

大滝・馬場人事労務研究所便り

海外赴任の際の情報収集、新型コロナウイルス

◆日本から世界へ

最近では、中小企業でも海外（いわゆる発展途上国など）に活路を求めて担当者を配置する動きが広がっているようです。中国が発生源とされる新型コロナウイルスによる肺炎が世界的な問題となっていますが、そうした新種のものでなくても、海外赴任者にとって脅威になるものはいくつもあります。日本では過去のものと考えがちな、結核、狂犬病、赤痢なども途上国では普通に発生しています。

海外赴任者に対して注意したいことは、大きく医療、メンタルヘルス、感染症です。ケガや病気の時に治療してもらえる医療機関がそもそもあるのか（受診してよい医療レベル・衛生レベルなのか）、インフラの未整備、日本本社の現地に対する過剰な期待・無知からくるストレス、様々な感染症への対策など、会社としての情報収集は重要です。

渡航先の病気・医療情報などについて調べるには、外務省（世界の医療事情）や厚生労働省検疫所（FORTH）、アメリカCDC（Travelers' Health）のサイトなどが参考になります。

◆世界から日本へ

外国人社員を雇用する場合も注意が必要です。例えば、入管法改正により外国人労働者は来日前に母国での結核検査が義務付けられていますが、検査漏れの可能性は残ります。咳が長引くような場合は受診の手配が必要でしょう。

通常の健診やストレスチェックについても、英語対応可能な医療機関に依頼できると安心でしょう。

◆新型コロナウイルス

今回の新型コロナウイルスは、感染症法上の指定感染症（第2類）に指定されました。第2類とは感染力や危険性の度合が上から2番目（SARSやMERSと同等）となり、症状のある人に対して保健所による入院勧告や就業制限が強制的に行えるようになります。さらに、検疫法上の検疫感染症にも指定され、感染の疑いのある人に対して、空港などの検疫所で健康状態に関する質問や検査を行ったりすることができるようになります。この質問に対して嘘



を言ったりすると、罰則（6月以下の懲役または50万円以下の罰金）の対象になります。政令改正で、2月14日からは症状のない感染者に対しても隔離などが可能となりました。

会社単独での対策はなかなか難しいですが、労務管理上は、咳やくしゃみをしている社員には飛沫感染防止のためマスク着用を徹底させる、従業員の免疫力を下げないために過労につながる長時間残業を減らす、テレワークの導入を検討するといった対応が考えられます。また、コンサートや祭り、スポーツ関連の行事・催し物などで特定の地域に多くの人が集まるイベント（マスギャザリング）などでの感染拡大が懸念されますので、そうした危険性に対する情報提供の必要もあるでしょう。

高齢者雇用の実態と意識調査 ～連合調査から

連合が1月30日、「高齢者雇用に関する調査2020」結果を発表しました。昨年12月にインターネットリサーチにより実施して、全国の45歳～69歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したものです。ポイントは、以下の通りです。

◆現在の仕事と高齢者雇用について

60歳以上の働き方の現状は、労働時間が平均6.8時間/日、労働日数が平均4.5日/週、賃金は平均18.9万円/月という結果でした。また、「職場にいる60歳以上の従業員・職員とコミュニケーションを取れている」と答えたのは、販売職で顕著となりました。さらに、60歳以降も働くシニアの仕事満足度では、「働き方満足度」は70.3%、「賃金満足度」は44.0%にとどまっていることがわかりました。そして、60歳以降も働きたいと思う理由の1位は「生活の糧を得るため」、2位は「健康を維持するため」となっています。また、高齢者が働くことと現役世代にどのようなメリットがあるかという質問では、TOP2が「人手不足を補える」「スキルを伝承できる」でした。高齢者がやりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮の1位は、

「労働時間・日数への配慮」であることもわかりました。

◆65歳以降の就労について

65歳以降の適切な働き方としては、労働時間が平均5.4時間／日、労働日数は平均3.9日／週、賃金は平均16.8万円／月という回答でした。また、「65歳以降、どのような働き方を希望するか？」の1位は「現役時代と同じ会社で正規以外の雇用形態で働く」でしたが、「現在の職場に70歳まで就労できる制度がある」のは40.9%にとどまっており、「現在の職場で70歳まで就労できないと思う」のは57.0%、就労できない理由の1位が「70歳まで働ける制度がない」でした。また、「高齢者雇用の拡大の議論が政府で進んでいることを知っている」のは69.8%で、政府による70歳までの就労機会確保に向けた施策の推進に対する賛否では、「賛成」が71.4%、「反対」が28.6%でした。賛成する理由としては、「労働力不足の解消と技術の伝承が必要」「『人生100年時代』と言われているから」などで、反対する理由としては、「年金受給の先送りにつながる」「若い世代の就職の機会を奪うことにつながる」などが挙げられました。65歳以降の就労が当たり前になった場合の現役世代への影響予想の1位は「年金支給開始年齢が遅くなる」となっています。ただ、「病気や体力の衰えがあっても働き続けたい」とする人は74.2%いて、65歳以降も働く場合に心配なことのTOP3として、「自身の体力」「自身の健康維持」「十分な所得」が挙げられていました。

政府の高齢者雇用推進の施策がすすんでいくなか、企業としても高齢者雇用の環境整備をさらに真剣に考えていく必要がありそうです。

～今月の判例研究～

今月号は、メールで再三交際を申し込む行為はセクハラであり、会社の対応は不十分として、元従業員が会社に損害賠償を求めたN商会事件（東京地判平成31.4.19）を解説します。事案の概要は以下のとおり。Y社は、役員3人、従業員12人、1事業所の会社です。同社の従業員Xは、平成24年10月下旬ころ、従業員Aから交際を申し込まれたが、回答はしなかった。Aは、その後もメール送信や旅行の土産を渡すなどしたが、Xが返信しないばかりか冷たい態度を示すようになったため、平成25年3月中旬以降、Aは交際を求めるメールを送らなくなった。XとAはフロアも異なり、業務として接触するのは納品伝票の受け渡し程度であったが、Xは同年9月頃、Aとの接触を避けるべくY社に担当を交代できないかと申し出た。①「Y社の取締役

役営業部長BがAに事実を確認したところ、Aは、過去にメールを送ったことがあるが、現在はしていないと述べ、B部長はAのスマホでその事実を確認した」。②「B部長は、今後、Xに対しメールを送らないように注意し、謝罪するようAを指導した」。Xはその後、自身の配置転換や業務内容の変更、Aの懲戒処分や退職を求めるようになり、Y社はXとAの業務上の接点を減らすようにしたが、Xは、Aの懲戒解雇に固執し、Y社の慰留にもかかわらず、平成28年9月、退職した。その後、Xは、Y社が事実関係の調査をせず、安全配慮義務ないし職場環境配慮義務を怠ったこと等により精神的苦痛を被ったと主張して、債務不履行に基づき、約904万円の損害金の支払いを求めて提訴したのが本事件です。判決は以下のように判示し、Y会社に義務違反はなく債務不履行責任を負うことはないとして、Xの請求を棄却しました。(1) Xは、Y会社の調査義務違反を主張するが、上記①の事実からY社の事案に応じた事実確認は評価できる。従ってY社に債務不履行責任を問われるべき調査義務違反があったとは認めがたいとしました。(2) Xは、Y会社は、Aに対する懲戒処分を行うべき義務違反があったと主張しますが、Aの行為は、ストーカー行為に該当するものとは認められないこと。また、Y社の②の事実、Aからはメール送信も既になくなっていく旨の申し出を受けたこと。Y社がその申し出の内容及びメールの内容を見ることで確認し、また、XもAの謝罪を受け入れたことから、Y社がAに対して、厳重に注意することにとどめ、懲戒処分を行わなかったことが不合理であるということができず、Y社において、Aに対する懲戒処分を行うべき具体的な注意義務を負っていたとは認めがたいとしました。(3) XはY社において、配置転換等の措置をとるべき義務違反があったと主張しますが、上記(1)(2)の事実、Y社には本社建物しか事業所が存在せず、配転することがそもそも困難であった上、業務上の接触の機会自体、伝票の受け渡し程度で乏しかったこと、さらに担当者も交代させていたことから、Y会社の措置は合理的であったと認めることができ、Xが指摘するような注意義務違反があったとは認めがたいとして、Xの請求を棄却しました。本件はたまたま会社が勝訴しましたが、悪質性の少ないケースやセクハラに該当するかどうか微妙なケースであっても、会社としては、「相談者の心身の状況や、当該行為が行われた際の受け止めなど、被害者の認識にも十分配慮し、適切かつ丁寧な対応」をすることを忘れてはなりません。(大滝)

～今月のトピックス～

新年度より、雇用保険では65歳以上の従業員からも保険料を徴収することになります。また中小企業は、時間外労働上限規制が、この4月から適用されます。そして民法の改正により、従業員採用の際、身元保証を立ててもらっている企業は、身元保証の内容の見直しが必要です。「保証人の保護」を目的として、上限額の定めのない保証契約は無効となります。忙しい年度末ですが、もれのない対応が必要です。(馬場)