

かわさき労働情報

2024

11

Kawasaki Labor Information

No.2167

特集 誰もが活躍できる職場をめざして

川崎市からのお知らせ【P.4～】

今月のトピックス【P.6～】

- 令和7年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表対象企業が拡大します
- フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！
- 11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」です

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



誰もが活躍できる職場をめざして

社会保険労務士 金子 千秋

政府は、障害の有無に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加ができる「共生社会」の実現を目指しています。そのため、事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があり、達成できない場合には、障害者雇用納付金を納める義務を課せられることがあります。

今回は、障害者雇用の現状や、共に働く上で知っておいてほしい情報をお伝えしたいと思います。



法定雇用率について

	令和6年4月～	令和8年7月～
民間企業の法定雇用率	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	40.0人以上	37.5人以上

上の表にある対象事業主の範囲を満たす従業員数の企業については、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を報告する義務と「障害者雇用推進者」を選任する努力義務があります。

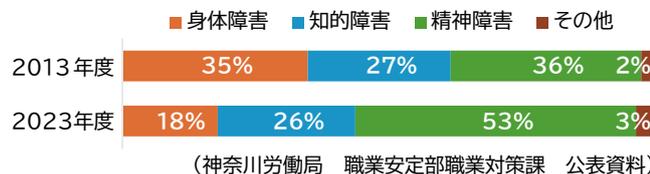
障害者の算定方法の変更点

令和6年4月以降、一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定が変更されました。週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

障害者雇用の状況

令和5年6月時点（法定雇用率2.3%）では、障害者の実雇用率は2.33%で、法定雇用率達成企業割合は50.1%となっています。雇用者数は、20年連続で過去最高を記録し、初めて実雇用率が法定雇用率を上回りました。

神奈川県内における障害種別による就職件数の割合

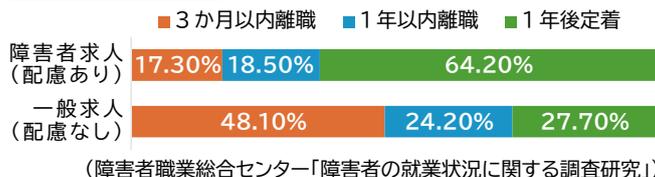


上のグラフにおいて、10年前と比較すると、「精神障害」の増加が顕著となっています。「その他」とは、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者等のことを指し、少しずつ増加しているのが現状です。

さて、就職した方のその後はどうでしょうか。就職後定着率の一例を見てみましょう。



精神障害者の定着率



1年後の定着率に注目すると、一般求人（配慮なし）に比べて障害者求人（配慮あり）の割合が圧倒的に高いことがわかります。採用面接もしくは採用後に初めて障害があることを知らされた企業もあるようで、企業側の受け入れ体制が整った状態で働き始めるのとは、就業環境に大きな差が生じます。しかし、障害があることを公表せずに就職活動をしたと考える人が一定数いるのも現状です。ここで事業主として必要になるのが、法律でも義務付けられている「合理的配慮」です。これについては、後半でお伝えします。

「障害者」とは？

障害者基本法第2条では、以下のように定義されています。

この法律において「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。

また、一定以上の障害がある方に交付される手帳を障害者手帳といい、次の3種類があります。

- ① **身体障害者手帳（1級～6級）1級が最も重い**
視覚・聴覚・言語・肢体不自由・内部機能などの障害所持者：約480万人
- ② **療育手帳（最重度・重度・中度・軽度）** ※川崎市の場合
18歳以下の知的障害所持者：約125万人
- ③ **精神障害者保険福祉手帳（1～3級）1級が最も重い**
統合失調症・うつ病・てんかん・発達障害など所持者：約134万人
（所持者数：厚生労働省 令和4年度福祉行政報告例より）

自治体によって異なりますが、手帳タイプ・カードタイプがあるようです。障害者を雇用する事業主は、障害の正式名称や等級など、手帳の内容を確認します。就業開始後、主治医に相談する必要が発生することもあるため、病院名、主治医、通院間隔などをヒアリングしておきましょう。本人と連絡が取りにくくなる場合も想定して、事前に本人の許可を取っておくとスムーズです。

障害の種類

身体障害

身体機能に障害がある場合、目や耳、手足などだけでなく、見た目では分からない内部機能の障害も含まれます。種類が多く、配慮が必要な程度もさまざまです。

知的障害

知的能力を表すIQ（知能指数）によって、軽度から最重度に分類されます。軽度の場合は、日常生活が可能で周囲に気づかれにくいですが、抽象的な理解は難しいため、具体的に伝える必要があります。中等度は完全な自立は難しいですが、サポート担当者を決めて根気よく繰り返すことで仕事に取り組むことができます。重度は身の回りの支援、最重度は日常生活のすべてにおいて支援が必要です。

統合失調症

100人に1人弱が罹患するといわれています。幻聴、幻覚、妄想の症状があっても、本人が気づいていないことがあります。一度に多くの情報が入ってくると混乱するため、順番を整理して具体的に伝えることが重要です。症状が強いつきには無理をさせないようにしましょう。

気分障害

「うつ状態」とは、気持ちが強く落ち込む、不安、絶望、焦燥感など、「躁状態」とは、気分の高揚、イライラ感、考え方の飛躍などをいいます。躁うつ病は、これらの症状を繰り返します。一定期間の投薬と休養が基本ですが、自己判断で治療途中で投薬を止めてしまうケースもあり、注意が必要です。また、自殺などを疑わせるような言動があった場合には、主治医や専門家へ相談をしましょう。

器質性精神障害・高次脳機能障害

交通事故や脳血管障害などの病気により、脳にダメージを受けることで生じます。治療はリハビリテーションが中心です。記憶力、注意力、遂行機能、失言などの障害が出ますが、外見では分かりにくい「見えない障害」ともいわれます。症状の出方によっては、認知症と疑われることもあります。症状が進行するかしないかに違いがあります。個別に工夫することで、問題なく就労していることも多いです。

てんかん

発作が起こる慢性的な脳疾患で、内服治療が重要です。発作が起こっていないければ、通常の生活を送ることが多いため、過剰に生活制限をせず、安全を確保したうえで業務内容や作業環境を考えます。発作が起きた場合は、直ちに本人の安全確保をできる体制が必要です。

依存症

アルコール、薬物、ギャンブル、ゲームなど、生活に悪影響が及ぶほどの依存状態です。「心が弱いから」などといわれることも多いですが、病気であり、根気強い治療が必要です。再発の可能性が高いのも特徴です。

発達障害

明らかな知的障害がないのに非定型の発達が見られることをいいます。自閉症スペクトラム（ASD）・注意欠陥多

動性障害（ADHD）・学習障害（LD）などに分類されます。これらは生まれながらの脳機能の特性であり、大人になってから気づくこともあります。それぞれ苦手なこと・得意なことがあるため、得意な分野で活躍できる職場環境作りが有効です。

企業として何ができるか～合理的配慮とは～

事業主は、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、募集・採用にあたり、障害者からの申出により障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければなりません。また、障害者である労働者と障害者でない労働者との均等待遇の確保や、障害者である労働者の能力発揮の支障となっている事情を改善するため、障害の特性に配慮した、施設整備、援助者の配置などの必要な措置を講じなければなりません。

ただし、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は、この限りではありません。（障害者雇用促進法第36条の2～36条の4）

法律には、上のように記載されています。障害の種類は多岐にわたるため、その人に適した働き方ができるように考慮する事柄として、勤務時間、休暇、休憩、通院、日々の体調変化などがあります。本人の希望により、パーテーションや休憩スペースを新たに設置する必要が出てくるかもしれません。他の労働者に向けては、どのような配慮が必要なのかという周知も必要です。担当者を決め、本人としっかり話し合いを行い、企業としてできる範囲で取り組んでいく必要があります。

相談窓口の活用

障害者雇用をしたいが、「どうやって採用したらいいのかわからない」「何を配慮すればいいのかわからない」などの悩みを抱えている事業主の方もいらっしゃると思います。そんな時の相談窓口として、全国のハローワークでは採用の準備から定着支援までのサポートを行っています。また、川崎市健康福祉局の「企業応援センターかわさき」では、障害者雇用相談や短時間雇用プロジェクトなど、障害者雇用をスムーズに行うための取組も実施しています。ぜひ、活用してみてください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/senmon_19585.html
（障害者雇用に関する窓口 厚生労働省）

<https://www.kigyououyen-kawasaki.online/>
（企業応援センターかわさき）



街頭労働相談会を開催します!!

賃金未払い、労働条件、退職や解雇、パートや派遣労働のトラブル、職場のいじめ・パワハラ等に関するさまざまな労働問題等について、**秘密厳守・無料**でご相談に応じます。また、労働関係資料の配布も行いますので、お気軽にお立ち寄りください。



日時 令和6年11月22日(金) 11時~17時
場所 JR川崎駅 川崎アゼリア東広場
相談員 かながわ労働センター職員・弁護士・社会保険労務士
主催 神奈川県/川崎市

※弁護士相談(無料)は4コマ予約制(13時30分~16時30分)

予約先: かながわ労働センター川崎支所

電話 044-833-3141 (平日9時~16時30分 ※12時~13時除く)



**秘密厳守
相談無料**

労働相談等のお知らせ

●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、損害賠償など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11月26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。電話またはホームページにてご予約ください。

日時 令和6年11月21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

●仕事と育児の両立応援カウンセリング <事前予約制・電話相談可>

仕事と育児を両立する自信が持てない、今後のキャリアについて考えたい方々の悩みを、専門の女性カウンセラーが相談に応じます。

※0歳(おおむね生後6か月以降)から6歳(就学前)までのお子さまを、カウンセリング中にお預かりします(無料)。相談希望日の1週間前までにホームページからお申し込みください。

日時 令和6年11月19日(火) 13時~16時(1人50分以内)

会場 かながわ労働センター川崎支所 **主催** 神奈川県

【問合せ・申込み】 かながわ労働センター川崎支所
 電話 044-833-3141 FAX 044-833-0180
 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



かながわ労働センター
川崎支所ホームページ



【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

学生・若年求職者向け合同企業就職説明会

- 日時 令和7年3月12日(水) 13時30分～16時(予定)
- 場所 川崎市コンベンションホール
(川崎市中原区小杉町2-276-1 パークシティ武蔵小杉 ザ ガーデン タワーズイースト2階)
- 定員 50社 ※申込多数の場合は全体の業種バランス等を勘案の上、決定
- 申込期間 令和6年11月中旬頃～12月中旬頃(予定)
- 参加対象者 大学等を令和8年3月に卒業予定の学生からおおむね34歳以下の求職者



▲
キャリアサポート
かわさき
ウェブサイト

【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ビジネスプロセスデザイン(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

かわさき人権フェア 2024

音楽ステージやパラスポーツ体験等、市民の皆さまに楽しみながら人権について考えていただくイベントを開催します。

- 日時** 令和6年11月23日(土・祝) 11時～17時
- 会場** 川崎アゼリア サンライト広場・南広場 (JR川崎駅から徒歩1分)
- 入場料** 無料 ☆自由参加
- 内容**
- ステージプログラム
沖縄、アイヌ、韓国・朝鮮等の音楽や踊りのステージ
全国中学生人権作文コンテスト川崎地区入賞作品の表彰式・朗読
 - 各種体験
モルック、ボッチャ等の体験
 - 展示
市内小・中学生人権ポスター、人権啓発パネル他
 - クイズスタンプラリー(プレゼントあり)



- 主催** 川崎市
- 共催** 川崎人権啓発活動地域ネットワーク協議会
(横浜地方方法務局川崎支局/川崎人権擁護委員協議会/川崎市)

【問合せ】川崎市 市民文化局 人権・男女共同参画室 電話 044-200-0098 FAX 044-200-3914

参加無料
定員300名

川崎市消費者支援強調月間特別講演 「タイム一流資産形成のすすめ お金のはなしを楽しく学ぶ」

11月は消費者支援強調月間です！

川崎市では、「川崎市消費者の利益の擁護及び増進に関する条例」を施行した11月を消費者支援強調月間とし、講演会等の啓発事業を実施しています。

今年度は、**杉村太蔵氏**を講師としてお迎えし、「資産形成」をテーマに消費者支援強調月間特別講演を開催します。なお、本講演は、神奈川県が毎年県内各市町村で開催している「くらしの経済講演会」を兼ねて実施いたします。

- 日時** 令和6年11月20日(水) 14時30分～16時(14時受付開始) **申込方法** 申込フォーム、郵送、FAXのいずれかで申込み
- 会場** 川崎市総合福祉センター(エボックなかはら) ホール
(川崎市中原区上小田中6-22-5) **申込期間** 10月1日(火)～11月13日(水)
- 費用** 無料 **詳細** 詳細は川崎市ウェブページをご覧ください。
- 定員** 300名(事前申込制・応募多数の場合は抽選)
- 共催** 神奈川県金融広報委員会・神奈川県・金融経済教育推進機構(J-FLEC) **申込フォーム**



【問合せ】 川崎市 消費者行政センター 啓発係 電話044-200-3864
8時30分～17時15分(土日、祝日は除く。)



献血にご協力いただける団体・企業を募集しています

～ CSR 活動の一環として、献血バスまたは献血ルームでの献血にご協力ください～

献血バスによる協力

約50～60人のご協力をいただける場合、ぜひ献血バスでのご協力をお願いします。

※ 1会場25～35人のご協力が見込める場合は、複数の企業団体や近隣の方にお声がけすることで実施が可能となる場合もあります。随時ご相談を受け付けていますので、下の問合せ先にご連絡ください。



献血ルームでのご協力

献血バスによる協力が難しい場合、ぜひ献血ルームにてご協力ください。神奈川県内には7か所の献血ルームがあります。ご協力いただく期間も1日～1週間や1か月単位など柔軟に対応が可能です。

<神奈川県内献血ルーム>

川崎市内：川崎駅、溝の口駅
その他：横浜駅2か所、藤沢駅、海老名駅、二俣川免許センター隣接



かわさきフロン献血ルーム

【問合せ】 神奈川県赤十字血液センター献血推進課 電話 045-834-4619
【所管】 川崎市 健康福祉局 保健医療政策部 医事・薬事担当

神奈川県

赤十字血液センターホームページ▶



令和7年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表対象企業が拡大します

～従業員数300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます～

育児・介護休業法では、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。育児・介護休業法の改正により、従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。(令和7年4月1日施行)



改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者

- 期間の定めなく雇用されている者
 - 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
- すなわち、**過去1年以上引き続き雇用されている者** または **雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者。**

公表内容 次の①または②いずれかの割合

「公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数
配偶者が出産した男性労働者の数

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数
小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数
配偶者が出産した男性労働者の数

※ 育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
・ 育児休業(産後)(育児休業を含む)
・ 法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

公表方法などの詳細は、厚生労働省ウェブページ(育児・介護休業法について)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 指導課

電話 045-211-7380 8時30分～17時15分(土日、祝日、年末年始は除く。)



～労働相談強化月間～ 弁護士による特別労働相談会のお知らせ

神奈川県では、12月を「職場のハラスメント相談強化月間」とし、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメント等への解決促進に向け、川崎市内で弁護士による特別労働相談会を開催します。



日時 令和6年12月12日(木) 13時30分～16時30分
 相談 弁護士労働相談 4コマ(1件40分以内)
 会場 かながわ労働センター川崎支所 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



【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

かながわ労働センター川崎支所のご案内

検索

～特定課題講座～ テレワークの「マル」と「バツ」のお知らせ

多くの企業でテレワークを導入するなどライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が求められる一方で、テレワーク中の過重労働も問題になってきています。これらについて労働者としてどう対応するか、労働組合としてどう取り組むべきか解説します。



日時 令和6年12月5日(木) 18時～20時
 会場 てくのかわさき 2階 てくのホール
 JR武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分
 講師 弁護士 笠置 裕亮 氏(横浜法律事務所)
 定員 30名(申込先着順) 労働組合の役員、労働者、テーマにご関心のある方向け



▲ 申込
 ウェブページ

【申込み】神奈川県電子申請システム(右の二次元コード)からお申し込みください。

11月はテレワーク月間です

～テレワークの普及促進に向けた取組を集中的に行います～



毎年11月はテレワーク月間です。時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの積極的な実践をお願いします。

なお、テレワーク月間とはテレワーク月間実行委員会(内閣官房内閣人事局、内閣府地方創生推進室、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、観光庁、環境省、一般社団法人日本テレワーク協会、日本テレワーク学会)の主唱により行われるテレワークの集中取組期間です。テレワーク実施団体・実施者の登録の他、関係府省庁等が表彰イベントやセミナー等を実施します。

●テレワークとは?

テレワークとは「情報通信技術 (ICT=Information and Communication Technology) を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。Tele (離れて) と Work (仕事) を組み合わせた造語です。要するに本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をすることです。

テレワークは「場所にとられない仕事のスタイル」を実現できることで、働き方改革の手段として重視されています。

テレワークを「働く場所」という観点から分類すると、自宅で働く「在宅勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」があります。

●テレワークについて詳しく知りたい、導入を検討したい

厚生労働省・総務省ではテレワークを導入しようとする企業等に対し労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口(テレワーク相談センター)を設置し、次の取組を実施しています。テレワークについて疑問等がありましたら、テレワーク相談センターをご活用ください。

- ・テレワーク相談センターでのワンストップ相談対応(無料・電話やメールでの随時受付)
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施(3回まで無料)
- ・テレワーク総合ポータルサイトの運営

【問合せ】テレワーク相談センター <厚生労働省委託事業>

電話 0120-861009 9時～17時(土日、祝日、年末年始は除く。)

メール sodan@japan-telework.or.jp

テレワーク総合ポータルサイト(厚生労働省)▶



メリット効果は?

どのようなプロセスで導入したらよいか?

人事評価、人材育成費用の取り扱いなど労務管理上の留意点は?

他社の導入事例を知りたい!

セキュリティの注意点は?

必要な機器やネットワークは?

労働時間管理や安全衛生の確保はどうしたらよいか?

対象業務や対象者を選定する際の留意点は?



フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」(事業者間取引)

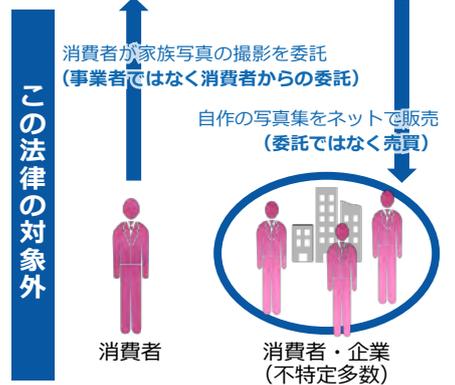
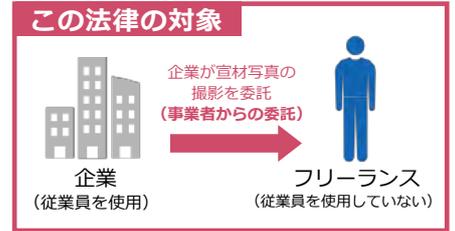
フリーランス：業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者：フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

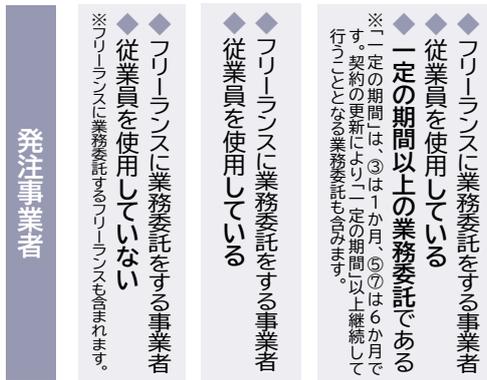
- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、この記事では伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者を含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上」の雇用が見込まれる者が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じて、フリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定 期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたさ ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるように、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例)「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整することなど ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講ずること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めています。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページ等をご覧ください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

- ◆業務委託の相手方である事業者
- ◆従業員を使用していない



【問合せ】項目①～③→公正取引委員会事務局 経済取引局 取引部 取引企画課フリーランス取引適正化室
電話 03-3581-5471(代表)
中小企業庁 電話 03-3501-1511(代表)
項目④～⑦→厚生労働省(都道府県労働局)
神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課 電話 045-211-7380

11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」です

STOP!
しわ寄せ

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

◆大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！

◆適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

他の事業主との取引を行うにあたって、次のような取組が行われるよう社内に周知・徹底を図りましょう。

- 1 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- 2 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- 3 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

- 1 親事業者も下請事業者とともに「働き方改革」に取り組みましょう!
- 2 発注内容は明確にしましょう!
- 3 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

詳しくは、厚生労働省「しわ寄せ防止特設サイト」(右の二次元コード)をご確認ください。



【問合せ】 下請かけこみ寺(中小企業の取引上の悩み相談) <中小企業庁委託事業>

電話 0120-418-618 9時~12時 / 13時~17時(土日、祝日、年末年始は除く。)

11月は「過労死等防止啓発月間」です

STOP!
過労死

しごとより、いのち。

11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します！

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。国民一人一人が自身にも関わることとして過労死とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

過労死等防止のための取組

- ◎長時間労働の削減 ◎過重労働による健康障害の防止 ◎働き方の見直し
◎職場におけるメンタルヘルス対策の推進 ◎職場のハラスメントの予防・解決 ◎相談体制の整備等

Q 長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

- A 労働者の労働時間を正確に把握しましょう。時間外・休日労働協定(36協定)の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

- A 事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合っって計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

Q 職場のハラスメントの防止に向けて取り組むべきことは？

- A 事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら相談窓口へ連絡しましょう。
※令和4年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が中小企業を含むすべての企業の義務となりました。

詳しくは、厚生労働省ホームページ「しごとより、いのち。」(右の二次元コード)をご確認ください。



【問合せ】 労働条件相談ほっとライン(電話相談) <厚生労働省委託事業>

電話 0120-811-610

月曜~金曜17時~22時 / 土日、祝日 9時~21時(12月29日~1月3日は除く。)

令和6年11月

I-1 労働市場（神奈川県、川崎市）

- * 8月の神奈川県内の有効求人倍率は、0.91倍で前年同月に比べ0.01ポイント下回りました。
- * 8月の川崎市内の有効求人倍率は、0.76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	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	98,257	7,657	12,195	19,852	107,997	1.23	0.60	0.84	0.91
令和6年	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
	6月	8,961	6,985	15,946	97,633	8,425	13,202	21,627	114,631	1.06	0.53	0.74	0.93
	7月	8,741	7,156	15,897	99,790	8,260	12,890	21,150	111,857	1.06	0.56	0.75	0.93
	8月	8,830	6,899	15,729	98,607	8,156	12,603	20,759	108,906	1.08	0.55	0.76	0.91
	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1) 労働市場は新規学卒者を除き、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。
 (注2) 神奈川県内の数値について、毎年、新季節指数を適用し、前年度数値の一部を改定する。
 (注3) 川崎（川崎公共職業安定所（川崎南部））の数値には、川崎区・幸区のほかに、横浜市鶴見区を含む。
 (注4) 川崎市内の数値について、令和6年4月実績から、ハローワークに来所せずオンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数を含む。

I-2 労働市場（全国）

- * 8月の完全失業者数は175万人、完全失業率は2.5%となりました。一方、有効求人倍率は1.23倍で、前年同月に比べ0.07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6年	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
	6月	181	2.0	2.5	1.23
	7月	188	5.0	2.7	1.24
	8月	175	-11.0	2.5	1.23
	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8月の労働災害発生状況は、前年比105件減の660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		81 (1)	80 (0)	1	1.3
建設業		67 (0)	68 (3)	-1	-1.5
運輸業		118 (0)	142 (0)	-24	-16.9
その他		394 (0)	475 (1)	-81	-17.1
総計		660 (1)	765 (4)	-105	-13.7
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日以上の死傷、(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）

- * 8月の川崎市消費者物価指数は、107.7となり、前年同月に比べ3.0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6年	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	106.1	100.8	10	53	783	
	5月	341,050	334,010	140.8	143.6	13.0	11.5	106.9	2.7	108.1	3.0	106.0	104.4	4	40	1,009	
	6月	610,164	602,589	140.7	145.6	12.2	11.6	106.8	2.6	108.2	3.0	104.4	100.0	7	43	820	
	7月	482,963	459,951	143.9	148.0	12.2	11.8	107.2	2.5	108.6	2.9	P100.6	103.1	8	44	953	
	8月		P327,572		P138.7		P10.8	107.7	3.0	109.1	3.2		P99.7		5	51	723
	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り変更など、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。

就労中の事故には安全対策が重要です。仕事中にヒヤッとした経験がある人もいないのではないでしょうか。今回は、万が一に備えて知っておくと安心な労災保険に関連する相談事例を3例ご紹介します。



アルバイトの作業中に、突き指のような状態となり患部が腫れてきたため、帰りに病院で診察を受けました。剥離骨折との診断で、何回か通院することになりそうです。アルバイトでも労災になるのでしょうか。



労災保険は雇用される労働者全員が対象となりますので、アルバイトやパートであっても適用されます(労災保険法第3条)。

この事例では、仕事もしくは仕事の原因でケガを負った場合に当たりますので、その治療費や、仕事を休まなくてはならなくなった期間の休業補償を労災保険から受けられる可能性があります。



仕事中のケガで病院へ行きたい旨を職場へ伝えたところ、労災が使える病院へ行くよう指示されましたが、どこへ行けばいいのかわかりません。



ケガをして病院へ行く場合には、労災指定病院と非指定病院があります。どちらの病院でも、「仕事中のケガです。」と窓口で伝えてください。治療費については、労災指定病院の場合は無料になり、非指定病院の場合は、一旦本人が全額(10割)を支払い、後で請求することにより全額が払い戻される仕組みです。会社から指定病院変更届の証明をもらって、途中から労災指定病院へ転院することも可能です。

なお、厚生労働省のホームページにて「労災保険指定医療機関検索」もできますのでご利用ください。<https://rousai-kensaku.mhlw.go.jp/>



業務終了後に、久々に会った他の部署の人と2時間ほど飲食し、帰りに店の出口でつまずいて足を捻挫してしまいました。通勤中にも労災が適用されると聞きましたが、この場合も該当するのでしょうか。



通勤中の労災として認められるには、「通勤という行為から逸脱していないか」また「通勤経路や方法が合理的と判断されるか」がポイントとなります。今回の場合は、会社の人との飲食であっても、業務には関係のない行為のため「通勤」にはあらず、通勤災害とは認められないでしょう。

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

冬に向けて気温が下がり始め、温暖化のためタイミングが難しくなった衣替えも、終えられた頃でしょうか。コートを着るには少し早い気もしますが、厚手のカーディガンを持っていないと不安になる季節です。朝やお昼頃の気候に合わせた服で過ごしていると、夜には寒くて油断ができません。また、湿度が低下し、乾燥しやすい時季でもあります。風邪や新型コロナウイルス感染症等で体調を崩さないように、気を付けたいと思います。本格的な冬が到来する前に、防寒や乾燥防止に加えて、食生活や睡眠の改善等による免疫力アップなどの対策にしっかり取り組んで、日々健康に過ごしましょう。

川崎国際環境技術展は、川崎市が有する優れた環境技術や先進的な取組を広く情報発信するとともに、販路の開拓や拡大につながるビジネスマッチングの創出を目的に、毎年開催しています。市制100周年にあたる今年は、「**Clean Technology, Green Future. 次世代環境技術で、未来を拓く。**」をテーマに、幅広く市民の皆さまにもご来場いただき、「国際」「若者」「協業」の3つを軸とした企画や記念講演など、市内企業の魅力を知っていただけるように特別なイベントを実施します。ぜひ多くの皆さまにご来場いただき、この機会をビジネスチャンスの獲得や新たな人脈形成につながる交流の場としてご活用ください！

- **開催期間** 令和6年11月13日(水)～11月14日(木) 10時～17時
- **会場** カルッツかわさき (川崎市川崎区富士見1-1-4)
- **入場** 無料 入場には技術展ホームページからの事前登録が必要です。
- **出展分野** ・資源リサイクル技術 ・エコソリューション ・エネルギー関連 ・SDGsへの貢献
・ものづくり・AI・IoT技術 ・公的機関・支援機関 ・100周年特別企画ゾーン

120以上の
企業・団体が
出展予定！

市制100周年記念講演 (敬称略)

11月13日(水)10時20分～11時

基調講演

The Future of Computing
テクノロジーが拓く未来

講師



森本 典繁

日本アイ・ビー・エム株式会社
取締役副社長執行役員
最高技術責任者 兼 研究開発担当

11月14日(木)10時20分～11時50分

シンポジウム

第1部 基調講演

カーボンニュートラル実現へ
循環型社会をめざして

講師



堅達 京子

株式会社NHKエンタープライズ
第1制作センター社会文化部
エグゼクティブ・プロデューサー

第2部 パネルディスカッション

循環型経済をビジネスチャンスに、企業価値を創造する

コーディネーター

パネリスト



たかまつなな

株式会社美下村塾
代表取締役



山田 耕資

株式会社プランテックス
代表取締役社長



茄子川 仁

株式会社ヘミセルローズ
代表取締役社長



福田 紀彦

川崎市長

市制100周年特別企画

11月14日(木)

会期2日間を通して実施

「国際」企画

ASEAN × EU Meet-UP DAY

日本の環境技術に関心のあるASEAN諸国の関係者と欧州企業が一堂に会し、参加者の海外展開を支援します。

「若者」企画

未来へつながるSDGs ～私たちにできること～

環境に関連する取組を行う大学生・高校生によるピッチイベントと、SDGsカードゲームを実施することで、学生と企業の交流を促進します。

「協業」企画

Kawasaki Open-Innovation Square

中小・スタートアップ企業との連携を希望する大手企業数社が出展し、オープンイノベーションを促進します。

この他にも、市制100周年に合わせて、特別企画を実施します。詳細はHPをご覧ください。

公式HPへはこちらの二次元コードからアクセスできます



ホームページ

川崎国際環境技術展

検索

<https://www.kawasaki-eco-tech.jp/>



まずは来場登録をお願いします！

【問合せ】

川崎国際環境技術展運営事務局 (株式会社コンベンションリンクエージ) 電話 03-3263-8698 メール 17kwt-info@c-linkage.co.jp

川崎国際環境技術展実行委員会事務局 (川崎市経済労働局イノベーション推進部) 電話 044-200-2313 メール 28ecotech@city.kawasaki.jp

かわさき 労働情報

Kawasaki Labor Information

第2167号 令和6年11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。