Hello!

こもろーき通信

令和７年
10 月号（43 号）

安全衛生教育を確実に実施してください！

労働安全衛生法第 59 条、第 60 条等に則り、事業主は労働者に対して、所定の時期に適切な教育を実施する必要があります。安全衛生教育を適切に実施することにより、労働者本人の安全が守られるだけでなく、労働者の周囲にいる関係者の保護にも繋がります。

法令及び通達で定められた安全衛生教育は、

①特別教育（労働安全衛生規則第 36 条関係）
②職長教育
③雇入れ時の教育
④労働災害防止業務従事者に対する能力向上等の安全衛生教育
⑤その他の安全衛生教育

があります。適切に安全衛生教育を実施し、安心・安全な職場環境を確保しましょう。

安全衛生教育（東京労働局ホームページ）

11 月は過労死等防止啓発月間です！

厚生労働省では、毎年 11 月を、過労死等防止対策推進法に基づく、過労死等防止啓発月間として、過労死等をなくすためのシンポジウムや各種キャンペーン等の取組を行っています。

過労死等は、長時間労働や職場の強いストレス等によって引き起こされるもので、過労死等の防止は喫緊の課題です。労働基準法や労働安全衛生法の順守はもちろん、企業には健康で働き続けられる職場づくりが求められています。労働時間の実態把握、業務量の適正配分、相談体制の整備など、日常的な取り組みや、管理職自身が働き方のロールモデルとなることも重要です。この機会に、制度や数値の確認にとどまらず、職場全体で働き方を見直してみませんか。

長野県でも、11 月 14 日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催しますので、企業の責任者の方、労務担当者等、是非参加をご検討ください。

申し込み方法等については右の二次元コードをご確認ください。

過労死等防止対策推進シンポジウム長野会場パンフレット

解雇に関する労働基準法の規制を理解しましょう！

解雇は使用者から労働者に対する労働契約の一方的な終了の通告であり、労働者の生活に直結する重大な措置です。就業規則に解雇事由が明記されていたとしても、それだけで有効とは限りません。労働契約法では客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したものとして解雇が無効になるとされています。例えば、能力不足や勤務態度を理由とする場合でも、事前の注意喚起や改善機会の付与もなく解雇した場合は正当性を認められにくいのが現実です。

また、解雇手続きの適正さも重要で、予告や手当の支給はもちろん、記録の整備や説明責任も問われます。感情的・即時的な判断は避け、冷静かつ慎重な判断が不可欠です。解雇は最終手段であり、就業規則と実務の両面からの備えが求められます。

リーフレット「解雇には 30 日以上前の予告が必要です」

教育訓練休暇給付金のご案内について

令和７年 10 月から新たに教育訓練休暇給付金が創設されます。

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

一般被保険者である労働者本人の意思で、業務命令によらず、就業規則等に基づき、教育訓練を受けるための無給の休暇を取得することが支給要件のひとつとなっていますのでご留意をお願いいたします。

詳しくは「厚生労働省ホームページ」をご確認いただき、ご不明な等ございましたらハローワークにお問い合わせをお願いします。

厚生労働省 HP

教育訓練休暇給付金

【編集後記】自分が生きている間に見られないものは①孫、②リニア新幹線開業、③女性総理 と思っていた。しかし、③女性総理はもしかして実現するかも？

賃金の引き上げについてはその趣旨についてご理解をいただくとともに、どうか、最低賃金額のアップに併せて、事業者の皆様にも尽力お願いいたします。

【発行】
小諸労働基準監督署
〒384－0017　小諸市三和１－６-22
佐久公共職業安定所
〒385－8609　佐久市原 565-１