

労働かながわ

2024 3・4・5月号
No.740

年収の壁・支援強化パッケージについて

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として取り組んでいます。

従業員が「年収の壁」を意識せず働けるよう助成します (キャリアアップ助成金)

令和5年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました。労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき最大50万円を助成する制度です。

*申請を希望される場合、取組を開始する前日までに労働局へ「キャリアアップ計画」の提出が必要です。

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html

キャリアアップ助成金 お問い合わせ先

神奈川助成金センター

☎ 045-650-2859



「配偶者手当」の見直しをご検討ください

働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっている中、パートタイム労働で働く配偶者（夫又は妻）の就業調整につながる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれています。

企業の配偶者手当の在り方の検討（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>

「配偶者手当」の見直し お問い合わせ先

「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）

☎ 0120-030-045（平日8:30～18:15）



主な内容

- 年収の壁・支援強化パッケージについて P.1
- 「神奈川なでしこブランド2024」認定商品を決定！ P.2
- 2024年4月から労働条件明示のルールが変わります P.3
- 2024年4月から働き方が変わるってホント？ P.3
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P.3
- 若者のための労働法入門講座 P.4
- 解雇、雇止め等相談強化期間及び4月からの労働相談について P.4
- 中退共済退職金 P.4

「神奈川なでしこブランド2024」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、女性の活躍を応援するため、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」、商品に関する優れたアイデアを認定する「なでしこの芽」の事業を実施しています。

このたび、「神奈川なでしこブランド 2024」を17件認定しました。2月5日(月)に、神奈川県庁「大会議場」で認定式を開催し、認定証を贈呈しました。

なお、今回は「なでしこの芽」の認定はありませんでした。



神奈川なでしこブランド2024 認定商品一覧

1 食料品・飲料 (9件)

	商品名	事業所・団体名
1	『PICKLES IWATA YOKOHAMA』瓶詰シリーズ	有限会社いわた
2	「なべしゃぶ」シリーズ	エバラ食品工業株式会社
3	米粉と米麴甘酒と横浜野菜のパウンドケーキ	海んちょ
4	カラフルなロー(非加熱)チョコレート	OPENER Chocolate
5	ミツハシライス×シーサイドラインボトル米	株式会社ミツハシ
6	華や花おはぎ	株式会社くりや
7	パクパクぱっくん乳酸菌すこやかボーロ	株式会社 SiCi
8	PonCha (ポン茶) フリーズドライティー	株式会社菱和園
9	イツガーデンマーマレード	イツガーデン

2 生活・文化用品 (6件)

	商品名	事業所・団体名
10	海ごみネイル	Plumeria Nail
11	みつけてみよう! どうぶつたちのかくれんぼ	株式会社デコリア
12	アップサイクルセイルバッグ	Re Sail Factory
13	プリザーブド墓花(ほか)	プリフラ・sayumi
14	乳がん用下着「+Facile(プラスファシーレ)」	Pan la femme 株式会社
15	アニマルリウム(ヒガシクロサイ)	株式会社 AQUA

3 生産用設備機器 (1件)

	商品名	事業所・団体名
16	AI 外観検査システム TR-100	株式会社 TOMOMI RESEARCH

4 サービス (1件)

	商品名	事業所・団体名
17	医療介護現場の不調を未然に防ぐオンラインケア面談	株式会社きやりこん.com

※ 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



2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

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上限)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)



2024年4月から働き方が変わるってホント?

2024年4月から建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の「働き方改革」を進めるため、時間外労働の上限規制が適用となります! 厚生労働省 <https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>

●建設業

原則として月45時間・年360時間、臨時的にこれを超える必要がある場合でも

- ・1か月45時間を超える残業は年間6回まで、
- ・上限は1年720時間まで、休日労働と合わせて1か月100時間未満、2~6か月間平均80時間以内

厚生労働省 建設業 https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/construction_company.html

働き方改革▶



●トラック、バス

- ・1日の拘束時間 13時間を超えないことを原則とし、最大でも15時間
- ・1年・1月の拘束時間 年3,300時間以内、月284時間以内
- ・1日の休息期間 11時間以上を基本とし、9時間を下回らない
- ・運転時間 2日平均1日9時間以内

●タクシー ※日勤のドライバーの場合

- ・1日の拘束時間 13時間を超えないことを原則とし、最大でも15時間
- ・1月の拘束時間 月288時間以内
- ・1日の休息期間 11時間以上を基本とし、9時間を下回らない

厚生労働省 トラック <https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/truck.html>

バス・タクシー https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/bus_taxi.html

バス・タクシー▶



●医師

- ・医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は原則として年960時間が上限(A水準)

厚生労働省 医師の働き方改革の制度解説ページ

<https://iryoku-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/explanation>

医師▶



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6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)
O122	(Renew) はじめての機械製図 STEP1	5	5/13、14	4/8	2,000円	西部総合職業技術校
O610	(New) Javaプログラミング(基本編)	10	6/17、18	5/13	2,000円	東部総合職業技術校
O504	(New) デジタル回路設計技術(Verilog-HDL編)	5	7/3、4	5/29	6,200円	産業技術短期大学校

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

■ 中小企業のリスキ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ング相談窓口 ☎ 045-285-0727

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。



◀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

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

～安心して働くために～

知って役立つ! 若者のための労働法入門講座 (WEB講座)

無料

コロナ禍を機に、リモートワークや雇用契約を結ばないフリーランスなど、多様な職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。このような急激な変化の中で若者が労働法令の知識不足から、一方的に不利益を強いられるケースが後を絶ちません。本講座は、若者が違法な労働行為から自分を守るために、知っておくべき労働法等の基礎知識を分かりやすく解説いたします。



就職活動中の方、大学生、高校生、就労支援担当者、新入社員、人事労務担当者の方などは是非ご活用ください。

- ◆ 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：2024/2/1(木)～3/31(日)迄
- ◆ 1 講義：(2時間:休憩含む)×2回 定員なし
- ◆ 詳細はホームページをご確認ください。
- ◆ 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)

神奈川県労働福祉協会

検索



お申込フォーム

☎ 045-633-5410 FAX 045-633-5412

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、「街頭労働相談」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。

街頭労働相談(予約不要)

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(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。



かながわ労働センターの労働講座▶

■オンライン労働相談を開始します

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開始します。

■労働相談時間の変更があります

令和6年4月から、一般労働相談及び女性労働相談の開始時間・終了時間を変更し、9～17時(12～13時を除く)で実施しますので、ご注意ください。

申込・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

「確かな未来」が会社を変える。



で退職金。

「中退共」は中小企業のための
国の退職金制度です。

① 国の退職金制度!

掛金の一部を国が助成します。

② 外部積立型でラクラク管理!

管理や運用の手間がかかりません。

③ 掛金は全額非課税でオトク!

節税に加え、手数料もかかりません。

- パートタイマーさんもご加入いただけます。
- 他の退職金・企業年金制度等との資産移換も可能です。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 検索

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

労働委員会の動き(10・11・12月分)

調整事件関係

新規申請(あっせん)は1件(11件)で、組合からの申請でした。

終結(あっせん)は3件(14件)で、終結事由別にみると、解決が1件、打切りが1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8件(26件)でした。

終結は9件(21件)で、終結事由別にみると、命令・決定が2件(一部救済1件、棄却1件)、和解・取下げが7件(関与和解5件、無関与和解1件、取下げ1件)でした。

個別労働関係紛争のあっせん事件

新規依頼は0件でした。

終結は1件(4件)で、終結事由別にみると、打切りが1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 10 11 12 1 月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第417回 五役会、第390回 執行委員会】

10月24日、第417回 五役会、第390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
- 2 第35回 定期大会の議案等について
(1) 運動方針(案)…第389回執行委員会にて提案・確認済
(2) 2023年度「会計決算報告」・「会計決算監査報告」、会館積立金会計の廃止(案)、
2024年度予算(案)
- (3) 「連合中央会費制度」移行の対応および規約の改正(案)
- (4) 大会スローガン(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 青年委員会の総会の開催、当面の諸活動について
- 6 女性委員会の総会・学習会の開催について

【第418回 五役会、第391回 執行委員会】

11月28日、第418回 五役会、第391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 任務分担および内局職務分掌について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 2024年度の政策活動について
- 5 2024年春季生活闘争総決起集会の開催について

【第419回 五役会、第392回 執行委員会】

12月19日、第419回 五役会、第392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2024年春季生活闘争方針(その1)について
- 4 第95回かながわ中央メーデー開催について

■神奈川労連

【第2回幹事会】

11月3日、第2回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 米国レイバーノーツ大会への代表派遣

2 神奈川労連女性センター総会

3 11・23 争議権利討論集会の開催について

4 県「公契約協議会」へのとりくみ

【第3回幹事会】

12月2日、第3回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 介護労働者の組織化にむけた具体化
- 2 東海大教職員組合とユーコープ労組のスト支援
- 3 神奈川労連 24 国民春闘方針案について
- 4 横浜ノースドックの全面返還を求める集会

【第4回幹事会】

1月10日、第4回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 秋から年末の運動のまとめ(案)
- 2 第1回評議員会の議案、次第、役割分担
- 3 3・3 春闘総決起行動の具体化について
- 4 能登半島地震の被災者への支援のとりくみ

図書紹介



賃労働の系譜学

フォードイズムからデジタル封建制へ
今野 晴貴
青土社

日本の資本主義の問題は、人を「使い潰す」資本主義が限界まで昂進し、ついには社会全体を破壊しつくそうとしています。非正規雇用は4割に達し、ブラック企業、過労死、自死などが蔓延しています。現代の資本主義経済には、何か根源的な変化が生じているのではないかと、感じる人も多いのではないかと思います。ここでは、この20年の日本の労働問題を資本主義社会との関係で解説し、現在の新しい現象を説明します。



ゆるい職場

若者の不安の知られざる理由
古屋 星斗
中央公論新社

近年の働き方改革など一連の施策により、労働時間は削減され、職場環境は改善されて、新入社員が感じる仕事の負荷は減少しつつあるが、その反面、そのような「ゆるい職場」については社外で通用しなくなる、自分を成長させられないと不安を抱き、転職を考えている若者が多数存在する。リクルートワークス研究所の主任研究員として多くの新入社員にインタビューしてきた著者が、優秀な若手を仕事に定着させ、成長させる新しい社会のシステムを提案する。

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

育休中の所属チーム消滅と復帰後の配置変更等の不利益取扱い該当性 アメックス(降格等)事件(東京高裁令和5年4月27日判決、労働判例1292号40頁)

事案の概要

X(1審原告、控訴人)は、Y社(アメックス社、1審被告、被控訴人)に平成20年に雇用され、業績を上げ昇進を重ねて、平成26年1月から個人客向けカードの営業部門において、ベニューセールスチームのチームリーダー(部長(営業管理職)バンド35)となり、37人の部下社員を擁するチームを統率していました。

Xは、26年12月に第2子を妊娠し、その後、悪阻や切迫早産のため27年2月から6月まで傷病休暇を、7月は産前休業をそれぞれ取得し、同月に出産して産後休業と平成28年7月までの育児休業等を取得し、同年8月1日に復職しました。Y社は、Xの休業中の同年1月にXの率いていたチームを消滅させていたため、復職したXは新設されたアカウントセールス部門の部下を持たないアカウントマネージャー(バンド35)に配置され、目標としての契約件数、獲得枚数、売上目標等が示されることもないまま、新規販路の開拓に関する業務を行い、同年10月からは700件の電話リストを与えられ、電話営業を行っていました。

Y社のD副社長は、短時間勤務制度の利用予定等を確認したXとの面談において、Xに対し、チームリーダーは乳児を抱えて定時で帰宅できる職務ではない旨を述べ、また、B副社長は、復職直前のXに対し、Xの現状を考慮すると、自分でペースをコントロールできる仕事の方がよいと述べ、復職後にチームリーダーとされないことに不満を述べたXに対し、妊娠後復職するまで1年半以上休んでいてブランクが長く、復職してからも休暇が多いから、チームリーダーとして適切ではない旨説明しました。

Xは、育児休業等の取得を理由に、チームリーダーの役職を解かれたことなどが、均等法9条3項及び育介法10条、就業規則等又は公序良俗に違反し人事権の濫用であって違法・無効であると主張して、主位的に、休業前の個人営業部の東京のベニューセールスチームのチームリーダー又はその相当職の地位にあることの確認を求め、予備的に、個人営業部のアカウントマネージャーとして勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認を求めるとともに、不法行為又は雇用契約上の債務不履行に基づき、損害賠償金を請求した事案です。原審(東京地判令元.11.13労働判例1224号72頁)は、Xの主位的請求を却下し、その余の請求をいずれも棄却したので、Xが控訴しました。

判旨

- (1) Y社の組織変更により、Xの育児休業中にXが所属していたチームを消滅させた措置は、Y社の業務上の必要に基づくものであり、Xの育児休業等を理由とするものとは認められない。
- (2) Xが育児休業等から復帰後に就いた役職は、妊娠前のものと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった

といわざるを得ないものであり、この措置について、Xが自由な意思に基づいて当該配置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか、均等法9条3項または育介法10条の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとはいえない。

(3) Xの復帰後に行われたさらなる組織変更において、Xをチームリーダーとしなかったこと自体はY社の人事権の範囲内であるものの、引き続きXに部下を付けることなく電話営業等を行わせた限度において、均等法9条3項および育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる。

(4) Xの復帰後の人事評価について、リーダーシップの項目が最低評価とされたのは、復職したXに1人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなくもっぱら電話営業に従事させた結果であるといわざるを得ず、この点が均等法9条3項および育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる以上、Xを最低評価とした措置についても「不利益な取扱い」に当たる。

(5) Xは、育児休業等を取得して復職したところ、1人の部下も付けられることなく業務に従事せられ、業務の中心を電話営業とされたこと、その後の人事評価において、リーダーシップの項目を最低の評価とされたことによって、少なからぬ精神的苦痛を被り、将来の会社内におけるキャリア形成に対する期待感を害されたというべきであるから、慰謝料として200万円の賠償を認めるのが相当である。

解説

本件は、育休前の部下37人を擁するチームの管理職(チームリーダー)であったXが、育児休業中及び育児休業からの復帰後のY社の組織変更に伴い、部下のいないアカウントマネージャーとして、新規販路の開拓や電話営業に従事せられ、最低評価とされたことが、均等法及び育介法が禁止する不利益取扱いに該当すると判断された事案です。原審は、職務等級はバンド35のままに据え置かれていたことから、人事権濫用や不利益取扱いに該当しないとしましたが、控訴審ではXはこれらにより、少なからぬ精神的苦痛を被り、将来の会社内におけるキャリア形成に対する期待感を害されたというべきであるとして慰謝料の請求を一部認めました(確定)。

Xは、第2子の妊娠まではY社の女性管理職のロールモデルとされていました。判決は、復職後に就いたアカウントマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったといわざるを得ないとなりました。

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 建設業の会社で従業員の労務管理を担当しています。これまで労働時間の改善をするために残業の抑制を図ってきました。今年4月から時間外労働の規制が変更になると聞きました。対応が必要だと考えており、変更点などについて確認したいと思います。

A 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています(法定労働時間)。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています(法定休日)。法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブ)協定)の締結と所轄労働基準監督署長への届出が必要です。



また、36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

この時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として月45時間・年360時間であり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、下記とする必要があります。

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで

これまで建設事業、自動車運転の業務、医師等については、上記の上限規制の適用が猶予されていましたが、本年4月1日以降は取扱いが変更されます。

1 建設事業

災害の復旧・復興の事業を除き、上記の上限規制がすべて適用されます。災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。

2 自動車運転の業務

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。一般の事業と異なり、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制、及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。なお、自動車運転の業務に従事する労働者は、別途、運転時間や勤務間インターバルについて定めた「改善基準告示」を遵守する必要があります。

3 医師

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間となります。一般の事業と異なり、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制、及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。なお、医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。

今回の改正について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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.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](#)




住まいる共済

火災共済・自然災害共済
風水害等共済・火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

組合員の皆さまの声に
お応えして

2024年4月 リニューアル!

※2024年4月1日以降の新規加入
契約および更新契約から適用



公式キャラクター
ピットくん

組合員の皆さまの声を反映した
主な改定ポイント

こくみん共済 NEWS
1423B010

風水害への保障が 手厚くなります!

風水害等が多発化・大規模化するなか、引き続き、確かな保障をお届けするため、このたび商品改定を行います。これまで組合員の皆さまよりお寄せいただいたご要望にお応えし、より一層ご安心いただける保障としてお届けいたします。

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。

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



住宅ローン


[借換・買替ローン]

- 最高1億円 ●最長35年 ●不動産担保
- 団体信用生命保険付※最高1億円(ご融資額の範囲内となります。)
- 賃貸の用に供する不動産の取得・リフォームに係る資金にはご利用いただけません。

期間限定
2023年10月より **手数料定率型の金利引下げ幅拡大!**

※2024年9月30日までの本申込受付分が対象となります。

(中央ろうきん)住宅ローンの商品詳細・
ローンシミュレーション等はこちら



変動金利型 (団体会員の場合) 標準金利 年 **2.475%**

毎月返済額を抑えたい

手数料定率型

適用金利(最大引下げ後)

年 **0.375%** ~ 年 **0.465%**

※保証料率年0.10%~年0.19%を含みます。
融資手数料として、融資金額×2.2%(消費税込)がかかります。

期間限定!
金利引下げ幅
拡大!

早く返済したい

手数料定額型(保証料一括前払い方式)

適用金利

年 **0.625%**

※保証料は一括して前払いいただけます。

初期費用を抑えたい

手数料定額型(保証料月次後払い方式)

適用金利

年 **0.725%** ~ 年 **0.815%**

※保証料率年0.10%~年0.19%を含みます。

※左記、3つの商品タイプをご用意しております。なお、繰上返済の金額や時期等により、融資手数料や保証料を含めた総支払額は、商品により異なります。※実際の融資金利は、申込時点ではなく、借入時点の金利が適用となります。団体会員の構成員以外の方の適用金利は異なります。※新規標準金利は毎月見直しを行います。金利変動により途中で変更となる場合がございます。※手数料定率型と手数料定額型では、金利引下げ幅が異なります。※変動金利型は金利変動により返済期間中に金利が変わることがございます。※保証料一括前払い方式では、保証料を一括で前払いいただけます(例えば、20年1,000万円の借入れの場合、72,250円~144,490円)。※適用金利にてご利用いただくには、給与振込、カードローン(マイプラン)等の契約条件がございます。詳しくは、店頭のチラシ等でご確認ください。※事業性資金、投機目的資金、負債整理資金および当金庫のみの住宅ローン(借換・買替ローン含む)の借換には、ご利用いただけません。※別途、不動産担保取扱手数料として11,000円または33,000円(ともに消費税込)がかかります。※返済条件の変更等に際して、別途手数料が必要となる場合がございます。※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)となる必要があります。※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。※審査の結果、ローン利用のご希望にそえない場合がございます。※店頭にて説明書をご用意しています。●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指す団体で、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】
〈中央ろうきん〉お客様相談デスク
TEL: 0120-86-6956
(平日9時~18時)

中央ろうきん
2024年1月4日現在

労働かながわ

令和6年3月1日発行 第740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。