



交通労働災害を防止しましょう！！

全産業における交通労働災害は、高水準で推移しており、その死亡者数は、全労働災害による死亡者数の約2割を占めています。また、一度に3人以上の方が死傷する重大災害については、全体の約半分を占めております。

交通労働災害の多くは、事業場の外で発生することもあり、一般の労働災害と比較して、積極的な対策を講じにくい状況にあります。しかしながら、交通労働災害は、業務との密接な関係の中で発生するものも多く、一般の労働災害と同様に総合的かつ組織的にその防止対策に取り組むことが必要です。このため、厚生労働省では、「交通労働災害防止のためのガイドライン」を策定し、それに基づく措置の実施を図っています。同ガイドラインを参照し、交通労働災害による死亡を撲滅しましょう！



交通労働災害防止のために



ガイドラインのポイント

令和6年の法令遵守状況について

様々な事業場を巡回指導させていただきました。労基法関係で、小諸署管内で特に多くの違反が認められた内容を以下にまとめましたので、参考にしてください。

- ・割増賃金について、支払うべき賃金が不足している。特に割増賃金を支払う必要がある時間数が不足していたり、算入すべき手当を含めていないもの。
- ・36 協定なく時間外労働を行わせていたり、または36 協定に定める時間を超えた時間外労働を行わせているもの。
- ・労働条件通知書を交付していない、または交付していても記載事項に不足があるもの。

昨年4月には労働条件の明示内容に改正があり、更新上限の有無と内容、就業場所、業務内容の変更の範囲等を新たに明示する必要がありますので、上記事項について、この機会に改めて見直しをお願いします。

労働条件の明示について

新年度になり、新たに労働者を雇い入れた会社も多いことかと思いますが、労働者に対して労働条件の明示はお済みでしょうか。

労働基準法第15条第1項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されており、原則として書面の交付により明示しなければなりません。

よくある相談として、「雇用される際、口頭で労働条件の説明をされたが、実際に働いてみたら始めに説明を受けた内容と違っていた」というものがあります。口頭のみでの明示は労使間での認識に齟齬が生じやすく、トラブルにつながる可能性が高くなりますので、労働条件については確実に書面等での明示をお願いします。



←モデル労働条件通知書

特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）が創設されました

就職氷河期世代を含めた中高年層を広く支援するため「就職氷河期世代安定雇用実現コース」の見直しを行い、対象者を35歳以上60歳未満に拡大した「中高年層安定雇用支援コース」が創設されました。

これまで対象外となっていた「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」も対象となります。

正規雇用を希望しながら不安定な仕事に就いている、失業状態にある、正規雇用の経験が無く子育て等によりブランクがある、等の方々を令和7年4月1日以降にハローワーク紹介等により正規雇用労働者として新たに雇い入れていただいた場合に助成対象となります。制度を活用した新たな雇い入れをご検討ください。

●詳細情報はコチラ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/chuukou.html

【編集後記】新社会人になった方、新部署に異動した方もいると思います。やりにくい人がいる？そんなときは、その人の「良いところ」を見ましょう。それがきっと心の健康につながります。（第37号：令和7年4月発行）