雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。)に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこととしたこと。(第40条の6関係)

16 派遣先の協力

派遣先は、9による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならないこととしたこと。(第40条第3項関係)

17 期間を定めずに雇用される労働者に係る派遣先の労働契約申込義務

派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けることができる期間に制限のない業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合の、当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしなければならないこととする規定について、当該派遣労働者について期間を定めずに雇用する労働者である旨の通知を受けている場合は、これを適用しないこととしたこと。(第40条の5関係)

18 法違反の是正に係る勧告

派遣先に対する法に違反した場合の是正の勧告について、指導又は助言の前置を要しないこととしたこと。(第49条の2第1項関係)

19 その他所要の規定の整備を行うこととしたこと。

第2 労働者災害補償保険法の一部改正(第3条による改正関係)

1 派遣先の事業主等に対する報告、文書の提出又は出頭の命令

行政庁は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(2において「労働者派遣法」という。)に規定する派遣先の事業主及び船員職業安定法に規定する船員派遣(2において「船員派遣」という。)の役務の提供を受ける者に対して、労働者災害補償保険法の施行に関し必要な報告、文書の提出又は出頭を命ずることができることとしたこと。(第46条関係)

2 派遣先の事業の事業場等への立入検査

行政庁は、労働者派遣法に規定する派遣先の事業の事業場及び船員派遣の役務の提供を受ける者の事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿書類その他の物件を検査させることができることとしたこと。(第48条第1項関係)

3 罰則その他所要の規定の整備を行うこととしたこと。

お問い合わせ先 京都労働局需給調整事業課(京都労働局6階) 075-241-3225



雇用保険の基本手当（失業給付）を受給される皆さまへ

雇用保険の基本手当日額が変更になりました ～平成24年8月1日から～

賃金日額・基本手当日額の変更について

雇用保険では、離職者の「賃金日額」※1に基づいて「基本手当日額」※2を算定しています。賃金日額については上限額と下限額を設定しており、「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日にその額を変更します。今回は、平成23年度の平均定期給与額が前年比で約0.2%減少したことから、上限額・下限額ともに若干の引き下げになりました。

これに伴い、基本手当日額の算定基準が変わり、支給額が減額になる場合があります。対象になる方には、平成24年8月1日以降の認定日にお返しする受給資格者証に新「基本手当日額」を印字して、お知らせします。

※1 離職した日の直前の6か月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額。「雇用保険受給資格者証」（第1面）の14欄に記載されています。

※2 失業給付の1日当たりの金額。「雇用保険受給資格者証」（第1面）の19欄に記載されています。年齢区分などによって計算方法が異なります。詳しくは、13頁をご覧ください。

◆年齢区分に応じた賃金日額・基本手当日額の上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額（円）		基本手当日額の上限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
29歳以下	12,910	12,880	6,455	6,440（▲15）
30～44歳	14,340	14,310	7,170	7,155（▲15）
45～59歳	15,780	15,740	7,890	7,870（▲20）
60～64歳	15,060	15,020	6,777	6,759（▲18）

【例】

29歳で賃金日額が14,000円の方は、上限額（12,880円）が適用されますので、平成24年8月1日以降分の基本手当日額（1日当たりの支給額）は、6,440円となります。

◆賃金日額・基本手当日額の下限額

年齢	賃金日額の下限額（円）		基本手当日額の下限額（円）	
	変更前	変更後	変更前	変更後（前年度増減）
全年齢	2,330	2,320	1,864	1,856（▲8）

○基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく、1,864円から1,856円になります。



○基本手当日額の計算方法

賃金日額 (w円)	給付率	基本手当日額 (y円)
◆離職時の年齢が 29 歳以下 (※ 1)		
2,320 円以上 4,640 円未満	80%	1,856 円～ 3,711 円
4,640 円以上 11,740 円以下	80%～50%	3,712 円～ 5,870 円 (※ 2)
11,740 円超 12,880 円以下	50%	5,870 円～ 6,440 円
12,880 円 (上限額) 超	—	6,440 円 (上限額)
◆離職時の年齢が 30～44 歳		
2,320 円以上 4,640 円未満	80%	1,856 円～ 3,711 円
4,640 円以上 11,740 円以下	80%～50%	3,712 円～ 5,870 円 (※ 2)
11,740 円超 14,310 円以下	50%	5,870 円～ 7,155 円
14,310 円 (上限額) 超	—	7,155 円 (上限額)
◆離職時の年齢が 45～59 歳		
2,320 円以上 4,640 円未満	80%	1,856 円～ 3,711 円
4,640 円以上 11,740 円以下	80%～50%	3,712 円～ 5,870 円 (※ 2)
11,740 円超 15,740 円以下	50%	5,870 円～ 7,870 円
15,740 円 (上限額) 超	—	7,870 円 (上限額)
◆離職時の年齢が 60～64 歳		
2,320 円以上 4,640 円未満	80%	1,856 円～ 3,711 円
4,640 円以上 10,570 円以下	80%～45%	3,712 円～ 4,756 円 (※ 3)
10,570 円超 15,020 円以下	45%	4,756 円～ 6,759 円
15,020 円 (上限額) 超	—	6,759 円 (上限額)

※ 1 離職時の年齢が 65 歳以上の方が高年齢求職者給付金を受給する場合も、この表を適用します。

※ 2 $y = (-3w^2 + 70,720w) / 71,000$

※ 3 $y = (-7w^2 + 127,360w) / 118,600$ 又は $y = 0.05w + 4,228$ のいずれか低い方の額

就業促進手当の上限額について

就業促進手当（再就職手当、就業手当、常用就職支度手当）の算定における上限額についても、下表の通り変更になりました。

◆再就職手当・常用就職支度手当の算定における基本手当日額の上限額

年齢	変更前 (円)	変更後 (前年度増減) (円)
59 歳以下	5,885	5,870 (▲15)
60～64 歳	4,770	4,756 (▲14)

◆就業手当の 1 日あたり支給額（基本手当日額の 30%）の上限額

年齢	変更前 (円)	変更後 (前年度増減) (円)
59 歳以下	1,765	1,761 (▲4)
60～64 歳	1,431	1,426 (▲5)

お問い合わせ先：京都労働局職業安定課 075-241-3268 又は各ハローワーク



高年齢雇用継続給付

育児休業給付

介護休業給付

を受給者される皆さまへ

平成24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。

雇用保険基本手当日額の変更に伴い、上記給付の支給限度額も変更になります。

高年齢雇用継続給付 (平成24年8月以後の支給対象期間から変更)

● 支給限度額 344,209円 → **343,396円**

支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額(343,396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、**343,396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 1,864円 → **1,856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 451,800円 → **450,600円**

下限額 69,900円 → **69,600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24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 215,100円 → **214,650円**

介護休業給付 (初日が平成24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 172,080円 → **171,720円**

お問い合わせ先：京都労働局職業安定課 075-241-3268 又は各ハローワーク



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



最近の雇用失業情勢

● 平成24年7月内容 ●

平成24年8月31日
京都労働局職業安定部

京都府の雇用失業情勢

有効求職者数は、57,407人で前年同月比1.0%減、有効求人数は、42,934人で前年同月比22.9%増加した。有効求人倍率（季節調整値。以下「季調値」という。）は、前月より0.03ポイント上昇の0.83倍となり3か月連続で0.8倍台となった。また、新規求人倍率（季調値）は、前月より0.07ポイント上昇の1.34倍となり2か月ぶりに上昇となった。

正社員有効求人倍率は0.50倍と前年同月比0.07ポイント上昇した。

(1) 新規求職者数は、11,933人で前年同月比1.8%減少した。内訳は、一般が8,377人で同1.0%増、パートは3,556人で同7.8%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21.8%、離職者65.9%（うち事業主都合離職者33.0%）、無業者12.3%である。

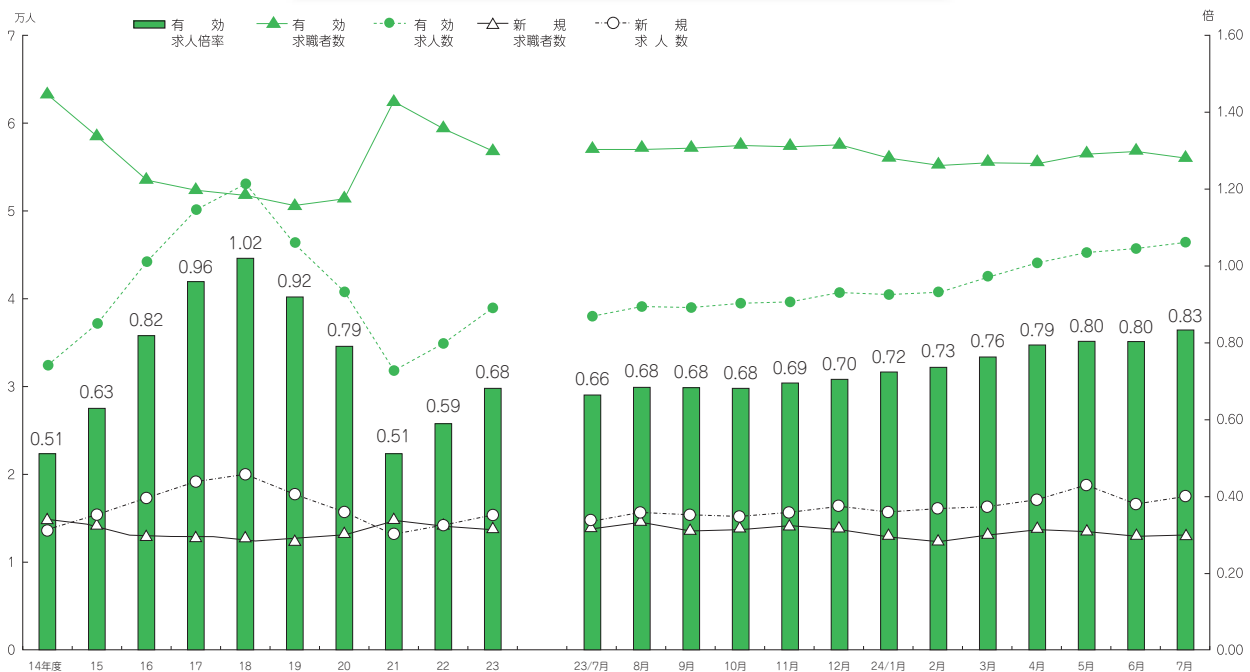
なお、新規常用求職者の事業主都合による離職者数は、前年同月比3.6%増加している。

(2) 新規求人数は、16,523人で前年同月比17.1%増加した。内訳は一般が9,743人で同16.1%増、パートは6,780人で同18.5%増加した。新規求人数（パートを含む）を主要産業別に前年同月比でみると、求人数に占める割合の大きい卸売業、小売業が27.2%増、医療、福祉が14.9%増となったほか、教育、学習支援業が35.1%増、建設業が34.9%増、宿泊業、飲食サービス業が33.6%増、情報通信業が24.2%増、運輸業、郵便業が23.8%増となった。

一方、生活関連サービス業、娯楽業が5.5%減、製造業が4.0%減となった。

(3) 就職件数は、4,064件で前年同月比7.9%増加した。内訳は、一般が2,190件で同5.6%増、パートは1,874件で同10.6%増加した。雇用保険受給者の就職件数は、963件で同19.8%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23年12月以前の数値は、平成24年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。