

かわさき労働情報

Kawasaki Labor Information

2024

8

No.2164

特集 突然「退職します」が増えています

川崎市からのお知らせ【P.4～】

今月のトピックス【P.6～】

- 年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう
- STOP! 転倒災害プロジェクト神奈川
- 「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました

主要労働経済指標【P.10】

労働相談Q & A【P.11】



労働情報を
ウェブで見るには?

川崎市ホームページ

かわさき労働情報

検索



突然「退職します」が増えています

社会保険労務士 吉野 亜弥

最近、事業主や労務担当の方から「2週間後に辞めたいと言われた。」「明日から有給休暇でそのまま辞めると連絡があった。」「就業不可の診断書と一緒に退職届が送られてきた。」など、急な退職に関する相談が増えています。

本稿では、これらの突然「退職します」問題について、押さえておくべき法的ポイントを解説させていただきます。



◆民法第627条と就業規則の退職規定の関係

「会社の就業規則には、『自己都合で退職する場合、1か月前に申し出ること』と規定されているが、法律では2週間前に申出すれば辞められるとなっているので、2週間後に辞めたい。」

労働者からこのような申出がなされることがよくあります。2週間前に申出をすれば辞められる根拠は、民法第627条にあり、インターネット等でこれらの情報を取得した上で、発言していると考えられます。



民法第627条

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

『当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。』

従って、契約期間が定められていない正社員などの場合、労働者は少なくとも2週間前までに退職の申出をすれば、法律上、退職可能ということになります。しかし、実務上は、就業規則に定める自己都合退職に関する規定を守って退職することが一般的です。それはなぜでしょうか。労働者からの一方的な退職の意思表示は、『辞職』となりますが、労働者から使用者に退職を願い出て、これに対する使用者からの承諾によって、労働契約を終了させることは、『合意退職』となります。『合意退職』の場合、使用者の承諾のもと、退職に向けて必要な手続きを行い、引継ぎに関する話し合いがなされることが一般的であり、実務上ではこの『合意退職』のケースがほとんどだからです。『合意退職』については、願い出る期日について、法律上の制約はないので、例えば、就業規則に『1か月前に退職願を提出すること』と定めても法律上は問題ありません。『合意退職』ではなく『辞職』という方法を選択する要因としては、職場での人間関係のもつれ、過重労働による疲労の蓄積などさまざまですが、共通の要因として、相談しにくい職場環境になっていることが挙げられます。

なお、契約期間の定めがある労働契約（有期労働契約）を結んでいた場合、退職については異なるルールが定められています。次に有期労働契約の場合の退職ルールを確認してみましょう。

◆有期労働契約の場合の退職

「〇年〇月〇日～〇年〇月〇日まで」など、あらかじめ契約期間の定めがある有期労働契約の場合、契約期間の途中で退職することは契約違反となります。「2週間前に申出をすれば辞められる」と主張する場合でも、この有期労働契約を締結しているケースがありますので、まずは、この契約期間の有無を確認することが重要です。

ただし、この規定は労働基準法第137条により修正されており、1年を超える労働契約の場合、当分の間、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる、退職の自由が保障されています。また、民法上は『やむを得ない事由があるとき』に直ちに契約の解除をすることができると定められています（民法第628条）。もちろん、就業規則や労働条件通知書に、契約期間途中であっても退職できる定めがある場合には、それに従って退職できることになりますが、特段の定めがない場合には、円満に『合意解約』ができるよう、労使で十分に話し合うことが大切です。

◆退職時の年次有給休暇の使用について

労働基準法第39条では、年次有給休暇の『時季指定権』『時季変更権』を規定しています。労働者が、年次有給休暇の取得時季を指定することを『時季指定権』といい、使用者は原則、労働者が指定した時季に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができるとされています（『時季変更権』）。一方、使用者には、年次有給休暇の取得自体を拒否する権利はありません。労働者が退職前に年次有給休暇の時季指定を行った場合、使用者による時季変更権の行使は現実的には難しくなり、指定された時季に年次有給休暇を与えそのまま退職することに応じざるを得ないこととなります。

◆診断書の提出と退職届について

労働契約法第5条では使用者の、『安全配慮義務』を定めています。

👉労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができよう、必要な配慮をするものとする。

体調不良により、労働者が医療機関を受診した場合、医師は労働者の心身の状態を診察し、医師としての診断結果を診断書に記すこととなります。それを受け、就業に関わる事項を判断するのは医師ではなく、あくまでも使用者となりますが、この『安全配慮義務』を考慮すると、就業不可と診断されている労働者に就業を命じることは当然難しくなります。従って、就業不可の診断書と同時に退職届が提出された場合は、休業を経て退職することに応じざるを得ないこととなります。

◆急な退職を防ぐための対策

それでは、これらの急な退職を防ぐためには、どのような対策が必要なのでしょう。組織風土全体の見直しに着手する場合は、相当の時間がかかることでしょう。ここでは、すぐに着手可能な対策を確認していきます。

就業規則に自己都合退職に関する規定を定める

前述の通り、期間の定めのない労働契約の場合は、民法第627条により2週間前の申出により退職すること自体は認められます。そのため、就業規則に『自己都合退職』に関する規定を置き、退職の申出期間など自己都合退職に関するルールを定め、周知・徹底することが、労使間の約束事として重要な対策となります。

労働条件通知書交付の徹底

入社当初、有期労働契約を締結し、満了後は有期労働契約を更新していたつもりでも、契約更新自体がおざなりとなってしまう、書面の交付がされて

いないケースが散見されます。契約期間を定めた場合、その契約期間を遵守することが労使双方に求められますので、労使間の見解に相違がないよう、更新時は必ず書面を交付し合意した契約期間を明示するようにしましょう。

年次有給休暇の取得促進

「有給休暇を取得してそのまま辞める」というケースは増加傾向にあります。これまで年次有給休暇を取得させていなかった場合、最大40日分の時季指定がなされることとなります。急な欠員で対応に追われることのないよう、日頃から年次有給休暇の取得を促進し、退職時の集中利用を防ぐように心がけましょう。

1 on 1ミーティングの実施

日々労働者の状態に目を配ることは大切ですが、細かな事情までを把握することはなかなか難しいと思います。定期的に1 on 1ミーティングを行い、現場リーダーが労働者にとって話しやすい存在になっておくことで、労働者の個別事情（健康状態、家庭環境、業務上の悩み）などを早期に把握することができます。

ハラスメント相談窓口の設置

突然退職する労働者の中には、「上司が怖い」「先輩から嫌がらせを受けている」など、人間関係に不信感を持っている人も少なくありません。パワハラ防止法（労働施策総合推進法）では、ハラスメント相談窓口の設置が義務付けられています。いつでも労働者が率直な悩みを相談できる窓口を設置しておくことも有効な対策となります。

労働力人口が減少する中、急な退職者がでると新たな人員確保までに時間がかかります。その間、他の労働者の業務量が過度になるなど、影響がでることも少なくありません。まずは、できる対策からはじめて、突然の退職を防いでいただければと思います。またこれらの対策について、自社での対応が難しい場合には、労働基準監督署の総合労働相談コーナーや社会保険労務士等にご相談ください。





～調査へのご協力をお願い～
令和6年度労働状況実態調査を実施します



川崎市では、市内の民間企業・事業所の労働時間、雇用動向を明らかにし、勤労者福祉の向上及び各事業所の企業活力の増進に資することを目的として、平成2年から労働状況実態調査を実施しています。

調査票がお手元に届いた場合は、ご確認の上、郵送またはWEBにて調査へのご協力をお願いいたします。

■調査対象 川崎市内の2,000事業所

■調査票送付 令和6年8月初旬

■提出期限 令和6年9月2日(月)

※調査票の回収及び調査に関する問合せの対応は、
川崎市が委託している次の会社が行います。

昨年度は調査にご協力いただきありがとうございました。調査結果をまとめた「令和5年度版川崎市労働白書」を発行しましたので、川崎市ウェブサイト(右の二次元コード)にてご覧ください。



【問合せ】株式会社サーベイリサーチセンター 世論・計画部 住所 東京都文京区後楽1-1-3
電話 03-6826-4884
【事務局】川崎市 経済労働局 労働雇用部

【参加企業募集】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

日 時 令和6年10月23日(水) 13時30分～16時(予定)
場 所 川崎市産業振興会館4階企画展示場(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 8月1日(木)～8月30日(金)
参加対象者 新卒からシニアまで



【申込方法】キャリアサポートかわさきウェブサイト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二次元コードからご確認ください。

【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いたします。

【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



▲
キャリアサポート
かわさき
ウェブサイト

川崎市プレミアムデジタル商品券当選者の購入期限は8月18日(日)です

令和6年6月10日(月)～7月7日(日)にお申し込みいただきました川崎市プレミアムデジタル商品券の抽選結果について、7月8日(月)にメールをお送りするとともに、PayPayアプリでご案内しています。

当選者の商品券購入期限は8月18日(日)までです。 期限を過ぎますと購入できなくなりますので、ご注意ください。

購入方法	PayPayアプリホーム画面の「すべて」→「生活」カテゴリに表示される「川崎市商品券」から※購入画面の詳細は右のPayPayのページからご確認ください。
1口あたりの構成	1口6,000円分のデジタル商品券を5,000円で販売(プレミアム率20%)
購入口数	当選口数 ※購入時に口数を変更することはできません。
利用期間	令和6年7月8日(月)～12月25日(水)
使えるお店	PayPayでの支払いが可能な、市内で営業する店舗 ※本商品券事業に不参加のお申し出のあった店舗や、たばこの販売等一部の商品・サービスは対象外です。詳細は右の川崎市またはPayPayのページからご確認ください。
利用対象者	市内在住 ※在勤・在学の方は対象外です。
(参考)申込期間	令和6年6月10日(月)～7月7日(日) ※お申し込み受付は終了しています。

詳細はお問い合わせか
ホームページで

川崎市 PayPay 検索

利用者向けコールセンター

0120-925-510

9時～18時

※土日祝日も受付

※8月末までは24時間受付



▲
川崎市の
ページ



▲
PayPayの
ページ

【川崎市市制100周年記念事業】

第45回かわさき市民祭り 出店者・参加者を募集します!!

市民・事業者・行政が一体となり、市制100周年記念事業として第45回かわさき市民祭りを開催します。

今年は、**12月に開催**し、市制100周年を盛り上げます。また、幅広い世代の方にご来場いただけるよう、開催時間を例年より延長して**19時まで開催**します。

日時・会場 令和6年12月7日(土)・12月8日(日) 各日10時～19時
川崎区 富士見公園一帯

出店者・参加者申込

飲食・食品・物販・キャンペーン等のバザール、ステージの出演

受付期間：8月13日(火)～9月6日(金) 月曜～金曜9時～17時

受付場所：かわさき市民祭り実行委員会 事務局

(住所：川崎区本町1-8-20サヤマビル 2階)

申込方法：かわさき市民祭りホームページ内に掲載される各募集要項を確認のうえ、必要書類を事務局へ直接提出



あわせて協賛者を募集します!!

かわさき市民祭りにご協賛いただける企業・団体・個人様を募集しています。川崎市ウェブページからお申し込みいただけます！

協賛メニュー		50万円以上	50万円未満 40万円以上	40万円未満 30万円以上	30万円未満 20万円以上	20万円未満 10万円以上	10万円未満 1万5千円以上	1万5千円未満 5千円以上
競輪場西スタンド内 モニターへの PR動画放映	主に飲食スペースとなる競輪場西スタンド内のモニターを活用し、PR動画等を放映します。 ※放映保証 54回/日	NEW! PR動画放映 ※15秒	—	—	—	—	—	—
ステージバックパネルへの掲載	ステージのバックパネル（横7.2m×縦2.7m程度）上にロゴマークを掲載します。	ロゴマーク (大)	ロゴマーク (中)	ロゴマーク (小)	—	—	—	—
イラストマップへの 広告掲載	市民祭り当日に会場で配布するイラストマップ（A2判、5万部作成）へ掲載します。 ※表面：カラー、裏面：単色	表面 ロゴマーク (大)	表面 ロゴマーク (中)	表面 ロゴマーク (小)	裏面 ロゴマーク	裏面 企業名のみ	—	—
広場入口 ゲート看板への 広告掲載	会場内入口付近に設置予定の協賛パネルへ掲載します。	ロゴマーク (大)	ロゴマーク (中)	ロゴマーク (小)	企業名のみ (大)	企業名のみ (中)	企業名のみ (小)	—
市民祭りホーム ページへの掲載	市民祭りHP上に掲載します。 また、掲載されたロゴマークにHPリンクを貼り付けます。	ロゴマーク (大) ※HPリンク	ロゴマーク (中) ※HPリンク	ロゴマーク (小) ※HPリンク	ロゴマーク (小)	企業名のみ	企業名のみ	企業名のみ
記録集への掲載	市民祭りの記録集へ掲載します。	○	○	○	○	○	○	○



▲
川崎市
ウェブページ



▲
かわさき
市民祭り
ホームページ

【問合せ】第45回かわさき市民祭り実行委員会 事務局 電話 044-200-2308

ホームページ <https://kawasaki-fest.main.jp/>

事業者代表者の皆さまへお願い

8月6日・9日「原爆の日」平和祈念黙とう等について

来たる8月6日、9日は広島市及び長崎市に原爆が投下されて79年目の「原爆の日」にあたります。

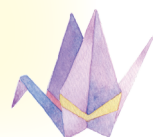
川崎市では、「原爆の日」を迎えるにあたり、唯一の被爆国としての体験を風化させることなく、原爆死没者のご冥福と、核兵器の廃絶及び世界の恒久平和の実現を祈念するため、原爆投下日時に1分間の黙とうを捧げたいと存じます。つきましては、この趣旨をご理解いただき、貴事業所におかれましても、チャイム・サイレン・鐘等の吹鳴について、ご協力をお願いいたします。



チャイム、サイレン、鐘等の吹鳴依頼日時

広島原爆投下日時 8月6日(火) 8時15分～16分(1分間)

長崎原爆投下日時 8月9日(金) 11時2分～3分(1分間)



【問合せ】川崎市 市民文化局 人権・男女共同参画室 電話 044-200-2688

従業員の「妊娠」・「不妊治療」と仕事の両立を応援しましょう

母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）を知っていますか？

医師等による女性労働者への指示事項を、適切に事業主に伝達するためのツールです。働く妊産婦が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容を事業主に的確に伝えるためのもので、事業主は「母健連絡カード」が提出された場合、記載内容に応じた適切な母性健康管理措置を講じる義務があります。

※母性健康管理措置とは、「妊娠中の通勤緩和」「妊娠中の休憩に関する措置」「妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業）」などがあります。

【厚生労働省ウェブサイト】女性労働者の母性健康管理等について（母性健康管理指導事項連絡カード様式掲載）▶



不妊治療と仕事の両立のこと

日本では、不妊を心配したことがある夫婦は39.2%で、夫婦全体の約2.6組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は22.7%で、夫婦全体の約4.4組に1組の割合になります（令和5年厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」より）。

令和4年4月に不妊治療が保険適用化され、働く人の中でも不妊治療を受ける人がさらに増えると思われます。

不妊治療と仕事の両立を目指す
従業員を応援しましょう

不妊症には男性側・女性側両方の要因がありますが、治療は女性のからだの周期に合わせて継続的に行う必要があり、仕事を休む必要も出てきます。

さらに、身体的・精神的な負担の大きさから仕事との両立を困難に感じ、離職するケースもあります。職場が両立を応援することは、離職を防ぎ、従業員の安心感やモチベーションにつながるなど、職場にとっても大きなメリットがあるはずです。

まずは担当者・担当部署を決めて
情報収集・周知から

主導する部門や担当者等を決定し、不妊治療のことや、上司として相談を受けたときの対応方法、職場全体での配慮について周知をしていきましょう。

他社で取り入れている支援方法（不妊治療休暇、時差出勤制度など）についても情報収集できるとよいでしょう。

【参考資料】「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」
「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」



【問合せ】川崎市 こども未来局 児童家庭支援・虐待対策室 母子保健担当 電話 044-200-2450

労働講座・セミナー等のお知らせ

●仕事と育児両立のための「時間管理とセルフコントロール術」＜事前予約制＞

仕事や家事・育児に毎日追われて、時間にも心にも余裕を持ってない…！そんな方々に向けて、日々の生活にゆとりを生み出して、充実した両立生活を送るコツを紹介します。ほかの参加者と意見や情報を交換するグループワークもあります。

日時 令和6年8月31日（土）14時～16時

会場 リンクス溝の口 2階 会議室

川崎市高津区溝口1-6-12（JR武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分）

対象 神奈川県内に在住または在勤の子育てと仕事を両立している、両立したい方々 20人（申込先着順）

受講料 無料 託児 0歳から6歳（就学前）までのお子さまをセミナー中に無料でお預かりします（定員あり）。

申込方法 下のホームページからお申し込みください。

●労働講座「押さえておきたい労働法の基礎知識」＜事前予約制＞

働く人にも雇う人にも職場で必要になる、採用から退職までに関わる労働法の基礎知識を、専門家がポイントを絞って分かりやすく解説します。また、最近の重要課題となっている職場のハラスメントについても解説します。使用者の方、労務管理担当者の方、労働者の方、興味のある方など、ぜひご参加ください。

日時 令和6年8月29日（木）から10月10日（木）のうち8日間 各日とも18時30分から20時30分まで

会場 てくのかわさき てくのホール 川崎市高津区溝口1-6-10（JR武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分）

対象 労働者・使用者の他、関心のある方 60人（申込先着順）

受講料 5,610円（全8回）

申込方法 下のホームページからお申し込みください。

【申込み・問合せ】かながわ労働センター川崎支所 電話 044-833-3141

川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 JR武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/jg5/cnt/f7615/>

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう



～自分らしい夏休みで素敵な体験をたくさんしよう～

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。

詳しくは、右の二次元コードから厚生労働省「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。



1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が
10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が
20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

一斉付与方式・交替制付与方式・個人別付与方式など、詳細は「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご確認ください。

【問合せ】 神奈川県労働局 雇用環境・均等部企画課 電話 045-211-7357
(年次有給休暇の取得促進について)

川崎南・川崎北労働基準監督署からのお知らせ

STOP! 転倒災害プロジェクト神奈川

～労働災害が増加しています! 転倒注意! 職場の安全水準が低下していませんか?～



令和5年に発生した労働災害は、死亡災害2件、休業4日以上死傷災害が540件発生し、前年同期よりも29件(+8.8%)増加しています。

最も多発した事故の型は、転倒災害となっており、神奈川県内では死亡災害も発生しています。年代別では、60歳以上の労働者が全体の26.2%、50歳代以上では、半数以上を占めています。

転倒災害防止対策及び高年齢労働者の安全確保を最重要課題として、労働災害防止の取組強化をお願いします。

転倒災害防止のポイント

1. 整理・整頓は、労働災害防止の基本! 躓き防止に有効です。

不要品は、すっきり廃棄。広いスペースが確保されます。

2. 暗がりや段差、濡れた床など、転倒要因はありませんか?

傷んだ通路、作業床の油污れなどは、改修しましょう。

3. 転びにくい身体、怪我をしない体づくり、始めませんか?

わずかな体操でリフレッシュ! 腰痛予防にも有効です。



▲
厚生労働省
安全・衛生
ウェブサイト



▲
職場の
あんぜん
サイト



詳しくは、「厚生労働省ウェブサイトの安全衛生ページ」や「職場のあんぜんサイト」をご確認ください。

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書を公表しました

～全国の企業・労働者等を調査し、ハラスメントの発生状況や予防・解決に向けた取組の主な効果・課題を把握～

令和5年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(調査実施者：PwCコンサルティング合同会社)について、このほど、報告書が取りまとめられましたので公表しました。

この調査は、令和2年度に実施した職場のハラスメントに関する実態調査から3年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業やハラスメントを受けている労働者の状況も変化していると考えられることから実施しました。今回の調査は、全国の企業と労働者等を対象に、令和5年12月～令和6年1月に実施したものです。調査結果の概要は、厚生労働省ウェブページからご確認ください。

この調査結果等を踏まえ、厚生労働省では、引き続き職場のハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していきます。



厚生労働省(職場のハラスメントに関する実態調査について)ウェブページ▲



厚生労働省ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、裁判例の解説、ポスターやリーフレット等のハラスメント関係資料のダウンロード、イラストや動画を用いたパワーハラスメントについての解説など、より詳しい情報を発信しています。ぜひご活用ください。



あかるい職場応援団ウェブサイト▲

各種相談窓口のご案内(「あかるい職場応援団」ウェブページより)

◎職場のハラスメントに関する相談について

総合労働相談コーナー 川崎南総合労働相談コーナー 044-381-5279
(各都道府県労働局) 川崎北総合労働相談コーナー 044-381-9435

※土日・祝日・年末年始は除く

※総合労働相談員が不在となる場合があります。受付時間は電話でお問い合わせください。

◎メンタルヘルスに関する相談について

働く人の 0120-565-455
「こころの耳電話相談」 月曜・火曜 17時～22時 / 土曜・日曜 10時～16時 ※祝日・年末年始は除く

◎労働条件に関する相談について

労働条件相談 0120-811-610
ほっとライン 月曜～金曜 17時～22時 / 土日・祝日 9時～21時 ※年末年始は除く

広告

相談無料
予約不要



ましかと労働相談会

職場で困ったことは起きていませんか。休業補償、契約解除、解雇、賃金、労働時間などの労働条件について、連合ユニオン神奈川役員がご相談に応じます。働く人・雇う人どちらの相談も受け付けます。



川崎地域連合
ホームページ



日時：9月13日(金) 15:00～19:00
場所：アゼリア地下街 東広場(宝くじ売り場前)
相談：無料・秘密厳守

◆主催：川崎地域連合、連合神奈川
◆後援：川崎市、連合ユニオン神奈川、神奈川総合法律事務所
◆問合せ：川崎地域連合 電話044(589)8735



「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル

～社会保険適用拡大に関する実践的な広報コンテンツを公開しました～

厚生労働省は、「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアルし、社会保険（厚生年金保険や健康保険といった被用者保険）の適用拡大について分かりやすく説明するための実践的なコンテンツを公開しました。

今回追加した新たなコンテンツは、人事・労務管理者向けの手引きや従業員向けのチラシ、解説動画など、社会保険適用拡大のメリットを事業主や従業員が実感できるような内容です。これらのコンテンツを制作するにあたっては、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などのアドバイスを得ながら、複数の先行企業における具体的な好事例をヒアリングし、制作しました。

社会保険の適用拡大を進めていくためには、対象となる事業主や従業員に対して、正確な情報やメリットを分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要です。令和4年12月には「全世代型社会保障構築会議報告書」が取りまとめられ、社会保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実が、勤労者皆保険の実現への取り組みとして示されました。

リニューアルした「社会保険適用拡大特設サイト」をぜひご活用ください。

主な新コンテンツ

①人事・労務管理者向け 「社会保険適用拡大の こんなとき！どうする？手引き」



②従業員向けチラシ 「社会保険加入のメリット」



「社会保険加入を考える3ステップ」



③ 社会保険適用拡大に関する 解説動画 (ショート動画、5分動画)



「社会保険加入に関するQA集」

詳しくは、厚生労働省「社会保険適用拡大特設サイト」をご確認ください。



令和6年8月

I-1 労働市場（神奈川県、川崎市）

* 5月の神奈川県内の有効求人倍率は、0.92倍で前年同月と同水準となりました。

* 5月の川崎市内の有効求人倍率は、0.75倍で前年同月に比べ0.06ポイント下回りました。

年月	項目	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年度平均		9,390	7,273	16,664	98,258	7,565	12,045	19,610	107,997	1.24	0.60	0.85	0.91
令和5年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
4月		9,199	6,996	16,195	95,999	8,326	13,027	21,353	113,650	1.10	0.54	0.76	0.92
5月		9,176	7,181	16,357	96,078	8,506	13,404	21,910	116,226	1.08	0.54	0.75	0.92
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）

* 5月の完全失業者数は193万人、完全失業率は2.6%となりました。一方、有効求人倍率は1.24倍で、前年同月に比べ0.08ポイント下回りました。

年月	項目	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
4月		193	3.0	2.6	1.26
5月		193	5.0	2.6	1.24
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5月の労働災害発生状況は、前年比76件減の349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		46 (1)	41 (0)	5	12.2
建設業		28 (0)	45 (2)	-17	-37.8
運輸業		69 (0)	85 (0)	-16	-18.8
その他		206 (0)	254 (0)	-48	-18.9
総計		349 (1)	425 (2)	-76	-17.9
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）

* 5月の川崎市消費者物価指数は、106.9となり、前年同月に比べ2.9ポイント上回りました。

P：速報値

年月	項目	常用労働者賃金 (円)		総実労働時間数 (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12月		721,325	712,675	137.2	143.3	12.4	12.1	105.6	2.4	106.8	2.7	116.9	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	104.7	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	107.4	97.4	10	45	712
3月		334,433	339,957	137.5	141.9	13.1	12.2	106.2	2.7	107.2	2.8	124.4	101.7	9	43	906
4月		347,037	330,504	142.7	147.5	12.5	12.2	106.6	2.3	107.7	2.6	R106.5	100.8	10	53	783
5月			P335,116		P144.2		P11.6	106.9	2.7	108.1	3.0		P103.6	4	40	1,009
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。

現在、労働人口の約3人に1人が働きながら通院しているといわれています。業務外の病気やケガの治療が必要な従業員のために、病気の時に使用できる休職制度や休暇制度を設けている会社もあるのではないでしょうか。今回は、仕事と治療の両立に関連する相談事例を3例ご紹介します。

会社の健康診断によって病気が見つかり、治療が必要となりました。これから通院や入院のため、年次有給休暇を使う予定です。年次有給休暇以外に利用できる制度はありますか？



業務外の病気やケガになったときに使用できる休職制度や休暇制度については、法律上の定めはないので、会社の就業規則等を確認しましょう。会社によっては、病気で休むときの休職制度や特別休暇、期限までに使い切れなかった年次有給休暇を積み立てて使えるような制度を設けていることがあります。例えば、通院のために年次有給休暇を時間単位で取得できるか、時差出勤や所定労働時間の短縮勤務が可能かどうか等、治療と仕事が両立できるような働き方はできないか、医師の意見も聞きながら、会社の上司や担当者に相談することをおすすめします。



治療のために休職した場合、雇用契約はどのような扱いになりますか？



休職とは、会社がその従業員を働かせることができない理由（業務外の病気やケガ等）が生じた場合に、雇用契約は維持したまま業務を免除することです。会社によっては休職制度がない場合もありますので、まずは会社の就業規則で休職制度の有無を確認の上、制度がある場合は休職事由や休職できる期間がどのように定められているのか等を確認しましょう。



治療のために仕事を休職、または欠勤する場合、給与や健康保険証はどうなるのでしょうか？



会社の決まりによりませんが、一般的には無給としているケースが多いです。健康保険証が使えなくなるわけではありませんが、従業員も会社も社会保険料の支払いが必要です。

健康保険の被保険者は、欠勤して給与が出ない場合の生活保障として、加入する健康保険から「傷病手当金」が支給されることがあります。傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間あり、4日目以降の休んだ日に支給されます。傷病手当金の支給額は休む前の給与の約3分の2程度、支給期間は支給開始日から通算して最長1年6か月です。また、治療により高額な医療費を支払ったときに申請できる制度（高額療養費）もあります。詳しくは、会社の担当者や加入している健康保険組合・協会けんぽ等にお問い合わせください。



*参考「傷病手当金」：<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat320/sb3170/sbb31710/1950-271/>
「高額療養費」：<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/sb3030/r150/>

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

夏になりました。暑さが厳しく体力・気力ともに減退しがちですが、そんな時期だからこそ、あえて新しいことを始めたいと思っています。今年の挑戦テーマは「着物」です。夏の着物といえば「浴衣」、帯揚げや足袋がなくても気軽にチャレンジできます。以前は難しそうと気後れしていましたが、着物で楽しそうに歩く友人を見て、「着物は楽しい」と思うようになりました。TPOや文化も大切にしながら、まずは身近に感じられるようになりたいです。最近は洗える着物など手入れが簡単なものや、カジュアルなコーディネートもたくさんあります。草履の代わりにサンダルなど、工夫しながら取り入れたいと思います。夏祭りや花火大会など、いつもと違うカジュアルな浴衣で楽しんでみてはいかがでしょうか。7月から酷暑が続いていますので、熱中症にはくれぐれもお気を付けください。

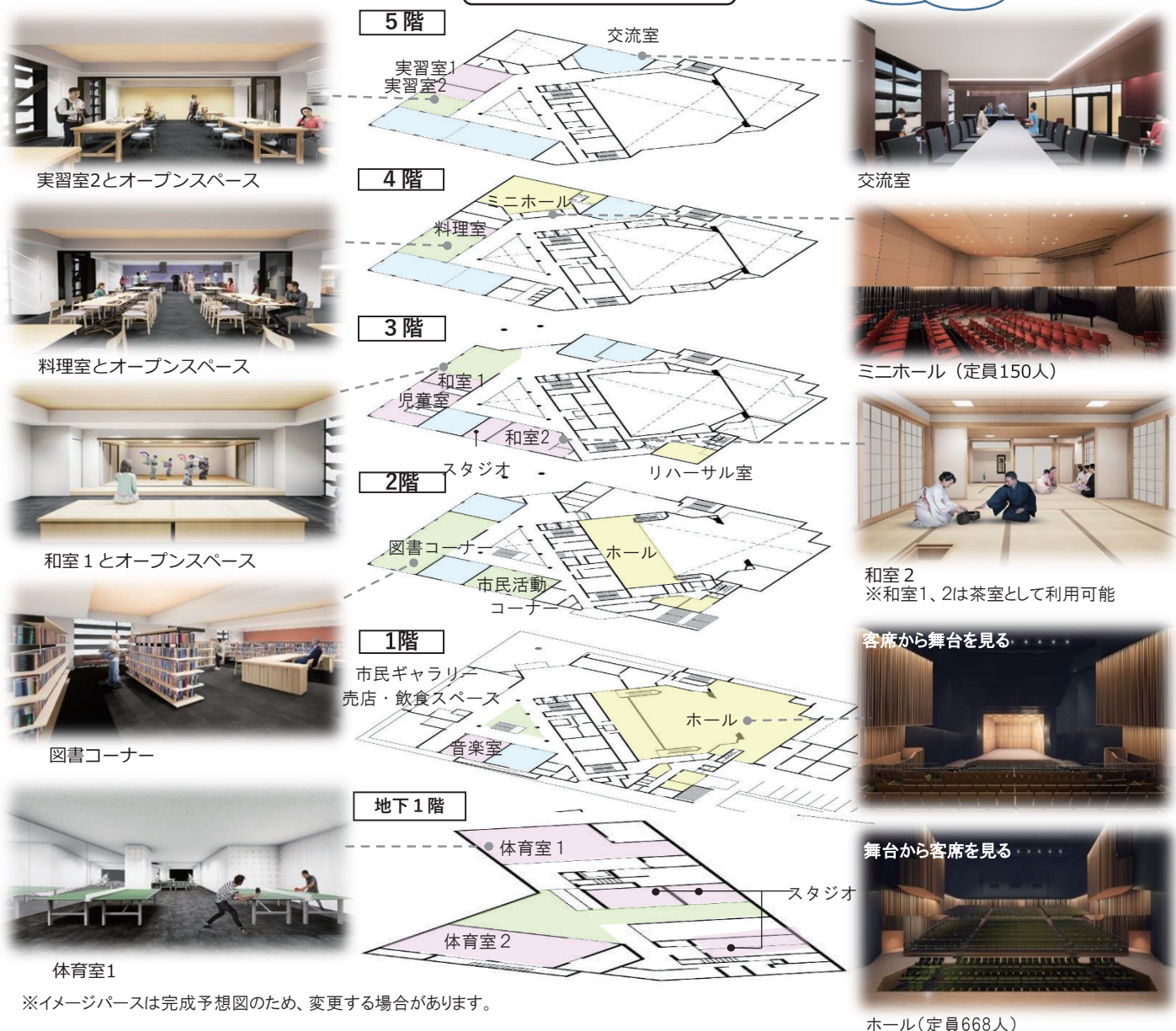
川崎市川崎市民館・労働会館の再編整備

■再編整備の概要

川崎市教育文化会館と川崎市立労働会館の再編整備に併せて、現在の川崎市立労働会館を大規模改修し、川崎市川崎市民館・労働会館を設置することにより、それぞれの館がこれまで行ってきた社会教育振興事業と勤労者福祉事業を継続するとともに、2つの機能が同一建物内に設置されていることのメリットを活かし、幅広い利用者層に対応した事業・サービスを推進していくものです。

令和8年2月
供用開始予定

フロア構成図



※イメージパースは完成予想図のため、変更する場合があります。

【所管】川崎市 経済労働局 労働雇用部 電話 044-200-2271 FAX 044-200-3598

かわさき 労働情報

Kawasaki Labor Information

第2164号 令和6年8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 FAX 044-200-3598

メール 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。