

事務所通信

神奈川総合労働事務所
特定社会保険労務士 菊間一郎

〒251-0004 神奈川県藤沢市辻堂 2-14-16
TEL 0466-36-4463 FAX0466-47-6201
URL：神奈川総合労働事務所 [検索](#)

7

JUL

2020

ウィズコロナ時代の企業対応

新型コロナウイルス感染拡大は、緊急事態宣言が解除され、いったんは収束に向かうかと思われたものの、ここに来てふたたび都市部を中心として感染が拡大し、今後の展開は予断を許しません。

コロナ禍に対する企業対応は、当初は「緊急事態」ということで必要に応じて一種の場当たりの対応が続いたわけですが、このように感染が長期化すると、ある程度制度化した仕組みを構想せざるを得ません。

そこで、いくつかの企業対応について、制度化した仕組みを考えてみました。

テレワークと費用負担

テレワークと通勤手当の行方

テレワークを行う場合、従業員は会社に出勤しないので、出勤にかかる費用を支払う通勤手当は、その性格から考えて支払わないで良いというのが一応の結論になります。

しかし、月の全部を出勤しない場合は良いのですが、今回のように感染防止の観点からテレワークを選択したような場合には、出勤と併用したことが多いのが実情だと思います。

すると、「テレワークの日数に応じて通勤手当を減額する」ということとなりますが、これはこれで、給与計算事務の負担が増え、定期券代で通勤手当を定額支給している場合には問題が生じます。

それでもよい、というのも一つの解決ですが、ここで考えるのは、在宅中の光熱水費や、通信費の存在です。

テレワークと光熱水費や通信費その他の費用

在宅で仕事を行っている場合にかかる光熱水費やパソコン・メール等にかかる通信費は、通常従業員の負担になります。

これらの費用を会社がどこまで負担するかは会社の裁量となりますが、積極的にテレワークを推奨している場合だけではなく、今回のように感染防止の観点からやむなくテレワー

クを一部導入したような場合であっても、従業員に従来と比べて不利益にならないよう措置が求められているのではないかと思います。

つまり、テレワークに伴う出費部分を「在宅勤務手当」のような形で補助し、先ほどの通勤手当の減少分を補てんするような方法が従業員の満足を得られるのではないかと思うのです。

感染確認と公表、個人情報保護

社内で新型コロナウイルス感染者が出た場合、最近のマスメディアの過剰な報道に会社や従業員が晒しものにされるのでは、という危惧が生じるどころです。

こうしたことに備えて、メディアの報道から、会社と従業員を守るためにあらかじめ公表と、個人情報の保護に対する備え（ルール）を準備しておく必要があります。

取引先への情報提供は

取引先には迅速な情報提供が必要です。もし感染した従業員が取引先と接触の機会が多い営業職のような場合は、従業員の氏名や感染経路等も含めて情報提供すべきでしょう。相手方に感染させる恐れが大きいからです。

他方、接触の機会が多くない内部事務処理者のような場合は、個人の特定までは必要ないと思います。

プレスリリース等メディアへの公表は

どの事業所で、どういった状況で、どの程度の人員が感染したかを公表します。個人を特定することは、その従業員を守る観点から避けるべきです。

そして、なによりも大切なことは、公表と併せてメディアのパッシングを避けるために、会社が今まで取ってきた感染予防策や、感染者に対する事後処置をていねいに説明することです。

個人情報の保護は

取引先やメディアへの感染者の個人情報提供は、前述のように、基本的に行うべきではありません（取引先への限られた範囲での提供のみ）。

感染者情報の社内告知は、感染拡大防止のために行う必要がありますが、その場合も、個人の氏名は控えるべきです。

そうはいつでも、噂話等を通じて氏名は知れ渡っていくかと思いますが、それゆえにこそ会社としては、感染者の個人情報についての守秘義務をきちんとルール化しておく必要があります。

さらに、感染拡大防止のために感染従業員に対する秘密保持を前提とした事情聴取についてもルール化しておく必要があります。

副業・兼業への対応

休業要請により、休業を余儀なくされた従業員が副業・兼業に乗り出すケースがあります。

もともと、兼業・副業については就業規則などで「会社の許可なく他に雇用され、または自営を行ってはならない」などの定めがあり、それに沿って会社のコントロールが及ぶことになっている場合が多いと思います。

しかし、今回の休業要請による場合の特殊性は、本来の所定勤務時間内にも副業が出来る点で、なかなかコントロールが及ばない場合があると思います。

そこで、こうした場合を想定した副業・兼業に関するルールを明確化する必要があります。

具体的には、

- ①勤務時間内に副業を行う場合についての申し出を義務付けるとともに、
- ②その場合に許可することがあるが、休業が終了した場合に直ちに本来の業務に復帰できるような場合に限ること、を明確にすることです。

かえって業務量が増えた人への対応

感染拡大に対応して休業がある反面、かえって業務量が増えた人たちがいます。

すでに、**エッセンシャルワーカー（生活必需業務従事者）**と呼ばれる、医療従事者、介護従事者、スーパーの従業員、郵便・宅配従業員、保健所・消防職員などに対しては、社会からの感謝の支援や、企業内での危険手当や感謝の慰労金の支給等の動きがあります。

こうしたエッセンシャルワーカーとは言えない場合でも、**社内で、感染防止対策を担当する人、従業員の出勤調整を取りまとめる管理職、施設や機器の管理・保全をする人たち**などは、業務量が増えた場合があると思

ます。

こうした従業員に対しては、**通常時以上の業務の負担に対する感謝の気持ちとインセンティブの付与**の意味から、危険手当、特別作業手当、慰労金などの形で、こたえることが求められると思います。

メンタルヘルス対策

新型コロナウイルスの感染拡大は、「収束が見えない不安」と「新しい働き方への不安」が重なり、職場ストレスが過度に積み重なることで、メンタルヘルス不調のサインが表れやすく、十分な注意と適切な対策が求められます。

テレワークによるストレス対策

- ①**従業員を信頼すること**：自分は会社から信頼されているからこそ、業務・成果報告をすれば仕事の進捗を任せられているのだ、という意識がストレス軽減につながります。
- ②**マネージャー（中間管理者）は全体の調整・とりまとめ作業に専門化**することで、管理者・部下それぞれのストレス軽減につながります。
- ③**顔を見ながらのコミュニケーション機会の確保**：「目は口ほどに物を言う」の例えのとおり、テレワークだからこそ、オンラインのコミュニケーション機会（Zoom等）の確保が重要となってきます。

感染防止策を明確にし従業員に伝える

出勤しなければいけない従業員、特に対外的に不特定多数の人に会わなければいけない営業職などの従業員は、感染のリスクが高まります。

会社として、こうした場合の感染防止策を明確にし、従業員に伝えることが従業員の安心感とストレス低減につながります。

従業員は、「マスクや消毒に応じてもらえない場合は商談は行えません」、「会社から命じられているから、ご協力をお願いします」などと明確に伝えることが出来、心理的な負担が和らぎます。

新たなメンタルヘルス対策の検証

今回の新型コロナウイルスの感染拡大に対して、いろいろなワークスタイルが広まりました。**テレワーク、サテライトオフィス出勤、時差出勤、分散出勤（職場と在宅の併用）、業務量が増えた業務と減った業務等々。**

これらの業務形態が、従業員の心の負荷に与える影響は、十分に分かっているとは言えません。

そこで、会社としても、今までの経験をもとに、**業務の種類ごとに与える負荷を調査・検証し（方法としては、健康診断やストレスチェック調査の際に調査したり、面接等が考えられる）、業務の能率や生産性との関係を考慮して、どういった業務形態（働き方）がこれから求められるのかを検証していくことが大切だ**と思います。