

# くまがや

平成 25 年  
3 月号  
《第196号》

熊谷地区雇用対策協議会 熊谷市宮町 2-39 Tel 048-521-4600  
編集発行 事務局 熊谷商工会議所内  
熊谷公共職業安定所 熊谷市箱田 5-6-2 Tel 048-522-5656

雇用対策

ニュース

公正な採用選考システムの確立のために

## 「企業トップクラス&公正採用選考 人権啓発推進委員会」を開催しました

ハローワーク熊谷・熊谷地区雇用対策協議会では、企業がその社会的責任の一端として労働の分野における「人権尊重」「差別撤廃」への取り組みを推進し、応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行っていただく啓発活動として、毎年「企業トップクラス&公正採用選考人権啓発推進員研修会」を開催しております。

本年は、2月15日深谷市上柴公民館に103人の出席をいただき、①埼玉県人権推進課講師の小杉康博氏の講演を中心に、②DVD教材「本当の出会いのために」を使った視聴覚研修など、約3時間の研修会となりました。

近年、人権課題への企業の取り組みが進み、基本的人権の尊重が社会の一員としての企業価値の評価に繋がっていることを多くの企業に理解いただくようになりました。

しかしながら、募集・採用における就職差別などの問題事象が、埼玉県内の新規学卒者だけでも例年10数件発生していることを考えると、公正な採用選考システム確立への取り組みに終わりではなく、人権問題を常に意識した企業活動を切に願います。



## 寄居町若者合同就職面接会を開催

平成 25 年 1 月 30 日 ( 木 ) に、よりのいジョブセンター・寄居町・ハローワーク熊谷主催、埼玉労働局・熊谷地区雇用対策協議会・寄居町商工会の後援を得て、「寄居町若者合同就職面接会」を寄居町役場 6 F 大会議室にて開催いたしました。

当日は、主催者を代表して、寄居町の島田町長の挨拶から面接会が始まりました。

今回の面接会では、企業数 13 社から 17 件 130 名分の求人を受け、12 社の採用担当者に出席を頂き午後 1 時から 4 時過ぎまでの間、熱のこもった面接会となりました。参加者は男性 34 人女性 7 人でしたが、若年者を対象とした初のころみに、「こういった機会を、今後も、ぜひ継続して開催してほしい」との声が寄せられました。

今回の面接会を通じ 1 人でも多くの方が雇用に繋がる事を期待いたします。



## 平成 25 年 3 月新規高等学校卒業予定者職業紹介状況

平成 25 年 1 月末現在  
ハローワーク熊谷管内

	男	女	計	前年比	前年同月
求人件数			319	2.40%	312
求人数			790	4.08%	759
求人倍率			1.22	▲ 1.0P	1.32
求職者数	358	290	648	12.50%	576
就職内定者数	337	266	603	14.40%	527
求職内定率	94.13%	91.72%	93.06%	1.57P	91.49%

新規高等学校卒業予定者の求職者数は前年と比較し大幅に増加しましたが、会員の皆様方のご協力により求人数も増加しております。しかしながら、本人の希望する職種がないなどにより未だ未内定の生徒も多くおります。ハローワーク熊谷では生徒全員が就職できるよう支援しておりますので、採用をお考えの事業主様がおりましたら、是非ハローワークへご連絡ください。

事業主のみなさまへ

## 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% ⇒	<b>2.0%</b>
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	<b>2.3%</b>
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	<b>2.2%</b>

### 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。

※失業中の人も含みます。

**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

## 有期労働契約の新しいルールができました

### 改正労働契約法のポイント

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。

今般「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年 8 月 10 日に公布され、有期労働契約について、労働契約法に下記の 3 つのルールが規定されました。

有期労働契約とは、1 年契約、6 か月契約など期間の定めのある労働契約のことです。

パート、アルバイト、派遣社員\*、契約社員、嘱託など、いろいろな言い方で呼ばれていますが、こうした有期労働契約で働く全ての人が、この新しいルールの対象となります。

\* 派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

#### 改正法の 3 つのルール

##### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を越えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

##### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

##### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期間 II：平成 24 年 8 月 10 日（公布日 I と III：平成 25 年 4 月 1 日

「労働契約法改正のあらまし」より抜粋しました

### 平成 25 年度の雇用保険料率 前年度の料率を据え置き

平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの  
雇用保険料率は、次のとおりです。

(平成 25 年度 雇用保険料率表)

事業の種類	負担額	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率	
			失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の 保険料率		
一般の事業		5 / 1000	8.5 / 1000	5 / 1000	3.5 / 1000	13.5 / 1000
農林水産 清酒製造の事業		6 / 1000	9.5 / 1000	6 / 1000	3.5 / 1000	15.5 / 1000
建設の事業		6 / 1000	10.5 / 1000	6 / 1000	4.5 / 1000	16.5 / 1000