



KANAGAWA

神奈川県
産業労働局労働部雇用労政課

労働かながわ

2025 9・10・11月号
No.746

多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組む企業に、 最大120万円の奨励金を交付します

仕事と育児及び介護の両立や外国人労働者の定着等に取り組む県内中小企業者等を支援します。ぜひこの奨励金をご活用ください。

【奨励金の概要】

■対象事業者

神奈川県内で事業を営む中小企業者等

■交付額

コース名	交付額
仕事と育児の両立コース	20万円
男性の育児休業取得促進コース	20万円
仕事と不妊治療等の両立コース	20万円
仕事と介護の両立コース	20万円
外国人労働者の職場環境整備コース	20万円又は40万円※

※別に定める取組を追加で実施した場合

■申請期限

令和7年12月1日(月)まで

※申請の受付は先着順です。予算額に達した時点で、
申請受付を終了します。

■申請方法

電子申請の場合

専用サイトから申請を行ってください。
<https://r7syoureikin.pref.kanagawa.jp/>

郵送の場合

〒105-0022 東京都港区海岸 1-16-1 ニューピア竹芝サウスタワー 9階 (株式会社阪急交通社内)
令和7年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金事務局行

■問合せ先

令和7年度神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金事務局

☎ 050-5838-4786 (平日 8:30 から 17:15 まで)

※本事務局は、県が株式会社阪急交通社に委託して運営しています。



専用サイトはこちら▶

主な内容

- 多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組む企業に、最大120万円の奨励金を交付します P. 1
- 神奈川県高度外国人材受入支援補助金のご案内 P. 2
- 神奈川県特例子会社・特定組合等設立支援補助金のご案内 P. 2
- 10月・11月は労働相談強化期間 P. 3
- かながわサポートケア企業を募集しています! P. 3
- 第75期 神奈川県労働大学講座の受講生を募集します P. 4
- スキルアップセミナー(在職者訓練)のご案内 P. 4
- 第23回 神奈川県障害者技能競技大会(アビリンピック神奈川2025)開催 P. 4
- 令和7年度 後期技能検定のご案内 P. 5

神奈川県高度外国人材受入支援補助金のご案内

県では、専門人材不足に悩む中小企業への専門的・技術的分野の外国人材受入を促進するため、海外から中小企業が高度外国人材（技術・人文知識・国際業務又は高度専門職）を採用する際の初期コストに対して補助する「神奈川県高度外国人材受入支援補助金」の公募を開始します。

【補助対象者】

県内に事業所又は事務所を有する中小企業

【申請の対象となる高度外国人材】

出入国管理及び難民認定法に規定する在留資格「技術・人文知識・国際業務」又は「高度専門職」を受ける見込みがあり、入国後、県内で勤務予定の者

【補助対象経費】

- (1) 人材受入に係る費用
 - ・ 人材紹介契約に基づき事業者に支払う手数料等
- (2) 在留資格の取得費用
 - ・ 在留資格認定証明書交付代行等
- (3) 渡航費用
 - ・ 日本へ渡航する際に要する航空機費用

【補助率及び補助上限額】

- (1) 補助率 補助対象経費の3分の1
- (2) 補助上限額 高度外国人材1人当たり50万円（1社当たり3人まで）

【募集期間】 令和7年6月11日（水）から令和8年2月13日（金）まで

* 受付は先着順となります。予算額に達した場合、募集を終了します。

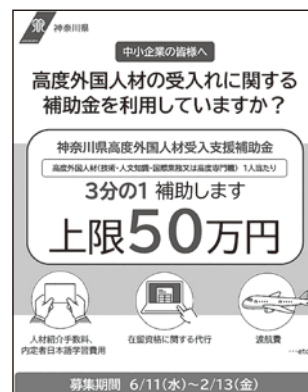
【申請方法】

申請方法、詳細については、県ホームページを御参照ください。

詳しくはこちら▶

【問合せ先】

産業労働局労働部雇用労政課人材確保支援グループ ☎045-285-0649



神奈川県特例子会社・特定組合等設立支援補助金のご案内 ～障がい者雇用促進のため、特例子会社等の設立を支援します！～

県では、これから県内に特例子会社や特定組合等（算定特例となる事業協同組合等）を設立しようとする事業主に対し、設立プランの策定に要する経費等を独自に補助する事業を行っています。

	特例子会社の設立	特定組合等（算定特例となる事業協同組合等）の設立
条 件	県内に本社がある事業主で、県内に特例子会社を設立し、認定を受けること	県内に算定特例となる事業協同組合等を設立し、認定を受けること
補 助 率	3分の1もしくは2分の1※ ※複数の重度障がい者を雇用するとき、または対象が中小企業の場合は2分の1	2分の1
上 限 額	100万円	
決定方式	先着優先	
対象経費	○設立プラン策定に要する経費（業務内容や労務管理等について外部専門家に意見を求めた場合の費用、設立に際して必要な社員研修に係る費用、コンサルティング費、先進企業等の視察に要する経費） ○株式会社等の設立に要する経費 ○官公署への手続き等に係る行政書士等に対する報酬（既存の事業所を特例子会社等にする場合の認定に係る経費を含む。） ○障がい者である従業員の採用に係る経費 ○設立に伴う準備室に係る経費 ○その他知事が特に必要と認める経費	

申請方法など、詳しくは県ホームページをご覧ください。問合せ先にご連絡ください。

神奈川県 特例子会社等 補助金 **検索**

●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



10月
11月
は

労働相談強化期間

県では10・11月を「労働相談強化期間」と位置づけ、職場で起きているトラブルの解決促進に向け、弁護士による特別労働相談会、身近な駅などで開催する街頭労働相談等を実施します。

弁護士による特別労働相談会（予約制・相談無料・秘密厳守）

10月 かながわ労働センター本所（横浜市中区）、川崎支所（川崎市高津区）、
湘南支所（平塚市）、相模大野駅

11月 かながわ労働センター本所（横浜市中区） 以上の各地域で開催予定

※各地域での日程・時間等は確定次第ホームページ等でお知らせします。

街頭労働相談

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。
詳しくは労働センターのホーム
ページをご覧ください。



心理カウンセラーによる特別労働相談会

11月5日（水）13:30～16:30
かながわ労働センター本所で開催します。

労働相談強化期間全般に関するお問い合わせは、かながわ労働センター（本所）まで
横浜市中区寿町 1-4 ☎ 045-633-6110（代）

かながわサポートケア企業を募集しています！



かながわサポートケア企業

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り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。

詳細：

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

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



第75期神奈川県労働大学講座の受講生を募集します

今期で75回目を迎える歴史と伝統を誇る講座です。

労働法、人事労務管理、人事組織課題、社会保障などの労働全般について学べます。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。ぜひご参加ください。

◆WEB講座 (オンデマンド) 7月3日開始、12月4日までの講義日程、視聴受付は令和8年3月末まで。

ご希望の指定開始日から6か月間いつでも視聴可能です。

※上記期間のうち 全35回 (1回ごとの聴講制度もあります)

◆受講料 55,000円(税込) (全35回分、団体・障害のある方の割引制度有)

◆修了証 全35回中25回(約7割)以上出席の方は県知事名の修了証を授与します。

◆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

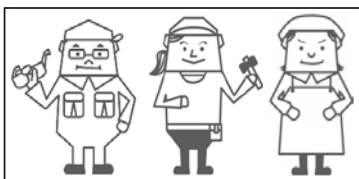
◆ホームページアドレス <https://www.zai-roudoufukushi-kanagawa.or.jp/roudai.html>

WEB講義
(オンデマンド)
対象は、労働者・使用者・
その他関心のある方
どなたでも!



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9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)
1402	DX推進のためのRPA導入講座	15	10/24、27	9/19	6,200円	産業技術短期大学校
0905	介護福祉士試験対策講習	30	11/6、13	10/2	2,000円	東部総合職業技術校
0737	門松の施工技術	10	12/24、25	11/19	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。

東部総合職業技術校…… ☎045-504-3101

西部総合職業技術校…… ☎0463-80-3004

産業技術短期大学校…… ☎045-363-1233



◀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

第23回 神奈川県障害者技能競技大会(アビリンピック神奈川2025)開催

日ごろ培った職業技能を競い合います!

障がいのある方々の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の方々が障がい者雇用に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることを目的として、第23回神奈川県障害者技能競技大会(アビリンピック神奈川2025)を開催します。ぜひ、選手の真剣な姿を会場でご覧ください。

【大会概要】

日程	① 令和7年11月8日(土) 9:30～	② 令和7年11月15日(土) 9:30～
会場	関東職業能力開発促進センター(ポリテクセンター関東) (横浜市旭区南希望が丘78)	神奈川障害者職業能力開発校 (相模原市南区桜台13-1)
競技種目	機械CAD、電子機器組立、ビルクリーニング、表計算、 オフィスアシスタント、フラワーアレンジメント、縫製(7種目)	DTP、ワード・プロセッサ、ホームページ、パソコン データ入力、喫茶サービス、製品パッキング(6種目)

※参加申込者が極めて少ない種目は、実施を取りやめることがあります。

◇問合せ先: (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 神奈川支部 高齡・障害者業務課

☎045-360-6010 FAX 045-360-6011

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 FAX 045-201-6952

※詳しくは、ホームページをご覧ください。

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 神奈川支部

アビリンピック神奈川 検索



～令和7年度 後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国家検定制度です。

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

10月2日(木) から10月15日(水) 詳細は受検案内をご確認ください

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、9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

かながわ労働情勢 4 5 6 7月

■連合神奈川

第435回五役会、第408回執行委員会

2025年4月22日(火) 五役会13:00～連合神奈川会議室、政治センター幹事会14:00～連合神奈川会議室、執行委員会15:00～ワークピア横浜

協議事項

- (1) 各種委員の推薦等について
- (2) 第36回中央委員会の議案について(会計報告、役員選挙の実施、参議院選必勝決議)
- (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) 2025年度連合神奈川講師団の取り組みについて
- (6) 国際連帯(中国遼寧省総工会への派遣者)について

第436回五役会、第409回執行委員会

2025年5月21日(水) 五役会11:00～連合神奈川会議室、政治センター幹事会13:00～連合神奈川会議室、執行委員会13:45～ワークピア横浜、中央委員会16:00～ワークピア横浜

協議事項

- (1) 各種委員の推薦等について
- (2) 職員の採用について
- (3) 第36回中央委員会 第2号議案(必勝決議)について
- (4) 政治活動の取り組みについて
- (5) 2025年度最低賃金の取り組み方針について
- (6) 2025年度「個別労働紛争解決研修」の受講者募集について
- (7) ビースウィーク行動の実施について

第437回五役会、第410回執行委員会

2025年6月24日(火) 五役会13:00～ワークピア横浜、政治センター幹事会13:45～ワークピア横浜、執行委員会14:30～ワークピア横浜、※講師団総会16:00～ワークピア横浜、※メーデー総括会議16:40～ワークピア横浜

協議事項

- (1) 各種委員の推薦等について
- (2) 中央会費制度移行に伴う組織人員数などの扱いについて(その1)
- (3) 政治活動の取り組みについて
- (4) 「やどりき水源林のつどい」への参加協力について
- (5) 青年委員会「家族参加型イベント」の開催について

■神奈川労連

【第8回 幹事会】

5月10日、第8回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 25国民春闘の中間まとめ
- 2 横須賀市長選挙の支援決定
- 3 春の拡大月間のとりくみ
- 4 消費税減税とインボイス廃止の運動

【第9回 幹事会】

6月7日、第9回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

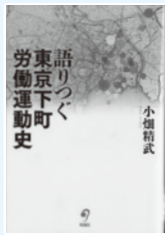
- 1 日産の経営再建計画にかかわるとりくみ
- 2 春の拡大月間の振り返り・総括
- 3 最低賃金の集中行動日
- 4 参議院選挙のとりくみ方針

【第10回 幹事会】

7月5日、第10回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 神奈川労連定期大会の第1次方針案
- 2 核兵器廃絶、終戦80年のとりくみ
- 3 労働組合基礎調査の結果について
- 4 横浜市長選挙のとりくみ方針

図書紹介



語りつく東京下町労働運動史

小畑 精武
旬報社

明治期に東京の下町には、繊維、金属、日常品製造など、多くの大企業工場が立ち並び、全国に先駆けて「女工哀史」が広がっていました。この下町地域、労働者の街としての労働運動の歴史を、明治期から昭和の戦争末期まで、様々な事件を取り上げながら辿っていきます。東京市電ストライキ、劣悪な労働条件から「工場法」公布、東洋モスリン争議、戦時体制の闘いと抵抗まで、事件や状況を取り上げながら紹介します。



ルポ低賃金

東海林 智
地平社

著者は毎日新聞社の記者として、一貫して労働問題、貧困問題取材し、報道してきた。取材対象は生活苦から闇バイトや風俗店に応募する若い女性、母子心中寸前だったシングルマザー、居場所を持たず漂流する若者、企業に使い捨てられる日雇い派遣労働者や個人請負。そしてまっとうに働きながらも、十分な収入を得られない非正規労働者や農民と多岐にわたる。「低賃金」をキーワードに、「安い国ニッポン」が維持されてきた根源を追及した渾身のルポルタージュ。

シリーズ 実務に役立つ労働判例

京都市交通局事件

バス運転手による運賃窃取等を理由とする懲戒免職に伴う退職金不支給

最高裁判所第1小法廷令和7年4月17日判決(最高裁ホームページ)

事案の概要

本件はY(京都市。1審被告、被控訴人、上告人)が経営する自動車運送事業(京都市交通局)において、市営バスの運転手として約29年勤務していたX(1審原告、控訴人、被上告人)が、運賃の着服(1,000円。以下「本件着服行為」)及び禁止されていた電子たばこの複数回の車中喫煙等を理由とする懲戒免職処分(本件懲戒免職処分)を受け、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分(本件全部支給制限処分)を受けたため、Yを相手に、上記各処分の取消しを求める事案です。

条例では、6か月以上勤務した職員が退職した場合は、退職手当を支給するが、不都合な行為のあった場合は退職手当を支給しないことがある旨を規定していました。さらに、規定では、退職者が懲戒免職処分を受けて退職をした者に該当するときは、管理者は、当該退職者に対し、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者の勤務の状況、当該退職者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該退職に係る一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分(退職手当支給制限処分)を行うことができる旨を規定していました。

Yは、令和4年2月18日、バスのドライブレコーダーにより運転手の業務状況を点検した際の非違行為を把握しました。Xは、同日、上司との面談において、本件喫煙類似行為は認めましたが、本件着服行為については、当初これを否定し、上司からの指摘を受けてこれを認めるに至りました。Yは、令和4年3月2日、Xに対し、本件非違行為を理由として、本件懲戒免職処分をした上で、一般の退職手当等(1,211万4,214円)の全部を支給しないこととする本件全部支給制限処分をしました。

1審は、Xの請求を棄却しましたが、控訴審(大阪高裁令和6年2月16日判決)は、本件懲戒免職は有効としつつも、本件着服行為の被害金額が1,000円に留まる点などを踏まえ、退職金の本件全部支給制限処分がYの裁量権の範囲を逸脱した違法なものであるとしたため、Yが上告しました。

判決の要旨

原判決のY敗訴部分を破棄。

- (1) 本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等について、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を管理者の裁量に委ねているものと解され、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものというべきである。
- (2) 本件着服行為は、公務の遂行中に職務上取り扱う公金を着服したというものであって、それ自体、重大な非違行為である。そして、バスの運転手は、乗客から直接運賃を受領し得る立場にある上、通常1人で乗務することから、その職務の性質上運賃の適正な取扱いが強く要請され、その観点から、京都市交通局職員服務規程において、勤務中の私金の所持が禁止されて

いる。そうすると、本件着服行為は、上告人が経営する自動車運送事業の運営の適正を害するのみならず、同事業に対する信頼を大きく損なうものといえることができる。

また、Xは、バスの運転手として乗務の際に、1週間に5回も電子たばこを使用したというのであるから、勤務の状況が良好でないことを示す事情として評価されてもやむを得ないものである。

そして、本件非違行為に至った経緯に特段酌むべき事情はなく、Xは、それらが発覚した後の上司との面談の際にも、当初は本件着服行為を否認しようとするなど、その態度が誠実なものであったということではできない。

これらの事情に照らせば、本件着服行為の被害金額が1,000円でありその被害弁償が行われていることや、Xが約29年にわたり勤続し、その間、一般服務や公金等の取扱いを理由とする懲戒処分を受けたことがないこと等をしんしゃくしても、本件全部支給制限処分に係る本件管理者の判断が、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということとはできない。

解説

本件は、京都市交通局で勤務をしていたXが、運賃の着服(1,000円)等を理由とする本件懲戒免職処分を受けた事案であり、本件懲戒免職に伴いYは、Xに退職手当を支給しなかったことから、「1,000円の着服で、約1,000万円超の退職金不支給」などと大きく報道されました。

本件最高裁判決は、公立学校教諭の飲酒運転を理由とする懲戒免職に際しての退職金全額不支給が争点となった宮城県事件(最高裁第三小法廷令和5年6月27日判決 労働判例ジャーナル137号2頁)を引用して、本件全部不支給制限処分につき裁量権逸脱はないとしています。宮城県事件では、「本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等につき、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解すべきである。」とし、裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、「処分をすべきであったかどうか又はどの程度支給しないこととすべきであったかについて判断し、その結果と実際にされた処分とを比較してその軽重を論ずべきではなく、退職手当支給制限処分が退職手当管理機関の裁量権の行使としてされたことを前提とした上で、当該処分に係る判断が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に違法であると判断すべきである。」としました。本件判決もこれに倣うものです。

また、経営主体の官民間問わず、ワンマン運転のバス運転手やタクシー運転手については、運賃横領や乗客の忘れ物の領得については、懲戒解雇を有効とする裁判例も少なくなく、当該事業の経営基盤を揺るがしかねない指摘して、懲戒解雇等を有効とする傾向にあります。

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 私は、今年の3月から不動産関連の会社で働いています。正社員で営業事務として採用されました。試用期間3か月と聞いており、もうすぐ試用期間が終わる予定でしたが、先日、上司から「あなたは周囲への配慮ができないので本採用はできない」と言われました。特に、今まで誰からもその事で注意を受けたことがなかったのに、納得できません。



A 試用期間について

試用期間は、通常、使用者が労働者の資質・能力などの適格性を判断するため、解約権を留保する期間として設けられるものです。試用期間中も労働契約は成立しており、労働関係の法規は全て適用されます。

試用期間を設ける場合には、試用期間の長さや、試用期間中の労働条件も予め文書などで労働者に明示しておかなければなりません。

会社によっては採用にあたり、当初は有期労働契約の契約社員として雇用し、その後に正社員として採用するという方式を採っているケースもあります。通常の有期労働契約は、期間が満了すればその契約は終了することが原則ですが、その契約の趣旨・目的が、労働者の適性を評価、判断するためである場合には、契約期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間で成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、設けられた期間は契約の存続期間ではなく試用期間と解する、とした裁判例（神戸弘陵学園事件 最三小 平2.6.5判決）があります。

試用期間満了時の本採用拒否

試用期間満了時に、適格性等を考慮して、雇用を継続するか否かを見極めることがあります。試用期間中でも労働契約はすでに成立しているので、試用期間満了時の「本採用の拒否」も「解雇」の一種と判断され、客観的で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、解雇権濫用に当たり、無効となると考えられています（労働契約法第16条）。

また、労働基準法第20条では、使用者は少なくとも30日前に解雇を予告しなければならず、予告しない場合、使用者は解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払わなければならないと定めています。予告の日数が30日に満たない場合は、その不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。

今後の対応について

「あなたは周囲への配慮ができないので本採用はできない」と言われたとのことですが、相談者様の「本採用拒否」が解雇であるのか、契約期間満了であるのかなどは、試用期間中の労働契約によりますので、労働契約書等で確認する必要があります。

解雇予告であるならば、使用者に、解雇の日付や解雇理由、就業規則上の根拠について確認し、その内容を記載した解雇理由証明書の交付を請求する方法があります。

雇用が継続されないことを告げられた日から試用期間終了日までが30日に満たなければ、その不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を請求していくことも考えられます。

解雇に合理的理由があるか、解雇権の濫用ではないかを判断するにあたっては、就業規則の解雇に関する定め（解雇事由）とその合理性、解雇事由該当性、労働者側の責任事由の有無・程度、解雇にいたるまでの使用者の態度（指導や教育状況等）、業務上の必要性、ほかの例との均衡、その他の事情を総合し、最終的には個別の事案ごとに裁判により判断されることになります。

会社の対応に納得ができない場合、まず会社と話し合いをしていくことが大切です。かながわ労働センターでは無料で職員による労働相談を実施しており、話し合いがうまく進まない場合は、労使双方へ解決に向けた助言をさせていただくあっせん指導制度があります。

【参考資料】

- ・労働問題対処ノウハウ集 4-2「試用期間」
https://www.pref.kanagawa.jp/documents/5081/1805kh4_2.pdf
- ・労働問題対処ノウハウ集 26「納得できない、こんな解雇」
<https://www.pref.kanagawa.jp/documents/5081/202312nouhau26.pdf>

***労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

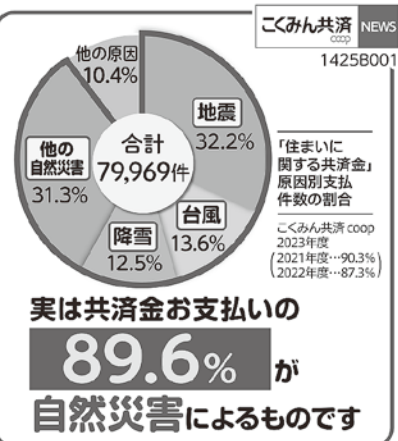
かながわ労働センター（<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/>）

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**

予期せぬ自然災害や 火災が起こる、その前に!



住まいの保障の見直しには

住みいる共済

火災共済・自然災害共済
風水害等給付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

- 1 築年数・使用年数にかかわらず、大切な住まいと家財をしっかり保障。
- 2 住まいに合わせて選べる保障、充実の特約。
- 3 「火災共済」に「自然災害共済」をセットすることで、自然災害にも安心の保障。

詳しくはこちら



たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済
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。

神奈川推進本部
(神奈川県労働者共済生活協同組合)

中央ろうきん

Rukuo

20歳未満のお子さまがいらっしゃる方へ

Rukuo
こども積立
+ 年 0.1%

エース預金店頭
表示金利に上乗せ

※満20歳未満のお子さまがいらっしゃる個人のお客様が対象となります。
※お子さまお1人につき1口座のご契約となります。※口座開設の際は、お子さまのご年齢が確認できる書類をお持ちください。

手数料 0円

お子さまが進学して仕送りが必要になった時に、
定額自動送金サービスの手数料が無料! ※中央ろうきん内の振込に限ります。

新規ご契約1件につき50円を
中央ろうきんがピンクリボン運動に寄付します。



■お問い合わせ先

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

詳細はRukuoWebサイトを
ご覧ください→



R・Wプロジェクト「Rokin」と「Woman・Work・Wish・With・Widen」の頭文字をとったR・Wプロジェクトの中には、働くすべての人にろうきんの輪が広がり、夢や豊かな生活が実現できますように、という願いが込められています。

2025年6月1日現在
(中央ろうきん)R・Wプロジェクト

労働かながわ

令和7年9月1日発行 第746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。

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

職場の皆様に回覧してお読みください。