

Kawasaki Labor Information

6

No.2162

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

労働相談Q&A【P.11】



KAWASAKI CITY

検索



中小企業の人手不足への処方箋

かながわ補助金研究会 中小企業診断士 和田 崇

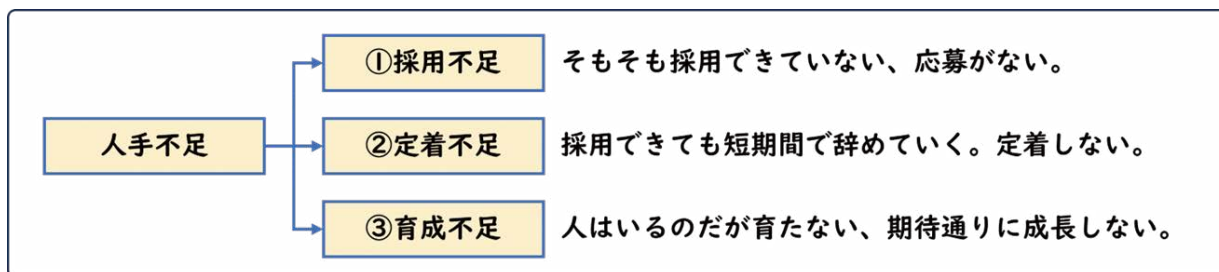
はじめに

近年、企業規模の大小や職種に関わらず、「労働力不足」が注目を集めています。実際に、帝国データバンクの報告では、従業員の採用難、退職、人件費高騰などに起因する「人手不足倒産」は、2023年度に全国で313件と初めて300件を超え、コロナ禍前の水準を大きく上回り、過去最多となっている状況です。特に、従業員数が10名未満の中小・零細企業の倒産が多く、232件(74.1%)に及んでいます。

物流の2024年問題も大きな話題となっていますが、経営者の皆さまが感じている人手不足問題は、日本全体での「労働者の奪い合い」という状況にあり、極めて深刻な問題だといえるでしょう。

1. 「人手不足」の原因は？

ひと言で「人手不足」といっても原因は各社各様ではないかと思います。それでは、その「人手不足」の原因を分解してみましょう。おおむね下記の3点に集約されるのではないのでしょうか。



①は、応募がない、面接には来ても採用に至らないといった、原因としては最も多いパターンです。②は、採用はできても定着せず、すぐに退職してしまうようなケースです。③は、人はいるが、必要なスキルが身についていない、育たないといったパターンです。これら3つの原因について、対策を考えてみましょう。

2. 人手不足への対策

①採用不足（人が採用できていない）

求人する場合、多くの企業ではハローワークを活用すると思います。注意点としては、若い世代の求職者は、民間求人サイトの利用が5割～6割、ハローワークが3割という比率であり、民間求人サイトの活用も視野に入れる必要があるという点です。ただし、費用もかかりますので、まずは無料で利用できるハローワークを活用すべきでしょう。ハローワークのサイトを自社の求人サイトと位置付ければ、自社のホームページがなくても募集効果は十分にある点で有効といえます。単なる募集広告にせず、しっかりと掲載内容を吟味し、「**求職者の目線**」で「**応募したくなる**」、「**その会社で働いている自分をイメージできる**」内容を記述すべきです。また、これから会社に入る人たちにとって夢が持てることも重要です。経営が厳しくそれどころではないという気持ちは分かりますが、将来の自分がイメージできなければ入社したいとは思えないはずです。まずは50項目以上ある記載欄に自社をどうアピールするか？がポイントになります。下の図が「職種名」と「仕事内容」の改善例です。

一般的例		推奨例
職種名	字数：28字 ポイント	ルート営業（住宅）／週休2日／未経験OK／託児所有 仕事の内容や待遇について概ね推測できるイメージ
仕事内容	字数： 一覧では冒頭90 文字のみ表示 ポイント	モデルハウスに会場されたお客様へ、あたらしいマイホームを提案します。お客様と一緒に、「理想の家づくり」を提案し、共に幸せになる仕事です。理想の家のアイデアも求めています！ たのしそう、おもしろそうと思わせる。また、建築などの領域に興味のある求職者にアピールできている。

②定着不足（人が辞めていく）

総務省の「労働力調査」によると、20代前半の離職理由で最も多いのは「人間関係」であり、次に多いのが「キャリアアップ」です。「賃金が低い」という理由は、全体の2割程度となっています。

人間関係の問題については、昨今多くの会社で取り入れられている「1on1ミーティング」など、上司と部下、社長と従業員などが直接会話する機会を設け、従業員のさまざまな意見を聞くことも必要です。

また、高い定着率を維持している企業では、1つの職位（班長、係長など）に20以上の給与テーブルを設定し、半年に一度の「成果面接」で、業務の出来に応じて500円や1,000円といった少額でも必ず給与をアップさせるとともに、成長した部分のフィードバックや次のステップへの期待を伝えるなどの工夫もしています。従業員に「一人の仲間として期待されていること」を認識してもらうとともに、少額でも給与に反映され、それが継続しているとすれば、一度に数万円のベースアップは難しくても、モチベーションの維持ができると思います。一度検討されてはいかがでしょうか？



③育成不足（人が育たない）

経営者の方と話をしていると、「人が育たない」、「今一つ物足りない」と聞くことが度々あります。そういう方の口癖に、「ふつう・・・」があります。例えば、「ふつう、客のところへ行ったら～するだろう」とか、「ふつう、仕事を取ってこようと思うだろう」など、経営者の感覚で「ふつう」ということを自然に従業員に求めているのではないでしょうか？

まず認識しなければならないのは、「自分のデッドコピーはいない」ということです。自分ができるからといって、誰でも同じことができるわけではありません。また、従業員側からすると、権限がなく給料も低いのに、なぜ経営者のように考えたり、行動しなければならないのか？と感じている方も多いと思います。

次に、期待する業務を分解し、それぞれのレベルを定め、従業員に現状と期待を伝え、一つ一つ着実にこなしてもらうことが重要です。すべての業務について経営者やベテラン社員のようにはいかなくても、「加工作業」や「接客」といった分解された業務から一つずつレベルアップしていけば、最終的には期待通りのパフォーマンスが獲得できるのではないのでしょうか。

また、一般的に経営者や上司の方のストレスは、部下の実行する「スピード感」です。「今やらなければならないこと以外はそれほど急ぐ必要はない」と割り切って接することも、お互いのストレス防止になります。



3. 中小企業の人材不足への処方箋

日本の労働力全体が減少している時代です。中小企業の人材確保に求められているのは、まず、求職者に自分でもできると思わせる「採用力」、次に、従業員がここで働きたいと思える「定着力」、そして、従業員がここで働いていれば成長できると感じられる「育成力」の3つの能力です。

「どうせうちには人は来ない」と諦めずに、小さな努力、工夫から一つ一つクリアしていくことで、新たな仲間を獲得することができるものです。ぜひ、前向きに取り組んでいただければと思います。



川崎市では『就職イベント等』の開催を予定しています。参加企業募集など詳しくは川崎市ウェブページをご確認ください。

<https://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000065835.html>



6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

～外国人雇用はルールを守って適正に～

厚生労働省では、毎年6月を外国人労働者問題啓発月間と定め、事業主をはじめ広く国民の方々を対象として周知及び啓発を集中的に行っています。令和5年10月末時点で、2,048,675人（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」より）の外国人が日本で働いています。

外国人労働者の就労状況を見ると、

- ◆派遣・請負の就労形態が多い
- ◆雇用が不安定な状態にある
- ◆社会保険に未加入の人が多く など…



雇用管理上の改善が早急に取り組むべき課題となっています。

一方で、専門的な知識・技術を持つ外国人（いわゆる「高度外国人材」）の就業促進については、企業側の受け入れ環境が整っていないなどの理由で、まだ不十分な状況です。

ハローワークでは、事業主などに対し、さまざまな機会を利用して外国人の雇用・労働条件に関する取り扱いの基本ルールや、情報提供、積極的な周知・啓発、指導を行っています。ご活用ください。

外国人雇用のためのルール（以下の①・②は事業主の責務です！）

- ①届出義務 事業主は外国人労働者の雇入れ及び離職の際にハローワークに届出（外国人雇用状況の届出）をする義務があります。
- ②雇用管理改善 事業主は外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の援助について努力する義務があります。
- ③外国人指針 「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」に事業主が講ずべき必要な措置が定められています。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。（<https://www.mhlw.go.jp/>）

※厚生労働省トップページ→政策について→分野別の政策一覧→雇用→各種雇用対策「外国人雇用対策」



外国人労働者の雇用時の留意点について

- ①在留資格 在留カードにより就労可能な在留資格であることを確認してください。日本で働くことが認められていない外国人を採用することはできません。
- ②社会保険 外国人も日本人と等しく労働保険・社会保険に加入する義務があります。
- ③不安定雇用 派遣や請負などで働く外国人労働者を安易に解雇しないでください。
- ④人材の受入 専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れに企業の理解と支援が必要です。

Interview

川崎公共職業安定所 外国人雇用サービスコーナー

外国人労働者専門官 萩原さんにお聞きしました！

「外国人労働者の雇用にご理解を」

近年、経済社会のグローバル化に伴い、外国人労働者への企業ニーズが高まるとともに就労する外国人労働者を取り巻く環境も多様化しており、雇用する労働者に応じた適切な雇用管理が求められています。

外国人の適正な雇入れ、雇用管理の改善及び再就職の援助等の適切な対応に努めていただきますようお願いいたします。



【問合せ】ハローワーク川崎 外国人雇用サービスコーナー 電話 044-244-8609（部門コード 47＃）

「男女平等推進週間 6月23日～29日」のお知らせ

内閣府男女共同参画局では、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」とし、さまざまな取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や、基本理念について理解を深めることを目指しています。川崎市でも同期間を「男女平等推進週間」とし、市内の公共施設等を中心に男女平等推進に関する普及啓発活動を行っています。令和6年度は男女共同参画に係る「パネル展示」と「すくらむ21まつり」を実施しますので、ぜひ皆さまのご参加をお待ちしています。

啓発パネル展示

●イラストで考える「ジェンダー」のこと
性別に関係なく希望するライフスタイルを選択し、学校・職場・地域などあらゆる分野で活躍できる社会について考えるヒントを解説つきのパネルにして展示します。



・令和6年6月13日(木)～19日(水)
グランツリー武蔵小杉2階通路

・令和6年6月21日(金)～7月1日(月)
川崎市役所本庁舎25階展望ロビー

※初日は10時から、最終日は16時まで

すくらむ21まつり

屋内イベント、雑貨や焼き菓子のマルシェなど盛りだくさん。
ステージでは、楽器演奏のほか、手芸×ジェンダーで伝える市民参加型のタペストリー作品の完成披露イベント「わたしがわたしらしく生きていくために」も行います。

<https://www.scrum21.or.jp/project/event>



・令和6年6月23日(日)10時～15時30分
川崎市男女共同参画センター(すくらむ21)
「JR 武蔵溝ノ口駅」北口、「東急溝ノ口駅」東口から徒歩10分

【問合せ】川崎市 市民文化局 人権・男女共同参画室 川崎市川崎区宮本町1番地
電話 044-200-2300



5月31日～6月6日は禁煙週間です



みんなでなくそう！望まない受動喫煙

受動喫煙を防止するための取組は、マナーからルールへと変わりました。店舗やオフィスなど、多くの方が利用する施設は原則屋内禁煙となりました。施設内での喫煙を可能にするためには、要件を満たした喫煙室を設置する必要があります。屋外に喫煙所を設置する場合は、**受動喫煙を生じさせることがない場所とするように配慮する義務**があります。詳しくは、「川崎市 受動喫煙防止対策ホームページ」をご覧ください。



たばこが奪う従業員の健康

たばこの煙による健康への悪影響は喫煙者本人だけではなくあります。喫煙者本人が吸いこむ主流煙よりも、たばこから直接出る煙である副流煙に多くの発がん性物質、ニコチンなどの有害物質が含まれており、他人のたばこの煙を吸わされる受動喫煙は、特に健康への影響が大きいとされています。

禁煙週間に機に、喫煙者と周りの人の両方の健康のために禁煙してみませんか。



出典：「喫煙の健康影響に関する検討会報告書」

【問合せ】川崎市 健康福祉局 保健医療政策部 健康増進担当 電話 044-200-0155

●一般労働相談 <電話相談可>

解雇・退職・雇止め、賃金・労働時間等の労働条件、職場のハラスメントなどの労働問題や労使関係について、パート・派遣労働者を含め、働く方や事業主の方からの相談に応じます。

日 時 月曜日から金曜日まで（祝日、休日、年末年始を除く）
9時～17時まで（12時～13時までを除く）

会 場 かながわ労働センター川崎支所 主 催 神奈川県

●弁護士労働相談 <事前予約制>

解雇、賃金不払い、長時間労働、セクハラ・パワハラ、損害賠償等の労働問題に関連する高度な法律問題について、専門の弁護士が相談に応じます。電話にてご予約ください。

日 時 令和6年6月25日（火）13時30分～16時30分（1人40分以内）
原則、毎月第4火曜日（平日のみ）

会 場 かながわ労働センター川崎支所 主 催 神奈川県／川崎市

●夜間労働相談 <事前予約制>

日中の相談が困難な方のために、職員が相談に応じます。電話にてご予約ください。

日 時 令和6年6月20日（木）17時～19時30分（1人45分以内）
原則、毎月第3木曜日（平日のみ）

会 場 かながわ労働センター川崎支所 主 催 神奈川県／川崎市

【問合せ・申込み】

かながわ労働センター川崎支所
川崎市高津区溝口 1-6-12 リンクス溝口の口1階
JR 武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分
電話 044-833-3141 FAX 044-833-0180



【参加企業募集】多様な人材確保のためのマッチングイベントのご案内

川崎市合同企業就職説明会(仮)

日 時 令和6年8月1日(木) 14時～16時(仮)
場 所 川崎市産業振興会館 1階ホール(川崎市幸区堀川町 66 番地 20)
定 員 25 社 ※申込多数の場合は業種等を勘案の上、決定
申込期間 令和6年6月上旬～7月上旬頃(予定)
参加対象者 正社員での就職を希望する方



【申込方法】ホームページ上に申込フォームを作成予定。申込期間になりましたら
右のホームページをご覧ください。

【申込み・問合せ】川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」

電話 0120-95-3087 事業サイト <https://cs-kawasaki.com/>

※本事業は、川崎市からパーソルテンプスタッフ(株)が委託を受けて実施します。



▲
キャリアサポート
かわさき
ウェブサイト

【所管】川崎市 経済労働局 労働雇用部

電話 044-200-2276 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

川崎市プレミアムデジタル商品券を発行します！

市民の皆さま

物価高騰の影響を受けている市民の消費の下支えとして、PayPay株式会社のアプリを活用したプレミアム付きデジタル商品券を発行します。

発行総額	48億円(販売額40億円、プレミアム分8億円)
発行セット数	80万セット(応募者多数の場合は抽選)
発行形態	PayPayアプリによる電子商品券
1セットあたりの構成	1セット6,000円分の商品券を5,000円で販売(プレミアム率20%)
購入申込	令和6年6月10日(月)10時～7月7日(日)23時59分に、PayPayアプリから申し込み。
利用期間	令和6年7月8日(月)～12月25日(水)予定
利用対象者	市内在住 ※在勤・在学の方は対象ではありません。
利用可能店舗	川崎市内のPayPay利用可能店舗(一部の店舗を除きます。)※大手スーパーやドラッグストア、大規模店舗等も利用可能です。
購入限度	1人に付き最大10セットまで

詳細はお問い合わせ
かホームページで。

川崎市プレミアムデジタル商品券

検索

PayPayウェブサイト▶



川崎市ウェブサイト▶

電話 0120-925-510 6月3日(月)10時から受付開始
9時～18時土日祝日も受付 ※令和6年8月末までは24時間受付

川崎市プレミアムデジタル商品券利用店舗の募集

市内企業の皆さま

川崎市プレミアムデジタル商品券を利用できる店舗を募集しています。PayPayの二次元コードを置くだけで簡単に始められます。ご応募をお待ちしています。

利用店舗の参加条件

小売業、宿泊業、飲食店、生活関連サービス等の業種で市内に所在する店舗

※企業の規模は問いません。※たばこの販売等一部の商品・サービスは対象外です。

※既にPayPay利用可能店舗で、令和6年2月27日～4月26日に決済利用がある店舗については、新たに申し込みいただく必要はありません。

プレミアムデジタル商品券の概要

上記の市民の皆さま向けのご案内をご覧ください。

【申込み・問合せ先】

川崎市プレミアムデジタル商品券

検索

川崎市ウェブサイト▶



電話(PayPay加盟店舗) 0120-990-640 24時間土日祝日も受付
(PayPay未加盟店舗) 0120-957-640 10時～19時土日祝日も受付

神奈川労働局から「労働保険の年度更新期間について」のお知らせ

労働保険(労災保険と雇用保険)の年度更新手続は、「前年度の確定保険料」と「今年度の概算保険料」を計算し、自主的に申告・納付していただく大変重要な手続です。

令和6年度労働保険の年度更新期間は
6月3日(月)～7月10日(水)です。



詳しくは、厚生労働省ウェブページを確認ください。 厚生労働省ウェブサイト▶

【問合せ】神奈川労働局 総務部 労働保険徴収課 適用第1係・第2係・第3係 電話 045-650-2803

「job tag（職業情報提供サイト）」をリニューアルしました

厚生労働省は、このたび job tag（（じょぶたぐ）職業情報提供サイト）をリニューアルしました。

job tag とは、500 を超える職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動、人材育成等を支援するウェブサイトです。

年間のアクセス件数が 2,000 万件以上となっていますが、使い方動画を作成するなどにより、お仕事をお探しの方や企業の採用・人事担当の方、転職・就職を支援するキャリアコンサルタントの方など、より幅広い方に活用していただけるよう、リニューアルを行いました。

5 つの主なリニューアルポイント

【1】サイト機能を紹介する“使い方動画”を追加

- ・job tagの使い方が簡単にわかる
- ・各機能の紹介や対象者別の活用方法等を紹介

【2】“IT分野”の職業情報を拡充

- ・IT分野の職業の統計データに情報が追加
- ・ITスキルレベルごとのタスクや給与データを掲載

【3】“自己診断ツール※”の機能がさらに充実

- ・職業適性テスト(Gテスト) に新たな項目が追加
- ・運動共応を測定するテストで、適職をさらに絞り込める

【4】新たな“職業”を追加

- ・職業の情報掲載を拡充
- ・「UX/UIデザイナー」、「アニメ制作進行管理」等、10職業が追加

【5】“教育現場”でも使いやすく

- ・キャリア教育等での活用方法や活用事例を紹介するガイドブックを掲載

より使いやすく
アップデート



※ 今回のリニューアルから、既存の「適職探索」は「自己診断ツール」へ名称が変更になりました。

job tag
とは？

厚生労働省が運営する「job tag」は、500を超える職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動、人材育成等を支援するウェブサイトです。

就職活動においては、各種検査によって自身の適職を探索できるほか、就職・転職活動で重要な自己分析や、希望する職業の情報と自身のこれまでの経験等を照らし合わせることでアピールポイントを検討する、といったことに活用できます。

また、企業の採用活動においては、求める人物像の明確化、人材育成では、従業員のスキルの棚卸し等による教育や訓練の検討、人材配置の検討などにも活用できます。

さらに、キャリアコンサルティングにおいては、職業情報を参考にした客観的な助言や相談者がこれまでの職業経験で蓄積したスキル・知識の棚卸しや各種自己診断ツールの結果等をふまえた相談に活用できます。

主な機能

- ① 職業検索… 気になるワードや分野などから職業の情報を検索できます。
- ② 適職探索… 各種検査ツールにより適職を探索できます。
- ③ キャリア分析… データから自分の強みや弱みを分析でき、就きたい職業と比較ができます。
- ④ 人材採用要件整理… 求めている人材の人物像を明確にできます。
- ⑤ 人材活用シミュレーション… 現状の人材と将来あるべき人材の姿を比較し、人材育成を支援します。

【問合せ】（サイト不具合や操作方法）

職業情報提供サイト（日本版 O-NET） メール support@shigoto-o-net.jp

※サイト内「よくあるお問い合わせ」や「操作マニュアル」もご確認ください。

【問合せ】（job tag リニューアルについて）

厚生労働省 職業安定局 雇用政策課 労働市場情報整備推進企画室

電話 03-5253-1111（内線：5185） FAX 03-3502-2278

メール jouhoukikaku23@mhllw.go.jp



job tagウェブサイト▲

労働団体
活動レポート

第95回メーデー川崎地区大会を開催

令和6年度大会
スローガン連帯の力で、平和と人権を守り、誰もが安心して暮らせる新たなステージへ！
被災地の復旧・復興に向けて、みんなで支え合い・助け合おう！

令和6年4月27日に第95回メーデー川崎地区大会が富士通スタジアム川崎で開催されました。川崎市役所本庁舎からのデモ行進ののち、参加団体69団体、約2,300名に向けて、渡部実行委員長は、「昨年に続き、屋外での開催となり、多くの仲間が結集できたことを喜びあいしたいと思います。」とこやかに語りました。また、来賓の福田市長は、「被災地の様子を伺うと、日ごろの地域のつながりがいかに大事かということを感じ知らされます。ぜひこの機会に家族のつながり、職場のつながり、地域のつながりをより深めていきましょう。」と呼びかけました。



渡部実行委員長挨拶

渡部実行委員長は語る

今年は昨年に引き続き物価高を背景に歴史的な春闘でありました。先行組合の回答を皮切りに満額回答ラッシュと良いスタートが切れました。この賃上げの流れをしっかりと引き継ぎ、すべての労働者の賃上げ改善にこだわりを持って粘り強く取り組みます。また、先進国でも類のない超少子高齢化社会への対応、建設や物流分野を中心とする2024年問題への対応、ジェンダー平等の実現、格差社会の是正等々、引き続き課題は山積しておりますが、あらゆる職場で働く人とその家族が、安心・安全に働き暮らすことのできる社会を目指してまいります。

第95回川崎メーデーを開催

令和6年度大会
スローガン

変えるのは私たち、ひとりひとりが大事にされる社会へ！

川崎メーデー実行委員会主催の「第95回川崎メーデー」は、中原平和公園・野外音楽堂にて約400名の組合員が集い開催されました。児玉実行委員長は、「今日この場に集まれたこと、改めて皆さんと喜びたいと思います。」と語るとともに、式典では団体のこれまでの活動の報告や決意表明がされました。文化交流が行われ、ブラカード作成コンテストの実施や、合唱隊の美しい歌声もありました。最後にメーデー宣言の提案・採択がされ、武蔵小杉駅までのデモ行進が行われました。



児玉実行委員長挨拶

児玉実行委員長は語る

今年は能登半島地震、重なる戦火、多くの苦難から始まりました。私たちの生活は自然災害、気候変動、国際社会におけるパワーゲーム、過度な経済競争など、外的な力によって左右され、ときに大きな変化を強いられます。

しかし、私たちはすぐ近くの仲間と傷つき、遠くの人をも思い共感し、連帯し行動することができます。私たちは多くの仲間と共に価値ある労働を私たちの手に取り戻すために行動していきます。



デモ行進（メーデー川崎地区大会）

メーデーってなんでしょう？

メーデーは英語で書くとMay Day。1886年5月1日にアメリカのシカゴで当時1日12時間から14時間の労働時間が当たり前だった労働環境の改善を求めて、労働者がストライキを起こして8時間労働の実現をしたことに由来します。



デモ行進（川崎メーデー）

＼うれしい満期金付き／
せいめい共済

個人長期生命共済

定期 生命プラン

掛金一律型

加入例

月々の掛金
5,000円の場合

5年間で支払う掛金の総額
300,000円

5年後に受け取る満期金
293,939円

男性（満35歳）
共済期間……5年
死亡共済金・100万円

実質 月々約101円で100万円の
死亡・重度障がい保障！

※（掛金300,000円－満期金293,939円）÷60ヵ月

保障内容

加入できる方……満0歳～満70歳※1
共済期間……5年または10年
（最高満80歳の契約満了日まで）

保障内容	死亡共済金100万円の場合
死亡・重度の障がい が残ったとき 〈死亡共済金〉 〈重度障害共済金〉	交通事故 不慮の事故・病気等 100万円
満期金 〈満期共済金〉	加入時の年齢、性別、 掛金で異なります。

死亡共済金は100万円以外の保障額もご選択いただけます※2

※1 ご加入時の年齢・保障額などの条件により、掛金一律型で
加入いただけない場合があります。

※2 ご加入時の年齢により加入限度額が異なります。

お手頃な掛金で死亡保障を備えながら、
満期金の積み立てもできる商品のご案内です。

Point 1 月々の掛金は
**3,000円または
5,000円から
お選びいただけます！**
掛金は年齢・性別に関係なく同じです。

Point 2 5年後（または10年後）
にはうれしい満期金が
受け取れます！
レジャーや趣味など、さまざま
な用途にご活用いただけます。

満期金額表 死亡共済金・100万円
共済期間……5年の場合

加入年齢	月々の掛金	
	3,000円	5,000円
男性	満期金額	満期金額
	25歳 174,545	295,757
	35歳 172,727	293,939
女性	満期金額	満期金額
	45歳 164,848	286,060
	25歳 176,363	297,575
	35歳 174,545	295,757
	45歳 170,303	291,515

こちらに記載されている内容以外の保障額、掛金、契約
期間をご希望の場合は、当会までお問い合わせください。

広告

こくみん共済 NEWS

1424M002

ホームページからも
お問い合わせいただけます
<https://www.zenrosai.coop/>

こくみん共済 coop 検索



ここに記載されている内容は、共済商品の概
要を説明したものです。ご契約の際は「リーフ
レット」「ご契約のたびき（契約概要・注意喚起
情報）」を必ずご覧ください。

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済（全労済）

全国労働者共済生活協同組合連合会

ccop

神奈川推進本部

（神奈川県労働者共済生活協同組合）

たすけあいから生まれた保障の生協です。
「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の
生協として共済事業を営み、相互扶助の精神のもと
つぎ、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに
貢献することを目的としています。この趣旨に賛同
いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地
の共済生協の組合員となることで各種共済制度を
ご利用いただけます。

令和 6 年 6 月

I - 1 労働市場（神奈川県、川崎市）

- * 3 月の神奈川県内の有効求人倍率は、0.93 倍で前年同月に比べ 0.02 ポイント上回りました。
* 3 月の川崎市内の有効求人倍率は、0.87 倍で前年同月に比べ 0.05 ポイント下回りました。

項目 年月	有効求人数 (a)				有効求職者数 (b)				有効求人倍率 (a/b)			
	川崎	川崎北	川崎計	県	川崎	川崎北	川崎計	県	川崎	川崎北	川崎計	県
令和 2 年度平均	8,313	5,700	14,013	83,457	7,128	12,729	19,857	103,768	1.17	0.45	0.71	0.80
令和 3 年度平均	8,517	6,279	14,796	89,478	8,112	13,502	21,614	112,132	1.05	0.47	0.68	0.80
令和 4 年度平均	9,484	7,296	16,780	97,506	7,633	12,587	20,220	108,800	1.24	0.58	0.83	0.90
令和 5 年 10 月	9,671	7,359	17,030	102,407	7,712	12,172	19,884	109,488	1.25	0.60	0.86	0.91
11 月	9,396	7,267	16,663	100,816	7,499	11,757	19,256	106,534	1.25	0.62	0.87	0.90
12 月	8,835	7,121	15,956	98,609	7,216	11,505	18,721	101,917	1.22	0.62	0.85	0.88
令和 6 年 1 月	8,896	7,491	16,387	98,720	7,290	11,490	18,780	103,022	1.22	0.65	0.87	0.89
2 月	9,230	7,425	16,665	101,543	7,420	11,624	19,044	105,297	1.24	0.64	0.87	0.90
3 月	9,392	7,490	16,882	102,008	7,527	11,778	19,305	107,566	1.25	0.64	0.87	0.93
資料出所	川崎・川崎北公共職業安定所「統計月報」、神奈川労働局職業安定部「労働市場月報」											

(注) 労働市場は新規卒卒者を除き、パートタイマーを含んだ数値で、県有効求人倍率の月別、及び年度平均は季節調整値である。
(※神奈川労働局では毎年、新季節指数を適用し前年度の数値を一部改訂しています。)
また、南部（川崎公共職業安定所）の数値には川崎区・幸区のほかに、横浜市鶴見区分を含んでいます。

I - 2 労働市場（全国）

- * 3 月の完全失業者数は 185 万人、完全失業率は 2.6% となりました。一方、有効求人倍率は 1.28 倍で、前年同月に比べ 0.04 ポイント下回りました。

項目 年月	完全失業者（全国）		完全失業率(%)	有効求人倍率
	万人	前年比	全国	全国
令和 3 年平均	193	1.0	2.8	1.13
令和 4 年平均	179	-7.2	2.6	1.28
令和 5 年平均	178	-0.6	2.6	1.31
令和 5 年 10 月	175	-3.0	2.5	1.29
11 月	169	4.0	2.5	1.27
12 月	156	-2.0	2.5	1.27
令和 6 年 1 月	163	-1.0	2.4	1.27
2 月	177	3.0	2.6	1.26
3 月	185	-8.0	2.6	1.28
資料出所	総務省統計局「労働力調査」 厚生労働省「一般職業紹介状況」			

(注) 全国の完全失業率、有効求人倍率の月別、及び年平均は季節調整値。
ただし、完全失業者数は月別、年平均ともに原数値。

II 業種別労働災害発生状況

- * 令和 6 年 1 月から 3 月の労働災害発生状況は、前年比 72 件減の 166 件となりました。

業種 区分	当年累計	前年同期累計	前年同期対比	
			件数	前年比(%)
製造業	26 (1)	22 (0)	4	18.2
建設業	13 (0)	25 (2)	-12	-48.0
運輸業	34 (0)	45 (0)	-11	-24.4
その他	93 (0)	146 (0)	-53	-36.3
総 計	166 (1)	238 (2)	-72	-30.3
資料出所	神奈川労働局（川崎南・川崎北労働基準監督署）			

(注) 件数は休業 4 日以上死傷、(数字) は死亡者数。
死亡件数は把握時、休業件数は死傷病報告により集計。

III 関連指標（全国、神奈川県、川崎市）

- * 3 月の川崎市消費者物価指数は、106.2 となり、前年同月に比べ 2.7 ポイント上回りました。

P：速報値

項目 年月	常用労働者賃金 (円)		総実労働時間(時間)		所定外労働時間(時間)		消費者物価指数				鉱工業生産指数		倒産状況		
	県	全国	県	全国	県	全国	川崎市	前年比	全国	前年比	県	全国	川崎市	県	全国
令和 3 年平均	370,372	368,450	136.5	142.3	11.4	11.6	99.4	-0.6	99.8	-0.2	106.7	105.4	4	30	503
令和 4 年平均	367,534	379,498	137.2	143.3	11.6	12.2	101.5	2.1	102.3	2.5	110.3	105.4	5	34	536
令和 5 年平均	386,313	386,640	137.8	143.8	12.4	12.1	104.5	3.0	105.6	3.3	111.3	104.0	6	43	724
令和 5 年 10 月	320,998	319,761	139.7	146.4	12.4	12.5	105.9	3.2	107.1	3.4	110.8	104.4	10	41	793
11 月	327,187	330,677	139.4	146.3	12.7	12.3	105.6	2.7	106.9	3.0	108.0	103.8	9	45	807
12 月	721,325	712,675	137.2	143.3	12.4	12.1	105.6	2.4	106.8	2.7	113.1	105.0	7	49	810
令和 6 年 1 月	327,069	320,657	131.5	134.9	12.5	11.2	105.8	2.1	106.9	2.2	101.0	98.0	9	43	701
2 月	324,019	313,408	135.6	139.7	12.9	11.7	106.0	2.7	106.9	2.9	P107.8	97.4	10	45	712
3 月		P338,700		P141.8		P12.1	106.2	2.7	107.2	2.8		P101.1	9	43	906
資料出所	県：統計センター「毎月勤労統計地方調査」 全国：厚生労働省「毎月勤労統計調査」						全国・市：総務省統計局「消費者物価指数」				県：統計センター「工業生産指数月報」 全国：経済産業省「鉱工業生産動向」		市、県：金融課「神奈川県内企業倒産整理状況」 全国：東京商工リサーチ「企業倒産状況」		

(注 1) 鉱工業生産指数は（県：平成 27 年、全国：令和 2 年）を 100 とする。月別は季節調整値で、年平均は原指数である。また、県数値は製造工業の数値である。
(注 2) 消費者物価指数は令和 2 年を 100 とする。
(注 3) 倒産状況は負債総額 1,000 万円以上の件数で、年平均は合計件数とする。

【主要労働経済指標の数値について】 過去の数値については、新季節調整値による有効求人倍率の遡及変更など、後に変更や訂正が入ることがありますので、資料出所のホームページ等をご確認くださいようお願いいたします。

賃金は、労働者にとって生活の原資となる重要なものです。労働基準法は昭和22年の制定当初から、賃金の支払いについては、5原則【「通貨払い」「直接払い」「全額払い」「毎月1回以上払い」「一定期日払い」(労働基準法第24条)】を守るべきこととして厳格に規定してきました。今回は賃金の支払いに関連する相談事例を3例ご紹介します。

欠勤、遅刻、早退によって就労しなかった分の賃金を支払わなくても「全額払い」に反しませんか。また、日給月給者の場合、日割の控除額はどのように計算するのでしょうか。



賃金は、労働の対価として支払われるものですから、欠勤、遅刻、早退などの不就労がある場合、その分の賃金を控除することは「全額払い」に反しません(これを『ノーワークノーペイの原則』といいます。)

控除額の計算方法は、労働基準法に定めがありませんので、労働契約や就業規則に基づき計算することとなります。一般的にとられている欠勤控除の日割計算方法としては、月給額を1年間にわたる1か月平均の所定労働日数で割る方法が考えられます。また、これら控除額を計算する際「手当額は控除できるか」という問題が生じますが、これも同様に労働契約や就業規則に基づき計算をすることとなります。定めがない場合、それぞれの手当の趣旨を考え、労働者と話し合うなど、慎重に検討してください。その上で、欠勤控除できる手当について就業規則に定めましょう。

従業員に賃金を振り込む際、振込手数料節約のため、当社が指定した金融機関に新たに口座を開設する手続きをお願いしたいと思っています。問題ありませんか。



労働基準法第24条では、賃金支払いの5原則を定めていますが、時代の流れとともに一定の条件下で原則と異なる支払いも許容されるようになりました。その典型が、金融機関の口座振込による「通貨払い」または「直接払い」の例外です。現在ではむしろ口座振込が主流と思われますが、それでも依然として『労働者の同意』がなければ、使用者は賃金を口座振込で支払うことはできません(労基法第7条の2第1項)。この『労働者の同意』とは、労働者の過半数代表の同意等ではなく、賃金の支払いを受ける個々の労働者の同意を意味します。

口座は、個々の労働者の自由な意思に基づいて指定するのでなければ、当該『労働者の同意』を得たことにはならないと解されています(昭63・1・1基発第1号)。例えば、使用者が賃金を振込むための金融機関を1つだけ指定し、労働者に当該金融機関の口座を開設することは強制できないでしょう。

『賃金のデジタル払い』が可能になったと聞きました。注意点などがあれば教えてください。



近年、キャッシュレス決済が普及し、送金サービスが多様化していることを背景に、令和5年4月から、労働者が指定する資金移動業者の口座(〇〇ペイなどのキャッシュレス決済口座)への資金移動による賃金支払(いわゆる『賃金のデジタル払い』)ができるようになりました。口座残高の上限は100万円とされています。

このような方法により賃金を支払う場合は、以下の措置をすべて講じる必要があります。また、労働者本人の個別同意がない場合や、賃金のデジタル払いを強制した場合は、労働基準法違反となり罰則の対象になり得ます。

- ①労働者が銀行口座または証券総合口座への資金支払いを選択することもできるようにすること。
- ②労働者に対し、この方法により賃金を支払うことについて必要事項を説明すること。
- ③労使協定を締結した上で労働者の個別の同意を得ること。

指定資金移動業者一覧など詳細は厚生労働省サイト(下記リンク先)もご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03_00028.html



川崎市では労働相談を実施しています。詳しくは川崎市労働相談案内ページをご確認ください▶▶

編集後記

雨が多くなる季節になりました。私は普段から自転車で買い物に行きます。晴れていると四季の風を感じて気持ちいいのですが、雨だと楽しむ余裕もなく、雨合羽を着てアメニモマケズ、カゼニモマケズ……と奮闘することに。そのため帰宅したら荷物を片付けるだけでなく、着ていた雨合羽を干して乾燥をするなど、いつもよりグッタリです。このままでは雨が嫌になってしまう……それは良くない!と思い、雨の日に外出しても楽しみを見つけられたらと、最近は徒歩での買い物にもチャレンジしています。水たまりや足元が滑ることがあって少し大変ですが、雨粒が傘に当たる音や、土の匂いがしたりなど、いつもとは少し違う日常が味わえました。そして何より体力が付きます!雨の日に歩くこともたまには悪くないと思いました。歩いて荷物を持って帰るのは少々大変ですが……(笑)

企業のみなさま

求人募集・人材確保を お手伝いします！

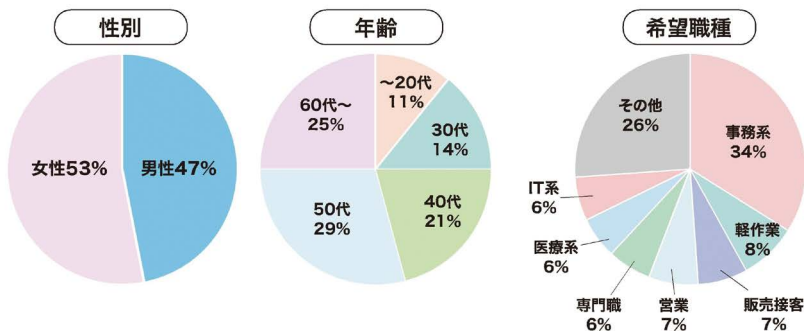


キャリアサポートかわさき求人相談(就業マッチング)の特徴

- ① 求人開拓員が直接訪問して「求める人材・人物像」について丁寧にヒアリングします！
- ② 「求人票の効果的な書き方」や改善点について、アドバイスします！
- ③ 「求職者の希望条件の傾向」を踏まえて、募集条件とのミスマッチが生じやすい点をお伝えします！
- ④ 人材確保に活用できる市のイベントや制度等をご案内します！
- ⑤ 求人に関するお悩み、なんでもお聞かせください！

登録人材(求職者)について

幅広い年代の方にご登録いただいております。
事務系職種を希望される方が
多い傾向です。(※2023年度新規登録者)



【問合せ】 川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」 <https://cs-kawasaki.com/>
 川崎市高津区溝口1-6-10 てくのかかわさき5階 電話 044-811-6088

【所 管】 川崎市 経済労働局 労働雇用部 電話 044-200-2276 FAX 044-200-3598



かわさき 労働情報

Kawasaki Labor Information

第2162号 令和6年6月1日発行

編集・発行 川崎市経済労働局労働雇用部

〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地

電話 044-200-3653 (直通) FAX 044-200-3598

経済労働局労働雇用部メールアドレス 28roudou@city.kawasaki.jp

労働情報の発送につきましてはメール便でお送りしておりますので、郵便局への届出では転送することができません。そのため、転居先不明による返送が増えております。ご転居される際には、編集・発行者まで、電話・FAX・メールのいずれかの方法にてご連絡いただきますよう、お願い申し上げます。