

演題：「コロナ感染症禍での労務リスクに備える」

GRC 研究所 研究主幹 鈴木英夫

要旨：

コロナ禍の直前まで、社会は過重労働や働き方改革が問題になり、そのため厳しく労働時間を管理する労働基準法が2019年に大改正されたばかり。ところが、コロナ禍でやむを得ず、この問題を棚上げにして「リモートワーク」を広く導入することになった。本来「リモートワーク」導入には、労働時間をチェックするシステムや社内ルールを整備し、三六協定の改訂などの労使の合意が必要とされる。

緊急事態だからやむを得ない面もあるが、過重労働は「時間外手当の問題」でなく、「労働者が健康やメンタルを害して、労働災害になる」こともある。この問題が表出してくるのには数か月から数年の時間差がある。目の前のコロナ問題の対処だけに集中して、労務管理リスクをなおざりにすると、後日に社会的非難を招いてしまう。

そもそもリモートワークは「成果型・ジョブ型」の労働形態だとスムーズにできる働き方の形式である。しかし現行の労働法は「工場労働者を前提とした」法体系の延長で「労働を時間で測る」ものである。成果で測る「成果型・ジョブ型」の労働形態には適合しにくい。さらに、多くの従業員が個々に仕事を抱えているこの時代に、「あたかも工場管理者の監督の下に働かせているかの如く管理することを要求されている」のである。そのような制度的な矛盾がある中でも、過重労働にならないように「管理者側」は注意しなくてはならないのだ。

わが国では「安全配慮義務」は年々厳しくなっている。以前の労基法は「働かせた時間は残業手当を支払え」という趣旨だったが、今回の大改正の趣旨は「過重に働かないように把握・監督する義務が会社にある」というもの。特に世間で騒がれることもない案件もあるが、SNSの時代でもあり、ひとたび騒ぎになると炎上を覚悟しなければならない。「会社が過重な残業をさせないようにする」のは、会社施設であれ・在宅であれ当然の責務なのである。

コロナ禍で「緊急避難として残業させた」としても「いかに労働時間の把握・管理のために努力したか」という「記録を残す」仕組みが必要である。記録は、問題が提起されたときの反証となる。これは、様々な緊急事案の際や、事業継続のためにルールを超えた措置を取った時に、マネジメントする会社側のリスクヘッジとなる。いったん問題になった時の管理者の説明責任につながるからである。

以 上