

コロナ感染症禍での 労務リスクに備える

2021年10月23日：危機管理システム研究学会年次大会
GRC研究所・研究主幹 鈴木英夫

2 コロナの時代の労務リスク： 研究動機

- 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**労働関連法が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。

イントロダクション：過重労働

「過重労働問題」から 「労働関連法の大改正」

- ▶ 三菱電機では2012年以降、月100時間を超える残業などが原因で6人の労災認定者、5人の自殺者。
- ▶ 2015年12月、電通で過労自殺＝労災認定、民事訴訟
- ▶ 2019年2月、三菱自動車で過労自殺＝労災認定



- ▶ 労働関連法の大改正、2019年4月に施行
- ① **労働時間の上限**を、幾つもの角度から規制する。
- ② 企業・管理者に実際の**労働時間を把握する義務**。
- ③ この規制は2020年4月に中小企業にも適用開始。

5

労働者の健康についての 「安全配慮義務」vs「リモートワーク」

- 時間外や休日労働の時間が多くなるほど健康障害のリスクが高まる



- 「働き方改革を推進するための関係 法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）が施行
- 「労働時間等見直しガイドライン」が改正、
2019年4月1日から適用。



- 法律に対応した制度 整備も出来ていない
「リモートワーク」が勤務形態の潮流。

6

コロナ禍での 労務関連「訴訟」事案

7 労務管理：職場の安全を 怠ったなどの訴訟

	日本	米国
安全を守らなかったとの訴訟		NY州、イリノイ州などで多発 例：ウォルマートを従業員遺族が提訴、感染者がいたのに隔離せず
損害賠償請求	コロナに感染していた介護ヘルパーの訪問が死亡の原因だとして、訪問介護事業所に対し、4,400万円の損害賠償を求める訴訟	米国では、2020年12月現在で6570件の訴訟が提起。 出典：CBS “Stimulus deal could block lawsuits over COVID-19 deaths of workers” 11 Dec 2020
それに対する業界のロビー活動		商工会議所が「パンデミック対応としての賠償責任救済立法の制定」を求める

8

米国での訴訟例

- ▶ ペドロ・ズニガは、カリフォルニア州のSafeway流通センターで22年間農産物の取り扱いに従事していた。弁護士によると、3月中旬、彼と他の労働者は「同僚が病気になっているため、作業環境が安全ではない」と上司に不満を述べた。同弁護士は、流通センターが食料品の買い物需要の増加に対応するために営業時間を延長したため、「労働者が出勤しなかった場合、経営陣は労働者に報復すると脅した」と述べた。
- ▶ 4月4日ズニガ氏は震え・咳をし、発熱、Covid-19検査を受けた後、地域の病院に入院。翌日、彼は集中治療室に移され、そこで人工呼吸器を装着され、昏睡状態に置かれた。彼は8日後に52歳で死亡した。
- ▶ 彼の未亡人ノルマ・ズニガは、5月に損害賠償を求めて、アラメダ郡上級裁判所で「重大な過失と不法な死」を理由にSafewayを訴えた。訴訟では、この会社が「職場でCovid-19感染症に罹患した労働者を隔離する」と規定した3月9日のOSHAガイダンスに従わなかったと主張している。
- ▶ 出典：2020年7月30日「Lawsuits Against Companies Over Worker Deaths」WSJ、（訳：鈴木英夫）

日本での訴訟事案

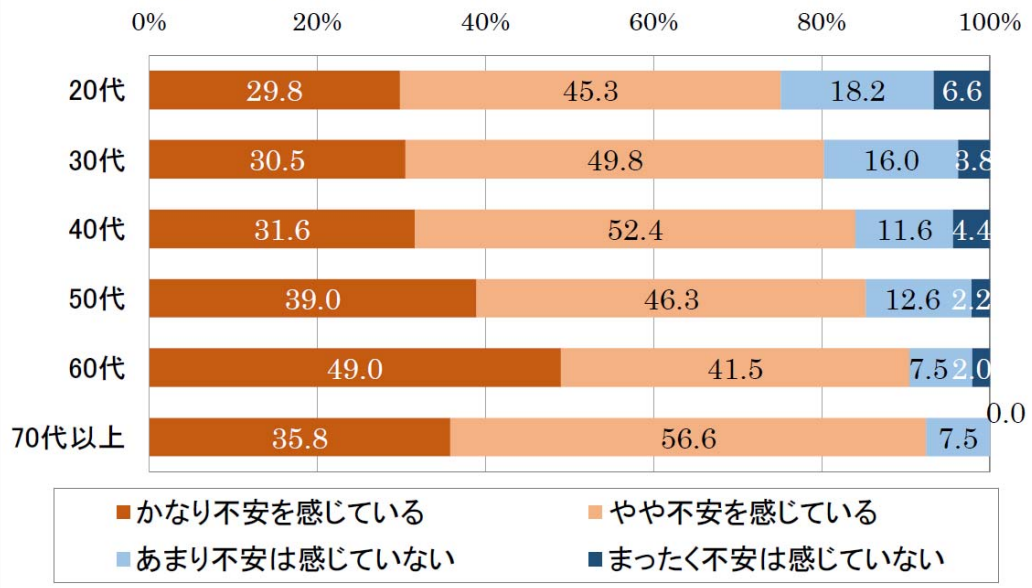
- コロナに感染していた介護ヘルパーの訪問が死亡の原因 だと
して、訪問介護事業所に対し、4400万円の損害賠償を 求め
る訴訟が提起された。
- 「2020年4月に 三次市の82歳の女性が新型コロナウイルス
に感染して死亡したのは、**コロナ感染の兆候があったヘル
パーの訪問を続 けさせ、安全配慮義務を怠ったためだ**」とし
て、女性の遺 族男性が三次市の**訪問介護事業所の運営会社に
計4400万円の損害賠償を求めて広島地裁に提訴した。**
- ヘルパーは3月31日に発熱などの症状が出たが4月1日改善
し、10日に感染が判明。その間に3月23、27、30日と4月2、
6日に被害者女性宅を訪問していた。
- 一方、被害女性は4 月3日に発症。広島市内の病院に入院し、
19日に新型コロナ による肺炎のため死亡した。
- 出典：中国新聞「『ヘルパーから感染』と提訴の遺族、訪問介護事業所側と和
解」2020年10月12日

コロナ禍の働く人の 意識と過重労働問題

どの年齢層でもコロナに感染する不安

出典：2021年1月22日「働く人の意識に関する調査」生産性本部

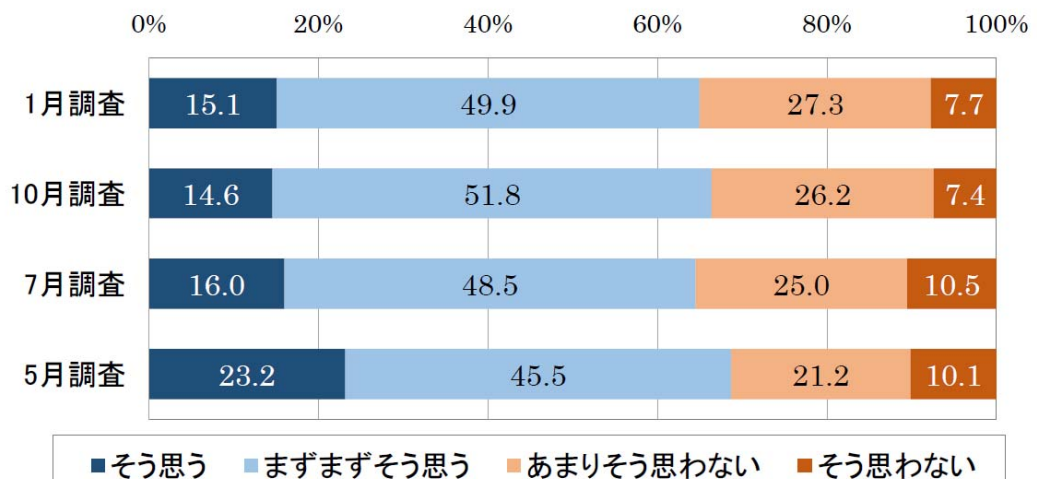
図8 年代別・コロナに感染する不安



勤め先が健康に十分配慮している と思う人は減少

出典：2021年1月22日「働く人の意識に関する調査」生産性本部

図16 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか



「テレワークが時間外労働に入らない」ことも！

- ▶ 月に140時間近くの時間外労働で追い詰められた三菱自動車の社員が自殺したことで、「労災認定」を受けた。
- ▶ しかし、遺族側は「140時間以上の時間外労働があった自宅でのテレワークの時間は労基署から労働時間に算定されなかった」と主張。
- ▶ 川人弁護士は「新型コロナで、テレワークやリモートワークが注目を集めている。感染を免れるために通勤しないことも大事だが、自宅が無制限に労働せざるをえないという問題も避けないといけない」と、テレワークの課題を指摘した。
- ▶ 出典：朝日新聞「三菱自動車社員自殺、労災と認定 在宅で長時間労働続く」
2020年6月17日

そこで、テレワークのリスク 管理者側の立場から検証

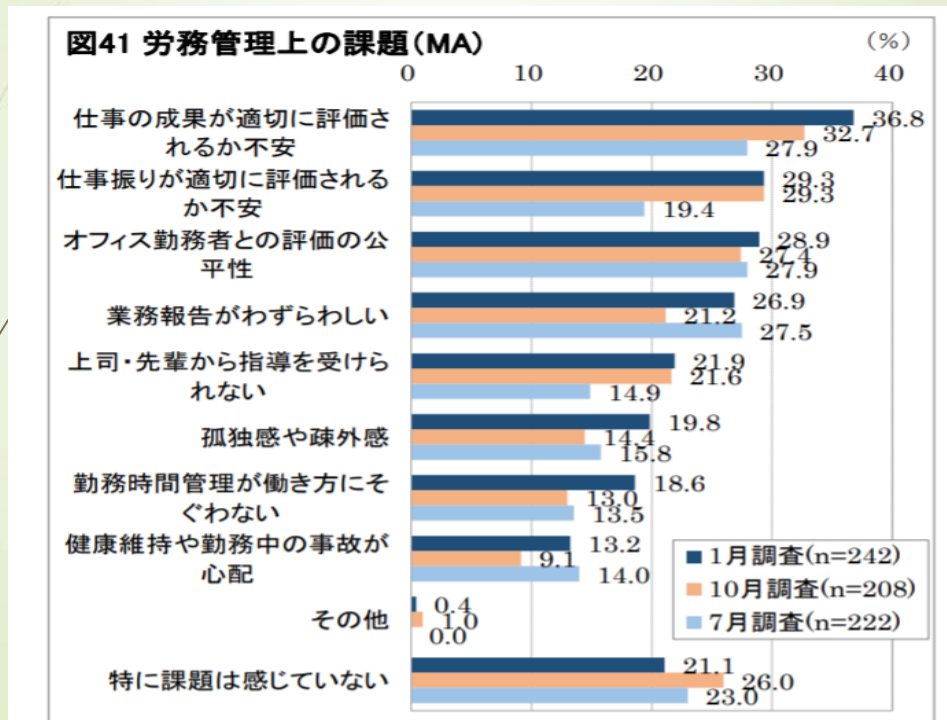
- ▶ もしテレワークを行った時間が労働時間に算入されていない場合には、会社は「従業員側から損害賠償請求を受ける」リスクがある。

その請求の要件は：

- ▶ 「当該作業は会社に指示された業務であったか」
- ▶ 「会社は従業員への安全配慮義務を守っていたか」にある。
- ▶ 管理者として留意しなければならないのは「会社がどのようにして従業員のテレワークの時間を把握・管理しようとしていたか」にある。これらを記録していない場合には 反証も挙げられない。

テレワークの課題

出典：2021年1月22日「働く人の意識に関する調査」生産性本部



テレワーク 労務管理上の「問題の背景」

『リモートワーク』という 労務形態

- ▶ 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。
- ▶ 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。

制度的な矛盾

- ▶ 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。

労働時間の把握義務は、本質的には コロナ禍の課題に留まらない！？

- ▶ 例えば、「海外出張中の男性会社員（当時36歳）がエコノミークラス症候群で死亡したのは過重労働などが原因だとして、男性の遺族が国を相手取り、労災を認めなかった処分の取り消しを求めた」訴訟の控訴審。
- ▶ 遺族側は「深夜のパソコンの記録などから 宿泊ホテルで長時間にわたっていすに座って仕事をしていた」、死亡前2ヶ月の時間外労働は計245時間に及んでいると訴えた。
- ▶ これに対し国側は「パソコンの記録は起動に過ぎず労働時間の把握とはいえない」と主張。つまり、パソコンのログイン・ログアウトだけでは労働時間の把握に十分ではないと国側は主張していた。
- ▶ では国側の主張に基づけば、テレワークでは

企業は「どうやって労働時間の把握をすればいいのか？」

コロナ禍での労務管理の 実態アンケート調査

19

アンケート調査の目的

20

この調査の目的は：

- ▶ 「コロナパンデミック禍での労務リスク」を考察するためであり、
- ▶ リスクマネジメント協会会員の職場の「時間管理の実態」を実証・分析し
- ▶ 今後の労務管理の一助とするため。

企業アンケート調査の回答者

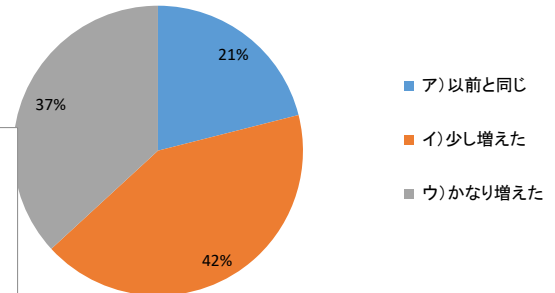
- 我々の研究グループは、一般財団法人リスクマネジメント協会の協力を得て、2021年1月22日～2月7日の間、アンケート調査を行った。
- 有効回答数113件。注) A群「出勤しないとできない業務が多い(工場・接客・運転等)、B群(リモートワークで行うことができる業務)に分けて分析。

	～20代	30代	40代	50代	60代	70代～	年代無記載	合計
A群	1	0	9	23	21	3	0	57
B群	0	1	10	34	9	1	1	56
計	1	1	19	57	30	4	1	113

アンケート調査の結果

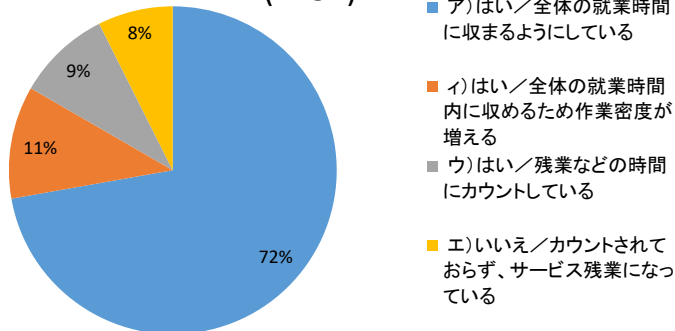
A群 「出勤業務」の対象者の 作業増と時間

Q7. コロナ対策の検温や消毒などの準備や対応をする作業が増えましたか？(n=57)



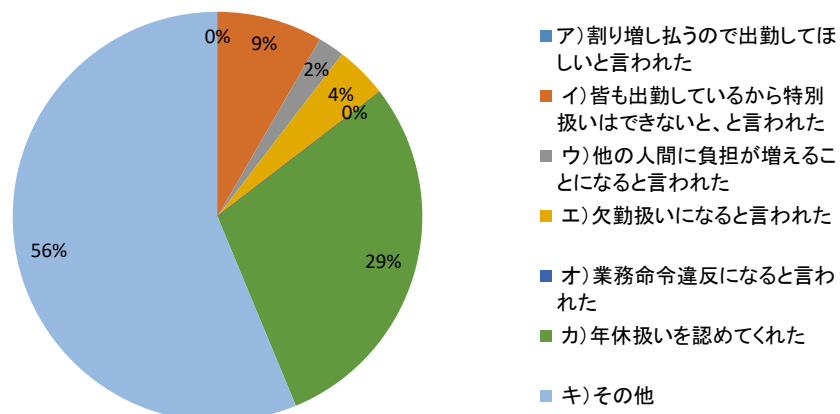
Q8. それらの増えた作業に要する時間は、就業時間に算入されていますか？

(n=54)



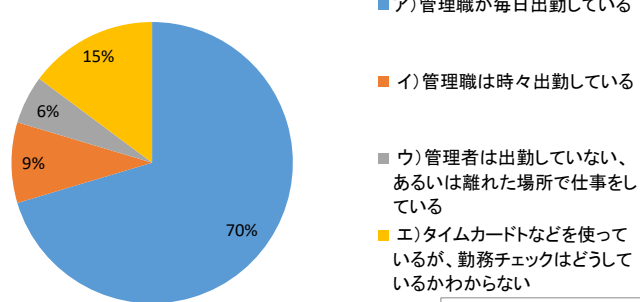
A群 従業員は「出勤したくない」とは言い出しにくい

Q6-1. これまでコロナが心配で「出勤はしたくない、回数を減らしたい」と言った時にあなたの会社はどう対応しましたか？(n=48)

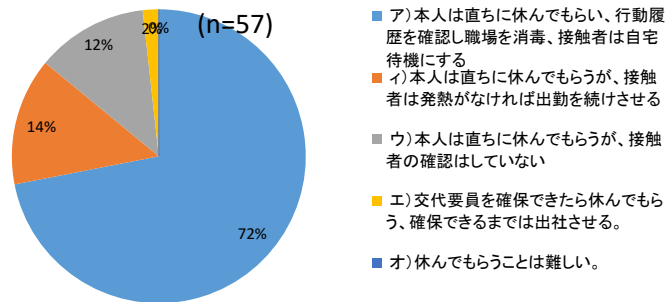


A群 「勤務管理者」は何処に？

Q9. 出勤した場合の会社の勤務管理はどうなっていますか？(n=54)

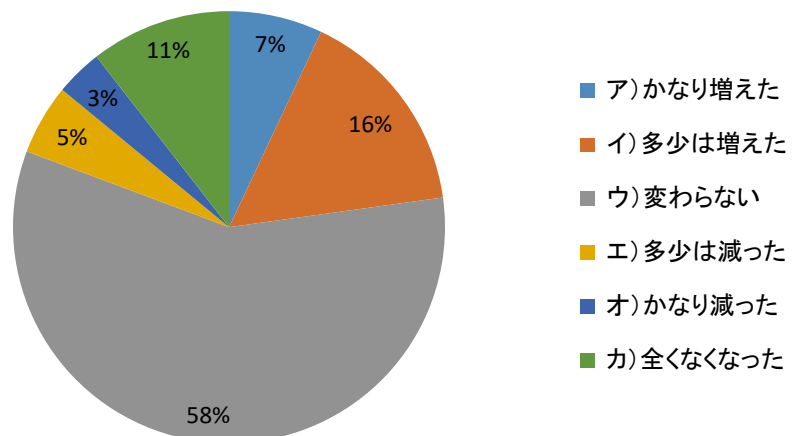


Q10. 同僚の職員に熱がある人が出た場合に会社はどうしていますか？すると思いますか？

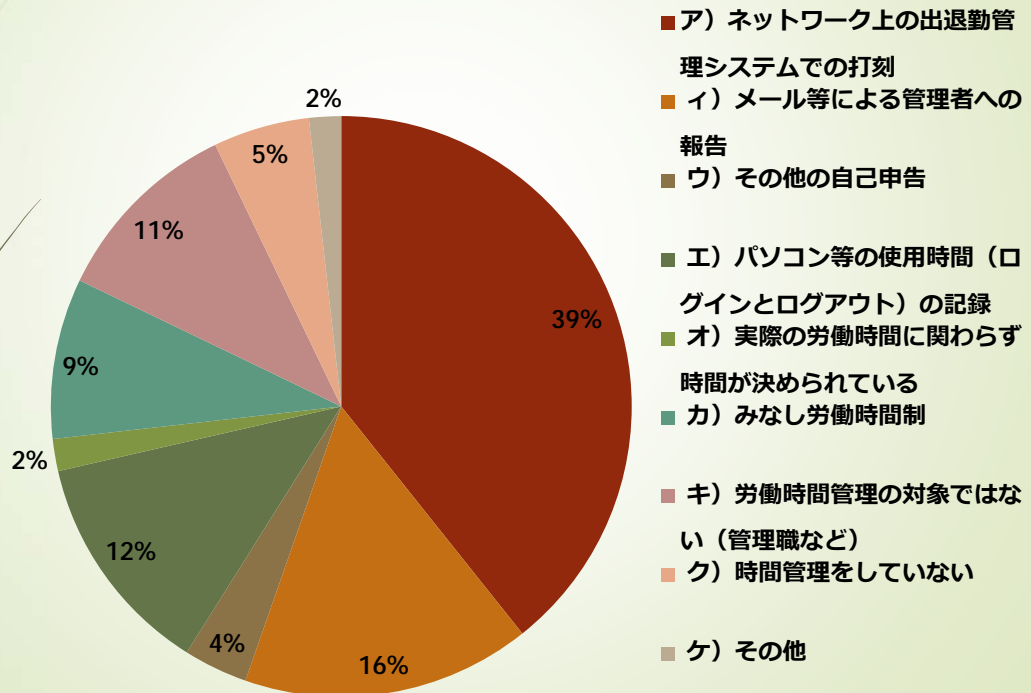


A群 コロナ対応で「サービス残業」が増える

Q13. コロナ対応でサービス残業は増えましたか？(n=57)



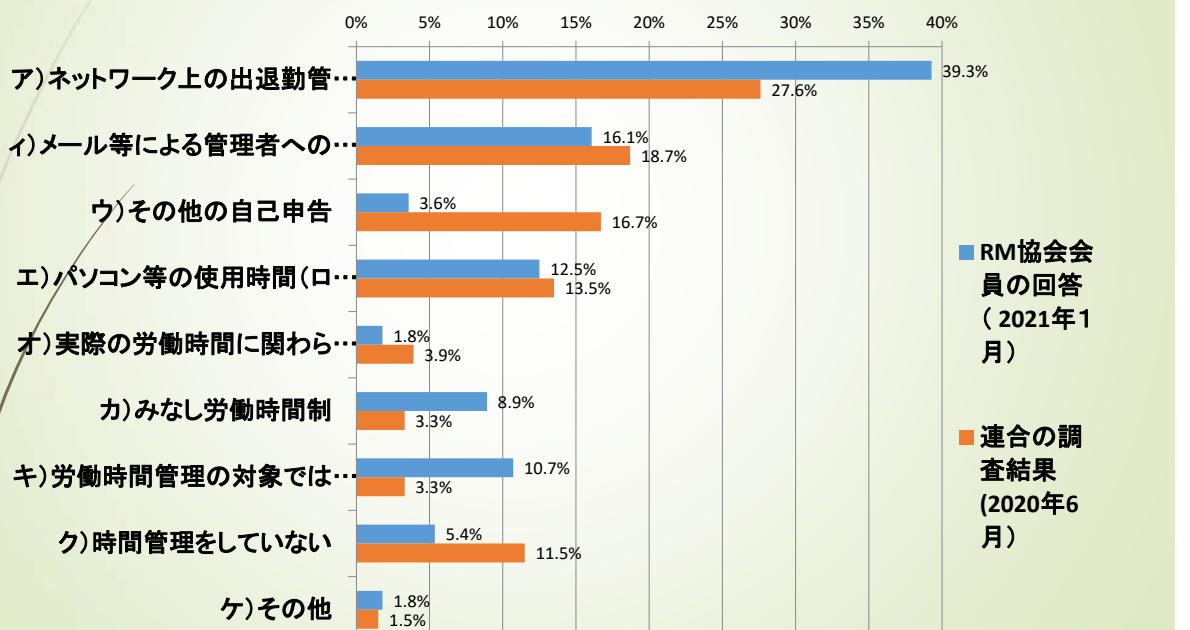
B群. リモートワークの場合の勤務管理はどうなっているか (n=56)



B群 連合の調査結果との比較

出典：2020年6月30日、「テレワークに関する調査 2020」日本労働組合総連合会

Q14. リモートワークの場合の勤務管理は？

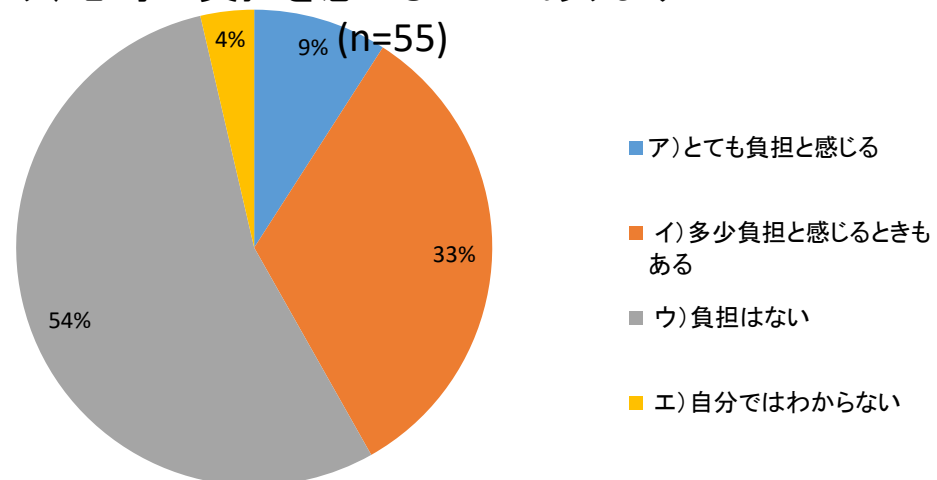


労働時間の把握は、ログイン・ログアウトだけでは不十分！

- ▶ 前出の「海外出張中の男性会社員（当時36歳）が肺塞栓症（別名・エコノミークラス症候群）で死亡した」事案。
- ▶ 過重労働などが原因だとして、男性の遺族が国を相手取り、労災を認めなかった処分の取り消しを求めた訴訟の控訴審。
- ▶ 遺族側は「深夜のパソコンの記録などから **宿泊ホテルで長時間にわたっていすに座って 仕事をしていた**」と主張。死亡前2か月の時間外労働は計245時間に及んだ。
- ▶ これに対し国側は、「パソコンの記録は起動に過ぎず労働時間の把握とはいえない」と主張。つまり、「**パソコンのログイン・ログアウトだけでは労働時間の把握に十分ではない**」と国側は主張していた。

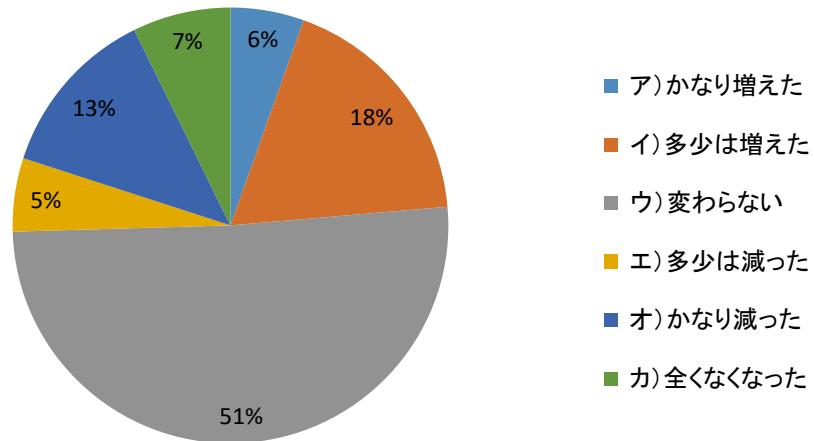
B群 在宅勤務でオーバーワークも

Q17. 在宅で結果としてオーバーワークとなり、心身に負担を感じることがありますか？



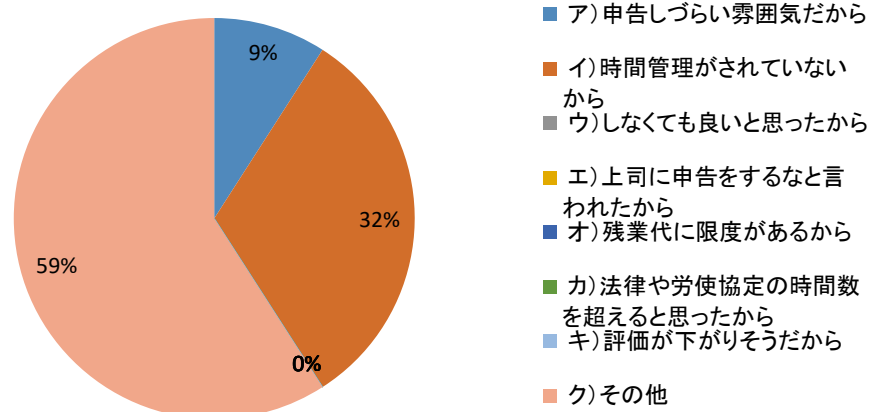
B群 在宅勤務で「サービス残業」が増える人も

Q18. リモートワークになってサービス残業は増えましたか？(n=55)



B群 残業や休日勤務は「申告しづらい」もの

Q20. 残業・休日勤務をしても申告しないことがある方に、なぜ残業や休日勤務を申告しないのですか？(n=22)

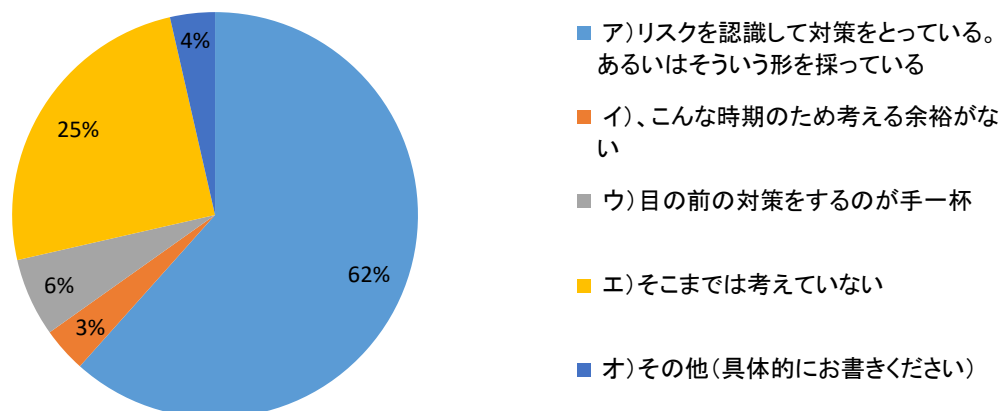


リモートワーク自由回答から 定性的な評価

- 管理者は部下を把握できず、仕事の均等配分や、遅れている人を助けることができにくくなっている。
- 自分の生活も含めた時間管理が大切。チームメンバーとのコミュニケーションが不足するため、業務の負荷、健康管理等をリアルタイムで理解することが難しい。
- リモート業務はONとOFFで区別が付きにくいことにストレスを感じる者もいる様子。反対に製造ではリモート労働が未経験なため、「IOTリテラシーに乖離」が起きている。この1年で格差が激しくなりジョブローテーションのネックになるのではと思う。

AB群 業務に関わる健康被害での 損害賠償請求のリスクは？

Q21. あなたの会社は、「従業員や業務委託先からコロナ禍の業務で健康被害などの損害賠償請求を受けた場合のリスク」を認識していると思いますか？ (n=112)



考察：「職場の安全配慮義務」を守るとは？

35

36

コロナの時代の過重労働は「忘れた頃に」問題となる

- ▶ 職場であれ、在宅であれ労働実態を把握していないことで生じる体調異変の問題は往々にしてかなりの日時の経過後に表出する。
- ▶ コロナ禍にある時は「仕方ないよね」
- ▶ コロナが収束した後、忘れた頃に問題として取り上げられる「過重労働」は「平時の受け手の認識」に重大なこととして受け止められることになる。
- ▶ SNSで炎上する可能性も。

そもそもの「労働法制の大改正」とは？

2019年4月に施行

37

- その主旨は2点：
 - ➡ ① **労働時間の上限を、幾つもの角度から規制する。**
 - それまでの労働基準法では、1日8時間・1週40時間以内とされている。それを超えて時間外労働をさせる場合には、・36協定の締結、および、・労働基準監督署長への届出。
 - 今回の法改正によって、36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなった。
 - 特別の場合でも、・時間外労働が年720時間以内、・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、としなければならない。また、原則の月45時間を超えて労働させることができる回数は、年6か月までとなった。
 - ➡ ② **「企業・管理者に実際の労働時間を把握する義務」が課せられることになった。**
 - この規制は2020年4月に中小企業にも適用が開始された。

38

安全配慮義務に違反となる例

出典：2020年12月28日「企業のテレワーク時の工夫」
__日経電子版

注意すべきケース

- ①在宅勤務が可能な業務内容で、在宅勤務を希望したにもかかわらず出社命令が出た
- ②時差出勤が可能な状況で、時差出勤を希望したにもかかわらず定時出社を命じられた
- ③同じ業務に携わっている他の従業員がローテーションで、自分だけ毎日出社を命じられた
- ④適切な予防策をとらない状態で、密室での多人数の会議や酒席をとまなう接待の業務命令



不合理な業務命令に従わなかった場合、労働者に不利な処分（懲戒処分や解雇）を課すことは違法である

平時でも、コロナ禍でも 「安全配慮義務」

- ▶ 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。

管理者への教訓

- ▶ 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」という記録を残すという仕組みが必要。

**対応の記録をとり、
保管しておくこと**

- ▶ 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。

参考文献

41

42

1. BBC World News, "Covid Map: Where are cases the highest." 22Feb 2021
2. CBS "Stimulus deal could block lawsuits over COVID-19 deaths of workers" 11 Dec 2020、訳鈴木英夫
3. Congressional Research Services "COVID-19 Liability: Tort, Workplace Safety, and Securities Law" 24 Sep 2020
4. Emily Holbrock, "Lockdown and stressed out - The Impact of COVID-19 on Mental Health," Risk Management, Oct 2020、訳鈴木英夫
5. MetLife "MetLife's 18th Annual U.S. Employee Benefit Trends Study" 2020、訳鈴木英夫
6. Wall Street Journal, "Lawsuits Against Companies Over Worker Deaths" 30 July 2020、訳鈴木英夫
7. J-Cast、『えっ、テレワークが時間外労働に入らない?!』、2020年06月19日
8. 一般社団法人リスクマネジメント協会『「コロナパンデミック下での労務リスク」 アンケート調査』、2021年1月22日～2月7日
9. 神内伸浩『テレワークに関する法的留意点』、人事実務 2016年9月号
10. 厚生労働省『労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）』2018年10月30日改

11. 厚生労働省『過重労働解消キャンペーン』 2020年11月1日
12. 厚生労働省『新型コロナウイルス感染症国内の発生状況』、<https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html> (2021年2月25日閲覧)
13. 厚生労働省『情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン』、2008年7月28日
14. 厚生労働省『新型コロナウイルス感染症に係るメンタルヘルスに関する調査の結果概要』2020年12月25日
15. 厚生労働省『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』、2017年1月20日策定
16. 厚生労働省『過重労働による健康障害を防ぐために』 (2021年1月22日閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101104-1.pdf>
17. 中国新聞『「ヘルパーから感染」と提訴の遺族、訪問介護事業所側と和解』2020年10月12日
18. 中部圏社会経済研究所『新型コロナによる死者数、同関連自殺者数』、2020年11月25日
19. 日本生産性本部『働く人の意識に関する調査』、2021年1月22日
20. 日本労働組合総連合会『テレワークに関する調査 2020』、2020年6月20日
21. 読売新聞電子版『エコノミー症候群で死亡 遺族訴え』、2020年12月17日

ご視聴いただき、
ありがとうございました。

共同研究者：鈴木英夫、岡紀子、木田洋一

問い合わせ先：grc300(a)hyogo.zaq.jp