



労働かながわ

2023 12・1・2月号
No.739

神奈川県最低賃金の改定のお知らせ

| 最低賃金額（時間額） | 効力発生年月日 |
|-------------------------|------------------|
| 1,112円（前年比 +41円） | 令和5年10月1日 |

令和5年10月1日から、神奈川県最低賃金は時間額1,112円(41円引き上げ)となりました。

神奈川県最低賃金は、県内の事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイト等の雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者と使用者に適用されます。

なお、次の賃金は最低賃金の対象となる賃金に含まれません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ④ 時間外、休日労働に対する賃金、深夜割増賃金

また、中小企業・小規模事業者向けに賃金引上げの際に活用できる業務改善助成金等、各種支援策、無料相談を用意しています。

詳しくは **神奈川働き方改革推進支援センター**

電話：0120-910-090 受付時間：平日9:00～17:00

または **業務改善助成金コールセンター**

電話：0120-366-440 受付時間：平日8:30～17:15

にお尋ねください。

○[神奈川労働局ホームページ](https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saiteichingin_chin_ginseido/saichin.html)

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saiteichingin_chin_ginseido/saichin.html

神奈川県 最低賃金 検索

問合せ先

神奈川県労働局労働基準部賃金室（☎045-211-7354）

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労政グループ（☎045-210-5739）



主な内容

- 神奈川県最低賃金の改定のお知らせ P.1
- 12月は職場のハラスメント相談強化月間 P.2
- 男性育休奨励金のお知らせ P.3
- 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます！ P.3
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P.3
- 出前労働講座 P.4
- 中期労働講座の受講生を募集します！ P.4
- 「労働保険の成立手続を忘れていませんか」 P.4

12月は

職場のハラスメント相談強化月間

職場のハラスメントで、悩んでいませんか？

かながわ労働センターでは、働いている人、雇っている人からのハラスメントに関する相談に応じています。

※2022年4月から、中小企業もパワハラ対策が事業主の義務になりました。

12月は「職場のハラスメント相談強化月間」として、弁護士による特別労働相談会・街頭労働相談・セミナーを開催します。

弁護士による特別労働相談会(予約制・相談無料・秘密厳守)

| 日 程 | 相談時間 | 会 場 | 予 約 |
|-----|--------|---|------|
| 12月 | 1日(金) | 14:00 ~ 17:00 イオンモール大和 (街頭労働相談と併せて実施) | 県央支所 |
| | 4日(月) | 13:30 ~ 16:30 かながわ労働センター 湘南支所 | 湘南支所 |
| | 12日(火) | 16:30 ~ 19:30 かながわ労働センター 本 所 | 本 所 |
| | 14日(木) | 13:30 ~ 16:30 かながわ労働センター 川崎支所 | 川崎支所 |
| | 24日(日) | 13:30 ~ 16:30 かながわ労働センター 本 所 | 本 所 |

※予約は、平日の8:30~12:00、13:00~17:15にお願いします。

予約受付時に職員が相談概要をお伺いします。

会場が労働センターの場合は、電話での相談にも応じます。

※上記以外にも相談できる日があります。詳細はお問合せください。



街頭労働相談(相談無料・秘密厳守)

◆ 駅やショッピングセンター等で労働相談を行います。

かながわ労働センターの街頭労働相談 ▶



セミナー・講演会(受講料無料)

◆ 職場のハラスメントやその他労働問題に関する課題等をテーマに各地で開催します。

かながわ労働センターの労働講座 ▶



予約・問合せは、かながわ労働センターへ

本 所 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階 ☎045-633-6110(代)
川崎支所 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 ☎044-833-3141
県央支所 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 ☎046-296-7311
湘南支所 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 ☎0463-22-2711(代)



かながわ労働センター▲
の労働相談

男性育休奨励金のお知らせ

○県では、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境の整備を促すため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組み、男性従業員が育児休業を取得した事業者には、最大50万円の奨励金を交付します。

○奨励金の概要

・ 育児休業を取得しやすい職場環境を整備するとともに、子の出生後2歳に達するまでの間に、男性従業員に合計10日以上以上の育児休業を取得させ、育児休業終了後、原職に復帰し、1か月以上継続雇用している場合に奨励金を交付します。

○対象事業者

- ・ 神奈川県内で事業を営む中小企業

*男性従業員からの育児休業の申出が、令和5年6月12日(月)以降である場合のみ、対象となります。

○交付額

| | | | |
|------------------------|------|-------------------|------|
| 育児休業取得日数が10日以上30日未満の場合 | 20万円 | 育児休業取得日数が30日以上の場合 | 50万円 |
|------------------------|------|-------------------|------|

○申請受付期間

男性従業員の育児休業後の復帰から1か経過した日の翌日から2か月以内又は令和6年2月29日(木曜日)のいずれか早い日まで。

○申請要領及び申請方法

詳細は県ホームページを御覧ください。 <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/danseiikukyu.html>

○問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 労政グループ 男性育休奨励金担当 ☎ 045-285-0743



障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます!

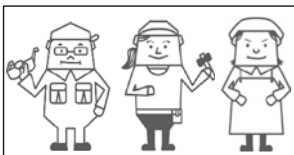
- 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 障害者雇用促進グループ ☎ 045-210-5871

| | 令和5年度 | 令和6年4月 | 令和8年7月 |
|------------|---------|---------|---------|
| 民間企業の法定雇用率 | 2.3%⇒ | 2.5%⇒ | 2.7% |
| 対象事業主の範囲 | 43.5人以上 | 40.0人以上 | 37.5人以上 |

併せて、障害者雇用における障害者の算定方法の変更、助成金の新設・拡充などの、事業主支援策が強化されます。詳しくは、厚生労働省HPをご確認ください。 <https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内

技術を身につけ、業務の充実・向上にお役立てください!



県立産業技術短期大学校や総合職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野の講座を開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、ぜひご活用ください。あらかじめ設定された講座から選択して受講できる「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じた内容で受講できる「オーダー型」の2種類のスキルアップセミナーを実施しています。



メニュー型スキルアップセミナー(応募締切日が令和5年12月以降の講座例)

| No. | 講座名 | 定員 | 実施日 | 応募締切日 | 受講料 | 実施校(申込先) |
|------|-------------------------------------|----|---------|-------|--------|-----------|
| 0740 | 電気設備メンテナンスの基礎 | 15 | 1/14、21 | 12/11 | 2,000円 | 西部総合職業技術校 |
| 0108 | 1軸テーブル製作のための部品加工技術(設計技術者のための加工技術入門) | 5 | 1/18、19 | 12/14 | 2,000円 | 東部総合職業技術校 |
| 1116 | 新入社員研修を担当するための心構えと基礎技術 | 25 | 2/14、15 | 1/10 | 6,200円 | 産業技術短期大学校 |

上記以外にも、様々な講座を実施しています。申込み方法や内容等についての詳細は ホームページをご覧ください。

各講座の申込み先や、内容に関するお問合せは、各実施校へ。

産業技術短期大学校 ☎ 045-363-1234
 東部総合職業技術校 ☎ 045-504-3101
 西部総合職業技術校 ☎ 0463-80-3004



◀スキルアップセミナーのホームページ

スキルアップ 神奈川県 検索

- 中小企業のリスキリングに関する相談も受け付けています。

かながわ中小企業リスキリング相談窓口 ☎ 045-285-0727

神奈川県産業労働局労働部
 産業人材課職業能力開発グループ
 ☎ 045-210-5715

かながわ労働センター職員を講師として、無料で派遣しています。

出前労働講座



会社の人事労務担当者

会社の義務になったパワハラ対策について、教えて欲しい

最近の労働法改正内容について、講座をして欲しい



事業主・会社の管理職など



高校生・専門学校生
大学生など

アルバイトや就職するとき、知っておいた方がいい労働法は？

労働組合の役員向けに、労働法の基礎講座をして欲しい



労働組合員・労働組合役員など

かながわ労働センターでは、職員が出向いて、労働問題に関するご希望の内容について説明しています（出前労働講座）。日程や内容についてはご要望に応じて調整しますので、まずはご相談ください。

問合せ先

かながわ労働センター本所 ☎045-633-6110（代）
川崎支所 ☎044-833-3141
県央支所 ☎046-296-7311
湘南支所 ☎0463-22-2711（代）

かながわ労働センターの労働講座▶



中期労働講座の受講生を募集します！

働く人にも雇う人にも必須となる、採用から退職までに関わる労働法の基礎知識を短期間でコンパクトに学べる講座です。最新労働法等の改正事項や実務対応のポイントについても併せて解説します。企業の人事労務担当者や労働組合員のための研修としてもお勧めします。

日程 2024年2月8日(木)から3月19日(火)まで(全8回)
時間 各回とも15:00～17:00
会場 アミューあつぎ7階ミュージックルーム1(小田急線本厚木駅東口下車 徒歩5分)
内容 労働契約の基礎、労働契約の開始と展開、労働契約の終了、賃金・労働時間、非正規雇用に関するルール、職場のハラスメント対策、労働保険・社会保険の基礎知識
対象・定員 人事労務担当者、労働者、内容に関心のある方など、どなたでも・60名(先着順)
受講料 5,610円(全8回分・消費税込)
修了証 全8回中6回以上受講の方には知事名の修了証を授与
詳細・申込み <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/w4v/cnt/f7599/>
問合せ先 かながわ労働センター県央支所 ☎046-296-7311

「労働保険の成立手続を忘れていませんか」

～一人でも雇ったら、労働保険(労災保険・雇用保険)の成立手続が必要です～

厚生労働省 労働基準局 労働保険徴収課

「労働保険」とは、「労働者災害補償保険(労災保険)」と「雇用保険」とを総称した言葉です。

労働保険は、政府が管掌する強制保険であり、労働者(パート・アルバイト含む)を一人でも雇用していれば、原則として業種・規模を問わず労働保険の適用事業となり、事業主は成立手続を行い、労働保険料を納付しなければなりません。

労働者を一人でも雇用されている事業主の方で、まだ労働保険の手続きを行われていない場合は、神奈川県労働局までご相談いただきますようお願いいたします。

【お問合せ先】神奈川県労働局総務部労働保険徴収課 ☎045-650-2803

労働委員会の動き(7・8・9月分)

調整事件関係

新規申請(あっせん)は3件(10件)で、申請者の内訳は組合2件、会社1件でした。
終結(あっせん)は5件(11件)で、終結事由別にみると、解決が2件、打ち切りが2件、取下げが1件でした。

不当労働行為事件関係

新規申立ては7件(18件)でした。
終結は6件(12件)で、終結事由別にみると、命令・決定が2件(全部救済1件、一部救済1件)、和解・取下げが4件(関与和解4件)でした。

個別労働関係紛争のあっせん事件

新規依頼は3件でした。
終結は2件(3件)で、終結事由別にみると、打ち切りが2件でした。

※括弧内は、令和5年の累計件数です。
※命令の概要は、<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/an8/roui/meirei/index.html> をご覧ください。

かながわ労働情勢 7 8 9 10月

○主要労働団体の機関開催

■ 連合神奈川

【第414回 五役会、第387回 執行委員会】
7月25日、第414回五役会、第387回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 各種委員の推薦等について
- 2 第35回 定期大会「運動方針」の策定について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 <2024年4月任命>第10期労働審判員の選出対応について
- 5 2023 クリーンキャンペーンの実施について
- 6 連合神奈川 2024 地域ミニマム運動の実施について

【第415回 五役会、第388回 執行委員会】
8月24日、第415回五役会、第388回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 連合神奈川 第35回 定期大会の開催について(大会招集、各種委員、代議員数)
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 女性委員会 今後の活動について(構成産別女性会議)

【第416回 五役会、第389回 執行委員会】
9月26日、第416回五役会、第389回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 2024～2025年度運動方針(案)について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 組織拡大実績の報告要請について
- 4 第6回 地域フォーラムの開催について
- 5 第37回北方領土返還要求運動神奈川県民大会の開催について

■ 神奈川労連

【第11回 幹事会】

8月2日、第11回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 神奈川労連 第39回定期大会の議案
- 2 地域組織の強化にむけたとりくみ
- 3 横浜ノースドックへの米軍新部隊配備反対のとりくみ
- 4 インボイス制度の中止・廃止を求める運動

【第12回 幹事会】

9月2日、第12回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 大会で提案する「秋から年末のとりくみ案」

み案】

- 2 24春闘にむけた民間産別交流意見交換会
- 3 最賃額改定にあわせた地域宣伝の実施
- 4 JAL 解雇争議の解決をめざすとりくみ

【第39回 定期大会】

9月10日に横浜市従会館 4F ホールにて、第39回 定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 23国民春闘、賃金引上げ・労働条件改善
- 2 組織の強化拡大
- 3 労働争議・裁判闘争での成果
- 4 大軍拡・大増税 NO! 平和のとりくみ、税・社会保障闘争
- 5 政治闘争、行政へのとりくみ

【第1回 幹事会】

10月7日、第1回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 第39回 定期大会の総括、来年度大会について
- 2 秋の拡大月間、新組合の結成
- 3 ヤマト運輸のリストラへのとりくみ
- 4 県での公契約条例制定にむけた運動

図書紹介



なぜ男女の賃金に格差があるのか

クラウディア・ゴールドイン

鹿田昌美訳

慶應義塾大学出版会

著者は、1900年代から今日に至るまで、大学教育を受けた女性たちが、いかにキャリアと結婚、子育ての問題に向き合い、どのような障壁に直面してきたかを、数十年にわたる自身の研究に基づいて考察します。大卒女子を5つのグループに分け、それぞれの時代背景を解説しながら、証拠となる統計データを効果的に挿入して、「女性キャリア100年史」を語ります。なお、著者は2023年のノーベル賞経済学賞を受賞しました。



機械まかせにならないための9つのルール

ケビン・ルース

草思社

あらゆる分野にAIが導入され、労働の機械化が進む現代、人間が生きがいを持って幸せに暮らすために大事なことは何か? テクノロジーに関して発信し続けてきた著者が、来たるべき自動化の波に備えて私たち個人に何ができるかを示唆する。第1部では労働における「機械」の関りの現状を紹介し、第2部では未来に備えるために取れる手立てを9つの具体的なルールとして提言する。

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

定年後再雇用者と正職員との基本給・賞与等の相違の不合理性の有無

名古屋自動車学校(再雇用)事件(最高裁第一小法廷令和5.7.20判決 労働判例1292号5頁)

事案の概要

Y(名古屋自動車学校、1審被告、控訴人、上告人)において自動車教習所の教習指導員として勤務していたX1とX2(1審原告、二審控訴人兼被控訴人、被上告人。以下、まとめてXら)は、Yを60歳で定年退職した後に、Yの再雇用制度により、1年の有期労働契約を更新して通算5年間、Yの嘱託職員の教習指導員として勤務し、退職しました。Yにおいては、正職員の賃金は、月給制であり、基本給(一律給と功績給)、役付手当等で構成され、正職員は、役職に就き、昇進することが想定されていました。

嘱託職員の労働条件について、正職員とは別に、嘱託規程が設けられ、嘱託職員の賃金体系は勤務形態によりその都度決め、賃金額は経歴、年齢その他の実態を考慮して決める旨や、再雇用後は役職に就かない旨等が定められ、賞与は支給されないが勤務成績等を考慮して嘱託職員一時金を支給することがある旨が定められていました。これらを記載した労働条件通知書がXらに提示され、Xらは再雇用時及び更新時に署名押印していました。Xらは、再雇用後、厚生年金保険法及び雇用保険法に基づき、厚生年金(報酬比例部分)と高齢雇用継続給付金、老齢厚生年金及び高齢雇用継続基本給付金を受給していました。

本件は、XらとYと無期労働契約を締結している正職員との間における基本給、各種手当、賞与等の相違は旧労契法20条に違反するものであったと主張して、Yに対し、不法行為等に基づき、上記相違に係る差額について損害賠償等を求める事案です。

一審(名古屋地判令2.10.28労働判例1233号5頁)は、嘱託職員時の基本給が正社員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で労契法20条にいう不合理と認められるものに当たり、精皆勤手当、敢闘賞、賞与の相違も不合理とする一方で、嘱託職員に家族手当を支給しないことは不合理とはいえないとしました。双方が控訴した二審(名古屋高判例4.3.25労働判例1292号23頁)は控訴を棄却したため、Yが上告しました。

判旨

破棄差戻

(1) 基本給の相違について

管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないことからすると、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するというだけではできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。そして、前記事実関係からは、正職員に対して、上記のように様々な性質を有する可能性がある基本給を支給することとされた目的を確定することもできない。

また、…、嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、

役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、Xらの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。

しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。

また、労使交渉に関する事情を労契法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。Yは、X1及びその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対するYの回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。

以上によれば、正職員と嘱託職員であるXらとの間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

(2) 賞与の相違について

賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労契法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

解説

本件は定年後に有期雇用で再雇用された嘱託職員と、定年前の正職員との処遇の相違について、旧労契法20条にいう不合理な相違かどうか争われた事案です。同種の裁判としては715号で紹介した長澤運輸事件(最二小判平30.6.1労働判例1179号34頁)があり、同事件では労働者が定年後に再雇用された者であることは「その他の事情」として考慮されうるとしつつ、精皆勤手当の相違の不合理性を肯定しました。

本件判決は、メトロコマース事件の最高裁判決(最三小判令2.10.13労働判例1229号90頁)を引用した上で、「労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべき」としています。差戻審での判断が待たれます。

法政大学法学部 講師 山本 圭子(やまもと けいこ)

センターに寄せられた労働相談事例

Q 昨年4月から1年更新のパートとして、配偶者の扶養の範囲で働いています。

今年4月の更新時、時給も上がり時間外労働もするようになったため、扶養から外れ社会保険にも加入することになりました。採用時の労働条件通知書には、時間外労働は「無」、社会保険は「雇用保険のみ加入」と記入されていましたが、更新時に、時間外労働などについて具体的な説明もなく、また更新後の労働条件の書面も渡されていません。変更された条件で働き続けるつもりですが、現在の労働条件をきちんと確認したいです。どうすればよいでしょうか。また、令和6年(2024年)4月から、労働条件の明示に関するルールが変わるそうですが、どのような内容になるのでしょうか。



A 労働契約は口頭でも成立しますが、労働契約の内容があいまいになりトラブルの原因になることがあります。労働基準法では、労働契約を締結する場合には、労働者に労働条件を明らかにすることを使用者(会社)に義務付けており、賃金に関する事項や所定労働時間を超える労働の有無などについて書面に記載して渡さなければなりません。

パートタイム・有期雇用労働法では、このほかに、昇給・退職手当・賞与の有無や雇用管理の改善等に関する相談窓口についても、書面等での明示を事業主に義務づけています。また事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき(契約の更新時を含む)は、速やかに不合理な待遇差の禁止、待遇の差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換を推進するための措置等の雇用管理上の措置の内容について説明しなければなりません。

相談事例の場合、契約の更新時に労働条件が通知されていないようですので、上記を踏まえ、更新後の正確な労働条件について書面での明示をお願いし、賃金や福利厚生などの待遇について説明を求めてみましょう。

なお、令和6年(2024年)4月から、次のとおり労働条件の明示に関するルールが改正されます。(労働基準法施行規則等の改正)

労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、次の項目が書面等による労働条件明示事項に追加されます。

① 就業場所・業務の変更の範囲

全ての労働者に対し、労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」(将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲)についても明示が必要になります。

② 更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数)の有無と内容

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、明示が必要になります。

③ 無期転換申込機会

「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

④ 無期転換後の労働条件

「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の更新のタイミングごとに、明示が必要になります。

この改正に伴って、事業主による説明が必要な事項もありますので、詳しくは厚生労働省のホームページを参照してください。(厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

* 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。

かながわ労働センター (<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/>)

| | | |
|------|--------------------------|-------------------|
| 本所 | 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階 | ☎ 045-633-6110(代) |
| 川崎支所 | 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 | ☎ 044-833-3141 |
| 県央支所 | 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 | ☎ 046-296-7311 |
| 湘南支所 | 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 | ☎ 0463-22-2711(代) |

* メールでの労働相談にもお応えしています。

[かながわ労働センター](#) [メール労働相談](#) [検索](#)



組み合わせて安心！あなたの安全運転を支えます！

広告

こくみん共済 NEWS

1423A029

マイカー共済 + 自賠責共済 合わせてのご加入をおすすめします。

マイカー共済

自動車総合補償共済

- ★ もしものトラブルもしっかりサポート！
24時間365日受け付けマイカー共済ロードサービス
- ★ 最大22等級・64%割引！
安全運転を続ける方におトクな等級制度
- ★ 割引でおトク！ ※割引適用には条件があります。
 - 運転者本人・配偶者限定特約 …… 8%割引
 - 衝突被害軽減ブレーキ(AEB)割引 …… 9%割引 など
- ★ 特約を付帯してさらに安心！
 - 弁護士費用等補償特約 ■ 自転車賠償責任補償特約 など

自賠責共済

自動車第三者賠償責任共済

自賠責共済(保険)とは、自賠法(自賠責保険についての法律)によって、道路を走るすべての自動車(二輪車を含む)・原付自転車を使用する際に、加入が義務付けられている共済(保険)です。

■ お支払いできる事故
被共済自動車を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させたことにより賠償責任を負った場合に共済金を支払います。

■ お支払い内容

| | | |
|--------------|--------------|---|
| 死亡 | 最高 3,000万円 | ※ 神経系統・精神・胸腹部臓器に著しい障がいを残して介護が必要な場合 常時介護のとき:最高4,000万円 随時介護のとき:最高3,000万円 後遺障がいの程度により 第14級:最高3,000万円～ 第14級:最高75万円 |
| けが | 最高 120万円 | |
| 後遺障がいの程度に応じて | 4,000万円～75万円 | |
| 第14級 | 最高75万円 | |

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」「ご契約のてびき(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



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、相互扶助の精神にもとづき、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。

■ 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



<中央ろうきん>なら

Webで投資信託口座を開設できます！

投資信託 Web口座開設サービス

紙面での
手続き不要

来店不要

いつでもどこでも
申込可能

Web口座開設
はこちらから



口座開設は
カンタン

① 申込内容のご入力

② 本人確認書類と顔の撮影

③ マイナンバー
確認書類の提出

④ 申込完了！

4
ステップ



お申込
内容

投資信託取引口座

NISA口座

マイナンバー申告

- NISA口座は一般NISA口座、つみたてNISA口座が対象となります。
- マイナンバー申告は口座開設申込入力後の受付となります。

詳しいお問い合わせご相談は

<中央ろうきん>お客様相談デスク TEL:0120-86-6956(平日 9時～18時)

2023年10月1日現在

労働かながわ

令和5年12月1日発行 第739号

発行所／神奈川県産業労働局労働部雇用労政課

〒231-8588(住所不要)

TEL 045-210-5739(ダイヤルイン)

FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対するご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。

● 産業労働局労働部雇用労政課への問合せフォームをご利用ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様にご覧してお読みください。