

三 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内 三

精神障がい者を雇用して1年以内の中小企業が、職場指導員を設置して、精神障がい者が職場に定着することができるよう配慮している場合に補助を行う、神奈川県独自の補助金です。申請が可能な期間には制限がありますので、詳細は県ホームページをご覧ください。

■職場指導員とは？

特別な資格は必要なく、同じ企業の方で、障がい者が働きやすい職場環境を整える方(例：障がい者の上司)です。具体的には、雇用されている障がい者の職業生活等に関する相談にのったり、仕事の指導をする役割を担います。

■補助の内容

- 補助期間：3年間
- 補助金額：1年目は**月額3万円**、2年目及び3年目は**月額2万円**

■主な補助対象条件

- 一週間の所定労働時間が20時間以上の精神障がい者が1人以上在籍すること
- 主たる事業所及びその障がい者が在籍している事業所が神奈川県内に所在すること
- 常時雇用する従業員の数が、43.5人以上100人未満であること
- 職場指導員を設置していること
- 特例子会社でないこと

■申請可能期間

申請時点で雇用している、一週間の所定労働時間が20時間以上の精神障がい者を雇い入れた日の翌日から起算して1年後の日まで
(例) 令和5年4月1日に雇用した場合・・・令和6年4月1日まで申請が可能

■問合せ先

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

▼詳細、申請書類については県ホームページをご覧ください。

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

検索 

主な内容

- 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内 P.1
- 出前労働講座 P.2
- 中期労働講座の受講生を募集します P.2
- 第73期神奈川県労働大学講座の受講生を募集します P.2
- 職業訓練指導員試験のご案内 P.3
- スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内 P.3

職員を講師として無料で派遣します

出前労働講座



かながわ労働センターでは、会社や個人経営の店、労働組合やグループ、学校などに職員が出向いて、労働問題に関するご希望の内容について、講座を実施しています。日程や講義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)

管理職や社員向けのパワハラ防止対策講座も実施しています



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!

テレワークなど新しい働き方が広まる一方で、休業手当や解雇・雇止めなどが依然として課題となっています。中小企業のパワハラ防止、男性の育児休業取得促進などの法改正や新しい判例も相次いでいます。職場で必須となる、採用から退職までに関わる労働法を基礎からじっくり学びます。

対象 人事労務担当者、労働者、テーマに興味のある方など、どなたでも

WEBオンデマンド講座 全8回・各2時間

主な内容 労働契約の開始と展開、労働契約の終了、賃金・労働時間、非正規雇用等に関するルール、労働組合法、職場のパワーハラスメント、労働保険・社会保険のあらましと近年の制度改正の概要（詳細は下記ホームページをご覧ください。）

視聴可能期間 2023年10月2日(月)から11月30日(木)までいつでも視聴可 ※会場受講はありません。

受講料 5,610円(全8回分)

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

申込はホームページから <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/dh3/cnt/f7598/> 先着順(定員100名)

問合せ先 かながわ労働センター湘南支所 ☎0463-22-2711(代)

▽このほか、かながわ労働センター川崎支所及び県央支所で、会場受講による中期労働講座を実施予定です。

第73期神奈川県労働大学講座の受講生を募集します。

今期で73回目を迎える歴史と伝統を誇る講座です。労働法や労働経済、労働福祉や社会保障に関する知識を体系的に学びます。大学教授や各分野の第一線で活躍する専門家の講義に接する大変良い機会です。人事労務担当者の方、管理者の研修としても、大変好評です。ぜひご参加下さい。

WEB講義です。
(オンデマンド)
対象は、労使・県民
どなたでも!

◆**WEB講座** (オンデマンド) 7月6日(木)開始。ご希望の指定開始日から5か月間 いつでも視聴可 定員なし
※上記期間のうち 全30回(1回ごとの聴講制度もあります)

◆**受講料** 49,500円(税込) (全30回分、団体・障害のある方の割引制度有)

◆**修了証** 全30回中21回(7割)以上出席の方は知事名の修了証を授与

◆**申込・問合せ先** 公益財団法人神奈川県労働福祉協会 ☎045-633-5410

◆**ホームページアドレス** <https://www.zai-roudoufukushi-kanagawa.or.jp/roudai.html>

令和5年度 職業訓練指導員試験(資格試験)のご案内

公共・認定(民間)の職業訓練施設で職業訓練を担当する場合に原則必要な職業訓練指導員免許を取得するための資格試験です。
合格者は、申請により職業訓練指導員免許を取得することができます。

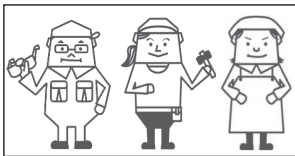
| | | |
|------|----|--|
| 受験申請 | 期間 | 令和5年7月3日(月)～7月14日(金) 必着 ※郵送による受付とします。 |
| 試験 | 日程 | 令和5年9月10日(日) (受験票でご確認ください) |
| | 場所 | 神奈川県立産業技術短期大学校(横浜市旭区中尾2-4-1) |
| 合格発表 | 日程 | 令和5年10月11日(水) |
| | 場所 | 県ホームページにて受験番号を掲示します。(希望者のみ) |

- 職業訓練指導員の免許職種は、123職種あります。
- 学科試験のうち、指導方法及び関連学科(機械科)を実施します。
- 受験に際し、3,100円の受験手数料が必要です。
- 受験資格や試験の免除の規定がありますので、詳しくは、受験案内又は県ホームページをご覧ください。
 - ◇ 受験案内・申請書：県内の県政情報コーナー及びハローワーク等において配布しています。
 - ◇ 県ホームページ：「<https://www.pref.kanagawa.jp/>」から『職業訓練指導員試験』で検索してください。
- 問合せ先 神奈川県産業労働局労働部産業人材課技能振興グループ ☎ 045-210-5720

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6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) |
|------|-----------------------|----|-------------------|-------|--------|-----------|
| 0747 | 消防設備士試験(乙種第4類)直前講習 | 10 | 7/21、28 8/4、25 | 6/16 | 4,000円 | 東部総合職業技術校 |
| 0805 | SNSで活用できるキャラクターの描き方講座 | 10 | 8/24、25 | 7/20 | 6,200円 | 産業技術短期大学校 |
| 0727 | 床材の張り方(シート編) | 10 | 9/7、8 | 8/3 | 2,000円 | 西部総合職業技術校 |

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 ☎ 045-363-1233
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

神奈川県産業労働局労働部産業人材課
☎ 045-210-5715

労働委員会の動き

(令和5年1月～3月)

調整事件関係

新規申請（あっせん）は3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2件で、終結事由別にみると、解決が1件、打切りが1件でした。

不当労働行為事件関係

新規申立ては5件でした。

終結は2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）でした。

個別労働関係紛争のあっせん事件

新規申請は0件でした。

終結は1件で、終結事由別にみると、解決が1件でした。

※命令の概要は、<https://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 1 2 3 月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第408回 五役会、第381回 執行委員会】

1月23日、第408回 五役会、第381回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 委員の推薦等について
- 2 職員の採用について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 「賃上げ実現・くらし支援・あしたを変える連合緊急アクション」の取り組み内容について
- 5 第94回メーデーについて（その2）
- 6 平和行動等の取り組みについて
- 7 女性委員会の取り組みについて

【第409回 五役会、第382回 執行委員会】

2月28日、第409回 五役会、第382回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 職員の採用等について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 連合神奈川2023 春季生活闘争方針（その2）

【第410回 五役会、第383回 執行委員会】

3月28日、第410回 五役会、第383回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更・委員の推薦について
- 2 職員の採用について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 労働審判員学習会の開催について
- 5 第94回かながわ中央メーデーについて（メーデースローガン、宣言等）

■神奈川労連

【第5回幹事会】

2月4日、第5回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 県知事選挙予定候補者との政策協定

2 2・19 全県一斉宣伝行動

3 23 国民春闘のとりくみ、準備状況

4 最低賃金シンポジウム

【第6回幹事会】

3月4日、第6回幹事会を開催し、次のことを協議した。

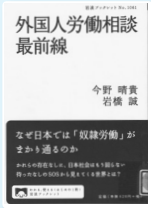
- 1 県知事選挙の行動計画・具体化
- 2 23 国民春闘・全国統一行動のとりくみ
- 3 春の組織拡大月間
- 4 非正規ではたらく仲間の全国集会 in 神奈川

【第7回幹事会】

3月30日、第7回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 23 春闘の回答状況、促進のとりくみ
- 2 第94回メーデーの開催について
- 3 非正規全国集会にむけたプレ企画 第3弾
- 4 大軍拡・増税阻止のとりくみ

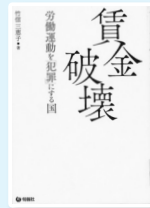
図書紹介



外国人労働者相談最前線

今野 晴貴 岩橋 誠
岩波書店

著者らが所属する「外国人労働サポートセンター」に寄せられた相談などから、日本における外国人労働者の実態を明らかにしていきます。労働相談という現場の実践と調査活動を通じて、「ブラック企業」や「ブラックバイト」といった労働問題を社会問題化しています。このなかで、外国人労働者の実態をまとめています。技能実習生として来日し、働く人の中には「現代的奴隷」のような実態があることを告発します。



賃金破壊

労働運動を「犯罪」にする国
竹信 三恵子
旬報社

関西生コン事件とは、2018～19年に「連帯ユニオン関西地区生コン支部」組合員ら延べ89名が「威力業務妨害」「恐喝」「強要」などの容疑で逮捕された事件である。一方、労組側は「コンプライアンス活動」「ゼネスト」「交渉」「抗議活動」という労働基本権で保障された活動であると主張している。著者はこの事件の広範な取材を進め、警察・検察、経営側、メディア、ヘイトグループ、政治家の欺瞞と隠蔽、癒着による組合つぶしの実態を暴く。

令和4年労働委員会の概況

令和4年1月から令和4年12月までの1年間に当労働委員会で取り扱った事件(係属事件)について取りまとめたところ、調整事件は14件で前年から2件減少した。不当労働行為事件は55件で前年から1件増加した。個別労働関係紛争のあっせん事件は1件で前年から1件増加した。

調整事件

調整事件の動き

令和4年に取り扱った調整事件は14件で、調整区分はすべて「あっせん」であった。このうち、新規申請は11件であり、前年と比べて1件減少した。(表1)

調整事件の平均処理日数・平均調整回数は表2のとおりである。

表1 調整事件の取扱状況

(単位:件)

| 区分 | | 年 | 3年 (a) | 4年 (b) | 前年差 (b)-(a) |
|----------|---------|---|-----------|-----------|----------------|
| 係属 件数 | 前年からの繰越 | | 4 | 3 | △1 |
| | 新規 | | 12 | 11 | △1 |
| | 合計 | | 16 | 14 | △2 |
| 終結 件数 | 解決 | | 3 | 6 | 3 |
| | 不調・打切り | | 8 | 3 | △5 |
| | 取下げ | | 2 | 1 | △1 |
| | 合計 | | 13 | 10 | △3 |
| 翌年へ繰越 | | | 3 | 4 | 1 |

表2 調整事件の平均処理日数・平均調整回数

| 区分 | 年 | 30年 | 31年/元年 | 2年 | 3年 | 4年 |
|-----------|---|-------|--------|------|-------|-------|
| 平均処理日数(日) | | 112.7 | 98.8 | 89.3 | 109.1 | 107.5 |
| 平均調整回数(回) | | 3.5 | 2.7 | 2.5 | 1.8 | 2.0 |

(注)平均調整回数は、終結件数のうち、あっせんを実施した事件に係る調整回数をあっせん実施事件数で除したものの。

不当労働行為事件

不当労働行為事件の動き

(1) 不当労働行為事件の取扱状況

令和4年に取り扱った不当労働行為事件は55件であった。このうち、新規申立ては25件であり、前年に比べて7件減少した。(表3)

不当労働行為事件の平均処理日数は表4のとおりである。

(2) 審査期間の目標の達成状況

当委員会では、審査期間の目標を1年6か月以内としている。令和4年に終結した事件に係る審査期間の目標達成状況は表5のとおりであり、終結35件中、31件が目標期間内に終結し、4件(命令3件、和解1件)が目標期間を超えた。

表3 不当労働行為事件の取扱状況

(単位:件)

| 区分 | | 年 | 3年 (a) | 4年 (b) | 前年差 (b)-(a) |
|----------|-----------|---------|-----------|-----------|----------------|
| 係属 件数 | 前年からの繰越 | | 22 | 30 | 8 |
| | 新規申立て | | 32 | 25 | △7 |
| | 係属計 | | 54 | 55 | 1 |
| 終結 件数 | 命令・決定 | 全部救済 | — | — | — |
| | | 一部救済 | 4 | 4 | — |
| | | 棄却 | 4 | 4 | — |
| | | 却下 | — | — | — |
| | | 小計 | 8 | 8 | — |
| | 和解 取下げ | 命令・決定書数 | 8 | 8 | — |
| | | 関与和解 | 14 | 24 | 10 |
| | | 無関与和解 | — | 2 | 2 |
| | | 取下げ | 2 | 1 | △1 |
| | | 小計 | 16 | 27 | 11 |
| 終結計 | | | 24 | 35 | 11 |
| 翌年へ繰越 | | | 30 | 20 | △10 |

(注)命令・決定・和解・取下げの意味内容は次のとおりである。

命令…事件の実体審理を行った上で申立てを認容(全部救済・一部救済)又は棄却する命令を発した場合をいう。

決定…事件の実体審理に入らず、申立てを不相当と却下した場合をいう。(申立期間を経過したときなど)

和解…和解により終結した場合をいう。(関与和解;労働委員会が関与した和解 無関与和解;労働委員会が関与しない和解)

取下げ…和解以外の事由により申立人が取り下げた場合をいう。

表4 不当労働行為事件の平均処理日数

(単位:日)

| 区分 | 年 | 30年 | 31年/元年 | 2年 | 3年 | 4年 |
|--------|---|-----|--------|-----|-----|-----|
| 命令・決定 | | 780 | 668 | 660 | 651 | 527 |
| 和解・取下げ | | 401 | 335 | 262 | 194 | 245 |
| 総平均 | | 527 | 497 | 337 | 346 | 309 |

表5 不当労働行為事件の審査期間の目標の達成状況

(単位:件)

| 区分 | 終結事由 | 命令(%) | 決定(%) | 和解(%) | 取下げ(%) | 合計(%) |
|---------|------|-------------|-------|--------------|--------------|--------------|
| 1年6か月以内 | | 5 (62.5) | — | 25 (96.2) | 1 (100.0) | 31 (88.6) |
| | | 3 (37.5) | — | 1 (3.8) | — | 4 (11.4) |
| 終結件数計 | | 8 | — | 26 | 1 | 35 |

(注)各欄の(%)は、終結件数計に対する割合を示す(端数処理の関係上合計が100%とならない場合がある)。

個別労働関係紛争のあっせん事件

個別労働関係紛争のあっせん事件の動き

令和4年に取り扱ったあっせん事件は新規申請の1件であり、処理日数59日、調整回数2回で終結した。

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

熊本総合運輸事件

時間外労働が増えても総額支給額が一定の新賃金体系の違法性
最高裁判所第2小法廷 令和5年3月10日判決(労働判例ジャーナル133号1頁)

事案の概要

本件は、Y社(被上告人)に雇用され、トラック運転手として勤務していたX(上告人)が、Y社に対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する賃金ならびに付加金等の支払を求めたところ、一番(熊本地判令3.7.13)は請求を一部認容しましたが、原審(福岡高判令4.1.21)は、一番を取り消し、Xの請求を棄却したため、Xが上告した事案です。

Xは、平成24年2月頃、一般貨物自動車運送事業等を営むY社との間で雇用契約を締結しましたが、契約書は作成されませんでした。XY間の雇用契約は、平成29年12月25日をもって終了しています。

Y社においては、Xとの雇用契約締結当時、就業規則の定めにかかわらず、日々の業務内容等に応じて月ごとの賃金総額を決定した上で、その賃金総額から基本給と基本歩合給を差し引いた額を時間外手当とするの賃金体系(以下「旧給与体系」という。)が採用されていました。

Y社は、平成27年5月、熊本労基署から適正な労働時間の管理を行うよう指導を受けたことを契機として、就業規則を変更しました。新たな賃金体系(以下「新給与体系」という。)は、①基本給は、本人の経験、年齢、技能等を考慮して各人別に決定した額を支給、②基本歩合給は、運転手に対し1日500円とし、実出勤した日数分を支給、③勤続手当は、出勤1日につき、勤続年数に応じて200~1000円を支給、④残業手当、深夜割増手当及び休日割増手当(以下「本件時間外手当」と総称する。)ならびに調整手当から成る割増賃金(以下「本件割増賃金」という。)を支給する。このうち本件時間外手当の額は、基本給、基本歩合給、勤続手当等(以下「基本給等」という。)を通常の労働時間の賃金として、労基法37条等に定められた方法により算定した額であり、調整手当の額は、本件割増賃金の総額から本件時間外手当の額を差し引いた額でした。本件割増賃金の総額の算定方法は平成27年就業規則に明記されていないものの、上記総額は、旧給与体系と同様の方法により業務内容等に応じて決定される月ごとの賃金総額から基本給等の合計額を差し引いたものでした。

新給与体系の下において、Xを含むY社の労働者の総労働時間やこれらの者に現に支払われた賃金総額は、旧給与体系の下におけるものとほとんど変わりありませんでしたが、旧給与体系に比して基本給が増額された一方で基本歩合給が大幅に減額され、新たに調整手当が導入されていました。原審(福岡高裁令和4年1月21日判決)は、本件時間外手当については、平成27年就業規則の定めに基づき基本給とは別途支給され、金額の計算自体は可能である以上、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる上、新給与体系の導入に当たり、Y社から労働者に対し、本件時間外手当や本件割増賃金についての一応の説明があったと考えられること等も考慮すると、時間

外労働等の対価として支払われるものと認められると判断しました。Xが上告。

判旨

(破棄差戻)

新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるといふべきである。そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。

そして、本件割増賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確になっているといった事情もうかがわれぬ以上、本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなるから、Y社のXに対する本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものということとはできない。

解説

最高裁は、労基法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないといふべきであるとした上で、上記のように判断しました。

本件でY社は労基署から指導を受けたことを契機として新給与体系を導入したのですが、賃金総額は従前の取扱いを継続する一方で、旧給与体系の下においてY社が通常の労働時間の賃金と位置付けていた基本歩合給の相当部分を新たに調整手当として支給することにしました。その結果、本件割増賃金が増えたと、調整手当が減少するので、賃金総額は従前と変わりません。しかし、旧賃金体系ではXの通常の労働時間の賃金はおおよそ1時間1300円~1400円だったのが、新賃金体系では平均840円と単価が大幅に減少することとなりました。Y社はXを含む従業員らに新賃金体系について一応説明をして異議がでなかったと抗弁しましたが、最高裁は、基本給の増額や調整手当の導入等に関する一応の説明がされたにとどまり、基本歩合給の相当部分を調整手当として支給するものとされたことについて、十分な説明がされたともうかがわれぬとして、原判決を取り消して差し戻しをしています。

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 当社ではお客様からのお問合せに対応するコールセンターを設置しております。クレームには、商品への改善を求める正当なクレームがある一方で、商品に不当な言いがかりをつける悪質なクレームもあり、従業員が疲弊しています。お客様からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)にどのように対処すればいいでしょうか。

A 令和元年6月に、労働施策総合推進法等が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。この改正を踏まえ、令和2年1月にいわゆる「パワーハラスメント防止のための指針」が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為に関して、事業主は、従業員の相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や従業員への配慮の取組を行うことが望ましいとされています。



会社が適切な対応をしていない場合、被害を受けた従業員から生命・身体等の安全の確保について責任(労働契約法第5条・民法第415条等)を問われる可能性があります。

そこで、企業のカスタマーハラスメント対策として、次の取り組みを実施するとよいでしょう。

【カスタマーハラスメントを想定した事前の準備】

- ① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発
- ② 従業員(被害者)のための相談対応体制の整備
- ③ 対応方法、手順の策定
- ④ 社内対応ルールの従業員への教育・研修

【カスタマーハラスメントが実際に起こった際の対応】

- ⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応
- ⑥ 従業員への配慮の措置
- ⑦ 再発防止のための取組
- ⑧ ①～⑦までの措置と併せて講ずべき措置(相談者のプライバシー保護のための措置等)

対応例として、お客様が電話で繰り返し理不尽な要求をしてくる場合は、これ以上対応できない旨を伝えます。それでも繰り返し連絡が来る場合、窓口を一本化して通話内容を記録し、今後は問合せをやめるよう毅然と対応します。状況に応じて、弁護士や警察等への相談を検討するとよいでしょう。

カスタマーハラスメント対策を進めることで、職員のお客様対応の負担軽減が図られるとともに、迷惑行為への対応がスムーズになり、それに要する時間的コストが削減できるといった効果が期待できます。

カスタマーハラスメント対策に悩まれたら、まずはかながわ労働センターにご相談ください。

また、当センターでは、カスタマーハラスメントなどハラスメント全般への対策等について、会社に職員を講師として派遣する出前労働講座(無料)を行っておりますので、ぜひご利用ください。

<参照> 厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」(令和4年2月公表)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

*** 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**

マイカー共済

自動車総合補償共済

自賠責共済とあわせてのご加入をおすすめします。

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。

こくみん共済 NEWS

広告 1423A003

最大22等級
64%割引

安全運転を続ける方に
おトクな等級制度が
あります。



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

自走不能な場合のレッカー
けん引または積載車による
搬送(100kmまで)

30 minutes
現地にて実施可能な30分
以内の路上クイックサー
ビス

※現場から最寄りの指定整備工場までは無制限


●バッテリーあがり ●パンク
●キー閉じ込み など

燃料切れ時のガソリン等
お届けサービス

脱輪・落輪等引き上げ
サービス

ガソリンまたは軽油を10Lまで無料サービス
(1共済期間1回のみ)

クレーン等の特殊作業も無料



特約を付帯して
さらに安心!

弁護士費用等
補償特約
「もらい事故」の対応を
依頼するときも安心

自転車賠償責任
補償特約
自転車事故で法律上の
賠償責任が生じたときに
など



7才の交通安全プロジェクト

こくみん共済 coop では、横断旗の寄贈や、特設サイトでの情報発信
など、子どもたちの安全を守るための取り組みを行っています。

詳しくはこちらの「7才の交通安全プロジェクトサイト」
をご覧ください。 <https://www.zenrosai.coop/anshin/7pj/>

7才の交通安全プロジェクト



こくみん共済〈全労済〉

全国労働者共済生活協同組合会
coop

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
とつき、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。

神奈川推進本部
(神奈川県労働者共済生活協同組合)

こくみん共済 coop
公式キャラクター
ビットくん

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



家計に関するお悩み、ありませんか?

そんな時は!

〈中央ろうきん〉にご相談ください!

家計見直し 借換 キャンペーン

2023年4月1日(土)~2024年3月31日(日)

500円分のQUOカード
プレゼント!

対象条件 有担保ローン・無担保ローン(マイプラン含む)の
借換シミュレーションを実施された方

借換シミュレーション
実施でもれなく

（留意事項）※ホームページ上での借換シミュレーションはキャンペーン対象
外となります。※キャンペーン期間中、初めての借換シミュレーションのみを
対象とさせていただきます。※QUOカードはお一人様500円分までとなりま
す。※中央ろうきん以外の金融機関からお借入れされているローンが対象とな
ります。※その他のキャンペーンとの併用はできない場合がございます。※詳
しくは〈中央ろうきん〉営業店までお問い合わせください。

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4月1日現在

ろうきんイメージモデル
高梨臨



労働かながわ

令和5年6月1日発行 第737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。