

オフィス（工場）勤務再開に際しての留意点

ウィリス・タワーズワトソン JGPG-Europe 2020年7月

オフィス（工場）勤務再開に際しての留意点

新型コロナウイルス感染拡大防止への規制緩和と共に、経済活動再開が進みつつある状況下、オフィス（工場）＝以下「職場」と呼びます＝での勤務再開の実施や検討に着手される企業様も多いのではないのでしょうか。勤務再開やその検討に際しましては、まずはその時期について可能な限り早い段階で従業員へ通知することが重要です。また、再開したとしても自宅勤務可能な従業員についてはその継続が望ましいと考えられます。これら2点を前提とし、職場勤務再開の留意点を纏めましたのでご参考となれば幸いです。

再開計画にあたって

雇用主は従業員と十分に“Consult（相談）”（会社側の意見と従業員の考えを考慮し双方での合意を目指す）することが求められます。これには規模や体制により以下が含まれます：

- ◆ 労働組合の代表
- ◆ 従業員の代表
- ◆ 労働安全・衛生面の代表

雇用主は労働組合や従業員との合意に於いて正式な協議の要否を事前に確認する必要があります。従業員、労働者側は職場勤務再開にいつでも対応できるよう準備をしておく必要がある一方、雇用主側は可能な限りフレキシブルな対応が求められます。

職場安全性の確保

雇用主は従業員、顧客及び訪問する全ての人に対する職場の安全性を確保する必要があります。その実現のためには以下の対応が必要となります。

- ◆ 可能な従業員には在宅勤務継続を促す
- ◆ ‘リスク・アセスメント’によるリスクの洗い出しを実施し、その対策を講じる
- ◆ 国／政府・行政等によるガイダンスに準ずる
 - * 必要に応じて管轄機関や専門家へ相談し、助言を求めることをお勧めします。

計画について従業員と話し合う

雇用主と従業員・労働者は可能な限り早い段階で職場再開のプランについて話し合うことが重要です。その内容については以下が参考になるでしょう。

- ◆ 従業員の通勤手段
- ◆ 職場の安全性がどのように確保されているか
 - 最新のリスク・アセスメント結果を共有
- ◆ 職場で実施される対応策
 - 例：手指消毒薬の設置
 - 混雑回避のための時差出勤（勤務時間の変更）
 - ソーシャルディスタンスの確保
- ◆ 段階的な再開手段
- ◆ 例：出勤人数制限、優先順序、交代制等
- ◆ 在宅勤務継続への対応

* 対策決定やそれを書面化する前に、雇用主と従業員の間での話し合いを持つことが重要です。それにより従業員の理解を得ることが出来、また従業員も決定プロセスに携わったことを実感できます。

雇用契約に影響を与え得る変更事項

職場勤務再開の対策による変更が従業員との雇用契約に影響を及ぼす可能性がある場合、雇用主は従業員又は労働組合等その代表との協議を持つ必要があります。

不安を持つ従業員に対して

職場勤務の再開に対して、その安全面での不安を持つ従業員がいるかも知れません。その場合、雇用主は従業員と十分な話し合いを持ちその不安を理解した上で、共に解決に向けた取り組みをしましょう。

職場勤務再開を望まない従業員について

職場勤務が要求される職種であっても再開を望まない、或いは不可能な従業員がいるかも知れません。それには以下のような理由が考えられます。

- ◆ 新型コロナウイルス感染への不安
- ◆ 感染による重症化リスクの高い持病がある
- ◆ 子供のケア
- ◆ 隔離等の‘防護’を必要とする人と同居している

雇用主はこれら従業員の不安に耳を傾け、その対策を講じていく必要があります。それには以下のような対策が可能かも知れません：

- ◆ 公共交通機関を避け自動車勤務を可能とするため追加の駐車スペースを用意する
- ◆ 行政による制度を利用し一定期間勤務不可能な従業員に対して一時帰休などを適用する
- ◆ 混雑を避けるための時差出勤や勤務時間の変更を導入する

各種可能な対策を講じてもまだ職場勤務を望まない従業員がいる場合は、有給／無給休暇の取得も可能かも知れません。この場合雇用主は従業員が希望すれば規程に沿っての運用で対応することができます。特別な理由がなく職場勤務再開を拒否する従業員がいた場合には、雇用契約に沿って懲戒を含む対応を取らざるを得ない可能性もあります。その場合は弁護士や雇用専門家へ相談されることをお勧めします。

問題提起と職場環境

従業員又は労働者が職場勤務再開に対しての問題を抱えている場合は雇用主又は上司にそれらを提起、相談すること、またそれを行うことが容易な職場環境が保たれていることが重要です。その場合、雇用主又は上司はその問題を真摯に受け止め、可能な対策を講じていくことが求められます。

保険から見た潜在リスク

最後に保険から見た雇用主・企業としてのリスクについて考察してみましょう。

職場勤務再開への対策に起因して従業員、取引先、株主等の様々なステークホルダーや当局などからのクレームが発生する

リスクがありますが、ここでは主な保険種目に絞って想定し得るリスクを考えます。

Director & Officers Liability (D&O)

役員賠償責任保険

職場での勤務再開によって健康上その他の損害が発生した場合に、役員等のマネジメント判断による管理義務違反に対するクレームが発生することが考えられます。このケースでの当該保険証券での補償範囲はクレーム内容により異なりますが、身体的損害に対する免責又はその他の証券上の制約により限定的になる可能性があります。

Employment Practice Liability (EPL)

雇用慣行賠償責任保険

EPLの視点から想定されるクレームには職場勤務再開をした際にその対象とする従業員と在宅勤務が保護されるべき従業員との間の差別や勤務再開を強制されたとするハラスメントなどの問題があります。常に一貫した手順や手続きを適用することが最良の対策になります。このような差別、ハラスメントや報復的なクレームを避けるため、マネージャー等の管理職へ企業が定める手順を順守するトレーニングを実施することも必要不可欠です。上述の通りEPL保険は従業員からの雇用慣行違反に対するクレーム（差別、ハラスメント、報復や不当解雇など）を補償する証券ですが、補償範囲は身体的損害やその他の免責事項により限定される可能性があります。

コミュニケーション ～まとめにかえて～

ここまでご覧いただきましたように、再開に向けての準備段階から雇用主と従業員のコミュニケーションが極めて重要と言えます。

雇用主側の対応や考えを直接伝えることにより従業員側の理解が深まり、また雇用主側が従業員が個々に抱える不安等に真摯に耳を傾け対策を講じることにより相互理解と信頼関係が築かれます。

また、適切なステップを踏み従業員同意の上で再開することは、先に挙げた保険上でのリスク低減の観点でも有効です。新型コロナウイルスという危機を逆手に取り、企業内でのコミュニケーション向上に繋げていくきっかけと捉えることもできるのではないのでしょうか。

参考リソース及び関連記事（英語）

<https://www.willistowerswatson.com/en-GB/Insights/2020/06/returning-to-the-workplace-after-lockdown>

<https://www.gov.uk/government/speeches/pm-address-to-the-nation-on-coronavirus-10-may-2020>

<https://www.acas.org.uk/working-safely-coronavirus/returning-to-the-workplace>