

労働かながわ

2025 3・4・5月号
 No.744

神奈川政労使会議共同メッセージ

～豊かさと幸せを実感することができる社会をめざして～

人口減少が進む中で今後も経済を成長させていくためには、生産性向上、労働参加拡大、出生率の向上等を通じて潜在成長率を高め、成長と分配の好循環により持続的に所得が向上する経済の実現が求められています。

また、人生100歳時代を見据え、超高齢社会を乗り越えていくためには、一人ひとりが、生涯にわたり、その持てる意欲や能力に応じて社会参加できるようにすることが大切です。そこで、私たちは、すべての人が、社会の一員として尊重され、豊かさと幸せを実感することができる社会をめざし、政労使が一体となって取り組みます。

1 県民の豊かさと経済の好循環の実現

企業の生産性向上と適正な価格転嫁によって企業収益の拡大を図り、それを原資として物価上昇に見合った持続的・構造的な賃金引上げにつなげることで、県民の所得を上げ、消費や投資を拡大させ、経済の好循環の実現を目指します。

2 中小企業・小規模事業者の生産性向上と稼ぐ力の強化の実現

国・県・市町村が連携して、価格転嫁についての消費者、事業者の理解促進も含め、きめ細かで効果的な支援策を講じることにより、地域経済をけん引する中小企業・小規模事業者の生産性向上と稼ぐ力の強化を目指します。

3 誰もが尊重され活躍できる社会の実現

地域で生活する一人ひとりが、年齢、性別、障がいの程度、国籍等にかかわらず、多様な選択肢の中でその意欲や能力を活かし、誰もが尊重され、活躍できる社会の実現を目指します。

令和7年1月20日【神奈川政労使会議】

神奈川県	知事	黒岩 祐治
厚生労働省 神奈川労働局	局長	藤枝 茂
経済産業省 関東経済産業局	局長	佐合 達矢
日本労働組合総連合会神奈川県連合会	会長	林 克己
一般社団法人神奈川県経営者協会	会長	野並 直文
神奈川県中小企業団体中央会	会長	森 洋
一般社団法人神奈川県商工会議所連合会	会頭	上野 孝
神奈川県商工会連合会	会長	関戸 昌邦
一般社団法人神奈川経済同友会	代表幹事	石渡 恒夫
	代表幹事	片岡 達也

主な内容

- 神奈川政労使会議共同メッセージ P. 1
- 「神奈川なでしこブランド2025」認定商品等を決定！ P. 2
- 解雇・雇止め等相談強化期間及び夜間オンライン労働相談について P. 3
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P. 3
- 令和7年度前期技能検定のご案内 P. 4
- かながわサポートケア企業を募集しています！ P. 4
- 若者のための労働法入門講座 P. 4

「神奈川なでしこブランド2025」認定商品等を決定!

県では、女性の活躍を促進するため、女性が開発に貢献した優れた商品（モノ・サービス）とアイデアを募集し、「なでしこブランド」「なでしこの芽」として認定しています。

このたび、「神奈川なでしこブランド 2025」を10件、令和6年度「なでしこの芽」を1件認定しました。

2月1日(土)に、マークイズみなとみらい1F グラントギャラリーで認定式を開催し、認定証を贈呈しました。



神奈川なでしこブランド2025 認定商品一覧

1 食料品・飲料（3件）

	商 品 名	事 業 所 ・ 団 体 名
1	「楽ベジペースト」シリーズ	楽ベジ style
2	ぎいちゃん	株式会社まあめいど
3	伊達巻スイーツ	鈴廣かまぼこ株式会社

2 生活・文化用品（5件）

	商 品 名	事 業 所 ・ 団 体 名
4	Moshimo Japan	フジケース株式会社
5	やどりき 森のかおり ロウバイルームスプレー	株式会社 DASI
6	横浜市金沢区ご当地かるた「カナかる!」（第2版）	「カナかる」企画・運営チーム
7	片浦レモンハンドクリーム	江之浦果樹園 maruese
8	BIG Foot ステイブルカップホルダー	有限会社 蔀土木

3 サービス（2件）

	商 品 名	事 業 所 ・ 団 体 名
9	AsobiSTEAM	日本乳幼児遊び教育協会
10	湘南たべまな便	こどもおりょうりラボ株式会社

令和6年度「なでしこの芽」認定アイデア一覧

ア イ デ ア	ア イ デ ア の 概 要
地域共生型 認知症 たすけあいカードゲーム	認知症になった住民の「困りごとカード」と、その解決を手助けする住民の「お助けカード」を使って住民同士の助け合いを体験できるカードゲーム。認知症の方にも優しい地域共生型まちづくりのツールとして商品化を目指すアイデア。

※ 認定商品等の概要については県雇用労政課ホームページで公開しています。

● 問合せ先 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 雇用対策グループ

神奈川なでしこブランド 検索

☎ 045-210-5867



2月・3月は、

解雇・雇止め等相談強化期間です

県では、2月・3月を「解雇・雇止め等相談強化期間」とし、弁護士による特別労働相談会や夜間オンライン労働相談、街頭労働相談などを実施します。相談は全て無料、秘密は厳守します。また、無料のセミナー（一部有料）も開催します。ぜひご参加ください。

■弁護士による特別労働相談会を実施します

予約制の弁護士による特別労働相談会を実施します。通年で実施している弁護士相談に加えて、一部火曜日夜間と日曜日に行います。

特別労働相談会
（相談強化期間
ページ内）▶



■夜間オンライン労働相談を実施します

令和6年4月から、パソコン・スマートフォン・タブレットなどを利用した、予約制のオンライン労働相談を実施しています。また、期間中の火曜日は夜間にもオンライン労働相談を実施します。



▲
オンライン労働相談

街頭労働相談（予約不要）

駅やショッピングセンター等のスペースで街頭労働相談を行います。

街頭労働相談▶



セミナー（要申込・一部有料）

労働問題に関する課題等をテーマに、各地で開催します。

労働講座▶



申込・問合せは、かながわ労働センター

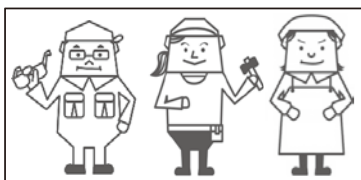
本所 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階 ☎ 045-633-6110(代)
川崎支所 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 ☎ 044-833-3141
県央支所 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 ☎ 046-296-7311
湘南支所 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 ☎ 0463-22-2711(代)



▲
労働相談

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7年4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）
0001	ものづくり継承塾「普通旋盤」	5	6/4、11、18、25 7/2、9、16、23	4/30	8,000円	東部総合職業技術校
0101	測定器の使い方	10	5/ 8、9	4/ 7	2,000円	西部総合職業技術校
1101	コミュニケーションスキルアップ講座（基本編）	25	5/20、21	4/15	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ホームページ

スキルアップ 神奈川

検索

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

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

～令和7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7日(月) から 4月18日(金) 必着

神奈川県職業能力開発協会（〒231-0026 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ6階）

2 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、県立東部・西部総合職業技術校、
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

3 問合せ先

神奈川県職業能力開発協会：☎ 045-319-4586

神奈川県産業労働局労働部産業人材課：☎ 045-210-5720

かながわサポートケア企業を募集しています！

今後の一層の高齢化や介護を必要とする人の増加など、従業員の仕事と介護の両立に向けた取組は企業等にとって重要な課題です。

県では、県内企業等における仕事と介護の両立に関する取組を後押しするため、従業員の仕事と介護の両立支援を積極的に行っている優良企業等を「かながわサポートケア企業」として認証する取組を行っています。

＜認証を受けるメリット＞

- ・ 県が認証企業をPR
- ・ 自社の広報などに認証マークを利用可能
- ・ 入札参加資格における優遇措置

仕事と介護の両立に取組んでいる企業等を随時募集しております。

また、応募書類等はホームページからダウンロードできますので、ぜひご覧ください。



かながわサポートケア企業

詳細：<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/kaigo/ninsyou.html>

お問合せ先：神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労働福祉グループ
☎ 045-210-5735



知って役立つ！若者のための労働法入門講座（WEB講座）

無料

近年の若者を取り巻く雇用労働環境については、多様な就業形態が急激に増加し、その雇用形態に起因する様々な労働問題が生じています。そのような変化の中で、若者が自分の権利を守り、トラブルを未然に防ぐための基本的な労働法の知識、重要なポイント、トラブルへの対処法などについて分かりやすく解説します。

就職活動中の方、大学生、高校生、就労支援担当者、新入社員、人事労務担当者のかたなど是非ご活用下さい。



- ◆ 講 師：法政大学法学部 教授 沼田 雅之 先生
- ◆ オンデマンド配信期間：2025/2/1(土)～3/31(月)迄
- ◆ 全2講義：（1 講義 2 時間と 1 講義 2 時間30分）定員 なし
- ◆ 詳細はホームページをご確認ください。

神奈川県労働福祉協会

検索

お申込フォーム▶

- ◆ <https://www.zai-roudoufukushi-kanagawa.or.jp/roudou-wakamono.html>
- ◆ お申込み・お問合せ：（公財）神奈川県労働福祉協会（神奈川県からの受託事業者）

☎ 045-633-5410 FAX 045-633-5412



労働委員会の動き

〔令和6年10月・11月・12月〕

調整事件関係

新規申請（あっせん）は3件（7件）でした。

終結（あっせん）は2件（4件）で、終結事由別にみると、解決が1件（2件）、打ち切りが1件（2件）でした。

不当労働行為事件関係

新規申立ては2件（12件）でした。

終結は2件（20件）で、終結事由別にみると、命令・決定が1件（7件）、和解・取下げが1件（13件）でした。

個別労働関係紛争のあっせん事件

新規依頼は1件（1件）でした。

※括弧内は、令和6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 10 11 12 1 月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第429回 五役会、第402回 執行委員会】
10月22日、第429回 五役会、第402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
- 2 第36回年次大会の議案等について
- (1)第1号議案「活動計画（案）」…第401回 執行委員会にて提案・確認済
- (2)2024年度「会計決算報告」・「会計決算監査報告」、
第2号議案「2025年度 予算（案）」
- (3)第3号議案「ジェンダー平等推進計画（案）」…第401回 執行委員会にて提案・確認済
- (4)第4号議案「規約の改正（案）」
- (5)第5号議案「大会スローガン（案）」、
第6号議案「大会宣言（案）」
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 組織拡大実績と組織表彰について
- 5 青年委員会総会の開催について
- 6 女性委員会の総会・学習会の開催について

【第430回 五役会、第403回 執行委員会】
11月26日、第430回 五役会、第403回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 職員の採用について
- 2 政治活動の取り組みについて
- 3 2025年度の政策活動について
- 4 2025春季生活闘争・第27回 参議院選挙総決起集会の開催について
- 5 第96回 かながわ中央メーデーについて

【第431回 五役会、第404回 執行委員会】
12月17日、第431回五役会、第404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 2025春季生活闘争方針（その1）について

■神奈川労連

【第2回幹事会】

11月2日、第2回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 障がい者グループホーム「恵」問題のとりくみ
- 2 ジェンダー課題の幹事会での分散会討論
- 3 秋闘・年末一時金闘争のとりくみ
- 4 全自治体へのアンケートと要請行動

【第3回幹事会】

12月7日、第3回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 ジェンダー平等にむけた労働組合のとりくみ
- 2 神奈川労連国民春闘方針第1次案
- 3 賃上げ実現にむけたストライキの支援
- 4 地域組織の強化の課題について

【第4回幹事会】

1月8日、第4回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 春闘方針案など第1回評議員会の議案
- 2 25年赤旗開きの内容・次第
- 3 秋の拡大月間の総括と春にむけた議論
- 4 神奈川労連青年部「沖縄学習ツアー」

図書紹介

職場を腐らせる人たち
片田 珠美



職場を腐らせる人たち

片田 珠美
講談社

精神科医である著者が、診察を行ってきた中で、職場での人間関係に悩みを持つ人が数多く、その中でも多いのは、職場を腐らせるような人の存在を示します。具体的には、根性論を持ち込んだり、過大なノルマを押し付けたりする上司、なんでもケチをつける人や他人のせいにする人、不和の種をまく人や陰で足を引っ張る人…そのような、尋常な対処に至難な性格の持ち主に対して、どのように立ち向かうかを説きます。



「働き手不足1100万人」の衝撃

2040年の日本が直面する危機と“希望”
古屋 星斗＋リクルートワークス研究所
プレジデント社

「2040年、1100万人の働き手が足りなくなる」。リクルートワークス研究所が行った労働市場の未来予測シミュレーションの結果は衝撃的なものだった。これは過去に経験してきた好景気・業績拡大による人手不足ではなく、人口動態に起因する構造的な「労働供給制約」であり、これが慢性化すれば生活を維持するために必要な労働力が供給できなくなる。本書は今着手できる具体的な4つの解決策を掲げ、新しい働き方を提言する。

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

総合職限定の「社宅制度」と間接差別

AGCグリーンテック事件 東京地判令6年5月13日(労働判例1314号5頁)

事実の概要

Y(被告。AGCグリーンテック)は、農業用ハウスの屋根、側面、又はビニールハウスの外覆材の販売を業とし、同社の設立(平成11年)後の就業規則等において、総合職を「会社の命する任地に赴任することが可能であり、その任地での業務を円滑に遂行できる能力があると認められる職能をいう」としたうえで、総合職を対象とする「社宅制度」(社宅管理規程に基づき、Yが従業員の居住する賃貸住宅の借主となって賃料等を全額支払い、その一部を当該従業員の賃金から控除し、その余をYが負担する制度)を設けていました。Yでは、平成23年7月以降、通勤圏内に自宅を所有していない総合職には、転居を伴う転勤をしたか否か、その現実的可能性の有無及び大小等の事情を問わず、社宅制度の利用が認めていました。平成23年7月以降、令和2年4月までの間に在籍した総合職は、男性29名、女性1名、一般職は男性1名、女性5名で、総合職の大部分を男性が、一般職の大部分を女性が占めていました。Yでは、平成29年2月時点で、40歳未満の総合職が8万2,000円の家賃の独身寮を利用した場合、会社が6万5,600円を負担する一方で、一般職は同額の家賃であった場合には3,000円又は6,000円の住宅手当が支給されるにすぎませんでした。

本件は、Yの女性従業員であるX(原告)が、Yに対して、Yが総合職に対してのみ社宅制度の利用を認めているのが、均等法6条2号、同7条、労基法4条及び民法90条に違反すると主張して、損害賠償等を請求した事案です。

判決の要旨

少なくとも平成23年7月以降、社宅制度という福利厚生措置の適用を受ける男性及び女性の比率という観点からは、男性の割合が圧倒的に高く、女性の割合が極めて低いこと、措置の具体的な内容として、社宅制度を利用し得る従業員と利用し得ない従業員との間で、享受する経済的恩恵の格差はかなり大きいことが認められる。他方で、転勤の事実やその現実的可能性の有無を問わず社宅制度の適用を認めている運用等に照らすと、営業職のキャリアシステム上の必要性や有用性、営業職の採用競争における優位性の確保という観点から、社宅制度の利用を総合職に限定する必要性や合理性を根拠づけることは困難である。

そうすると、平成23年7月以降、Yが社宅管理規程に基づき、社宅制度の利用を、住居の移転を伴う配置転換に応じることができる従業員、すなわち総合職に限って認め、一般職に対して認めていないことにより、事実上男性従業員のみに適用される福利厚生の措置として社宅制度の運用を続け、女性従業員に相当程度の不利益を与えていることについて、合理的理由は認められない。したがって、Yが上記のような社宅制度の運用を続けていることは、雇用分野における男女

の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当するというべきである。

Yの平成23年7月以降における社宅制度の運用からすれば、一般職に社宅管理規程が適用される場合、原告もその適用を申請し、承認されていたと認めるのが相当であり、上記の不法行為によって、原告には323万1,800円の損害が発生したものと認められる。

平成23年7月以降、Yが社宅制度の利用を総合職にのみ認め、一般職に対して認めない運用を続けていることは、間接差別に該当する措置を漫然と継続したものとして違法であり、不法行為が成立する。Yの違法な社宅制度によって原告に生じた精神的苦痛を慰謝するのに必要な金額は、50万円と認めるのが相当である。

解説

均等法7条は、「事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。」と規定し、同条を受けた均等則2条2号には、「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」が挙げられています。ここには、住宅の貸与が挙げられていませんが、本件判決は、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずること(間接差別)は、均等則に規定するもの以外にも存在し得るとしました。そして、措置の要件を満たす男性及び女性の比率、当該措置の具体的な内容、業務遂行上の必要性、雇用管理上の必要性その他一切の事情を考慮し、男性従業員と比較して女性従業員に相当程度の不利益を与えるものであるか否か、そのような措置をとることにつき合理的な理由が認められるか否かの観点から、Yの社宅制度に係る措置が間接差別に該当するか否かを均等法の趣旨に照らして検討し、Yの社宅制度は間接差別に該当するとして、不法行為に基づく損害賠償の請求を認めています。他方、Xの労基法4条違反(男女賃金差別)、均等法6条2号及び均等則1条4号の福利厚生に係る直接差別の主張を退けています。

なお、本件は双方控訴せず確定いたしました。

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 看護師として1年間の有期労働契約を締結して働き出しました。ところが、会社の業績がよくないと言われ、契約書にも記載されている夏の賞与が支給されなかったため、別会社に再就職しようと思い契約を更新せずに12月末で退職する意向を、会社の就業規則の規定よりもかなり早く社長へ申し出ました。

社長は退職を認めてくれたものの、退職予定者に12月の賞与は支給しないと
言われ、実際に支給されませんでした。後任者の求人を考慮して早めに退職を
申し出たのに納得がいきません。既に退職していますが、今からでも会社に
支払いを求めることはできますか。



A 賞与は、労働基準法上、必ずしも支給しなければならないとされているものではありませんが、就業規則等によって支給を定めている場合には、当然に労働契約の内容となるものであり、労働基準法上の賃金であって会社に支払義務が課せられることになり、退職後も請求できます。ただし、賃金の請求権は所定の支給日から3年を過ぎると時効により消滅します。

仮に、就業規則に「毎年6月と12月に基本給の2か月分を支払う」と明記されている場合は、会社はその内容に従い労働者に支給しなければならないと、一方的に支給金額を減額あるいは不支給とすることは原則として認められません。

一方、「賞与については会社の業績に応じて支給する場合がある」といった支給の基準のみを定め、金額を確定していない場合は、業績が悪い場合は、減額等が可能ということになりますが、そのような場合でも今までの支給状況等、労使慣行などを尊重しながら支給の有無を決定する必要があると思われます。

さらに、「賞与はその支給(予定)日に在籍している社員のみを支給する」といった規定がある場合でも、支給(予定)日に在籍する退職予定者には、会社は支給しなければならないと考えられます。

会社へ支払いを求める場合は、

- ① 本人から会社の代表者宛てに金額や振込期日及び振込先等を指定して支払いを求める
- ② 会社が支払いに応じない場合は、労働基準監督署に賃金不払いとして労働基準法違反の申告をするか、次のいずれかの方法により第三者等を入れて話し合いを行う

- ・労働組合に加入した上での「団体交渉」
- ・神奈川県かながわ労働センターの「あっせん指導」
- ・都道府県労働局の総合労働相談コーナーの「助言・指導、あっせん(紛争調整委員会)」
- ・神奈川県労働委員会のあっせん
- ・労働審判制度(裁判外制度)※弁護士委任は必須ではないが、委任している事案が多い

- ③ それでも解決しない場合は、訴訟を検討する

以上のような進め方が想定されます。

なお、神奈川県かながわ労働センターでは、日ごろから職員による労働相談を無料で実施しております。先に紹介した進め方に関して、どのように進めるのがよいかは、当事者の意向や請求金額等により異なりますので、契約書や就業規則等をご用意の上、本所・各支所の一般労働相談や日曜労働相談、オンライン労働相談、夜間労働相談等へ直接ご相談ください。

***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 (<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	リンクス溝口の口 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)

*** オンライン労働相談も実施しています(本所)。**

かながわ オンライン労働相談

検索

職場の皆様に回覧してお読みください。