



労働時間を適正に把握しましょう！

「終業時刻をタイムカードに打刻してから仕事をさせられている」、「残業時間が少なく記録される」、労働基準監督署にはこのような相談が多く寄せられます。

使用者には、労働者の労働時間を適切に把握する責務があります。一定時間以上の残業を申請させないことが認められないことはもちろん、タイムカード等により把握された時間と実際の賃金支払いの対象となった時間との間に大きな乖離がある場合、このような時間が労働時間であったのかどうかについて労働者から聞き取りを行うなどして確認する必要があります。

無用なトラブルを避けるため、快適な職場環境のため、「労働時間の適正把握」という点から労務管理を見直してみませんか。

厚生労働省では「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を公開しておりますのでご覧ください。



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

6月から熱中症対策の改正省令が施行！

職場での熱中症により、近年は1年間で約30人が亡くなり、約1,000人以上が4日以上仕事を休んでいます。熱中症は、死亡災害に至る割合が他の災害の約5～6倍あり、死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加が懸念されます。また、「初期症状の放置・対応の遅れ」により重篤化するケースもあります。

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが重要です。そこで、熱中症の重篤化を防止するため労働安全衛生規則が改正され、6月1日から「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられます。

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP！熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、現場において、死亡に至ら（重篤化）させないために適切な対策を講じてください。

令和7年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」



ドライバーに選ばれる荷主に！

「2024 年問題」という言葉が取り上げられて久しいですが、働き方改革関連法によってドライバー等の時間外労働の上限規制及び改正改善基準告示の適用が開始されたことが背景にあります。

これらの法規制を直接守らなければならないのは、ドライバーを雇用する事業主です。しかし、物流は社会インフラであり、ドライバーの長時間労働の要因には、取引慣行をはじめ、個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものが多くあります。ドライバーの働き方改革を進めていくためには、荷主となり得る全ての企業様、国民の皆様のご理解とご配慮が必要不可欠です。

モノが送れなくなる・届かなくなる、企業経営にとって致命的な事態に至る前に、リードタイムの確保、適切な運賃計上といった見直しに取り組んでいただき、物流業者・ドライバーに選ばれる荷主を目指しましょう！



障害者専用求人をご検討ください

ハローワーク佐久所管内の令和6年「障害者雇用状況報告」（6月1日現在）の集計結果では、障害者の雇用数は696.0人で前年比11.4%増となりました。障害種別では、身体281.5人（0.2%減）、知的212.0人（4.4%増）、精神190.0人（35.7%増）で、精神障害者の雇用数が大幅に増加しています。一方で、ハローワークを利用し求職活動を行っている方も多く、障害のある有効求職者数は835人となっています。民間企業における障害者の法定雇用率は、段階的に引き上げが行われており、令和8年7月から2.7%となります。障害の特性を強みとして捉え、活躍の場を提供することで、貴重な労働力・戦力の確保に繋がります。積極的な障害者雇用に向けて、障害者専用求人をご検討ください。

【求人に関する問い合わせ先】
ハローワーク佐久・求人係
TEL：0267-62-8609（31#）

支援メニュー
はコチラ⇒



【編集後記】“五月病”って聞かなくなった＝良いこと
と思っていたら、今や“適応障害”、“うつ病”という名に
変わっただけ。心の疲れは、身体の疲れに変え、睡眠＋
しっかりリフレッシュ。（第38号：令和7年5月発行）