

雇入れ時の三箇条

～従業員の新雇入れ時、次のこと遵守すべし～

告

其の一 労働条件を書面で通知すべし

(労働基準法第15条)

其の二 雇入れた者に健康診断を実施すべし

(安全衛生規則第43条)

其の三 雇入れた者に教育を実施すべし

(安全衛生規則第35条)

掟を破りし者には追って沙汰の可能性あり

トラブルの未然防止や災害防止には
最初の対応が肝心じゃ!!
みな抜かりなく頼むぞ

項目ごとの詳細は
裏面を確認じゃ

従業員を雇入れた際にやるべきこと

その1 労働条件を書面で通知すべし



【ポイント】 労働者を雇い入れる際には、雇用契約期間や業務内容、労働時間、休日、賃金計算・支払方法などを書面で通知しなければなりません。
例外的に、労働者の希望があり、かつ、一定の要件を満たす場合にはFAXやメールで通知することが可能です。
通知書に事実と異なる内容を記載することは法律で禁止されています。



主要様式 労働基準 検索

モデル様式は
こちらからどうぞ

【罰則】 30万円以下の罰金(労働基準法第120条)

その2 雇入れた者に健康診断を実施すべし



【ポイント】 常時使用する労働者を雇い入れる際には、雇入れの直前又は直後に、法定項目(定期健診と同項目)の健康診断を実施しなければなりません。
ただし、対象者が雇入れ前(3か月以内)に受診した健診結果を提出した場合には、結果が提出された内容の限りで健診項目を省略することが可能です。
また、健診で異常を把握した場合には事後措置(医師の意見聴取)も必要です。



定期健診 厚労省 検索

健康診断の詳細は
こちらからどうぞ

【罰則】 50万円以下の罰金(労働安全衛生法第120条)

その3 雇入れた者に教育を実施すべし



【ポイント】 労働者を雇い入れた後は、遅滞なく(概ね1月以内)、当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のための必要な事項について教育を行わなければなりません。
令和6年4月からは業種による項目省略規定が廃止されるため、今後は雇入れた労働者を危険・有害業務に従事させる場合、全業種(病院、農業など含む)で、作業手順や機械等による作業方法の雇入れ時教育を実施する必要があります。



職場のあんぜん 検索

教育用の各種資料は
こちらからどうぞ

【罰則】 50万円以下の罰金(労働安全衛生法第120条)

その4 その他留意すべき事項について



【ポイント】 法定帳簿(特に労働者名簿)の作成も雇入れ時に遅滞なく行う必要があります。

**労使の信頼関係や安全の礎を構築するには最初の対応が肝心です！
雇入れ時の三箇条を徹底して、労使の『ご縁』を深めましょう！**

