

新型コロナウイルスの労務対応～ 【テレワーク】

新型コロナウイルスは、改正新型インフルエンザ等対策特別措置法の読み替えにより適用する法第32条の規程により緊急事態宣言が出され、令和2年4月8日午前0時より発効することになりました。これにより緊急事態措置を実施すべき区域（東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡）に指定された都道府県知事が、住民に対して感染の防止に必要な協力を要請することができるようになりました。

また、この指定区域外の事業所であっても、感染の収束時期が見込めない以上、今後新型コロナウイルスのまん延を防ぐための方策に継続的に取り組んでいく必要があります。

緊急事態の中、また緊急事態の区域外であったとしても、コロナウイルスのまん延を防ぐためには長期的な施策が必要となってきます。

今後一定期間、事業を継続しながら、従業員を感染からまもり、コロナウイルスのまん延を防ぐために、テレワークや時差出勤が推奨されています。自社でも導入できるのか？労働時間の管理が難しくなるのでは？とお考えの会社もあることでしょう。検討のための情報を提供いたします。

テレワークとは

テレワークとは「ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことです。Tel（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語になります。

テレワークには下記の3つの区分があります。どれもテレワークといいますが、コロナウイルスのまん延を防ぐために推奨されているのが、「在宅勤務」です。

在宅勤務

自宅で業務にあたる

モバイルワーク

移動中に出張先や喫茶店等で業務にあたる

サテライトオフィス勤務

会社が契約したサテライトオフィスで業務にあたる

テレワークのメリット

テレワークのよい効果としてはこれまでも

- 移動時間の減少による生産性の向上
- ワークライフバランスの向上
- 事業所や通勤等のコスト削減

などが挙げられてきました。しかし、今注目されているのは

- **事業継続性の確保**

です。

このまま通常通り業務をしていくと想定した場合、新型コロナウイルスの感染者が出た職場に同じ職場で働く人の多くが濃厚接触者となり、全員の PCR 検査、自宅待機等の行動制限がかかることとなります。一つの部署がある日を境に全く機能しなくなってしまうことも容易に想像できるでしょう。

テレワーク、特に「在宅勤務」を導入すれば、「全員が」感染することも、濃厚接触者になることも避けることができます。それに加えて、通勤による感染のリスクも低減することができます。

非常時であっても、従業員の健康に配慮しつつ、事業を止めることなく継続することができる働き方なのです。

テレワークのデメリット

もちろん、テレワークもいいことばかりではありません。デメリットも存在します。

一般的によく言われているのは

- 労働時間管理が難しい(長時間労働になりやすい)
- 業務の評価が難しい
- 作業環境やスペースの問題
- セキュリティ上の問題がある

等が挙げられています。業種によっては、テレワーク自体がなじまないものもあるでしょう。

しかし、導入が可能な業態であれば、検討してみる価値はあります。以前より国はテレワークの導入を積極的に進めてきました。少子高齢化による労働者人口の減少に伴い、出勤が必須でなければ働ける層の活用をはかること、満員電車の混雑の緩和、1年延期となりましたが、東京オリンピック開催時の事業への影響を低減する、そして災害が多い日本で非常時の事業の継続の為です。

デメリットと思われることもステップを追っていくと解決できる部分も少なくありません。導入についてステップを見てみましょう。

テレワーク導入の手続き

1. 導入の目的の決定

- ① 何故テレワークを導入するのか。今回は新型コロナウイルスのまん延を防ぐため、ということがきっかけではありますが、本来のテレワークに期待する効果を含めて決定することをお勧めします。目的を広く定めておくことで、運用面で自由度が高まります。

2. 具体的な作業

① 対象者の決定

テレワークの対象者を決定します。時間があれば、業務の内容を把握した上でテレワークが可能かどうかを判断しますが、今回は非常時です。健康の確保という側面から、どうしても出社しなければならない業務に従事する人以外を対象とする方向での検討をお勧めします。ここで、業務の進捗の管理方法も決めておくといよいでしょう。（日報を作る等）

また一遍に全員がテレワークをしなければならないということもありません。感染防止のためにはそれが望ましいことは間違いないですが、出社する人数が減ればそれだけ感染のリスクは減ります。職場全体を数グループに分けての導入も可能です。

② 導入するテレワークの種類

先に示したように、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスの活用とあります。新型コロナウイルスのまん延防止として意味があるのは、在宅勤務です。今後、緊急事態が解除された場合を想定して、モバイルワーク等も導入するか検討をしておきましょう。

テレワークの種類、特に在宅勤務については可能な日数を週単位で決める職場が一般的です。ただし、今回のように感染防止の為にその制限を外すことが必要になる場合も想定しておきましょう。

③ 労働時間管理の方法の検討

テレワーク時であっても、使用者は適正に労働時間を把握する責任があります。それぞれが仕事を始めた時刻、終了した時刻の記録が必要です。テレワークに対応のウェブ上で利用できる勤怠管理ツールが多くあります。使いやすいものを導入することを検討してください。

④ 就業規則の改訂

修行規則の変更は必ずしも必要ではありません。就業規則の絶対的記載事項（始業・就業時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金など）のルールに変更が生じなければ、現在の就業規則のまま、導入しても問題はありません。導入してから、変更の必要性を検討してもよいでしょう。

⑤ セキュリティの確保

この項目が最もやっかいではありません。総務省が「テレワークセキュリティガイドライン」を出しています。そこにセキュリティに関する原則的な考え方が記載されています。「テレワーク端末への電子データの保存の有無」「オフィスで利用する端末との関係」「クラウドサービスを利用するかどうか」などからテレワークのパターンを分類し、対策を述べています。こちらを参考にご検討下さい。

https://www.soumu.go.jp/main_content/000545372.pdf

テレワークの導入にあたっては、助成金もあります。(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

社内のテレワーク環境を整えると同時に、従業員の在宅でのネット環境の確認も必要になります。ネット回線に対する補助等を行う企業もあります。状況を把握した上で検討を。

⑥ テレワークのルール作成

就業規則の変更まではしなくとも、テレワーク実施上のルールは必要です。作成して導入までに周知しましょう。

- 対象者とテレワーク実施までの流れ
- 出退勤の記録のルール
- 長時間労働にならないようなワークルール(土日、時間外のメール送受信の禁止等)
- 社内サーバーへのアクセスの制限
- 自宅内での労災について(労災について参照)等

3. テスト導入

- ① 概要が固まったら、通常であればテスト導入をして、テレワーク環境で業務が滞りなく進むか、問題はないか検証を行います。今回は緊急性が高い状況となっていますが、数日でもいいので、テスト実施をお勧めいたします。特にセキュリティに問題があると、大きな影響が出ます。慎重に見極めましょう。

4. 本格施行

- ① テレワークを新型コロナウイルスの感染防止のために導入するのであれば、
- ② テスト導入での問題点を改善して、導入します。導入にあたっては、テレワークの目的を再度周知し、できるだけ混乱が発生しないよう配慮します。
- ③ 管理職へは、導入前に趣旨を説明した上で、業務の把握方法や労働時間管理についての注意点を説明します。

労災の適用について

テレワークであっても労災の認定基準には差がありません。労災の認定の要件は下記の通りとなります。

- ① 業務遂行性: 事業主の支配下にある状態
- ② 業務起因性: 業務に基づく負傷又は疾病と業務との間には相当因果関係のあること

自宅での所定労働時間内に、椅子に座ろうとして転倒して怪我をした場合に労災が認められた事例があります。テレワーク中の怪我也労災給付の対象となることに注意しましょう。

おわりに

新型コロナウイルスの感染の拡大はこの先どれだけ続くかわからない状況です。その中で、従業員個人と職場全体での感染リスクを低下させ、事業を継続するために有効な施策の一つです。ぜひご検討を。

特定社会保険労務士 舘野聡子