

労働かながわ

2021 12・1・2月号
No.731

神奈川県最低賃金の改正のお知らせ

最低賃金額（時間額）	効力発生效年月日
1,040円（前年比 +28円）	令和3年10月1日

令和3年10月1日から、神奈川県最低賃金は時間額1,040円となりました。

神奈川県最低賃金は、県内の事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイト等の雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者と使用者に適用されます。

なお、次の賃金は最低賃金の対象となる賃金に含まれません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ④ 時間外、休日労働に対する賃金、深夜割増賃金

また、中小企業・小規模事業者向けに賃金引上げの際に活用できる業務改善助成金（令和3年8月から、内容を大幅に拡充しています。）等、各種支援策、無料相談を用意しています。詳しくは

神奈川県働き方改革推進支援センター

電話：0120-910-090

受付時間：平日 9:00～12:00 / 13:00～17:00

にお尋ねください。

○神奈川県労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/>

神奈川県 最低賃金 [検索](#)

問合せ先

神奈川県労働局労働基準部賃金室（☎045-211-7354）

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 労政グループ（☎045-210-5739）



主な内容

- 神奈川県最低賃金の改正のお知らせ P.1
- 業務改善助成金のお知らせ P.2
- 女性活躍推進法について P.2
- 12月は「職場のハラスメント相談強化月間」 P.3
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P.4

事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者を支援します ～業務改善助成金を拡充しました～

神奈川県労働局では、事業場内最低賃金(事業場内で最も低い賃金額)の引上げに取り組む事業主に対し、設備投資等の費用の一部を支給する業務改善助成金等により支援しています。

このたび、コロナ禍により特に影響を受けている事業主(前年又は前々年比較で売上等30%減)に対して、「上限額を最大600万円」、「パソコン、スマホ等の端末及び周辺機器等の費用も対象」にするなど業務改善助成金の内容を拡充いたしました(所定の要件を満たす必要があります)。

所定額以上の引上げとなるものは助成対象となりますので、是非、ご活用ください。

○詳細はこちら(厚生労働省ホームページ) [業務改善助成金](#) [検索](#)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03.html



○業務改善助成金のお問合せやご相談はこちら

神奈川県働き方改革推進センター ☎ 0120-910-090

神奈川県労働局雇用環境・均等部企画課 ☎ 045-211-7357

女性活躍推進法が改正されました！

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月29日に成立し、2019年6月5日に公布されました。改正内容は以下のとおりです。

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

施行日：2022年4月1日

2 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上公表する必要があります。

施行日：2020年6月1日

3 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

施行日：2020年6月1日

事業主の皆さまにおかれては、上記の改正内容を今一度ご確認ください、適切にご対応いただきますよう、お願いいたします。

詳細：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

問合せ先：神奈川県労働局雇用環境・均等部 指導課

☎ 045-211-7380

※ 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日、年末年始を除く)

職場のハラスメント相談強化月間

職場のハラスメントで、悩んでいませんか？

神奈川県では12月を「職場のハラスメント相談強化月間」として、職場のトラブル解決促進に向け、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会、労働法に関するセミナー等を実施します。2020年6月(中小企業は2022年4月)から、パワハラ対策が事業主の義務になりました。かながわ労働センターでは、労働者の方だけではなく、使用者の方からのご相談にも応じています。

弁護士による特別労働相談会(予約制・相談無料・秘密厳守)

日 程	相 談 時 間	会 場	予 約	
12月	3日(金)	14:00 ~ 17:00	イオンモール大和	県央支所
	14日(火)	13:30 ~ 16:30	かながわ労働センター 川崎支所	川崎支所
		16:30 ~ 19:30	かながわ労働センター 本所	本 所
	17日(金)	13:30 ~ 16:30	かながわ労働センター 湘南支所	湘南支所
	26日(日)	13:30 ~ 16:30	かながわ労働センター 本所	本 所

※予約は、平日の8:30~12:00、13:00~17:15をお願いします。予約受付時に職員が相談概要をお伺いします。会場が労働センターの場合は、電話での相談にも応じます。上記以外にも相談できる日があります。詳細はお問い合わせください。



街頭労働相談会(相談無料・秘密厳守)

- ◆ 駅やショッピングセンター等で労働相談を行います。
- ◆ 会場によっては、キャリアカウンセラー等の専門相談もあります。
- ◆ 新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。



かながわ労働センターの街頭労働相談会 ▲

セミナー・講演会(受講料無料)

- ◆ 職場のハラスメントやその他の労働問題等をテーマに開催します。
- ◆ 新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。



かながわ労働センターの労働講座 ▲



予約・問合せは、かながわ労働センターへ

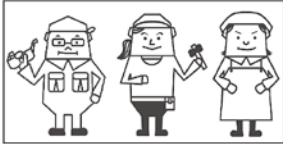
本 所 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階 ☎ 045-633-6110(代)
 川崎支所 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 ☎ 044-833-3141
 県央支所 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 ☎ 046-296-7311
 湘南支所 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 ☎ 0463-22-2711(代)



かながわ労働センター ▲
の労働相談

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、様々な専門分野のセミナーを開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、スキルアップセミナーをぜひご活用ください。ご希望の多い講座内容であらかじめ日程を設定して募集する「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じ開催する「オーダー型」の2種類の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1月の講座例）

セミナーNo.	セミナー名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校(申込先)
138	公差解析入門	10	2/8、9	1/6	2,000円	西部総合職業技術校
603	フリーソフトを使用した建築CAD入門STEP1(コマンド操作)	10	2/1、8	1/6	2,000円	東部総合職業技術校
934	演習で学ぶ商品企画の実践講座	10	3/2、3	1/26	6,200円	産業技術短期大学校

上記以外にも、様々なセミナーを実施しています。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](https://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html)

URL : <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/xa4/seminar/index.html>

神奈川県産業人材課 ☎045-210-5715



かながわ労働情勢 7 8 9 10月

I 神奈川労連第37回定期大会

神奈川労働組合総連合(住谷和典議長)は、9月12日に横浜市民会館4Fホールとオンライン併用にて、第37回定期大会を開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 雇用・仕事、くらしを守る
- 2 労働組合への結集・団結こそが重要～組織拡大に全力
- 3 アメリカ言いなり・新自由主義を抜本的に転換し、諸要求実現

【役員氏名】

議長 住谷 和典(県国公)
副議長 安部 栄子(生協労連)
副議長 伊藤 東一(建交労)
副議長 柏木 哲哉(医労連)
副議長 村田 泰子(年金者組合)
副議長 仙田 正志(建設労連)
副議長 神田 敏史(自治労連)
事務局 山田 浩文(幹事会)
事務局次長 神田 雄一(横浜労連)
事務局次長 数 治(横浜労連)

II 西湘労連第28回定期大会

西湘地域労働組合総連合(池田優議長)新型コロナウィルス感染症拡大防止対策のため、紙面評決により開催した。

【運動方針の要旨】

- 1 最賃闘争を重視
- 2 争議支援や未組織労働者への働きかけ
- 3 憲法改悪阻止、平和を守るたたかい
- 4 「憲法を守り生かす西湘共同センター」の取り組みや地域共同の取り組み

【役員氏名】

議長 池田 優(西湘地域合同労組)
副議長 伊藤 光治(全労連全国一般小田原地区協議会)
副議長 山口 与司雄(神奈川土建一般西相支部)
副議長 北川 和徳(県職労西湘支部)
事務局 石塚 裕一(ちとせ労働組合)
事務局次長 武藤 尋晴(神奈川土建一般西相支部)

幹事 前田 裕幸(年金者組合小田原地方支部)
幹事 島内 正年(年金者組合大井町年金の会)
幹事 岩部 利雄(神奈川土建一般西相支部)
幹事 清田 康博(自交総連箱根登山ハイヤー支部)
幹事 高階 大輔(県職労西湘支部)
幹事 原田 典子(県立病院労組足柄上病院分会)
会計監査 望月 有(年金者組合南足柄支部)
会計監査 杉江 友輔(旭丘高校職員組合)

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第391回 五役会、第364回 執行委員会】
7月27日、第391回 五役会、第364回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 各種委員の推薦等について
- 2 湘南地域連合職員の採用について
- 3 第33回定期大会「運動方針」の策定について
- 4 政治活動の取り組みについて
- 5 <2022年4月任命>第9期労働審判員の選出対応について
- 6 2021クリーンキャンペーンの実施について
- 7 連合神奈川第10回チャリティー交流会の開催について

【第392回 五役会、第365回 執行委員会】
8月24日、第392回 五役会、第365回 執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 各種委員の推薦等について
- 2 連合神奈川第33回定期大会の開催について(大会招集、役員選挙、各種委員、代議員数)
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 「連合神奈川2022地域ミニマム運動」の実施について
- 5 女性委員会「構成産別女性会議」の開催について

【第393回 五役会、第366回 執行委員会】
9月28日、第393回 五役会、第366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 2022～2023年度運動方針(案)について
- 3 連合会費の新制度移行に関する組織討議「中間整理」に向けた意見集約の対応について
- 4 政治活動の取り組みについて
- 5 組織拡大実績の報告要請について
- 6 「地域連合のあり方検討委員会からの答申」に関する執行委員会見解と取り扱い
- 7 2021秋季生活改善闘争の取り組みについて
- 8 青年委員会当面の活動について
- 9 女性委員会「幹事研修会」の実施について

■神奈川労連

【第11回 幹事会】

8月4日、第11回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 横浜市長選挙への対応について
- 2 評議員会と大会の開催方法
- 3 いのちを守る緊急行動の具体化
- 4 川崎市長選挙の予定候補者の推薦について

【第12回 幹事会】

9月4日、第12回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 横浜市長選挙の結果と成果・教訓
- 2 第37回定期大会への議案、スケジュールなど
- 3 秋の拡大月間のとりくみ
- 4 総選挙闘争の具体化について

【第1回 幹事会】

10月2日、第37回大会期の第1回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 労働審判員の推薦について
- 2 総選挙闘争における方針の増強
- 3 組織拡大強化をはかるための会議・交流会の開催
- 4 労働組合でのジェンダー平等に向けたとりくみ

アンケートご協力のお礼♥♥♥

労働かながわ9・10・11月号でお願いしましたアンケートにご協力いただき、ありがとうございます。いただいたご意見は、今後の発行の参考とさせていただきます。

また、県ホームページには、バックナンバーを掲載しておりますので、必要に応じてご利用ください。

○神奈川県 労働かながわホームページ

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/cnt/roukana.html>

神奈川県 労働かながわ [検索](#)

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2件(10件)、終結(あっせん)は4件(12件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが7件(29件)、終結は3件(19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、令和3年の累計件数です。

※前回(5・6・7月分)掲載した不当労働行為事件関係の件数について、終結件数は「3件」を「4件」に、終結累計件数は「15件」を「16件」に訂正します。

調整事件一覧(8・9・10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
令和3年(調)第6号事件	あっせん	労働組合	信用組合(金融業、保険業)	令和3年5月21日	・65歳以上職員の雇用ルール明確化 ・組合員の定年後再雇用	令和3年10月1日	打切り
令和3年(調)第8号事件	あっせん	労働組合	地方公共団体(生活関連サービス業、娯楽業)	令和3年7月28日	・来年度以降の雇用の継続	令和3年10月19日	打切り
令和3年(調)第5号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業)	令和3年4月30日	・和解協定書の履行 ・令和3年春闘要求の実現 ・労働者代表の選出方法にかかる労使協定の締結	令和3年10月21日	打切り
令和3年(調)第7号事件	あっせん	使用者	労働組合	令和3年6月3日	・退職に係る解決金の支払い	令和3年10月25日	取下げ
令和3年(調)第9号事件	あっせん	労働組合	公益社団法人(医療、福祉)	令和3年8月3日	・労働協議ルール及び労働協約の締結		
令和3年(調)第10号事件	あっせん	労働組合	株式会社(情報通信業)	令和3年10月14日	・団体交渉促進		

不当労働行為事件一覧(8・9・10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
令和元年(不)第24号事件	労働組合	医療法人(医療、福祉)	令和元年11月14日	・原職復帰の指示 ・ハラスメントの撤廃	令和3年8月19日	棄却
令和2年(不)第1号事件	労働組合	株式会社(医療、福祉) 医療法人(医療、福祉) 株式会社(医療、福祉)	令和2年2月3日	・不利益取扱いの撤回 ・誠実配当の取入れ ・支配人の交代の禁止	令和3年8月26日	一部救済
令和元年(不)第21号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和元年10月8日	・誠実配当の取入れ ・支配人の交代の禁止	令和3年10月28日	棄却
令和3年(不)第23号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(サービス業) 株式会社(サービス業)	令和3年9月9日	・誠実配当の取入れ ・支配人の交代の禁止		
令和3年(不)第24号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和3年9月15日	・団体交渉の取入れ ・支配人の交代の禁止		
令和3年(不)第25号事件	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和3年9月16日	・不利益取扱いの禁止 ・団体交渉の取入れ ・誠実配当の取入れ		
令和3年(不)第26号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和3年9月22日	・誠実配当の取入れ ・支配人の交代の禁止		
令和3年(不)第27号事件	労働組合	社会福祉法人(医療、福祉)	令和3年9月28日	・不利益取扱いの禁止 ・団体交渉の取入れ ・誠実配当の取入れ		
令和3年(不)第28号事件	労働組合	個人事業主(製造業) 株式会社(製造業)	令和3年10月20日	・団体交渉の取入れ ・支配人の交代の禁止		
令和3年(不)第29号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和3年10月20日	・解雇の撤回 ・直接交渉の取入れ		

図書紹介



ルポ技能実習生

澤田 晃宏
筑摩書房

中国に代わり技能実習生の最大の供給国となったのはベトナムです。ベトナム政府が掲げる「労働力輸出」という後押しもあり、日本を目指す農村部の若者が大勢います。そして、希望を持ち、日本に来るために多額の借金を背負い、来日した彼らの夢は「300万円貯金する」ことだそうです。故郷に錦を飾るものもいれば、悪徳業者の餌食になり、劣悪な環境から逃げ出す失踪者も後を絶ちません。彼らや関係機関を取材し、国際的労働移動の裏側を描きます。



21世紀の新しい職業図鑑

未来の職業ガイド
武井 和巳
秀和システム

5GとIoT、AIによって推し進められる第4次産業革命は、人間の仕事の多くを人工知能と機械に置き換えるという、「AIが仕事を奪う」論が盛んになっている。一方、AIの発展によって新たに生み出される仕事もある。本書はAIができないことを補う仕事、AIを活用する仕事を中心に、今後有望な45の職業をエンタメ系、コミュニケーション系、ビジネス系、ITスキル系の4つの分野に分類し取り上げる。必要とされるスキルや収入も紹介している。

シリーズ **実務に役立つ労働判例**

コース別人事制度の下での男女処遇格差の違法性

巴機械サービス事件 横浜地裁令和3.3.23判決(労働判例1243号5頁)

事実の概要

Y社(被告)においては、平成11年4月に総合職及び一般職によるコース別人事制度(以下「本件コース別人事制度」)を導入し、令和2年5月時点までの間において、Y社が採用した一般職9名(原告であるX1及びX2を含む)全員が女性であり、総合職56名は全員が男性でした。X1は、平成19年4月、X2は平成20年10月より、一般職としてそれぞれ勤務していました。Y社の就業規則には職種転換制度として「一般職として採用された従業員が希望し、かつ会社が適当と認めるときは、当該従業員の職種を一般職から総合職に転換することができる。」との規定があります。X1は平成29年10月までには、X2は平成27年4月までには、Y社に総合職への転換を希望する意向を表明していましたが、転換できませんでした。X1は平成26年12月の面談時に、社長から「女性に総合職はない」と言われています。

本件は、X1とX2(以下、まとめて「Xら」)とが、Y社に対し、自らが一般職とされ、総合職である男性従業員との間に賃金格差が生じていることについて、一般職と総合職の区別は性別のみであるからこの取扱いを定めたY社給与規定及びこれに基づく賃金制度が労基法4条に違反し、また、Y社が採用段階において、Xらが女性であることのみを理由に一般職に振り分け、総合職への転換を事実上不可能にしていることが、男女雇用機会均等法に違反しているなどと主張して、総合職の地位にあることの確認、男性総合職との差額賃金、慰謝料(各100万円)及び遅延損害金の各支払を求める事案です。

判旨

請求一部認容、一部棄却

(1)本件コース別人事制度の設置・運用が、違法な男女差別といえるか

Y社は、給与規定上予定されている職種転換制度を整えることなく、Xらに総合職への転換の機会を提供せず、結果として、Xらの職種変更の機会を奪ったことが、均等法6条3号及び同法1条の趣旨に違反したものと認められ、これについて少なくとも過失が認められる。

(2)Xらに総合職としての地位及び賃金請求が認められるか

総合職としての採用ないし職種転換を認めるか否かは、Y社の採用の自由ないし人事権に基づく裁量的判断に属する事項であり、Y社に対し、当然にXらに総合職としての地位を付与すべき義務を認めることはできない。

(3)差額賃金請求について

Xらが一般職として採用されたこと自体を男女差別ということとはできないことに加えて、本来的にY社の人事権に属する採用、職種、等級及び号数等に関し、Y社の意思表示ないし発令行為がないことからすれば、Xらが入社当初から総合職であったとの前提自体が認められないから、Xらの差額賃金請求には理由がない。

(4)不法行為に基づく損害賠償請求について

Y社は、本件コース別人事制度の運用において、男性を総合職、

女性を一般職として扱い続け、Xらが男女に賃金格差が生じている旨の指摘や、かかる賃金格差を解消するため、総合職へ転換したい旨の意向を繰り返して示しているにもかかわらず、Y社が真摯な対応をしなかったことにより、比較的長期間にわたって違法な差別を受けており、その精神的苦痛は相応に大きいものと認められる。また、Y社の当時の社長は、総合職への転換を希望するX1に対し、「女性に総合職はない」旨を発言した事実が認められる。Y社においては、いわゆる電話番やお茶汲みを女性が行うものとされ、かかる扱いにXらが異を唱えた際にも、真摯に改善が検討された様子はないなど、男女について差別的な取扱いをする風潮が見受けられるから、これらの事情も、Xらの精神的苦痛を増大させる事情として考慮すべきである。

Y社が本件コース別人事制度の運用上において違法な男女差別をしたことにより、Xらが被った精神的苦痛に対する慰謝料は、少なくとも、Xらの請求額である各100万円を下らないものと認められる。

解説

本件のY社のコース別人事制度の運用は、男性は全員総合職、女性全員一般職に振り分け、規定上は職種転換制度を設けていたものの、Xらが、転換を求めても一顧だにしないというものでした。コース別雇用管理については、Y社のように性別によって振り分ける運用がかつて多く見られ、厚生労働省は「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針(平成25年厚生労働省告示384号)」を発出しています。指針では、一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること、形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと等は、直ちに均等法に抵触するとしています。また、指針は、コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定することを求めています。

平成11年4月に均等法が配置・昇進等について、それまでの均等取扱いの努力義務を差別禁止にして以降、裁判例では、性別によるコース分けをし、それを是正しなかった場合には不法行為に当たると判断されてきました(例えば、野村証券事件(東京地判平14.2.20労働判例822号13頁)、兼松事件(東京高判平20.1.31労働判例959号85頁)等)。

本件判決は、Y社が、本件コース別人事制度の運用において、Xらに対し、総合職への転換の機会を提供せず、結果として、その職種変更の機会を奪ったことが、均等法6条3号及び同法1条の趣旨に違反し、不法行為に該当するとしています。なお、本件は控訴されています。

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 先輩社員からの私に対する言動が、他の同僚に比べて厳しいです。同じようなミスをして私だけが叱られます。周囲の社員にも聞こえるような大声で怒鳴られ、時には人格を否定するようなことも言われ、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)ではないかと思っています。上司に相談し改善を求めましたが、私の態度に問題があるのではないかと逆に責められました。社内の相談窓口を利用すると、上司や先輩社員に伝わりパワハラがさらに酷くなるのではないかと、職場にいられなくなるのではないかと、怖くて相談できません。どのように対処したらいいのでしょうか。



A パワハラについては労働施策総合推進法が改正され、2020年6月から、職場におけるパワハラを防止するため、事業主には以下の措置を行うことが義務付けられました。

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・当事者等のプライバシーの保護のために必要な措置
- ・相談等を理由とした不利益な取扱いの禁止 等

具体的には、会社は、労働者からの相談に対して事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者と行為者を引き離すための配置転換など被害者に対する適正な配慮や、パワハラの実態に向けた先輩社員や上司等への指導など行為者に対する適正な措置を行うとともに、再発防止のための研修・教育等の措置を講じなければなりません。

また、会社には、従業員の適切な職場環境を整える安全配慮義務等があり、相談に真摯に対応しない場合は、使用者としての責任(労働契約法第5条、民法第415条等)が問われることもあります。

したがって、パワハラの実態を解決方法として、社内の相談窓口で相談することは有力な選択肢になると思われます。

なお、ご相談にあたっては、可能な範囲でハラスメント行為者の言動の日時・場所・相手の氏名・内容などの客観的な事実を記録し整理しておくことが大切です。

会社の対応に納得できない場合は、労働組合に加入の上、団体交渉により会社に対応を求めるといった方法もあります。また、法に基づきパワハラに関する紛争について「助言、指導又は勧告」、「調停」を行う都道府県労働局あるいは、会社との話し合いの仲介として「あっせん指導」を行うかながわ労働センターにご相談いただくこともできます。

パワハラ防止措置は、2022年4月1日から中小事業主も義務化されます。

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、神奈川県でも12月を「職場のハラスメント相談強化月間」としてさまざまな活動を実施しています。

パワハラの実態に遭われたら、ひとりで悩まずに、まずはご相談ください。

*** 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**

iDeCo(イデコ)でセカンドライフの安心を。

〈中央ろうきん〉の

iDeCo

個人型確定拠出年金・愛称[イデコ]



ろうきんイメージモデル 高梨 臨

iDeCoは3つのタイミングで税制優遇 (拠出時) (運用時) (受取時)

〈中央ろうきん〉のポイント

POINT 1

✓ 選びやすい商品!

シンプルかつ低コストの
商品ラインアップ!

POINT 2

! うれしい期間限定特典!

〈中央ろうきん〉
iDeCo特割キャンペーンを延長!

POINT 3

▶ 分かりやすい動画コンテンツ!

ろうきんiDeCo
スペシャルサイトをチェック!

iDeCoの運用商品ラインアップや期間限定特典等は
「ろうきんiDeCoスペシャルサイト」でチェック!



<https://rokin-ideco.com/chuo/>

ろうきん 育てる年金

検索



■ 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

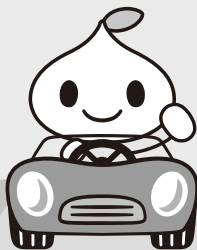
(平日 9時~18時)



2021年10月1日現在

カーライフを応援する、頼れる補償
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。



公式キャラクター ピットくん



カンタン!無料!お見積もり

保険証券(共済契約証書)と車検証のコピーをご用意のうえ、
こくみん共済 coop までお問い合わせください。



最大22等級・64%割引!

安全運転を続けられた方にお手頃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日受付
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
車による搬送距離の拡大(30km→100km)
※現場から最寄りのして整備工場までは無制限



燃料切れ時のガソリンなどお届けサービス
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)



脱輪・落輪など引き上げサービス
クレーンなどの特殊作業も無料



現地にて実施可能な30分以内の路上クイックサービス
●バッテリーあがり ●パンク ●キー閉じ込み など

さまざまな特約・割引でお手頃に!

運転者本人・
配偶者限定特約 8% 割引!

衝突被害
軽減ブレーキ(AEB)割引 9% 割引!

新車割引 ※割引適用には
条件があります。

上記の保障内容は制度の概要を説明したものです。ご契約の際には「リーフレット」・「ご契約のてびき」を必ずご覧ください。

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。

7才の交通安全プロジェクト

<https://www.zenrosai.coop/anshin/7pj/>



たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済〈全労済〉神奈川推進本部
全国労働者共済生活協同組合会 coop

(神奈川県労働者共済生活協同組合)

こくみん共済 coop

検索

<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

「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おります。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。



労働かながわ

令和3年12月1日発行 第731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。