

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

- 1 東京高裁は退職金の支払い命令
長すぎる転職制限などから競業禁止契約は無効
- 2 **特集** 携帯を持たせたらダメ？ 報告させたらダメ？
正しく理解していますか？
事業場外のみなし労働時間制

4 TOPICS

- 社員の健康情報の取り扱いについて通達改定
 - 解雇・いじめ・賃下げなど民事上の個別労働紛争相談が過去最高
 - 「能力・仕事別賃金実態調査」ホワイトカラー、ほぼ全職種で賃金低下
 - 精神障害の労災請求、3年連続で過去最高
- 6 お知らせ
9月から社会保険料が変わります
- 7 給与計算 こんな時どうする？
割増賃金の時間単価には何を算入すべき？
- 8 災害ゼロへ！ 安全管理入門
機械設備の安全対策
- 8 労務ひとこと
学生の就職希望、大手から中堅企業にシフト

東京高裁は退職金の支払い命令

長すぎる転職制限などから競業禁止契約は無効

外資系生命保険会社の元執行役員の男性が「退職後2年以内に競合他社に就業するのを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない」とする契約条項は公序良俗に反すると主張して会社に退職金約3,000万円の支払いを求めていた控訴審において、東京高裁は6月13日、一審と同様、退職金不支給条項を無効と判断しました。

* * * * *

元執行役員の男性は、保険商品を代理販売する提携金融機関への営業を統括していましたが、平成21年6月にこの会社を退社し、翌月に別の生命保険会社に転職しました。このことから会社は、退職金を支給しませんでした。

一審の東京地裁は、退職した会社において、男性は機密情報に触れる立場がなく、転職後は在職中の業務とは異

なる業務に携わっており、会社に実害が生じたとは認められないと指摘していました。また、転職先が同じ業務をおこなっているというだけで転職自体を禁じるのは制限として広すぎ、禁止期間も相当ではないと判断しています。このたびの控訴審判決においても東京高裁は、一審と同様に競業禁止の契約条項を無効とし、退職金の支払いを命じています。

有効性のポイントは合理的範囲

就業規則や誓約書等で退職後の競業他社への転職を禁止する「競業禁止」を定める会社は多いでしょう。ただし、このような定めは、労働者の「職業選択の自由」を制限することから、公序良俗に反するとして無効とされる場合があります。

過去の裁判の傾向からは、競業禁止の制限が合理的な範囲を超え、労働者の職業選択の自由を不当に拘束するような場合に無効とされています。この場合の制限が合理的範囲であるかどうかは、下表のような点を総合的に判断します。

企業間の競争激化から、競業禁止契約の重要性も高まっていますが、制限期間を長くしすぎないなどの注意が求められます。

競業禁止契約の有効性の判断基準

- 情報の有用性 (守るべき営業秘密があるのか)
- 労働者の地位・職務内容 (営業秘密に深く接していたのか)
- 転職を制限する職種 (職種を限定して制限しているか)
- 転職を制限する期間・地域 (制限の対象となる期間・地域は妥当か)
- 代償措置の有無 (退職金の上積みなど)

特集 携帯を持たせたらダメ？ 報告させたらダメ？

正しく理解していますか？ 事業場外のみなし労働時間制

外回りの営業部員など事業場の外で働く労働者については、一定の条件のもとに「事業場外のみなし労働時間制」が適用できることがあります。何時から何時までが実際に働いた時間なのか、休憩なのかなどが不明で、具体的に把握できないため、たとえば「1日8時間働いたものとみなす」と定めることができます。

しかしながら、いくら働かせても残業代を支払わなくて済む制度だと安易に考え、違法な運用になっていたり、労働者とトラブルになり多額の残業代を請求されるケースもあります。

ここでは、事業場外のみなし労働時間制についてトラブルになりやすいケースを中心に説明していきます。

事業場外のみなし労働時間制とは

労働時間とは、使用者の指揮命令下におかれている時間をいいます。

ところが、営業部員など外回りの社員や、内勤者でも出張中の場合などは、使用者の具体的な指揮監督の及ばない場所で、具体的な業務の遂行方法も労働者の自由に任されているケースがあります。たとえば、何時に休憩しようと、直帰しようと、誠実に職務をおこなう限りは自由であるといった働き方です。

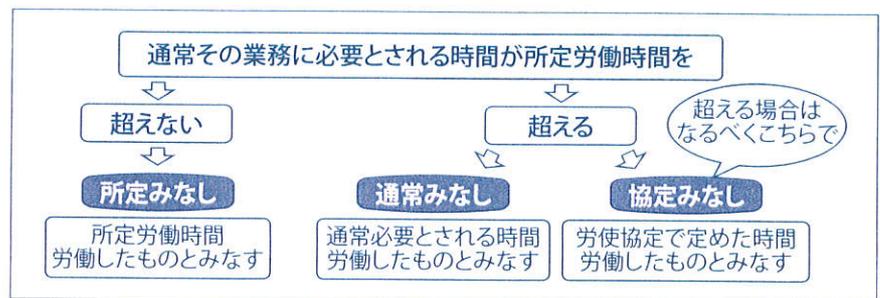
このように、事業場で働く労働者については、何時から何時までが実労働時間なのか、休憩時間なのかが不明で、具体的に把握できないケースがあります。

こうした場合、一定の条件のもとに「事業場外のみなし労働時間制」を就業規則に定め、「1日〇時間働いたものとみなす」ことができます。

事業場外のみなし労働時間制が適用できるのは、労働者が事業場で働く場合で、「使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な場合」に限られています。

何時間とみなすのか

事業場外のみなし労働時間制を適用する場合、まず1日何時間働いたもの



とみなすのかという問題があります。

原則は、「所定労働時間」働いたものとみなします。これを「所定みなし」と呼ぶことにしましょう。

しかし、その業務をおこなうには、通常、所定労働時間を超えて労働する必要があるような場合、つまり残業が常態となっているような場合は、「通常必要とされる時間」働いたものとみなします（これを「通常みなし」としておきます）。

時間が算定できないのだから通常必要とされる時間が何時間かわからないと思うかもしれませんが、その業務の実態を最もよくわかっているのは労働者であるとの考えから、労働時間を何時間とみなすかは労使でよく協議して、できるかぎり労使協定を締結するようにと行政指導がおこなわれています。労使協定を締結した場合は協定で定めた時間働いたものとみなします（「協定みなし」とします）。

以上をまとめると上の図のようにな

ります。

特に「所定みなし」の場合は、1日の労働時間についてはどれだけ働いても「所定労働時間働いた」ということになります。外回りの社員については、就業規則に「所定労働時間働いたものとみなす」と定めておけば、残業代を払わなくて済むと安易に考えている会社があるようですが、実態は違法な運用となっているケースも目立ちます。

以下、トラブルになりやすいケースについて見ていきましょう。

携帯電話を持たせたらダメ？

事業場外のみなし労働時間制を適用できるのは「使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な場合」です。

つまり、外回りであっても、何らかの方法で具体的な指揮監督をおこない、労働時間が算定できるのであれば、適用できないこととなります。

行政通達では、適用できないケース

として次のような例をあげています。

- ①何人かのグループで、事業場外で業務に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ②事業場外で労働する場合、携帯電話、無線等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおり労働し、その後事業場に戻る場合

②は、急用の連絡などのために会社の携帯電話を持たせているだけで、ただちに事業場外のみなし労働時間制を適用できなくなるということではありません。携帯電話で逐一報告をおこない、常に上司から指示を受けながら働いているような場合に、適用できなくなるという意味です。

この他、事業場外のみなし労働時間制を適用している外回り社員でも、会議や研修、普段とは別の業務などで終日内勤をした日は、「指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難」とは言えませんので、その日についてはみなし労働時間制を適用できません。

その日に報告させたらダメ？

外回りの社員について、訪問先での交渉の結果などをその日のうちに上司に報告させ、上司がアドバイスをするという方法で営業活動などを進めている企業も多いでしょう。こうした場合、「具体的な指揮監督」が及んでいることになり、事業場外のみなし労働時間制を適用できなくなるのでしょうか。

これについては、たとえば当日の業務の結果報告を義務づける場合でも、訪問先や訪問時刻、帰社時刻などについて上司が具体的な指示をあらかじめおこなわず、当日の結果のみを報告させ、アドバイス（たとえばアプローチの仕方など）をおこなうようなときは、

上記③に該当せず、事業場外のみなし労働時間制を適用できると考えられます。

なお、過去の裁判において、③に該当するため事業場外のみなし労働時間制が適用されないと判断されたものには、営業社員がその日の行動計画を記載した予定表を会社に提出し、外勤中に行動を報告したときには会社で予定表の該当欄に線を引いていたケースや、旅行会社の添乗員について、日程表や指示書（日程表をより詳細にしたもの）、添乗報告書などから労働時間を算定することが可能であったケースがあります。

残業代は払わなくていい？

「通常みなし」「協定みなし」において、みなし時間が所定労働時間を超える場合、超える部分については残業代を支払わなければなりません。たとえば、所定8時間の職場で「9時間働いたものとみなす」と定めている場合は、毎日1時間分の残業代が必要です。

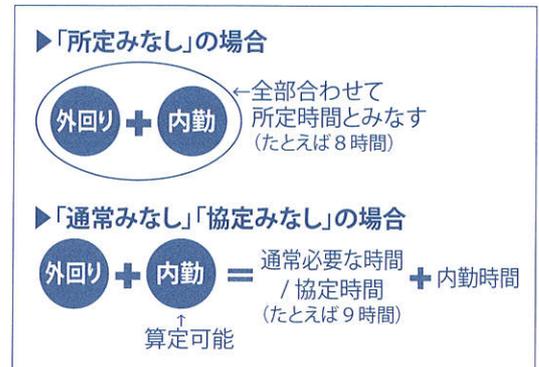
また、深夜労働（午後10時～午前5時）については、みなし労働時間制であっても申告制にするなどして別途労働時間を把握し、深夜割増をつける必要があります。

休日出勤したときは？

みなし労働時間制が適用される業務において休日労働をした場合は、何時間の休日労働とみなすのでしょうか？

休日には所定労働時間がありませんが、時間が算定できないなら、結局通常の労働日と同じ時間だけ労働したものとみなされます。

ただし使用者が、「休日の事業場外労働については○時間とみなす」など特に労働時間を指定していた場合は、その時間によります。



法定休日の場合はもちろん休日割増が必要です。

一部内勤のとき

外回りの社員でも、時には帰社後、社内で報告書を書いたり見積を作成するなど「内勤」をすることがあるでしょう。事業場外のみなし労働時間制を適用している社員がこうした内勤をおこなったときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。

これについては、「所定みなし」を適用している場合は、外勤と内勤をあわせて所定労働時間働いたものとみなすことになっています。

「通常みなし」「協定みなし」の場合は、外勤だけでみなし労働時間を設定し、それに実際の内勤時間を足したものが1日の労働時間となります（上図参照）。

「所定みなし」とその他の場合で、なぜ内勤時間の取り扱いが異なるのか、なんとなく釈然としない部分もありますが、法令上はこのような扱いになっています。

ただし、労働基準監督署によっては、「所定みなし」の場合でも、終業時刻後に帰社して内勤した分の労働時間は別にカウントして残業代を支払うよう指導する場合もあるようですから、内勤がある場合は制度導入前によく検討した方がよいでしょう。特に、長時間労働が常態となっている職場は要注意です。

社員の健康情報の 取り扱いについて通達改定

平成17年に個人情報保護法が全面施行され、多くの企業で個人情報の管理に関心が寄せられるようになりました。しかしながら、どこからどこまでが個人情報にあたるのか、どういう場合に個人情報を保護しなければならないのか、正確に理解することは難しく、特に健康診断などにおいて、医療機関や保険者などとの連携に支障が出るケースも見られます。

厚生労働省では、個人情報保護法の施行にあわせ、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いについて、指針を策定しています。今回、この指針をよりわかりやすくするため形式面で全面改定（内容の変更はありません）がおこなわれ、7月1日より「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイ

ドライン」と名称変更し、適用されることになりました。

それにともない、行政通達「雇用管理に関する個人情報

のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」も改定されました。主な変更点は右のとおりです。

①は、労働安全衛生法で義務づけられた健康診断を実施するために、事業主が必要な個人データを医療機関に提供することや、医療機関が労働者の健診結果を事業主に報告することは、本人の同意を得る必要はないというものです。個人情報保護法では、個人データの第三者提供について、法律にもとづいておこなわれる場合などは、例外的に本人の同意がいらないとしているので、その点を改めて強調する形となっています。

②の特定健康診断は「メタボ健診」と呼ばれるものです。40～74歳の保険加入者を対象に実施され、異常があ

通達の主な変更点

- ① 法定の健康診断を実施するために、事業主と医療機関で個人データをやりとりする場合、本人の同意は不要。
- ② 特定健康診断のために、事業所における健康診断結果を医療保険者に提供する場合、本人の同意は不要。

れば医師や保健師などによる保健指導をおこないます。これらは事業主ではなく医療保険者に実施義務があります。

特定健康診断は、労働安全衛生法による事業所の健康診断とは別のものですが、重複する項目もあるため、事業所での健診結果を保険者に提供することによって、特定健診の全部または一部をおこなったものとみなされることになっています。変更点②は、この健診データの提供をスムーズにするものです。

労働者の健康情報をどう取り扱うべきか悩む企業や医療機関にとって、明確な答えが示されたと言えるでしょう。

解雇・いじめ・賃下げなど 民事上の個別労働紛争相談が過去最高

厚生労働省は5月29日、制度発足から11年を迎える「個別労働紛争解決制度」について、施行状況の集計結果を公表しました。

この制度は労使トラブルの円満・迅速な解決を目的としていて、①「総合労働相談コーナー」による相談の受け付け、②都道府県労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん（当事者間の調整・話し合いの促進により紛争の解決を図る制度）をおこなうものです。

相談件数は高水準を維持

総合労働相談の件数は、前年度より

減少したものの、4年連続で100万件超の高水準を維持しています。

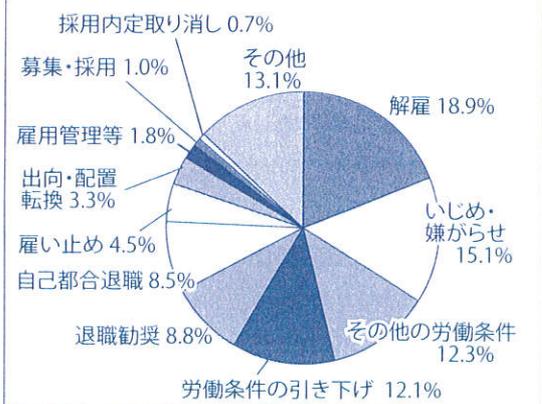
労働相談のうち、労働基準法等の明らかな法令違反をともしない民事上の個別労働紛争（たとえば解雇や賃下げなど）に関する相談は、約25万6,000件と過去最高を記録しました。

「いじめ・嫌がらせ」が大幅増

内訳はグラフのとおりで、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」「労働条件の引き下げ」などが上位を占めています。

前年度と比べると、これまで高水準

民事上の個別労働紛争相談の内訳



であった「解雇」は減少（前年度比3.9%減）し、「いじめ・嫌がらせ」（同16.6%増）、「退職勧奨」（同3.6%増）、「自己都合退職」（同28.1%増）などが増加しています。また、詳細に分類することが困難な「その他の労働条件」が12.3%となるなど、紛争内容が多様化しているようです。

「能力・仕事別賃金実態調査」 ホワイトカラー、ほぼ全職種で賃金低下

日本企業の賃金制度は従来の年功序列型から能力主義・成果主義へと変わってきています。しかしながら、政府等でおこなわれる賃金統計は年齢・勤続・性・学歴等を基準としたものが一般的です。

そこで、公益財団法人日本生産性本部は、2003年より毎年、能力（職能）や仕事（職種）に着目した賃金相場の実態調査をしています。この「能力・仕事別賃金実態調査」は、上場企業および全国生産性機関に加盟の賛助会員を対象におこなわれています。

2011年度の調査結果のポイントをご紹介します。

部長・課長クラスともに最低

能力別の賃金相場として、職能資格等級別に月例の所定内賃金をみると、3等級（一般職の大卒初任相当）を除くすべての等級で前年度を下回りました。中でも10等級（部長相当）の月例賃金は平均54.8万円、8等級（課長相当）は42.2万円と、ともに本調査開始以来、最低となっています（図1参照）。

企業規模との関連をみると、大規模企業ほど所定内賃金が高い傾向にあり、とりわけ上位の資格等級では規模間格差が大きく開いています。一方、一般職の大卒初任相当に関しては、所定内賃金の規模間格差が非常に小さく、新卒者の初任給を中心に社会的な相場が形成されていることがうかがえます。

ホワイトカラーは ほぼ全職種で賃金低下

図2は「営業・販売」関連の6職種、

「システムエンジニア」関連6職種、「事務企画」関連6職種の合計18職種について職種別の賃金相場を調べた結果です。2011年度は、ほぼすべての職種で月例賃金が低下していました。

東日本大震災、低迷する景気などの影響によって、こうした結果につながったものと思われます。

しかし、過去9年間の推移をみると、「営業職Ⅰ」や「プログラマー」、「事務職」、「事務職アシスタント」など下位職では、月例賃金の変動幅が極めて小さいことがわかりました。

これらの職種はパートタイマーや派遣社員など非正社員へのシフトが進んでいるため、外部労働市場の賃金相場を参考にしながら、正社員についても職種別の賃金相場が形成されていることがうかがえます。

図1：職能資格等級別の月例賃金



図2：ホワイトカラーの職種別所定内賃金

営業・販売関連

セールスマネージャーⅠ(大規模店長)	49万2,200円
セールスマネージャーⅡ(中規模店長)	45万5,700円
セールスマネージャーⅢ(小規模店長)	37万9,200円
セールスリーダー(セールスマネージャーのアシスタント)	32万4,200円
営業職Ⅰ(新規開拓を含む営業)	31万6,000円
営業職Ⅱ(ルートセールス等の営業)	28万7,200円

システムエンジニア関連

システムコンサルタント・システムアナリスト	43万8,800円
プロジェクトリーダー・システム運用管理者	40万4,800円
システムエンジニア	30万7,700円
アシスタントレベルのシステムエンジニア	27万 700円
プログラマー	26万6,600円
オペレーター	24万1,100円

事務企画関連

経営企画職リーダー	49万9,200円
経営企画職	35万3,600円
経営企画職アシスタント	29万9,500円
事務職リーダー	40万4,800円
事務職	26万2,400円
事務職アシスタント	22万5,800円

精神障害の労災請求 3年連続で過去最高

6月15日、厚生労働省は「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を取りまとめ公表しました。

まとめによると、平成23年度の精神障害（メンタルヘルス疾患）における労災補償の請求件数は1,272件、3年連続で過去最高を更新しました。

また、支給決定件数においても325件で過去最高となっています（グラフ参照）。

「製造業」請求・認定ともに最多

業種別に見ると、請求件数および支給決定件数ともに「製造業」が最も多く、それぞれ216件・59件となっています。また、職種別では、「事務従事者」「専門的・技術的職業従事者」「販売従事者」が請求件数、支給決定件数ともに上位を占めています。



配置転換にともなう発症が大幅増

支給決定された発症の原因では「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が52件と最も多く、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が48件、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が40件となっています。出来事別に見ると、「配置転換があった」「上司とのトラブルがあった」が前年と比べて著しく増加しています。

* * * * *

昨年11月には仕事のストレスが原因で精神障害になった場合の労災認定基準が見直され、業務による心理的負荷の強さを総合判断するための新たな評価表が導入されました。また、今年1月には厚生労働省として初めてパワーハラスメントの定義付けと具体的な行為の類型化がおこなわれ、行政における取り組みが進んでいます。各企業においてもメンタルヘルスへの更なる取り組みが求められています。

お知らせ

9月から社会保険料が変わります

厚生年金は新しい保険料率に

厚生年金の保険料率が、9月より次のとおり変更されます。

現行	⇒	改定
16.412%		16.766%
		(労使で折半)

※坑内員、船員等の保険料率は異なります。

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられています。平成29年9月以後は

18.3%に固定される予定です。

標準報酬月額も新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、給付をおこなう際も、この標準



給与計算時には
ご注意ください

報酬月額をもとに計算されます。
新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などが無い限り今年の9月から来年8月まで適用されます。

* * * * *

厚生年金保険料率の変更、算定基礎届による標準報酬月額の変更は、ともに9月（10月納付分）から適用されます。給与計算時にはご注意ください。

給与計算 こんな時 どうする?

給与計算を正確におこなうのは意外に難しいものです。毎月計算していても、慣れからくる見落としがあったり、勘違いをしたまま間違った処理を続けていることもあります。

このコーナーでは給与計算の基本とよくある間違いについて再確認していきます。今回は「割増賃金」の計算方法を詳しく見ていきましょう。

* * * * *

時間外手当や休日手当などに相当する割増賃金は図のように計算します。

Cの「賃金」には「通常の労働時間または通常の労働日の賃金」すべてを算入しなければなりません。ただし、次にあげる手当は、除外することができます。

- ① 家族手当 ② 通勤手当
- ③ 別居手当 ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当 ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

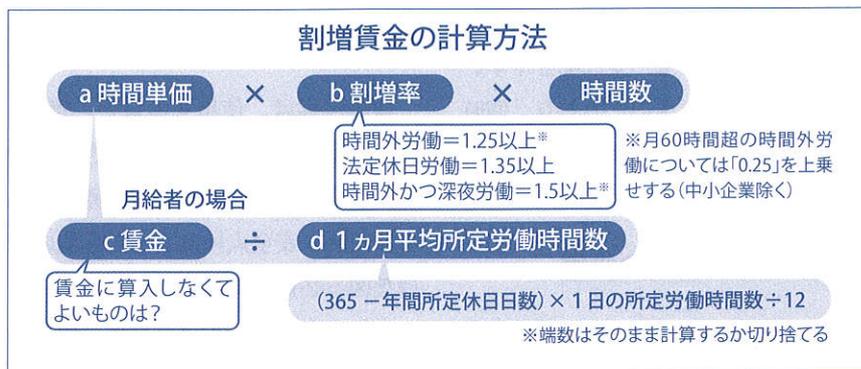
③は単身赴任など業務命令によって家族と別居しているような場合に支払われる手当、④は子どもの教育負担に対する支援などとして支払われる手当を言います。これらは労働とは直接関係がない個人的な事情を基準として支給される賃金であるため算入しなくてよいことになっています。

ただし、手当の名称ではなく実質で判断します。

Q 「精皆勤手当」は割増賃金の計算基礎に算入しなくてよい?

A 精皆勤手当は確かに、月々の出勤状況によって支払ったり支払

割増賃金の時間単価には何を算入すべき?



わなかったりするので「⑥臨時に支払われた賃金」に該当するように思うかもしれませんが。

⑥は、具体的には「臨時的、突発的の事由にもとづいて支払われた賃金」および「結婚手当など支給条件はあらかじめ確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常にまれに発生するもの」をいいます。たとえば、見舞金や引越手当のようなものが該当すると考えられます。

精皆勤手当は、突発的な事由ではありませんし、非常にまれに発生するというわけでもないので、⑥には該当しません。ですから、精皆勤手当を支給する月は、その額を割増賃金の計算基礎に含めなければなりません。

Q 定額の通勤手当は算入すべき?

A たとえば、通勤手当を電車通勤の場合一律5千円、マイカー通勤の場合一律3千円と定額で支払っているなど、通勤にかかる費用や距離が基準となっていない場合は②に該当せず、割増賃金の計算基礎に算入しなければなりません。またこのような通勤手当は非課税交通費にもならず、所得税が課税されます。

家族手当についても家族数にかかわ

らず一律に支払われるものや、一家を扶養する者に対し基本給に応じて支払われる手当は①に該当せず、算入しなければなりません。

また、独身者にも均衡上一定額の家族手当を支払っているというような場合、この一定額の部分は一律に支払われるものと解釈されます。つまり、独身者には3千円、扶養家族が1人いる人には1万円などとしている場合、3千円は算入し、残りの7千円は割増賃金の計算基礎から除外できることとなります。

Q 単身者と世帯主で住宅手当に差を設けている場合は?

A 住宅手当でも、全員に一律・定額で支給されるものや賃貸・持ち家別に一律・定額で支給されているもの、住宅に要する費用以外の要素に応じて定率または定額で支給されるものは、割増賃金の算定の基礎に含めなければなりません。

ですから、たとえば単身者には1万円、世帯主には2万円の住宅手当を支給しているような場合は、⑤に該当せず、算入しなければなりません。⑤に該当するのはローン月額や家賃の一定割合を支給するような場合です。

災害ゼロへ! 安全管理入門



機械設備の安全対策

労働災害をなくし、職場の安全性を高めるといことは、実は働きやすい職場をつくるということであり、同時に会社の発展を支える大切な活動ともいえます。

発生率の高い機械の災害

厚生労働省のまとめでは、機械設備による「はさまれ・巻き込まれ」の災害が毎年上位を占めています。

機械設備の災害には、「はさまれ・巻き込まれ」など機械的な災害のほか、「感電」「爆発」「温度（高温、低温）」などによる非機械的な災害があります。

こうした機械設備による事故は、発生件数が多いばかりではなく、重大な災害になることが多いため、これらを扱う作業場では災害防止のためにあらゆる対策を講じる必要があるのです。

機械設備による災害の防止策として代表的なもの、次の3つです。

防止策1「安全点検」

機械設備は、使用するほど、磨耗、部品のゆるみなどから、必ず性能が劣化します。そのことが災害の原因にもなるため、安全点検によって性能の維持を図る必要があります。

点検の方法は、①日常点検（使用前など）、②定期点検（日常できない事業者による点検など）、③臨時点検（長期未使用だった機械の再使用前など）などがあります。

防止策2「防護」

機械設備と作業者の接触を防ぐことが、「はさまれ、巻き込まれ」などの災害を防止することになります。具体的には、覆いや柵によって「ガード」することになりますが、適切な「安全距離」を保つことも重要です。たとえば、機械を防護柵で囲う場合、落し物を取ろうとして作業者がうっかり手を

伸ばしても、稼働中の機械に接触しない距離で設ける必要があります。

防止策3「本質安全化」

「本質安全化」という考えがありません。機械設備の危険性は多種に渡るため、すべてに対策を講じることは困難ですが、考えうるあらゆる危険に対し、あらかじめ事故が起きない仕組みを取り入れておくべきなのです。方法は主に次の3つです。

①安全機能

稼働部に人が立ち入ると停止する安全装置などを機械に内蔵する

②フールプルーフ

誤った取り扱いをしても事故にならない機能。たとえば機械が動作中は防護カバーが開かないものなど

③フェールセーフ

機械が故障、破損しても事故につながらない機能。たとえば、電力の供給がなくなったら稼働部にブレーキかかる仕組みなど

労務ひとこと

「就職超氷河期」と呼ばれるほど学生の就職が厳しい昨今、就職難の一因として大企業志向の強い学生と、人材不足に悩む中小企業のミスマッチが指摘されています。

今年4月25日に発表された株式会社リクルートワークス研究所の「第29回ワークス大卒求人倍率調査（2013年卒）」によると、来春の就職先として中堅・中小企業を希望する学生数が、14年ぶりに大企業を上回り、このミスマッチが緩和

傾向にあることがわかりました。

政府も中小企業と学生のミスマッチ解消を後押しする政策を打ち出しています。

6月12日に決定した「若者雇用

学生の就職希望、 大手から中堅企業にシフト

戦略」では、ハローワーク等の関係機関が中小企業に関する情報提供・魅力発信、良質な中小企業のデータベース作成を進めるなど、早い段階から学生の目が中小企業に向かうよ

うな取り組みを実施するなど、若者の中小企業への定着に向けた支援をおこなうとしています。

知名度や情報発信力の不足から人が集まらない中小企業にとっては、良い人材を獲得するチャンスと言えるでしょう。

就職希望者数の推移

