

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 新型コロナウイルスへの企業の対応～ マーサージャパン調査より

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、企業がどのような対応をしているかが気になるところです。人事コンサルティング会社のマーサージャパンでは2月27日から3月4日までの期間、新型コロナウイルスに対する企業の対応について、調査を実施しました。

### ◆時差出勤、テレワーク

各社の取組みの現状としては、「時差出勤の許可・奨励」が84%、「在宅勤務・テレワークの許可・奨励」が69%と柔軟な対応が進んでいます。

在宅勤務・テレワークについては、82%が全社または一部の部門で実施しています。その一方で、18%の企業が実施していない理由としては、「インフラが整っていない」(78%)、「関連規定・ルールが整備されていない」(66%)、「業務特性がテレワークに適していない」(62%)などが挙げられています。

### ◆イベントの中止・延期

「緊急性の低い国内外の出張を中止・延期」が91%、「集合型社内研修の中止・延期」が71%、「職場での懇親会等の中止・延期」が59%、「採用関連イベントの中止・延期」が39%と多く、「新卒・中途入社式の中止」も10%となっています。

### ◆オンライン化

会議などのオンライン化も「オンライン会議への切替え」(社内ミーティング52%、社外ミーティング39%)、「オンライン研修への切替え」(27%)と進んでいます。

### ◆企業への影響

企業が抱える懸念としては「出張の中止や延期に伴う商談のスローダウン」が57%、「国内外の経済活動の停滞、自粛ムードに伴う売上の減少」が50%と多くなっています。

### ◆マーサージャパンによるポイントまとめ

・全社共通の対応としては、総じて不要・不急な出張の中止・延期やテレワークへの切替えなど、感染拡大防止にあたり必要な施策を実施する一方、ビジネス面の影響や4月以降の業務計画の見直しについては慎重に見極める姿勢が大半であり、悲観的なトーン



が比較的強いメディア報道に比べ、企業の現場では比較的冷静な対応が多く見受けられた。

・一方で、感染拡大防止に向けた対応・施策が十分に整備されていない企業も散見され、個別企業ごとの危機管理や業務・ITインフラ、リーダーシップのあり方の違いが浮き彫りになった。

【マーサージャパン「新型コロナウイルスに対する企業対応のスナップショットサーベイ結果」】

## 新型コロナウイルス、就活への影響は？～ マイナビの意識調査から

株式会社マイナビが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2021年卒業予定の全国の大学3年生、大学院1年生を対象に、新型コロナウイルス感染拡大に対する就職活動実態調査を実施し、計7,419名から有効回答を得て、その結果を発表しました。

### ◆感染拡大が自身の就活に何らかの「影響がある」と回答した学生は8割以上

まず、新型コロナウイルスの感染拡大が自身の就職活動に何らかの影響があると思うかという質問では、「影響がある」と回答した学生が82.9%で、「影響はない」と答えた学生は5.1%でした。これは、文系・理系、地域を問わず大きな差はない数字で、大半の学生が、就職活動に影響があると考えていることがわかります。

### ◆就活の全工程を「WEB化」してもよいとする学生は2割に届かず

就活における「対面」または「WEB」での実施についてどう思うかという質問では、「会社説明会はWEB化してもいい

が、1次面接以降は対面での実施が望ましい」が最多の49.2%、次いで「会社説明会～1次面接まではWEB化してもいいが、2次面接以降は対面が望ましい」が17.5%。「全工程（会社説明会～最終面接）WEB化してもかまわない」と答えたのは16.3%にとどまりました。

学生からは、「社員の雰囲気を確認したい」「WEBでは熱意などが伝えにくい」「対面の方がありのままの自分をみてもらえる」といった声が上がったほか、「WEBカメラの購入が金銭的に負担」「パソコンのカメラは上についていて視線が合わない」などといった意見も見受けられました。

#### ◆企業の採用担当者に求められるのは「迅速な情報伝達」

「リアルな企業理解の機会の提供」「感染症対策への配慮」「選考期間への配慮」など

学生が企業の採用担当者に求めることとしては、「迅速な情報伝達をしてほしい」、「限りなくリアルに近い企業理解の場の提供をしてほしい」、「WEB説明会の際には規模、告知、ネットワーク環境、質疑応答の機会、資料の配布などで配慮してほしい」「感染症対策への十分な配慮をしてほしい」、「選考期間を延ばしてほしい」といった声が上がりました。企業には、学生の不安を緩和する十分な配慮が求められそうです。

【マイナビ「2021年卒大学生 新型コロナウイルス感染拡大に対する就職活動実態調査」】

#### ～今月の判例研究～

今月号はQAという形で労働時間の意義と同意による賃金の相殺を解説します。

Q 当社は物流業を営んでいるが、繁忙期には学生アルバイトを臨時に雇用している。今般数年前の春に2か月の雇用契約で雇っていたアルバイトから、①制服に着かえる時間について賃金が支払われていないこと、②賃金の前払いを希望した場合に振込手数料を負担させることは違法であり、賃金の未払があるとして、賃金を支払うように求められたが、これに応ずる必要があるか？なお、当社は、正社員・アルバイトを問わず、制服の着用を義務付けている。また、当社の正社員の賃金は、毎月末締めの日払いにしている（アルバイトも同様）が、学生アルバイトについては、賃金支払い期日より前に賃金の前払いを希望する者については、当社が銀行に支払う振込手数料を前払い賃金から控除して支払う旨の承諾書にサインしてもらい、前払いしている。

A①について。当該学生に賃金請求権は発生していましたが結果として会社は学生の支払い請求に応ずる義務はないと考えます。労働基準法上の労働時間の意義については、三菱重工長崎造船所事件（最一小判平12.3.9）が、「労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている」と定義し、「業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられたとき」は、「当該行為は、特段の事情がない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ」としています。さらに、「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」（平29.1.20）でも、「使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装の着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）」を事業場内で行った時間は、労働時間と取り扱うように明記されています。従って本件のように制服着用することが義務付けられている場合には、労働時間として賃金請求権が発生しておりますが、ご質問では数年前に勤務していたと記載されていますので、労働基準法上、賃金の消滅時効は2年（労基法第115条）とされていることから、会社が時効を主張すれば、消滅時効が完成していることになり、結果として会社に賃金支払い義務はないものと考えます。

②について。労働基準法第24条は、賃金全額払いの原則を定め、これに違反した場合には罰則が科されます。もっとも最高裁は、使用者が労働者の同意を得て行う相殺については、労働者の自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するときは、全額払いの原則に違反しないとしています（日新製鋼事件・最二小判平2.11.26）。ご質問の事例で、学生が自由な意思に基づいて前払いを利用（振込手数料は労働者負担）したのが問題になります。同様の問題が争点となった事件で、日雇派遣労働者が賃金の翌日振込サービスを利用した事案では、労働者による自由な意思による同意を得ずになされたとして、違法と判断された事例があります。私は、日雇派遣のような場合でなく、通常のアルバイトのような事例で、給料日前の前払いを希望する場合で、振込手数料は労働者負担になることの同意書等をあらかじめ提出させている場合には違法にはならないものと考えています。

（大滝）。参考 ビジネスガイド2020年2月号

#### ～今月のトピックス～

文部科学省・厚生労働省は、今春卒業予定の大学生の2月1日時点の就職内定率について、過去最高の92.3%だったと発表しました。一方で、新型コロナウイルス感染拡大による業績不振を原因として、3月17日時点で宿泊・飲食業、サービス業、製造業など12社で大学生・高校生ら20人が内定を取り消されており、文科省では「引き続き状況を注視していく」としています。新しい旅立ちの第一歩がつかずくことは、その後の人生に、大きな影響を及ぼすことでしょう。企業に対して、内定取り消しを回避する最大限の努力が求められています。（馬場）