



# 労働かながわ

2018 3・4月号  
No.712

## 平成30年度 前期技能検定のご案内

技能検定とは、働く人々の持っている技能を一定の基準によって検定し、これを公に証明する職業能力開発促進法に基づく検定制度です。

合格した方には、厚生労働大臣（特級、1級及び単一等級）又は、県知事（2級及び3級）から合格証書が交付され、「技能士」と称することができます。

### 1 申請受付

4月4日(水)から4月17日(火)まで(4月8日(日)・14日(土)及び15日(日)を除く)

神奈川県職業能力開発協会（横浜市中区寿町1-4、かながわ労働プラザ6階）で受付

### 2 技能検定職種

1級・2級＝園芸装飾、造園など43職種、3級＝金属熱処理など16職種、単一等級＝産業洗浄1職種

### 3 受検申請書用紙配布場所

神奈川県職業能力開発協会、県立産業技術短期大学校、各県立職業技術校、神奈川障害者職業能力開発校、各地域県政情報コーナーなどで、3月上旬から配布

### 4 問合せ

神奈川県職業能力開発協会 電話 045(633)5419  
神奈川県産業労働局労働部産業人材課 電話 045(210)5720

～4月から「無期転換ルール★」が本格的にスタートします!～

## 3月は「解雇・雇止め等相談強化月間」です!

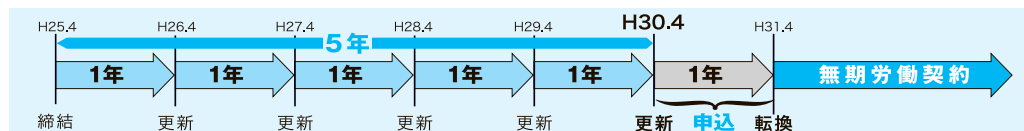
年度末の3月は例年「会社から解雇された」「契約を更新されなかった」などの相談が、多く寄せられています。また、今年4月から、有期労働契約を無期労働契約に転換できる制度が本格的にスタートすることを控え、解雇・雇止め等のトラブルが増加するおそれがあります。

かながわ労働センターでは、3月を「解雇・雇止め等相談強化月間」とし、弁護士による「特別労働相談会」や、「セミナー」等を開催します。詳しくは、ホームページをご覧ください。かながわ労働センター本所・支所にお問合せください。(電話番号はP7に掲載)

#### ★無期転換ルールとは?

平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時は、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）に転換できるというルール（無期転換ルール）が施行されています（労働契約法第18条）。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

解雇・雇止め等  
相談強化月間  
ホームページ



### 主な内容

- 平成30年度前期技能検定のご案内 ..... P.1
- 3月は「解雇・雇止め等相談強化月間」です! ..... P.1
- 「神奈川なでしこブランド2018」認定商品を決定! ..... P.2
- 労働条件適正化月間のお知らせ ..... P.3
- 「労働かながわ」広告掲載募集のお知らせ ..... P.3
- いこいの村あしがらから特得プランのご案内 ..... P.3

# 「神奈川なでしこブランド2018」認定商品を決定!

県では、女性の潜在力を多くの企業に理解していただき、女性の活躍を推進するため、女性が開発に貢献した優れた商品を認定する「神奈川なでしこブランド」事業を実施しています。

この度、「神奈川なでしこブランド2018」を15件認定しました。認定された商品は、全て開発(考案)段階で女性が大きく貢献した商品であり、女性が活躍することの効果を具体的な形で示しています。

2月3日(土)に、マークイズみなとみらいで認定式を開催し、認定証を贈呈しました。

また、同日、神奈川なでしこブランド事業の紹介や、「神奈川なでしこブランド2018」認定商品と、これまで認定された商品の一部の展示・販売、俳優・タレントの金子貴俊さんによるトークショー等を行いました。



## 【神奈川なでしこブランド2018】

### 1 食料品・飲料(4件)

	商品名	事業所名
1	街の洋菓子店が作ったおいしい保存クッキー	有限会社ロリアン
2	フライパンで3分!ヘルシーな玄米ごはん PAN&Go	一般社団法人スマート・ウィメンズ・コミュニティ たねまるしえ
3	まぐるコンフィ まぐる屋さんのごちそうツナ	株式会社三崎恵水産
4	未病のための薬膳ワイン手作りセット「紅美酒(べにびしゅ)」	幸食薬膳料理スクール

### 2 生活・文化用品(9件)

	商品名	事業所名
5	ドクターロングピロー	グローバル産業株式会社
6	黒板壁紙 Black board	株式会社デコリア
7	食彩 GARDEN 三浦やさい栽培キット	合同会社オン・ザ・ハンモック
8	ネオプレーン端材で製作したキャラクター群	有限会社ティーケイトインターナショナル
9	非常用マグネシウム空気電池 MgBOX(マグボックス)	古河電池株式会社
10	ヒマラヤチーズ・トッピングベジ	ロアジスジャパン株式会社
11	みんなの幸服(こうふく)	株式会社 WillFun
12	羊革のポシェット~母親たちのプロジェクト~	NPO 法人葉山っすくすくパラダイス
13	レインコート収納ポーチ「KAPAPA/かっぱっぱ」	ホルドナマーケット

### 3 サービス(2件)

	商品名	事業所名
14	子育てシェア	株式会社 AsMama (アズママ)
15	乳がん術後専門 心と身体のトータル美容ケア	株式会社コフレ



※ 認定商品等の概要については県労政福祉課ホームページで公開しています。

神奈川なでしこブランド

検索

●問合せ先

神奈川県産業労働局労働部  
労政福祉課両立支援グループ  
TEL: 045-210-5744



# 3月は労働条件適正化月間です。新年度のスタートに向けて労働条件を整備しましょう!

## 1 労働条件の明示について

事業主は、労働者の募集を行う際には労働条件を、労働者を募集した後に当初明示した労働条件を変更する際には変更内容を明示する必要があります。また、その後労働契約を締結する時点においても、労働条件を明示しなければなりません。

## 2 賃金について

賃金は、毎月1回以上、一定の期日に、通貨で、全額を、直接労働者本人に支払わなければなりません。また、賃金は最低賃金が定められており、これを下回ることではできません。神奈川県最低賃金は平成29年10月1日から時間額956円です。

## 3 労働時間等について

労働時間の上限は原則として1週40時間、1日8時間です(労働者数が10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は1週44時間です)。また、少なくとも週1回または4週で4日以上以上の休日を与えなければなりません。これらの時間を超え、または休日に労働者を働かせる場合には、あらかじめ労使協定(36協定)を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時までの間)を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

## 4 年次有給休暇について

雇入れの日から6か月間継続勤務し、出勤率が8割以上の場合、原則として10日間の年次有給休暇が付与されます。

## 5 解雇について

使用者による一方的な労働契約の解除(解雇)は事業主がいつでも自由に行えるというのではなく、法の求める手続が必要です。

## 6 有期労働契約について

労働契約法では、無期転換ルールが定められ、同一の使用者との間で、有期労働契約が更新され、通算で5年を超えた場合には、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

## 7 就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則の内容を変更した場合も同様です。

## 8 障害者の法定雇用率について

平成30年4月から、障害者の法定雇用率が2.2%(民間企業の場合)に引上げになります。

### ●問合せ先

神奈川県労働局労働基準部監督課 TEL: 045-211-7351

## 「労働かながわ」広告掲載募集のお知らせ

平成30年度「労働かながわ」への広告掲載の募集を行います。広告の掲載を希望される方は、次によりお申し込みください。

### (1) 「労働かながわ」の概要

時宜に応じた労働に係わる経済、社会の問題や労働情勢などの最新の情報を県内の労働組合や事業所の皆様に提供することで、円滑な労使関係、豊かな勤労者生活の実現に寄与することを目的に発行しています。

- 発行回数等 年6回(5月、7月、9月、11月、1月、3月)
- 発行部数 毎回4,300部(県内労働組合、県内事業所、県内団体等に配布)

### (2) 広告募集内容等について

募集時期等	平成30年3月6日(火)から3月15日(木)
応募方法	募集内容、応募方法等詳しくは、上記の期間中に、県のホームページに掲載しますので、ご覧ください。 県のホームページ <a href="http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f450227/">http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f450227/</a> (掲載期間3月6日～15日)

●問合せ先 神奈川県産業労働局労働部労政福祉課労政グループ TEL: 045-210-5739

## いこいの村あしがらから特得プランのご案内

### 1 通年ゆっくりプラン(1泊)

金曜・土曜・祝前日・年末年始・夏期を除く  
料金: 1泊3食 9,720円～(税込)  
特典: 翌日の昼食付き  
翌日10:00～15:00 個室のご用意

### 2 研修プラン

金曜・土曜・祝前日・年末年始・夏期を除く  
料金: 1泊2食 7,560円～(税込)  
特典: 会議一日一回につきコーヒーサービス  
※ご宴会プランも別途、ご相談申し受けます。

ご予約  
お問合せは

いこいの村あしがら

TEL 0465-82-2381  
FAX 0465-82-2384  
URL <http://www.ikoi.or.jp>

### 各プランご利用にあたって

- ・ご予約の際は必ずプラン名をお伝え下さい。 ・お部屋は全室和室になっております。
- ・入湯税は宿泊1名様につき150円別途承ります。 ・1部屋4～5名様料金です。



# 労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請(あっせん)が4件(16件)、終結は7件(17件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが8件(37件)、終結は6件(30件)でした。それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。 ※括弧内は、平成29年の累計件数です。

なお、終結した事件の概要は、労働委員会のホームページをご覧ください。  
(URL <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f417338/>)

## 調整事件一覧(12・1月 申請・終結分)

事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
平成29年(調)第7号事件	あっせん	労働組合	医療法人(医療・福祉)	平成29年7月18日	・組合事務所退去に伴う代替施設の提供	平成29年12月13日	解決
平成29年(調)第9号事件	あっせん	有限会社(サービス業)	労働組合	平成29年8月25日	・労災問題 ・解雇問題	平成29年12月15日	解決
平成29年(調)第10号事件	あっせん	労働組合	株式会社(製造業)	平成29年9月8日	・賞金減額問題	平成29年12月26日	打切
平成29年(調)第12号事件	あっせん	株式会社(医療・福祉)	労働組合	平成29年11月9日	・雇用問題	平成30年1月10日	打切
平成29年(調)第13号事件	あっせん	労働組合	飲食店(宿泊業・飲食サービス業)	平成29年12月4日	・解雇問題	平成30年1月10日	打切
平成29年(調)第6号事件	あっせん	労働組合	株式会社(医療・福祉業)	平成29年6月14日	・組合員の退職金問題 ・組合執行委員長への譴責処分の撤回	平成30年1月11日	打切
平成29年(調)第14号事件	あっせん	労働組合	株式会社(製造業)	平成29年12月18日	・団交申入及び社内報の問題	平成30年1月11日	取下げ
平成29年(調)第15号事件	あっせん	労働組合	有限会社(道路旅客運送業)	平成29年12月20日	・労働条件の不利益変更の撤回		
平成29年(調)第16号事件	あっせん	労働組合	社会福祉法人(医療・福祉業)	平成29年12月28日	・給料表の撤回		

## 不当労働行為事件一覧(12・1月 申立て・終結分)

事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
平成27年(不)第27号事件	労働組合	有限会社(運輸業・郵便業)	平成27年10月16日	・業績手当の減額支給にかかるバックペイ ・業績手当の算定方式の明示 ・ポスト・ノータイス	平成29年12月11日	棄却
平成27年(不)第30号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 有限会社(サービス業) 株式会社(製造業)	平成27年10月30日	・解雇撤回 ・団体交渉応諾 ・ポスト・ノータイス	平成29年12月11日	関与和解
平成29年(不)第3号事件	労働組合	株式会社(サービス業)	平成29年2月1日	・誠実団体交渉実施 ・ポスト・ノータイス	平成29年12月25日	関与和解
平成29年(不)第26号事件	労働組合	有限会社(運輸業・郵便業)	平成29年10月12日	・土曜出勤差別的禁止 ・ポスト・ノータイス	平成30年1月5日	無関与和解
平成27年(不)第15号事件	労働組合	株式会社(運輸業・郵便業)	平成27年6月9日	・復職命令の撤回及び出向継続 ・在籍団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・ポスト・ノータイス	平成30年1月15日	一部救済
平成27年(不)第5号事件・第10号事件	労働組合	病院(医療・福祉業) 株式会社(サービス業)	平成27年3月6日・5月7日	・団体交渉応諾 ・解雇撤回 ・バックペイ ・ポスト・ノータイス	平成30年1月29日	一部救済
平成29年(不)第31号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	平成29年12月7日	・団体交渉応諾、誠実団体交渉実施 ・ポスト・ノータイス		
平成29年(不)第32号事件	労働組合	有限会社(サービス業) 株式会社(製造業)	平成29年12月7日	・団体交渉応諾 ・団体交渉内容の秘密録音の禁止 ・休業補償給付請求に係る事業主証明の実施 ・ポスト・ノータイス		
平成29年(不)第33号事件	労働組合	社会福祉法人(医療・福祉業)	平成29年12月8日	・雇用の継続 ・賞金差別的解消 ・ポスト・ノータイス		
平成29年(不)第34号事件	労働組合	株式会社(運輸業・郵便業)	平成29年12月20日	・誠実団体交渉実施 ・組合事務所の継続使用		
平成29年(不)第35号事件	労働組合	株式会社(宿泊業・飲食サービス業)	平成29年12月27日	・団体交渉応諾 ・ポスト・ノータイス		
平成29年(不)第36号事件	労働組合	有限会社(サービス業) 株式会社(製造業)	平成29年12月27日	・団体交渉応諾、誠実団体交渉実施 ・ポスト・ノータイス		
平成29年(不)第37号事件	労働組合	株式会社(教育、学習支援業)	平成29年12月28日	・差別的処遇の解消 ・バックペイ ・自動再運動実施 ・誠実団体交渉実施 ・一時金額の差止、差額支払 ・支配介入の禁止 ・ポスト・ノータイス		
平成30年(不)第1号事件	労働組合	医療法人(医療・福祉業)	平成30年1月15日	・雇止め撤回 ・誠実団体交渉実施 ・ポスト・ノータイス		

### 図書紹介



**働けるうちは働きたい**  
人のためのキャリアの教科書  
木村 勝  
朝日新聞出版

男女ともに平均寿命が延び、人生90年の時代になりました。60歳定年、再雇用65歳、でもその先の人生は長いのです。どのようにしてキャリアを育てていくのか。キャリアの選択を人事のプロが4つの選択肢を語ります。会社に勤め続ける、転職する、出向する、独立起業する。それぞれの選択肢の利点や、リスクを述べ、最後に、キャリアチェンジの実践方法を紹介していきます。



哲学 はじめの一步 働く

立正大学文学部哲学科(編)  
春風社

「働くとは何か」という自明のようでありながら言葉で表現することが難しい問いに、本書は解答を明示してはくれない。読者自身が疑問を見つけ、考えはじめることが本書の目的であるからと著者は述べる。4人の哲学者が仕事・芸術・障害・お金という4つのテーマから「働く」ことを考察する。高校生・大学新入生向けの哲学の入門書だが、社会人には自分にとっての労働の意味を考えるきっかけを与えてくれる。

# シリーズ **実務に役立つ労働判例**

## 募集広告の内容と採用後の労働条件との相違

日新火災海上保険事件

東京高判 平12・4・19 労働判例787号35頁

### 1 事実の概要

X(1審原告、控訴人)は、就職情報誌に掲載のY(1審被告、被控訴人)の中途採用の求人広告を見て応募し、10年あまり勤めた自動車会社を退職して、平成3年に、Yに採用されました。求人広告では、「キャリアを活かした転職の方」には「きっと納得していただけるような待遇を用意」とか、(平成元年、同2年既卒者を対象として)第二新卒に「もう一度新卒と同様に就職の機会を持っていただく制度」、「ハンディはなし」、「たとえば、元年卒なら、元年に入社した社員の現時点での給与と同等の額をお約束」といった旨の記述がありました。

Xは入社1年余過ぎたところで、Xの賃金格付が新卒同年次定期採用者の下限であることを知り、平均的格付への変更を求めましたが、Yが応じなかったため、①未払賃金(平均的給与格付の基本給額とXへの支給額との差額)の支払い、②下限への格付けにより被った精神的苦痛についての慰謝料、③割増賃金等の請求、④総務部総務課印刷室に配転されたことの慰謝料等を請求しました。

第1審では、求人広告は、それ自体、個別的な雇用契約の申込みとは言えないものであるから、その記載を直ちにXとYとの雇用契約の内容であるということとはできないとして請求が棄却されたため、Xが控訴しました。

### 2 判決の要旨

一部認容、一部棄却

(1) 求人広告は、それをもって個別的な雇用契約の申込みの意思表示と見ることはできないものである上、その記載自体から、89年及び90年既卒者について同年次新卒入社者と同等の給与額を支給する旨を表示したもので、それ以前の既卒者についてこれと同様の言及をするものでないことを十分に読み取ることができるものというべきであって、その他には「納得いただける待遇」との表現があるのみであるから、その記載をもって、本件雇用契約がX主張の内容をもって成立したことを根拠づけるものとするとはできないというほかない。

(2) Yは、計画的な中途採用を推進するに当たり、内部的には運用基準により中途採用者の初任給を新卒同年次定期採用者の現実の格付のうち下限の格付により定めることを決定していたにもかかわらず、有為の人材獲得のため、Xら応募者に対してそのことを明示せず、就職情報誌での求人広告ならびに面接及び社内説明会における説明において、給与条件につき新卒同年次定期採用者と差別しないとの趣旨の、応募者をしてその平均的給与と同等の給与待遇を受けることができるものと信じさせかねない説明をし、そのためXは、そのような給与待遇を受けると信じてYに入社したものであり、そして、入社後

1年余を経た後にその給与が新卒同年次定期採用者の下限に位置づけられていることを知って精神的な衝撃を受けたものと認められる。

かかるYの求人に当たっての説明は、労働基準法15条1項に規定するところに違反するものというべきであり、そして、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則に反するものであって、これに基づいて精神的損害を被るに至った者に対する不法行為を構成するものと評価すべきである。

### 3 解説

募集時に示された労働条件と、実際に採用された後の労働条件の相違については、職業安定所の求人票の記載内容について、八州測量事件(東京高裁昭和58.12.19判決、労働判例421号33頁)では、求人票に記載された額は見込額であって、石油ショックによる経済変動の結果、初任給がこれを下回ったとしても労基法15条1項違反とならないとしていましたが、千代田工業事件(大阪高裁平成2.3.8判決、労働判例575号59頁)では、求人票の真実性、重要性、公共性等からして、求職者は当然求人票記載の労働条件が契約内容になるものと考え、通常、求人者も求人票に記載した労働条件が契約内容になることを前提としており、求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなど特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解するのが相当であるとしていました。

さらに、本件判決は、Yの求人情報誌の求人広告、面接及び社内説明会において、新卒同年次平均的給与と同等の待遇を受けることができるものと信じさせかねない説明をしたことが労基法15条1項に違反し、雇用契約締結に至る過程における信義誠実の原則に反するとして、争点①及び④について不法行為に基づく慰謝料請求を一部認容したものです。

求人者等は、職安法5条の3第1項に基づき、労働条件(従事すべき業務の内容、契約期間、就業場所、賃金、労働時間・休日、社会保険・労働保険の適用)を書面交付の方法で求職者に明示しなければなりません。そして、平成30年1月1日からは、当初明示された労働条件と労働契約の締結に際し示す労働条件とが異なる場合(当初の明示の範囲内で労働条件を特定する場合、労働条件を削除する場合、当初明示していない労働条件を新たに提示する場合を含む)には、改めて書面交付の方法で労働条件を明示する義務が求人者等に課せられました。安易な変更は許されませんし、面接等の過程で労働条件に変更があった場合には求人者等は速やかに求職者に知らせる配慮が必要です(平成29年厚生労働省告示210号)。

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** 私は1か所の会社で定期労働契約社員として、雇用期間が1年の契約を繰り返し更新し、現在、通算で6年働いています。正社員になることを希望していますが、現在の会社では、正社員への登用制度はありません。ところが、最近になって知人から、1か所の会社で定期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは正社員になれると聞きました。本当に正社員になれるのでしょうか。



**A** 今回のご相談の内容は、労働契約法第18条による、無期労働契約への転換のことではないでしょうか？

平成25年4月1日以後に開始した定期労働契約が更新されて通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、労働者は無期転換の申込みをすることができます。

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。

また、無期転換の申込み時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、この無期労働契約を解約(解雇)する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

ただし、無期労働契約の労働条件は労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意)等に別段の定めがない限り、直前の定期労働契約と同一になりますので、必ずしも正社員と同じ労働条件となるわけではありません。

なお、無期転換に当たり、職務の内容等が変更されていないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。また、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込みの権利を放棄させることは、法の趣旨から無効と解されます。

ただし、1年以上の定期労働契約とその次の定期労働契約との間に、契約のない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の定期労働契約は通算契約期間に含まれません。これをクーリングといいます。ちなみに通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の定期労働契約は通算契約期間に含まれません。

ご相談の内容から相談者の方は、平成30年4月1日には通算契約期間が5年を超えるようですので、無期転換の申込みを行えると考えられます。

上記のように、正社員と同様の条件に必ずなる訳ではありませんが、長年、勤めている事業所で、契約期間の心配がなくご自身の能力を発揮するために、無期転換の申込みをするという方法もあります。

もし、無期転換についてよく分からなかったり、あるいは、使用者側が、無期転換申込みを拒否、または、無期転換申込みの制度自体を知らないような場合は、かながわ労働センターか最寄りの労働局などにご相談下さい。

**\* 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 ( <http://www.pref.kanagawa.jp/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	川崎市高津区坂戸3-2-1 KSP西棟2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** 

広告 **中央ろうきん**

クルマのある暮らし、  
低金利で応援します。



**カーライフローン** ◆最高1,000万円 ◆最長10年 ◆無担保

お使いみち

- マイカーに関する資金(新車、中古車、修理、車庫建設、他金融機関等の自動車ローン借換など)
- クルマ以外にも(バイク、自転車、船舶などもOK!)

団体会員の場合

団体会員以外の場合

変動  
金利型

年2.4% 年3.675%

※保証料は金庫が負担致します。 ※保証料は金庫が負担致します。

固定  
金利型

年2.9% 年3.9%

※保証料は金庫が負担致します。 ※保証料は金庫が負担致します。

**無担保ローンWeb仮審査実施中!**

24時間、いつでも、 **中央ろうきん** 検索  
お気軽に。 <http://chuo.rokin.com>

【金利適用期間】2018年3月30日ご融資実行分までとなります。※金利情勢の変化により、金利は変更となる場合がございます。※実際のご融資金利は、お申込時点の金利ではなく、お借入れ時点の金利が適用となります。※左記商品は、金利引下げ制度「はるかぜ引下げ」の適用が受けられません。(身体障害者手帳を保有している方が対象となります。)  
※団体会員の構成員以外の方は、ご利用にあたって中央ろうきん友の会に入会すること、または当金庫の個人会員(最低出資金1,000円が必要)となる必要がある場合があります。※店頭やホームページで、ご返済額の試算ができます。※審査の結果、ローン利用のご希望にそえない場合があります。※ご返済が滞った場合は金利引下げが受けられない場合がございます。※所属会員により、ご融資条件等が異なる場合があります。※店頭で説明書をご用意しております。  
団体会員とは…中央労働金庫に出資いただいている次の団体をいいます。①労働組合②国家公務員・地方公務員等の団体 ③勤労者のための福利共済活動を目的とする団体で、一定の条件を満たすもの。なお、対象とならない場合もあります。

<お問い合わせ・ご相談は>

上記のサービス案内は…お客様相談デスク(平日 9:00~18:00) TEL. 0120-86-6956

カーライフローンの詳しいご相談は…<中央ろうきん>の各営業店へお問い合わせください。

※各営業店の連絡先については<中央ろうきん>ホームページ(<http://chuo.rokin.com>)またはお客様相談デスクでご確認ください。

(2018年1月4日現在)

ZENROSAI NEWS



広告



全労済の

**住まいる共済**

新火災共済・新自然災害共済  
風水害等補付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

火災はもちろん、  
台風・地震など  
自然災害にも備えられる  
「住まいと家財の保障」。



おかげさまで60周年

保障のことなら

**全労済 神奈川推進本部**

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。出資金をお支払いいただいで組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

1417B028

**労働かながわ**

平成30年3月1日発行 第712号

発行所/神奈川県産業労働局労働部労政福祉課

〒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。

●産業労働局労働部労政福祉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。