

# 原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 職場における新型コロナウイルス集団感染事例にみる感染予防対策

◆まん延防止等重点措置の適用地域が拡大

4月5日から宮城県、大阪府、兵庫県の一部地域、加えて12日からは東京都・京都府・沖縄県の一部地域にも、まん延防止等重点措置が適用されています。

◆職場における集団感染はどこで発生している？

厚生労働省がまとめた「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に係る職場における集団感染事例」では、次の4つの事例が紹介されています。

・事業場(執務室)・事業場(休憩スペースや社員食堂等)

・事業場外(外勤時や移動時)・事業場外(勤務時間外等)

◆執務スペース以外の感染対策

多くの労働者が同時に休憩を取ったり更衣室の消毒が不十分であったり、食堂の飛まつ対策が不十分であったりしたために集団感染が発生しています。

対策としては、休憩時間等を分散したりスペースの消

毒を定期的実施したり、入退室後の手洗い・手指消毒を徹底したりするなどがあります。また、食堂における感染防止対策としては、座席数を減らす、座る位置を制限する、会話をしない、昼休み等の休憩時間に幅を持たせる、などがあります。

◆外勤時や移動時の感染対策

研修など宿泊を伴う業務において、集団活動や生活する場で密集していたことが原因で集団感染が発生したり、複数の労働者が車両で移動し、同乗した複数の労働者に感染が見つかったりしています。

対策としては、3密回避やマスクの着用、手洗い・手指消毒といった基本的な対策に加えて、日常生活用品の複数人での共用は避けるなどがあります。また、車両での移動についても、人との間隔を空け、マスクを着用し、換気を行うなどがあります。

◆勤務時間外等の感染対策  
政府は4人以上の会食を行わないよう呼びかけていますが、就業時間後の飲み会などでの集団感染が発生しています。改めて一人ひとりが

感染予防の行動をとるよう全員に周知することが求められます。

## コロナ禍での採用活動と「リモートネイティブ世代」

◆採用活動で求められる「オンラインの活用」

日本経済団体連合会(経団連)は、2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関して、政府からの要請の趣旨を踏まえた採用選考活動を行うよう周知しました。

要請の内容は多岐にわたりますが、その1つとして新型コロナウイルス感染拡大の影響も踏まえて「オンラインの活用」が挙げられており、「オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること」「通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること」などが要請されています。また、オンライン環境にアクセスすることが困難な学生や、遠隔地の学生への配慮も求められています。

◆22年新卒は「真性リモート

ネイティブ世代」

このように今年もコロナの影響下で採用活動が進行していくことになりそうですが、22年新卒は、「真性リモートネイティブ世代」とも呼ばれます。20年新卒以降は入社後すぐにリモートワークを行わざるを得なくなりましたが、中でも22年新卒は、学校でオンライン授業とリアルでの授業、ハイブリッド型の授業パターンを経験し、リモートと対面を目的・シーンによって上手に使い分けられるようになった世代です。仕方なくリモートとなった層とは異なり、リモートの利便性をしっかりと知り活用できる世代といえます。

◆「リモートネイティブ世代」の採用と労務管理

22年新卒は、リモートコミュニケーションのスキルを自然に身につけているだけでなく、「リモートファースト」な価値観を持っている、との指摘もあります。そのため、組織への所属意識が希薄で、利便なリモートワークができるかどうか企業が志向に影響を与えたりもされています。このような特性を踏まえ、採用・労務管理を行っていくことが必要であるといえそうです。

## 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン実施

◆4～7月は「アルバイトの労働条件を確かめよう！」

厚生労働省では、全国の学生等を対象として、4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。この時期、新たにアルバイトを始める学生等は多く、いわゆる「ブラックバイト」等に悩まされないよう、周知・啓蒙するものです。

具体的には、(1)都道府県による大学等での出張相談、(2)学生たちにとって必要な知識を得るためのリーフレットの配布、(3)総合労働相談コーナーへの「若者相談コーナー」の設置などが行われています。

リーフレットはクイズ形式で、「遅刻時には罰金を支払うルールがある」「タイムカードに記録されている労働時間が切り捨てられた」「研修中の時給が最低賃金を下回っている」「辞めたいが、代わりの人を用意しないと辞めさせないと言われた」

「採用後、急に一方的なシフト変更があった」などの問いに、いずれも労働法違反との

答えを示しています。

◆この機会に事業主も確認を

重点的に呼びかけられているのは、以下の事項です。

- ① 労働条件の明示がされているか
- ② 学業とアルバイトが両立できるよう、適切な勤務シフトの設定がされているか
- ③ 労働時間が適正に把握されているか
- ④ 商品の強制的な購入の抑止と、その代金の賃金からの控除の禁止が守られているか
- ⑤ 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや、労働基準法に違反する減給制裁の禁止が守られているか

多くの事業主にとっては、どれも基本的な事項でしょう。しかし、これらが守られず、苦しい思いをしている学生アルバイト等からの訴えがあるのも事実です。違法となる行為が見逃されていないか、この機会にいま一度、確認をしておきましょう。

【「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施(厚生労働省)】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_17725.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17725.html)

