

大滝・馬場人事労務研究所便り

約9割の企業で採用活動にウェブを活用～経団連調査

経団連が先月15日、会員企業に対して実施した「2021年度入社対象新卒採用活動に関するアンケート結果ーコロナ禍における採用活動の状況と今後の見込みー」を公表しました。調査対象は全会員企業1,448社で、このうち442社から回答があったものを集計したものです。

◆大手では2020年度も多くの企業で採用活動を実施

2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により、多くの企業で業績の不透明感が増していますが、20年度新卒採用活動の実施状況は「実施した・実施予定」が95.9%で、ほとんどの企業が何らかのかたちで採用活動を行っていることがわかりました。

◆広報活動への新型コロナウイルスの影響

広報活動への影響では、「企業説明会等の中止」をした企業が90.1%、「合同企業説明会への参加取りやめ」をした企業が72.6%あったのに対し、「ウェブによる企業説明会等の実施」をした企業は88.4%にのびりました。また、ウェブの活用により、遠方の学生がアプローチしやすいと考えている企業が多い一方、学生の企業理解や動機形成が進みにくいと考えている企業が多いこともわかりました。

◆選考活動への影響

ウェブ面接を実施した企業は92.9%で、63.8%の企業が「最終面接を含め全ての面接で実施」と答えており、「最終面接を除いて実施」が17.3%、「1次面接のみ実施」は7.1%にとどまりました。また、ウェブ面接は対面と比べて評価が難しいとした企業は62.7%で、「対面と変わらない」と回答した企業は27.4%、「対面より評価しやすい」という回答はわずか0.7%でした。

ウェブ面接のメリットとしては、「遠方でハンディのある学生に対して有効」(96.4%)、「交通費の支給などコストが減少」(81.4%)、「スケジュールの調整がしやすい」(74.0%)、デメリットとしては、「細やかな表情等が把握しにくい」(83.7%)、「通信環境を担保する必要がある」(75.8%)などの回答が多くみられました。

◆採用人数への影響

採用計画の人数については、約8割の企業が「当初計画どおり」と回答しましたが、採用計画の人数を減らし



た企業が2割弱ありました。人数を見直した理由については、「新型コロナウイルスによる業績への影響」と回答した企業が7割超でした。

大手企業の調査結果ではありますが、新型コロナウイルスの先が見通せないなか、ウェブを活用した採用活動は、中小企業でもいっそうすすんでいくとみられます。企業紹介映像の作成・公開やウェブ面接など、これまでは縁がないと考えられていた企業でも、真剣に取り組んでいく必要がありそうです。

【経団連「2021年度入社対象新卒採用活動に関するアンケート結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/080.pdf>

準備は進めていますか？

来年1月1日より子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得ができるようになります

◆「子の看護休暇」制度とは？

育児介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

なお、取得できる労働者として、日々雇い入れられる労働者が除かれるほか、一定の労働者を労使協定で対象外とすることができます。

◆「介護休暇」制度とは？

育児介護休業法により、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。

取得できる労働者の要件は、子の看護休暇と同じです。

◆何が変わる？

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、1日単位または半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日）とされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得が可能となります。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得ができることとなります。

◆何が必要？

育児介護休業規程の見直しが必要となります。さらに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則始業時間もしくは終業時間に連続するかたちで取得させればよいこととされていますが、厚生労働省では法を上回る措置として、いわゆる「中抜け」を認める制度とすることを求めています。規程の見直しにあたっては、中抜けを認めることとするかどうかの検討が必要です。

また、時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、該当する業務がある場合は、労使協定の締結も必要となります。

～今月の判例研究～

今月号は、売り場で問題行動を繰り返す販売員に対し、3度の懲戒処分をしたが改善が見られず解雇したビックカメラ事件（東京地判令元・8・11）を解説します。事案は以下の通り。従業員Xは、家電量販店であるY社との間で雇用契約を締結し、販売員として勤務していたが、平成26年ごろから問題行動をとるようになり、Y社ではXに対して注意・指導を重ねていた。Y社はXの不適切な言動がXの精神疾患による可能性を考慮し、産業医との面談を実施し、専門医の受診を命じるなどしたところ、適応障害、心身症、反応性うつ病等の診断がなされた。しかし、Xは継続的な通院をせず、無断で早退や長時間の職場離脱をする、トイレに行くときと食堂で寝る、上司に対して侮辱的な内容のメールを送信するなどしたため、Y社は、平成27年8月に譴責、同年10月に出勤停止7日間、平成28年3月に降格の懲戒処分のほか、再三の注意・指導を行ってきたが、改善がないとして、平成28年4月にXを解雇した。Xは、「解雇の前に、まず配置転換や休職命令等の措置を取るべきであったとして本件解雇は解雇権の濫用であり無効である」として提訴した。東京地判は、以下の理由でXの提訴を棄却しY社を勝訴させた。①Xによる無断の早退や売り場を離れること、不適切な発言等がY社の業務に支障を生じさせたことは明らかである。加えて、業務における事務手続き上の誤りや、禁止されている行動を繰り返したほか、上司に対して侮辱的な内容の発言やメールをするなどしていた事情に照らせば、Xの業務遂行能力や勤務状況は著しく不良であったというべきである。②Xは指導や懲戒処分を受けた後も、不適切な言動を繰り返していたのであるから、業務遂行能力や勤務状況について、向上、改善の見込みがあるとは認めがたいこと、また、Xを他

の売り場に配置することで就業に適する状態になるものとも認めがたいことから、Y社が配置転換すべきであったとするXの主張は採用できない。③Y社は、Xの問題行動を確認するようになった後、社員就業規定に基づき精神科医への受診及び通院加療を命じるなどをしていたのであるから、Xの問題についてY社はXに対し相当な配慮を行っていたものと認められる。Y社の社員就業規定においては、休職を命じるためには業務外の傷病による勤務不能のための欠勤が引き続き1か月を超えたこと、又、医師の診断書の提出が必要とされているところ、Xが1か月を超えて欠勤した事実は認められず、Y社が医師に対してXの病状等を照会したものの、Xの精神疾患の有無や内容、程度が問題行動に与えた影響は明らかにならなかったというべきでY社がXに対して休職を命じる事情は認められない。Y社は、Xの問題行動に対して指導や懲戒処分を行っていたほか、精神科医への受診及び通院加療を命じるなどしているのに対し、Xは継続的な通院を怠り、問題行動を繰り返していたことからすると、Y社が休職の措置をとることなく本件解雇に及んだとしても解雇権を濫用したものとはいえないとしてXの請求を棄却しました。本件のような問題行動が多発し改善がなされない場合であっても一つ一つの行動が悪質重大でない限り懲戒解雇はできません。本件のような問題多発型においては、処分対象となった行為すべてが解雇理由を構成する普通解雇を選択した方が無難です。本件のように精神疾患に影響される問題行動の場合は、まず専門医に受診させ、就業規則に受診命令の根拠規定があれば、必要に応じて受診命令を出し、受診結果に応じて、休職させ、休職期間満了で退職というのが一般的な解決方法になります。本件のように受診命令に応じない（そのため、精神疾患による影響が明らかでない）、受診しても欠勤に至らないような場合は、休職命令を出さなくても解雇できる例として参考になる判例でした。（大滝）

～今月のトピックス～

テレワークとは「情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義されています。テレワークには「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」「モバイルワーク」の3類型があり、必ずしも、「テレワーク＝在宅勤務」という訳ではありません。

新型コロナウイルスの感染が拡大される中、当初の緊急事態宣言発令対象地域である7都府県において、令和2年1月時点では2割弱だった、テレワーク導入企業が、2月以降、急増し続け、4割程度に達しました。特に首都圏で導入が進み、東京都では6割近くの企業がテレワークを導入している状態です。一方で総務省による実態調査（従業員10人以上の国内3万社が対象。約5,400社が回答）の結果から、中小企業でテレワークの導入が進んでいない実情がわかりました。従業員数が少ないほど導入比率が下がり、20人未満規模の企業では21%にとどまっています。また、導入企業の21%（300社超）で、明確なセキュリティ担当者がおらず、安全対策の脆さも明らかになりました。「ウイズコロナ」により、私達の働き方は大きく変わろうとしています。中小企業であってもセキュリティなしでの仕事など有り得ないでしょう。テレワークをすることとなった時、会社でないと閲覧できない資料やデータなどが多い現状もあります。どのような工夫をするか今後の大きな課題です。知恵の出どころですね。（馬場）