

# 新型コロナウイルス感染症と労務リスク

大阪企業リスク研究会 広報リスクグループ  
鈴木英夫、岡紀子、木田洋一

## 1 プロローグ～研究動機

コロナ禍が起こるまで、世の中は過重労働問題が大きく取り上げられ大手広告代理店電通の社長が辞任するなど様々な企業が糾弾され、働き方改革が叫ばれていた。過重労働は「労働者が健康やメンタルを損ってしまい労災問題になる」ことである。これを防止するため2019年4月、初めて罰則がついた労働関係法の大改正が行われた。この大改正の大きな狙いのひとつは「使用者側に、労働者の働く時間の把握を義務付けた」ところにある。

ところが法律施行直後に、コロナ禍という大きなリスクが発現。やむを得ず、この過重労働というリスクを棚上げにして「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「労使の合意」が必要とされるものである。

労務問題は、使用者と労働者という会社内の関係にあるが、今回は会社側・使用者側の立場でのリスクについて考える。コロナ禍という緊急事態だからやむを得ない面もあるが、「リモートワークなどで使用者の目の届かないところで起こる」過重労働に伴う健康、メンタル面など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。表出した時には改正された労働法制がある以上、使用者の責任が問われる。目の前の「コロナ」リスクの対処だけに集中して、「労務」リスクをなおざりにすると、後日大きな社会的非難を招いてしまう事態も起こり得るのではないだろうか。

今回は、こうした「コロナ禍の労務リスク」について考察した。

## 2 序説～イントロダクション

2019年までわが国は「過重労働」が大きな社会問題であり、電通や三菱自動車など様々な企業が糾弾されていた。それに対応するため労働関連法の大改正が、2019年4月に施行された。<sup>\*10) \*16)</sup>

法改正の眼目は大きく2つ、すなわち：

- ①労働時間の上限を、幾つもの角度から規制する。さらに、この規制を徹底するために
- 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が、コロナ禍が環境を激変させてしまっている。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」が勤務形態の潮流になっ

ている一方で、過重労働への新たな規制は始まっている。

労働者の健康についての「安全配慮義務」を守ることは当然のことであり、「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」ため、「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）が施行された。これにより勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設され、「労働時間等見直しガイドライン」が改正、2019年4月1日から適用された。また、この時間外労働の上限規制は、2020年4月1日から中小企業にも適用されている。<sup>\*10) \*11)</sup>

この対応に苦慮していた会社も多いと考えられるが、企業はコロナ感染予防対策と事業継続への対応に追われ、過重労働どころではなくなったのである。「リモートワーク」へのシフトが広く呼びかけられ、急激に拡大した一方で、「在宅勤務」という管理者の「目の届かないところでの残業」や「メンタルヘルスの問題」の増加も指摘されている。

## 3 増えるコロナ関連の自殺とメンタルヘルスの問題

ついに世界でコロナ感染症は1億1300万人を突破、死者は240万人である。<sup>\*1)</sup>

わが国内では、2月25日時点で感染者数が42万人を超えた。<sup>\*12)</sup>

パンデミックは感染症自体による病苦や死亡のみならず、コロナ禍での「不安やうつ病などのメンタルヘルス障害」の増加または悪化をもたらした。カイザー・ファミリー財団が実施した世論調査では、全米の成人のほぼ半数が、パンデミックに関連する心配とストレスが彼らの精神的健康を傷つけていると回答している。<sup>\*4)</sup>

メットライフの「第18回全米従業員福利厚生動向調査」（2020）によると、COVID-19パンデミックにより、大多数の従業員（67%）、特に女性と低所得労働者がよりストレスを感じている。<sup>\*5)</sup>

わが国でも、厚生労働省の調査では6割の人が「何らかの不安を感じている」と回答している。<sup>\*14)</sup>

図表1：コロナ関連の自殺者数

ある報告によれば、コロナ関連の自殺者の数は、2020年9月の時点でコロナ感染症罹患による死亡症例数に匹敵している。<sup>\*18)</sup>

## 4 コロナ禍での労務管理の諸事案

CBSの報道によると米国では、2020年12月現在で6570件の労働関連の訴訟が提起されている。<sup>\*2)</sup>

全米の職場ではコロナ感染症で、使用者が「職場の安全管理義務を怠った」とした数々の訴訟が起きている。アイオワ州Tyson社では、職場でのコロナ感染が原因で死亡した従業員の家族の訴えにより、「労働者の死亡について会社が従業員の安全対策を怠った」との訴訟が提起された。同様の訴訟は、カリフォルニア州Safeway、ニュー・メキシコ州Albertsons grocery store、テキサス州のWest Oaks Nursing and Rehabilitation Centerなどでも起きている。

ウォールストリートジャーナルによれば、ペドロ・ズニガは、カリフォルニア州トレーシーの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。マティアシック弁護士によると、3月中旬、彼と他の労働者は、同僚が病気になるため、作業環境が安全ではないと上司に不満を述べた。ズニガ氏の家族の代理人であるマティアシック弁護士は、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日ズニガ氏は咳をし、発熱、Covid-19検査を受けた後、地域の病院に行った。彼は集中治療室に移され、そこで人工呼吸器を装着され、昏睡状態に陥った。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こと」を規定した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。<sup>\*6)</sup>

このような事例の場合には、企業側がガイダンスに従い「安全配慮義務を履行した」ことを立証する必要があるが、そのためには一連の対応に関する記録が必要なのである。日本でもコロナ禍での「安全配慮義務」を問う訴訟事案がある。

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。訴状によると、「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（広島市）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。<sup>\*17)</sup>

## 5 コロナの時代の課題：安全配慮義務に即しているか？

図表2： 勤め先は働く人の健康に十分配慮しているか？

生産性本部がまとめた意識調査によれば、2021年1月現在で「勤め先が従業員の健康に十分配慮していると思わない」との回答が35%あった。<sup>\*19)</sup>

この回答にはコロナへの罹患とともに労働環境の問題が含まれているが、三菱自動車では「月に140時間近くの時間外労働で追い詰められた社員が自殺したことで、労働基準監督署から『労災認定』を受けた」ことが報道された。しかし、遺族側は「140時間以上の時間外労働があった」と主張する。自宅でテレワークしていた時間が含まれていない、とされている。<sup>\*7)</sup>

当然のことながら、在宅勤務者にも労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令が適用される。<sup>\*9)・\*11)</sup>

従って、もしテレワークを行った時間が労働時間に参入されていない場合には、少なくとも従業員から残業手当の請求を受けるし、それらが過重労働に相当する場合にはそれによって被害を受けた従業員またはその家族から、会社が損害賠償請求を受ける可能性もある。その請求の論点は「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。在宅勤務についても同様である。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。

## 6 テレワーク・リスクの分析

テレワークのリスクマネジメント上の問題の背景には、制度として「成果型・ジョブ定義型の業務形態になっていないとやりにくい『リモートワーク』という労働形態を、工場労働者を想定し労働を時間で測る現行労働関連法体系の中で実施している」現状がある。多くの従業員が現場を離れて仕事しているこの時代に、それらを「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なかでも、過重労働にならないように「使用者側」は注意しなくてはならないのだ。

この問題は、本質的にはコロナ禍の課題にとどまらない。例えば、「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」訴訟の控訴審で、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。出張中だけでなく、死亡前2か月の時間外労働は計約245時間に及んでおり、国の過労死ラインも超えていた」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のだ。労働時間の把握を求められている企業側としては、「パソコンのログイン・ログアウトの記録だけでは十分把握しているとは言えない」ことになる。<sup>\*21)</sup>

## 7 RM 協会のアンケート調査、目的と設計

そこで我々大阪企業リスク研究会広報リスクグループでは、一般社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。<sup>\*8)</sup>

この調査の目的は「コロナパンデミック下での労務リスク」を考察するためであり、協会会員の職場の実態を実証・分析したものである。有効回答数113件、回答者の属性などは別表3の通り。

図表3：アンケート調査の回答者の属性など

図表4：回答者はリモートワーク可能か

アンケート調査ではまず、回答者の業務をA・C群「出勤しないとできない業務が多い（工場・接客・運転等）」とB・D群「リモートワークで行うことができる業務」に区分しそれぞれの回答を得た。

## 8 A・C群（出勤しないと出来ない業務）回答の結果

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？」という問いに、最も多い回答は「その他」で、56%あった。「その他」が多いことの問題点は、「出勤したくないと言えない」職場環境がある場合も含まれると推測される。

図表5：出勤グループ（A・C群）の回答

(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？」との設問に関して、管理職不在の職場は労務管理上のリスクであり、「どのような事情でそうしていたか、その中でどのように労働時間の記録をとっていたか」を残しておかないと問題となった時に反証できないことに留意したい。

(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？」との設問では、「ア）本人は直ちに休んでもらい、行動履歴を確認し職場を消毒、接触者は自宅待機」以外の選択肢28%の回答群ではリスク管理上問題があると言わざるを得ない。

(Q13) 「コロナ対応でサービス残業は増えましたか？」との設問で、23%が「サービス残業が増える」と回答している。消毒などのコロナ対策かもしれないが、いずれにせよ労務管理上のリスクである。

## 9 B・D群（リモートワーク業務）の回答結果

図表6：リモートワーク（B・D群）の勤務時間の管理

連合が2020年6月にテレワークに関する調査を行っているの、今回のリスクマネジメント協会の調査でも同じ質問を行い回答結果を比較した。調査時期の違いによるものと考えられるが、リスクマネジメント協会の回答群では「ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻」が39.3%と、連合の調査27.6%を上回っている。それとは逆に「その他の自己申告」ではリスクマネジメント協会の回答は3.6%で、連合の16.7%より有意に低い。母集団が異なるとはいえ、「時間の経過とともに自己申告からシステムを使っての把握が進んでいる」ことが推測される。<sup>\*8)・\*20)</sup>

テレワークの課題のもうひとつは、セキュリティにある。すなわち会社のシステムに外から入ることによる、外部から侵入されるリスクの増大である。一般的には「バーチャルネットワーク」を社外に置いておくことで本体システムへの侵入リスクを減らしている。

「見なし労働時間制」への回答が、リスクマネジメント協会の回答群では8.9%と多いが、「みなし労働時間制」は通常「裁量

労働」に用いられるものである。しかしながら、制度の理解が不十分な場合も多く、みなし手当を支払ったからと言って、会社は労働時間管理の責務がなくなるわけではない。

図表7リモートワーク群の回答（その2）

(Q15) 「あなたは在宅勤務の申告時に食事などの時間の報告はどうやっていますか？」との設問では、食事の時間は労働時間にカウントしないことが多いが、申告されているかどうかのチェックも求められる。

(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？」との設問では、14%の回答者が増えたとしていることに留意する。

(Q20) 「残業・休日勤務をしてもそれを申告しないことがある方にお聞きします。なぜ残業や休日勤務を申告しないのですか？」との質問は、元々サービス残業をしている人への設問であり、B群56名のうち回答数は22名と少ない。それでも、回答者の59%が「その他」を選択しており、残業などが申告しにくい状況が想起される。

## 10 全員に対する質問の結果

図表8：全員への訴訟リスクについての質問

(Q21) 「あなたの会社は、『従業員や業務委託先からコロナ禍で業務を継続することを求められ、それによる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？」との設問に対しては、そもそも「そんなことを考えていない」という回答（25%）は、リスクマネジメントの上で問題がある。「対策をとってない・時間を記録していない」という会社は「こういう理由で」という「説明責任」を果たせるかどうかが問われる。

## 11 自由記載でのコメント例（コロナ対策について）

- ・病院なのにフェイスシールドも都からの支給が切れたので自前です。しかも事務員に優先に与えていた。ナースはどうなる？先のことを考えて、備えるという事が甘すぎる。
- ・仕事をして対価を得なければ生活ができないのでコロナ対策をしながら働く必要はある。ただし、個人や自社で対策を頑張っても、他人や外部も横並びで一斉に対策をしてくれないければ、こちらも感染してしまう。通勤しなければいけないときの電車内（公共機関）が特に心配である。自力では手が及ばない部分なので。一時期自腹でタクシー通勤したこともあるが、さすがに毎回は限界である。
- ・換気って100%ではなく、目に見えないものに対するストレスが少しずつ体に影響を及ぼす。

## 12 自由記載でのコメント例（リモートワークについて）

- ・1人で完結する仕事については、リモートワークは可能で

あるが、適宜相談しながら進める業務や業務習熟度が低い社員には不向きであり、その状況でリモートワークを実施すると生産性が大幅に下がる。

- ・リモート業務は人にもよるがONタイムとOFFタイムで区別がつきにくいことにストレスを感じる者もいる様子である。また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。
- ・コミュニケーション不足になるので、これからはストレスにならないように色々工夫を凝らしながら今後は行っていかねばならないと思う。
- ・セキュリティ面が心配
- ・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。
- ・世間では「リモートワークでのコミュニケーション不足によるメンタルヘルス」の問題が問い質だされている。当チームでは、コミュニケーションが疎にならないように気を付け、音声でも文字でも利用出来るツールでコミュニケーションを取っている。チャットでも雑談をあえて混ぜる事で、皆が何かしらのコミュニケーションを取りやすい形にしている。
- ・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動きができにくくなっている。
- ・今年度入社した新人は、職場でのOJTを受けられず、なかなか社風・仕事のやり方に慣れない状態になっている。日本企業は古くから、入社後現場の先輩から学ぶ徒弟制度が前提だった。コロナのリモートで一変した。これからは、大学で実務経験も積まなければならない時代になると思う。企業は即戦力を求めているのだから。
- ・以前から、裁量勤務・在宅勤務に向く仕事は、JOB定義型・JOB成果型と言われてきている。今はまだ、日本の多くの企業では真のJOB定義・成果定義が出来ていない時点で、コロナによるリモートが始まった。各社苦勞していると思う。新型コロナを機に、大きく変わる要素を持っている。JOB型にするなら、成果報酬制への完全移行をするのが理想。
- ・トータルで管理できるのは、全ての従業員を知っているからだ。人を直接見ていない場合には、管理する側は異動など不安である。このリスクは一般には想定していない。

## 13 「職場の安全配慮義務」を守る

「過重労働問題」は単に残業の問題だけではなく、会社がそれを把握できていないことが問題であり、「労働時間等見直しガイドライン」など規制も厳しくなっている。リスクマネジメントの観点から会社は、時間外・休日労働が過重にならないよう管理しないとイケない。ところが、急なコロナ禍の展開でテレワークが広く行われるようになった。「時間外労働の上限規制」は2020年4月1日から中小企業に於いても適用されている。実際にこの

規制を守ってやっているかどうか管理せよ！と制度上厳しく要求されている。問題になるのは形で見える「時間」なのである。

幾つかのアンケートの回答の中で言及されている「裁量労働」は特定職種に限定されている制度である。しかも、裁量労働でも上限が設定されている。そのような制度にも今回の法改正では過重労働の網がかけられており、「テレワーク」という勤務形態が出現したことで、過重労働問題は複雑になった。<sup>\*16)</sup>

通常の労働時間制度に基づきテレワークを行う場合についても、使用者は、その労働者の労働時間について適正に把握する責務を有し、みなし労働時間制が適用される労働者や労働基準法第41条に規定する労働者を除き、「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」（平成29年1月20日策定）に基づき、適切に労働時間管理を行わなければならないとされている。

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。留意すべきは：

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

### (1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

### (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
  - ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
  - ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。
- さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。<sup>\*15)</sup>

・要注意なケースとしては：

- 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など、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ことに留意する必要がある。

## 14 まとめ～リスクマネジャーへの教訓

コロナ禍の現状の雰囲気は「だって、仕事を続け会社を維持していくには仕方がない」というものかもしれない。しかし、過重労働問題をないがしろにしていたら、後日大きなリスクになる。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」というのが大きな趣旨だったが、今回の大改正の趣旨は罰則規定までつけて「過重に働かないように労働時間を把握し、監督する義務を会社に負わせる」というものである。特に世間で騒がれることもない案件もあるが、SNSの時代である。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、会社の事業所内であれ・在宅であれ当然の責務なのである。

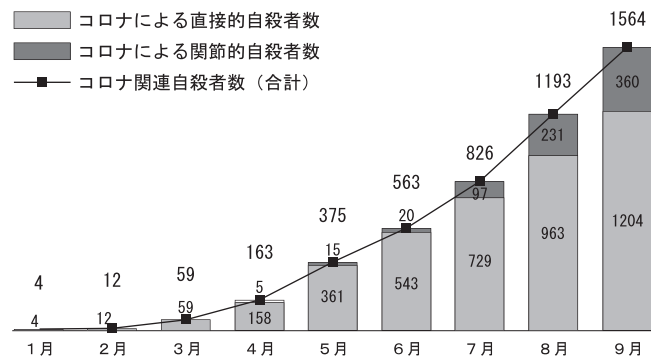
背景に労務リスクを抱えた今回の事案では「労働時間の把握・管理のために、いかに努力したか」という記録を残すという仕組みを作っておくことが、いざ問題が提起されたときの反証となる。あの時点では「新型コロナウイルス感染症に対する安全配慮のリスク」の方が「労働時間の把握もれのリスク」よりも大きかったと判断した理由・経緯を証拠として残しておくこと。これが、ひとたび問題になった時の管理者の説明責任につながるのである。

今後様々な緊急事案の際、事業継続のために、労務管理だけではなく他のルールを超えた措置を取った場合「そのルールを意識し、守る可能性を追求したか」という会議録や検討メモなどを取ることを「リスク対応の制度」にしておくべきだと考える。

### 【参考文献】

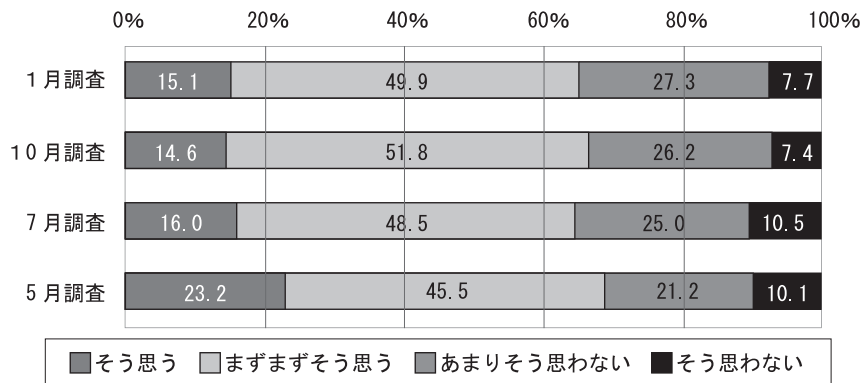
1. BBC World News, “Covid Map: Where are cases the highest.” 22 Feb 2021
2. CBS “Stimulus deal could block lawsuits over COVID-19 deaths of workers” 11 Dec 2020、訳鈴木英夫
3. Congressional Research Services “COVID-19 Liability: Tort, Workplace Safety, and Securities Law” 24 Sep 2020
4. Emily Holbrock, “Lockdown 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日改訂
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/anzend/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

図表1 コロナ関連の自殺者数



出典：警察庁「自殺統計」により島澤諭作成、2020年11月25日

図表2 勤め先は働く人の健康に十分配慮しているか？



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

図表3 アンケート調査の回答者の属性など

#回答者の属性など

	～20代	30代	40代	50代	60代	70代～	年代無記載	合計
女性	0	0	1	16	7	1	0	25
男性	1	1	18	41	23	3	1	88
計	1	1	19	57	30	4	1	113

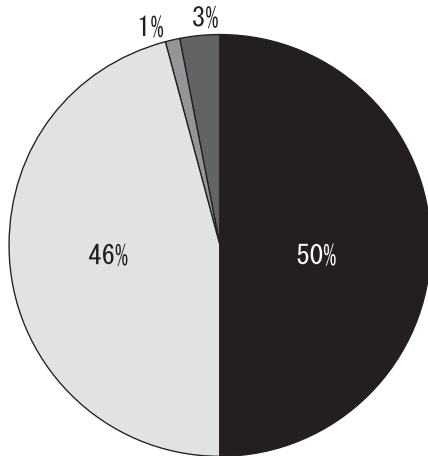
#回答者の職務形態別

	～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

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仕事)

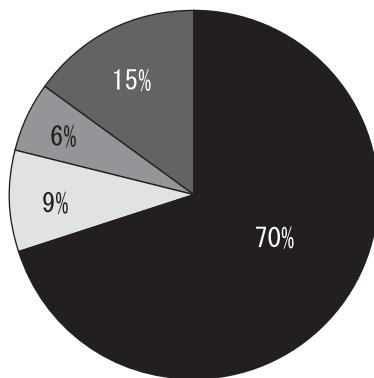
図表4 回答者はリモートワークが可能か

Q2. あなたの仕事はどういう種類ですか？ (n=113)



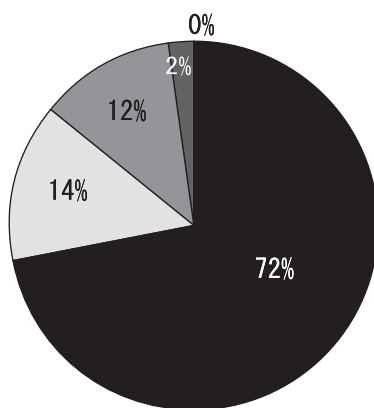
- A. 出勤しないとできない業務が多い (工場・接客・運転等)
- B. リモートワークで行うことができる業務
- C. 退職しているが、内容は出勤しないとできない業務だった
- D. 退職しているが、リモートワーク可能な業務であった

図表5 出勤グループ (A、C群) の回答



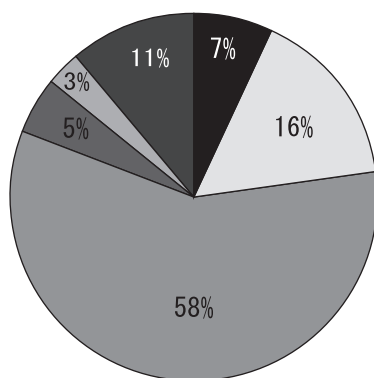
Q9. 出勤した場合の会社の勤務管理はどうなっていますか？ (n=54)

- A. 管理職が毎日出勤している
- イ) 管理職は時々出勤している
- ウ) 管理職は出勤していない、あるいは離れた場所で仕事をしている
- エ) タイムカードなどを使っているが、勤務チェックはどうしているかわからない



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？ (n=57)

- A. 本人は直ちに休んでもらい、行動履歴を確認し職場を消毒、接触者は自宅待機にする
- イ) 本人は直ちに休んでもらうが、接触者は発熱がなければ出勤を続けさせる
- ウ) 本人は直ちに休んでもらうが、接触者の確認はしていない
- エ) 交代要員で確保できたら休んでもらう、確保できるまでは出社させる
- オ) 休んでもらうことは難しい

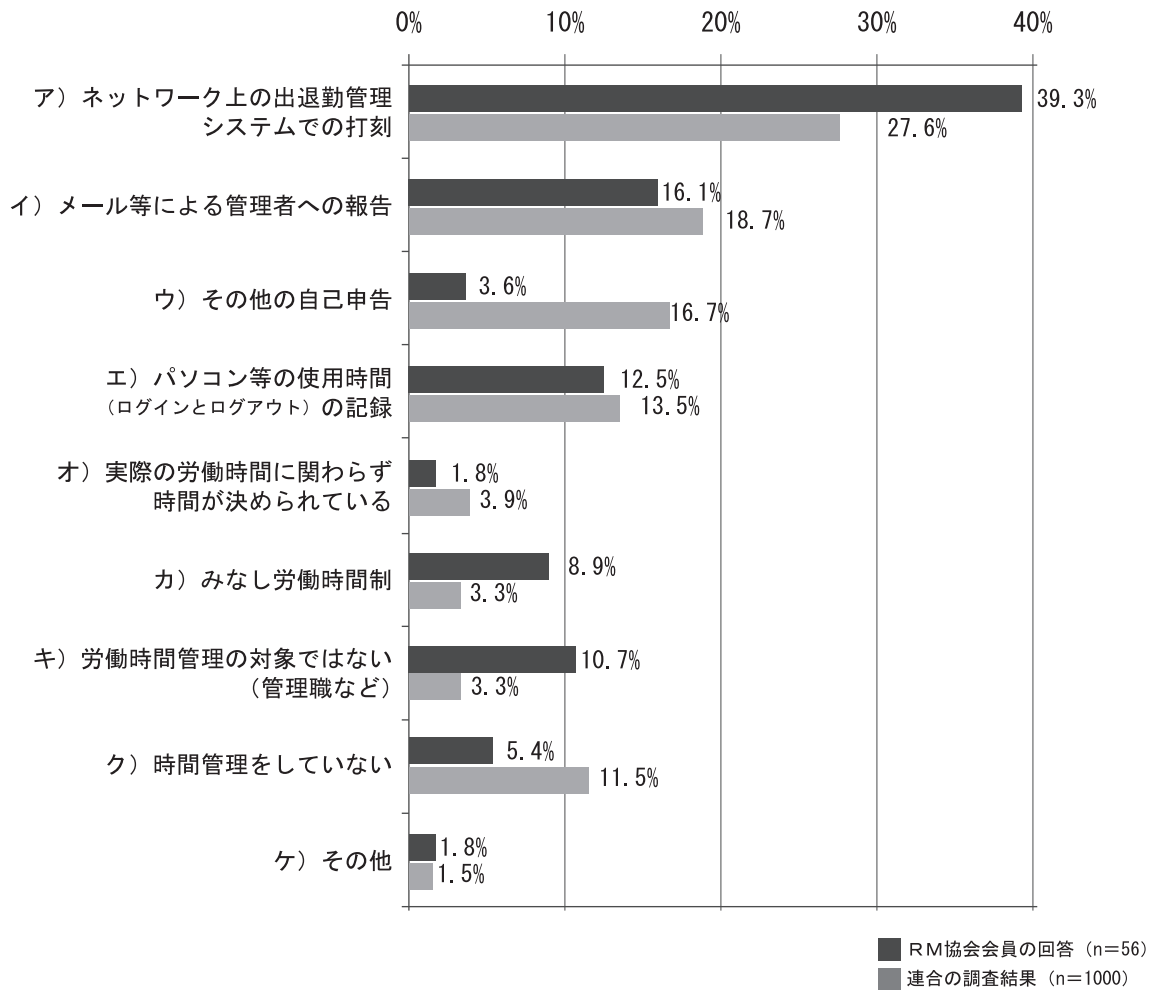


Q13. コロナ対応でサービス残業は増えましたか？ (n=57)

- A. かなり増えた
- イ) 多少は増えた
- ウ) 変わらない
- エ) 多少は減った
- オ) かなり減った
- カ) 全くなかった

図表6 リモートワーク（B、D群）の勤務時間の管理

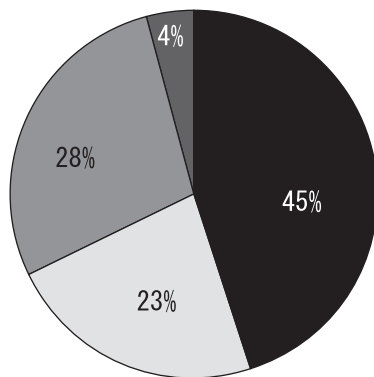
Q14. リモートワークの場合の勤務管理はどうなっていますか？（連合の調査との比較）





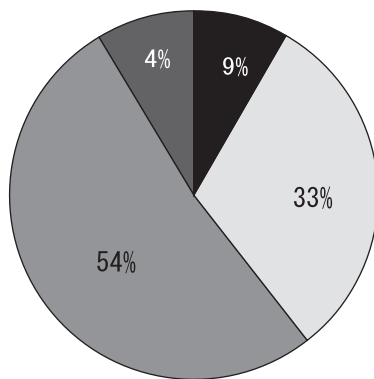
図表7 リモートワーク群の回答（その2）

B: その2



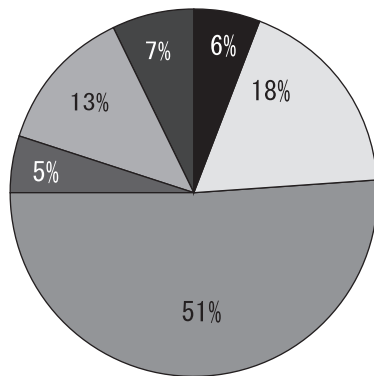
Q15. あなたは在宅勤務の申告時に食事などの時間の報告をどうしていますか？（n=53）

- ア) 食事などの時間を除いて自己申告
- イ) 食事などの時間も含めた時間で自己申告している
- ウ) 在宅勤務などは元々みなし労働時間制を使っている
- エ) 食事などの離席も、システム管理がなされている



Q17. 在宅勤務で結果としてオーバーワークとなり、心身に負担と感ずることがありますか？（n=55）

- ア) とても負担を感じる
- イ) 多少負担と感ずるときもある
- ウ) 負担はない
- エ) 自分ではわからない

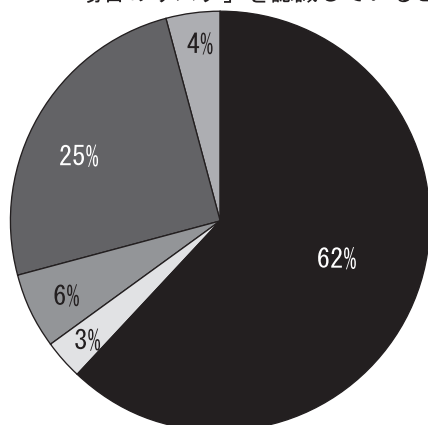


Q18. リモートワークになってサービス残業は増えましたか？（n=55）

- ア) かなり増えた
- イ) 多少は増えた
- ウ) 変わらない
- エ) 多少は変わった
- オ) かなり減った
- カ) 全くなかった

図表8 全員への訴訟リスクについての質問 A & B: アンケート回答者の全員に向けて

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）



- ア) リスクを認識して対策をとっている。あるいはそういう形を採っている
- イ) こんな時期のため考える余裕がない
- ウ) 目の前の対策をするのが手一杯
- エ) そこまで考えていない
- オ) その他（具体的にお書きください）