

手コ労務管理事務所通信

海外赴任の際の情報収集、新型肺炎



◆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、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（受診しやすい医療レベル・衛生レベルなのか）、インフラの未整備、日本本社へ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（FOR TH）、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。

◆新型肺炎

今回の新型肺炎は、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（マスコギャザリング）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。

4月までに対応しましょう！「身元保証書」を求める際の留意点

◆2020年度の身元保証契約は要注意

素性や経歴を保証するとともに、従業員が会社に何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらうため、入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような

連帯してその賠償を行うという連帯保証契約であり、保証人にとっては、従業員が、いつ、どのような責任を負うのかを予測することができないことから根保証契約に当たります。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限（極度額）を定めておかなければなりません。

◆極度額の定め方

極度額の定め方については、例えば次のように、これまでの身元保証書に極度額を追加することが考えられます。

「同人の身元を保証し、同人が貴社に損害を与えた場合、貴社が被った損害を賠償する旨確約します（極度額〇〇〇〇円）。」

なお、実務上は、「極度額をいくらにするか」が問題となります。損害に対するリスクヘッジという観点からは、あまりに低額とすると実効性がなくなりますし、一方であまりに高額としてしまうと、連帯保証人が躊躇する等で手続きが進まないおそれもあります。

◆「身元保証契約」締結の見直しも…

身元保証を求める会社は多いですが、実質的に形骸化しているケースも多くあります。対応を求められていることを機に、会社にとって、連帯して賠償を行う身元保証契約を結ぶことが本当に必要であるのか、再検討してみましょう。

「選考辞退」実態調査にみる企業の本音～エン・ジャパン調査より

株式会社日本法令の「内定辞退セット」が売れていることについて、新聞やネット記事で多く取り上げられました。このツールによる内定辞退に賛否両論あるようですが、このような商品にニーズのあること自体が世の中の動向を表しているといえるでしょう。

それでは、企業は「選考辞退」についてどのように考え、対応しているのでしょうか。エン・ジャパン株式会社による実態調査が行われましたので見ていきましょう。

◆選考辞退についての悩みや課題

「選考辞退に悩みや課題を感じていますか？」と伺ったところ、60%が「感じている」と回答しました。「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、ここ1年での選考辞退の発生数を伺うと、「選考辞退が増えた」が53%と、半数を上回る結果になりました。

◆辞退のタイミング

「選考辞退について、悩みや課題を感じている」と回答した企業に、辞退が起きたタイミングについて伺いました。すると、最も多かったのは「内定後の辞退」（60%）、次いで「面接前日・当日のドタキャン辞退」（50%）でした。辞退理由については、「他社で選考通過・内定を獲得した」（70%）が最多。売り手市場により、応募者にとっては仕事が決まりやすい状態が続いていることが分かります。

◆選考辞退の対策をしている企業は3割

「選考辞退対策をしていますか？」と伺うと、「対策している」と回答したのは26%。「対策していない」（64%）が大幅に上回りました。「辞退対策している」と回答した企業に、対策の内容を伺うと、トップ3は「書類選考後、通過者への連絡を早くする」（74%）、「面接日程を複数送り、選択できるようにする」（66%）、「応募者に今後の選考の流れやお礼をメールする」（64%）でした。具体的なエピソードは、次のとおりです。

◆選考辞退に効果があった対策

- ・書類選考後、通過者に対しては応募当日に結果通知するようにしたところ、面接設定率が大幅に改善した。（サービス関連／1～50名）
- ・応募者にあわせて連絡方法（電話、メール、SNSでのメッセージなど）を変え、柔軟に対応した。（不動産・建設関連／1～50名）
- ・入社を迷っている応募者と、電話でこまめにお話した。質問事項にも都度応えるようにしたところ、複数社で内定があった中、当社を選んでくれた。（その他／51～100名）
- ・特に遠方の応募者に対し、選考方法（Web面接）や選考フロー（来社回数や選考プロセスを減らすなど）を工夫し、当社への志望度アップを図った。（金融関連／101～300名）

【エン・ジャパン「1800社に聞く！「選考辞退」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/21056.html>

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185