



## 雇入れ時等教育・雇入れ時の健康診断を実施しましょう！

4月は、多くの会社で、労働者を雇い入れたり、人事異動によって、労働者の作業内容を変更するといった対応をされているかと思います。

労働安全衛生法令では、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したとき（以下「雇入れ時等」といいます。）は雇入れ時等の教育が、常時使用する労働者を雇い入れた時は健康診断の実施が、それぞれ義務となっています。

（条文：労働安全衛生規則第35条・同規則第43条）

雇入れ時等の教育の一例を要約しますと、危険性のある機械や、有害性のある原材料の取り扱い知識や、作業手順、整理整頓、事故時等における応急措置及び退避に関することを、それぞれ教育することです。

何事も始めが肝心です。大事なこの時期に、しっかりと教育や健康管理を行い、良いスタートダッシュができるよう対応をお願いします。

各種教材は、こちら



## 労働条件の明示は済んでいますか？

新年度に向け、新たに労働者を雇い入れた会社もあるかと思いますが、労働条件の明示は済んでいますでしょうか。

労働基準法では、労働契約の締結に際し、労働者に賃金等の労働条件を、原則書面で交付するよう定められています。

ここで、本年4月1日より労働条件の明示内容が追加されました。これまで明示していたものに加え、

全ての労働者	就業場所・業務の「変更範囲」の明示
有期契約労働者	更新上限の有無と内容 無期転換申込機会、無期転換後の労働条件

が追加されました。

労働条件の適切な明示について、各社しっかりと対応をお願いします。



厚生労働省作成パンフレット  
モデル労働条件通知書



## 年次有給休暇のルールを再確認しましょう

新年度となり、職場の環境が大きく変わった方も多いのではないのでしょうか。環境の変化は心とからだにも負担がかかります。年次有給休暇を積極的に取得しましょう。

年次有給休暇に関する相談として「休暇取得日を勝手に会社に決められてしまう」といったものが増えています。年次有給休暇は、原則として、労働者が希望する日に取得させる必要があります。

また、年次有給休暇は「労働日」に取得できるものですので、シフト制の労働者については、シフトにより労働日と労働時間が確定したのちに、有給休暇取得の請求をすることとなります。シフト作成の段階で、会社側が労働者の希望を確認せず、労働者の有給休暇を指定してしまうと、トラブルのもとになりかねません。有給休暇取得日については、労使間で十分にコミュニケーションをとりましょう。



## 外国人労働者の雇入れ・離職の際は届け出が必要です！

長野労働局が公表した、令和5年10月末時点の長野県における外国人雇用の届出状況では、ハローワーク佐久管内の外国人雇用事業所は879事業所、外国人労働者は3,738人となりました。外国人雇用状況の届出制度は、法律に基づき全ての事業主に対して、外国人労働者の雇入れ・離職時に氏名・在留資格・在留期間などを確認し、ハローワークへ届け出ることを義務付けております。届け出漏れの無いよう、ご対応をよろしくお願い致します。なお、届け出の方法については、厚生労働省HP（二次元バーコード参照）をご確認ください。



【編集後記】春爛漫のみぎり、新体制でスタートしました。新たな決意で労働災害防止に取り組もう！今年度もよろしく申し上げます！

（第25号：令和6年4月発行）