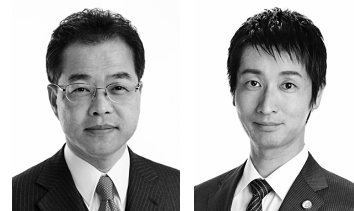


特集 《コロナ影響下における知財業務》

コロナ影響下における法律事務所 や特許事務所の業務対応



会員・弁護士 鎌田 邦彦, 弁護士 福本 洋一,
弁護士 坂根 大亮

要 約

法律事務所や特許事務所においても新型コロナウイルス感染症に対する対応が迫られているところ、両事務所に共通する課題に焦点をあて、事務所の管理維持のための業務対応、特に有効な手段としてのテレワークについて法的問題点を中心に考察する。

目次

1. はじめに
2. 法律事務所等の管理・維持
 - (1) 職場環境の整備について
 - ア 基本的内容
 - イ 感染を防止するための予防策
 - ウ 陽性者等が出た場合の対応
 - (ア) 陽性者に対する対応
 - (イ) 濃厚接触者等に対する対応
 - (2) 従業員を休業させた場合の賃金および休業手当の支給について
 - ア 基本的内容
 - イ 感染を予防するため、事務所全体を休業、または従業員の出勤日数を減少させる形で休業させる場合
 - ウ 陽性者を休業させる場合
 - エ 感染が疑われる従業員を休業させる場合、陽性者が出た場合に事務所全体を休業させる場合
 - オ 小括
 - (3) 各種支援策
3. テレワーク
 - (1) テレワークについて
 - (2) 社外における情報管理
 - (3) 事業場外での従業員の労務管理
 - ア 始業・終業時間の確認、記録
 - イ 費用分担
 - (4) ポストコロナ禍を見据えて
4. 最後に

1. はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大により、施設の使用停止、営業や外出の自粛等が要請され、事業活動は未曾有の影響を受けている。

事業者は感染予防を図りながら企業活動を維持することが求められることとなった。感染予防の対策の徹底と事業活動の通常どおりの維持継続は本質的に相反する要請であり、事業者は過去に例のない諸問題について難しい調整を迫られている。

弊所も、依頼者からの相談案件の検討ばかりではなく、自らに日々生ずる問題として、現実的に限られた物的・人的資源の諸条件の中でより適切な対応を模索している状況である。

法律事務所と特許事務所は、厳しい期限のある案件を取り扱う点、高い守秘義務が課せられる点、業務遂行において依頼者との緊密なコミュニケーションが求められる場合がある点などにおいて共通する課題も少なくないと思われる。

本稿では、コロナ影響下における法律事務所や特許事務所（以下「法律事務所等」という。）の業務対応、特に感染予防対策としての自宅待機や業務遂行の有力な手段としてのテレワーク等の法的な問題点について基本的事項を整理したいと思う。

2. 法律事務所等の管理・維持

(1) 職場環境の整備について

ア 基本的内容

法律事務所等は、業務を遂行するにあたり、事務員（および場合によっては勤務弁護士、勤務弁理士）などの従業員を雇用していることが一般的であると思われる。使用者は、労働契約に伴い信義則上当然に、従業員を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っているため、使用者たる法律事務所等は、安全配慮義務を前提とした職場環境の整備を行う必要がある。

安全配慮義務違反の有無については、使用者側において結果を予見することが可能であったか（予見可能性）か、結果を回避することが可能であったか（結果回避可能性）が主な考慮要素として判断される。従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、安全配慮義務に違反しているかどうかの判断に当たっては、感染当時において公表されていた新型コロナウイルス感染症への医学的知見（感染力、重篤化の危険性等）、当時の感染者数、国・地方公共団体における緊急事態宣言の有無、従業員の属性（高齢、既往症等により新型コロナウイルスに感染した場合の重症化リスクが高いかどうか）等が考慮要素になるとと思われるが、新型コロナウイルス関連の情報は日々変化しているため、時期によって使用者に求められる安全配慮義務は変化しうる。

新型コロナウイルスの終息気配が見えない現在においても、法律事務所等においては、日々公表される情報に対応した新型コロナウイルス予防・拡大防止措置を講じる必要があると思われる。

イ 感染を防止するための予防策

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止として、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト（事業者向け）」（令和2年8月7日更新）を公表しており、感染症拡大防止のためには身体的距離の確保、マスクの着用、手洗いが必要であり、①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声（いわゆる三密）を同時に満たす行事等を行わないことを基本的対策として挙げている。

法律事務所等においては、書面への押印等、裁判所や特許庁等の公的機関に対する書面の提出業務等があ

る以上、一般的な企業と比較して職務の完全なオンライン化は困難かと思われるため、一定の出勤を前提とした職場環境の整備を行う必要があり、具体的には、マスクの着用、出入の際の手指のアルコール消毒を求めることはもちろんのこと、普段は相談室として利用している場所を従業員の勤務場所とすることによりできるだけ密集を回避する、アクリル板等で遮蔽する、交代での勤務、時差出勤、後述するテレワークなどの環境整備を検討する必要がある。

ウ 陽性者等が出た場合の対応

(ア) 陽性者に対する対応

従業員に陽性者が出た場合、当然のことながら、出勤させない。現在、新型コロナウイルスは指定感染症として定められているため、従業員が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）に基づき、多数の者に接触する業務についている労働者に対しては、都道府県知事が就業制限の通知（同法18条1項および2項、感染症法施行規則11条2項3号）を行うことができる。同通知がなされた場合は従業員は都道府県の要請に従うことになるところ、同通知がなされていない段階においても、安全配慮義務に違反しないよう職場環境を整備するという観点から、陽性反応が出た従業員は休業させるべきである。

また、従業員の感染経路や行動範囲を調査し、濃厚接触者を特定し事務所内の感染拡大防止策を検討すべきであろう。

さらに、感染した従業員の症状がなくなった場合にいつ職場復帰させるかは慎重な対応が必要であろう。

(イ) 濃厚接触者等に対する対応

濃厚接触者や、新型コロナウイルス特有の症状を有しており感染が合理的に疑われる者については、勤務を継続させた場合に新型コロナウイルスの拡大が予見し得る（予見可能性）と判断される可能性が相当程度認められるため、安全配慮義務の観点から、陽性者と同じく休業させるべきであろう。一方で、濃厚接触者ではない者や、感染が合理的に疑われる程度には至らない者を休業させるか否かについては、感染予防と業務遂行の必要性の両側面から判断すべきであろう。

事業所内で多数の濃厚接触者が出てしまうと事業活

動に著しい支障が生ずる。事業者としては従業員同士の物理的接触を減らしできる限り濃厚接触者が出ないようにする工夫が求められる。

(2) 従業員を休業させた場合の賃金および休業手当の支給について

ア 基本的内容

新型コロナウイルスを原因として従業員を休業させる場合、同休業期間中の賃金または休業手当の支払義務が問題となる。

休業したことについて使用者側の帰責事由（故意または過失）がある場合、使用者は賃金全額を支払わなければならない（民法 536 条 2 項 なお民法改正の影響はなし。）一方で、使用者側に帰責事由がない場合、賃金全額を支払う必要はなくなる（同条 1 項）。

ただし、使用者は、労働基準法 26 条の定めにより、民法上の帰責事由がないとしても休業手当としての支払を行う必要がある場合がある。つまり、労働基準法 26 条においては、「使用者の責に帰すべき事由による休業」においては、使用者は平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払う必要がある旨の定めがあるところ、同条の「使用者の責に帰すべき事由」は、民法上の帰責事由よりも広い概念として捉えられており、民法上は使用者の帰責事由とならないような経営上の障害も、不可抗力に該当しない限りは同条の「使用者の責に帰すべき事由」に該当すると解されている（下記表参照）。

	賃金全額の支払義務	休業手当の支払義務
民法上の帰責事由あり	あり	—
民法上の帰責事由はないが、労基法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」あり	なし	あり
労基法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」なし（ex 不可抗力）	なし	なし

新型コロナウイルス感染症防止のための休業が、労基法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうかについて確立した定説は存在しないが、厚生労働省が公表する「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」（令和 2 年 8 月 26 日時点版）が参考になるとと思われる。同 Q & A においては、不可抗力に該当する場合は休業手当を支払う必要はないものの、不可抗力に該当する場合は、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が

通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たすものでなければならぬと整理したうえで、自宅勤務などの方法により従業員を業務に従事させることが可能な場合において、休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていない場合には、労基法 26 条の「責に帰すべき事由」に該当する可能性があるとされている。

賃金の全額支給の必要性については、ケースバイケースではあるが、休業を行うことがその実質において全く新型コロナウイルス感染症と無関係のものであるなど一部の例外⁽¹⁾を除き、新型コロナウイルス感染症を原因として休業させることについて民法上の帰責事由があるとはいえず、賃金の全額支給義務はないと判断される事例が多いように思われる。

一方で、休業手当については、代替業務の可能性などを検討したうえで従業員と真摯に協議し、休業回避について使用者として行うべき最善の努力を尽くしたかどうかを基準に、支給の必要性を判断する必要がある。

以上の基本的内容をもとに、以下のケースにおいて休業手当の支給の必要性を検討する。

イ 感染を予防するため、事務所全体を休業、または従業員の出勤日数を減少させる形で休業させる場合
 新型コロナウイルスへの感染を予防するため、感染者や濃厚接触者が事務所内に出ていない段階で、事務所全体を一定期間休業する、ないしは従業員の出勤日数を減少させる事務所もあろう。

法律事務所等においては、公的機関に対する書面の提出業務等の一部の業務を除き、書面の作成・レビュー、メール対応など、テレワーク等による在宅勤務により業務を行わせることが可能な場合も多く、労基法 26 条の「責に帰すべき事由」に該当せず休業手当を支給する必要がないと判断される場面はかなり限定されると思われる。

ウ 陽性者を休業させる場合

新型コロナウイルスに感染しており、例えば感染症に基づき都道府県知事が行う就業制限により従業員が休業する場合などは、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられ、休業手当を支払う必要はない⁽²⁾。

なお、都道府県知事が行う就業制限がないときであっても、労基法 26 条の「責に帰すべき事由」に該当せず休業手当の支給は必要ないと判断されるケースは多いかと思われるが、例えば無症状であるため自宅勤務の可能であるなどの場合も考えられるし、感染拡大防止のために必要不可欠な休業期間を超えた休業期間分については休業手当を支払う必要があると判断される可能性もある。休業手当支給の必要性については慎重に判断すべきであろう。

なお、上述のとおり、従業員には要件を満たせば被用者保険から傷病手当金が支払われるため、従業員に対して傷病手当金の支給可能性を説明することが適切であろう。

また、労災給付金についても、業務に起因した感染であるか（業務起因性）等の要件を満たせば支払われる可能性があるため、従業員に労災給付金の給付請求を促すこともありうる⁽³⁾。

エ 感染が疑われる従業員を休業させる場合、陽性者が出た場合に事務所全体を休業させる場合

濃厚接触者⁽⁴⁾、感染者特有の症状を有している者など、感染が疑われる従業員がいる場合において、事務所の判断によりかかる従業員を休業させる場合、または事務所から感染者が出たため、感染拡大の防止の観点から事務所の判断により事務所全体を休業する場合においては、感染拡大防止の必要性の程度、在宅勤務などによる休業回避の可能性があるかどうかを基準として、休業手当支給の必要性を判断すべきであろう。

オ 小括

以上のとおり、休業手当の支給の必要性を検討するに当たっては、休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしているかという基準から判断されるかと考えるが、法律事務所等においては、後述する雇用調整助成金の給付を受けることによって休業手当の原資が得られる可能性もある一方、長期間の休業を余儀なくさせられた従業員としては解雇予告手当の支払いを受けたうえで失業手当を受給するよりも経済的に不安定な状況となることもありえるため、労基法上の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないとして休業手当の支払義務を免れるケースは限定的なものになると考えられる⁽⁵⁾。

また、以上においては、民法や労働基準法等の法的

観点から、休業手当の支給の必要性を検討しているが、法的な支払義務がない場合においても、従業員の生活保護やモチベーションの維持の観点から、休業手当の支給ないし賃金全額の支給を行うことは選択肢の一つとして十分に検討されるべきである（後述のとおり、休業補償を行った場合には、要件を満たす限り雇用助成調整金の特例措置の申請も可能である。）。

なお、平均賃金は、労働基準法 12 条において計算方法が定められており、実際に支給されている賃金額と乖離する可能性がある。従業員に対して休業の通知を行う場面で、休業手当については従前の給料額の 6 割を支払うなどの安易な説明を行った場合、後々休業手当を支払う場面においてトラブルが生じる可能性があるため注意が必要である。

(3) 各種支援策

法律事務所等においても、要件を満たした場合、持続化給付金、家賃支援給付金を受けることができる可能性があるため、持続化給付金については特設ホームページ⁽⁶⁾、家賃支援給付金については経済産業省のホームページ⁽⁷⁾を参照されたい。

また、法律事務所等が従業員に対し休業手当等を支払った場合、雇用助成調整金の特例措置の申請を行うことも検討すべきであろう。申請要件および申請期限については、厚生労働省のホームページ⁽⁸⁾等を参照されたい。

さらに、地方公共団体によっては要件を満たした場合には融資などの支援を受け得る可能性があるため、各地方公共団体におけるホームページ等で支援情報を得ることが肝要であろう。

3. テレワーク

(1) テレワークについて

新型コロナウイルスの拡大に伴い、2020 年 4 月に 7 都道府県に「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言」が発令され、3つの密（密集、密接、密閉）を避けるべく、外出自粛要請や時差出勤・テレワークの推奨等が行われた。

しかしながら、総務省が平成 30 年 6 月に公表した「働き方改革のためのテレワーク導入モデル」において、政府が推奨する働き方改革の一環として、テレワークの導入に当たっての課題と対策をまとめているが、テレワーク浸透度（実施従業員率）50%の突破を

目標としているように、実態として多くの企業ではテレワークの導入は進んでいなかったところである。

そのような中で、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために、急遽テレワークを実施しなければならぬ事態に陥ったため、多くの企業がテレワークのための体制整備も不十分なまま試行することになったのであり、法律事務所等においても同様であったと思われる。

テレワークを実施するに当たって生じる課題としては、テレワークに伴う社外における情報管理の問題と事業場外での従業員の労務管理の問題等が挙げられる。なお、法律事務所等においては、特にクライアント情報には法律上の守秘義務を伴うため、一般の企業よりも情報管理は重大な問題である。

(2) 社外における情報管理

テレワークにおいては、社外への持ち出しを制限されている情報でも社外から従業員がアクセスできないと在宅等では仕事ができないため、社外への情報の持ち出しルールと社外での従業員による情報管理ルールが必要となる。

一般的な情報管理規程においては、顧客情報や営業秘密等を含めた機密情報については、従業員が原則として社内に取り扱うことを前提とした持ち出し制限が定められており、大半の従業員が社外で勤務して社外で情報を取り扱うことは想定されていなかったと思われる。それゆえに、急遽テレワークに切り替えられた従業員が上長に個別の情報を特定した許可等を得ることは現実的に難しく、上長から包括的な許可を得て実務を行わざるを得なかったところである。

また、急に在宅勤務を行うことになった結果、その時点で企業が保有していたノートPCやWebカメラ・マイク等が、在宅勤務を行う従業員全員に行き渡らず、不足する事態が生じたところである。

その場合には、やむなく従業員個人のスマートフォンやタブレット、ノートPC等のデバイスを業務に利用させざるを得ない事態に陥ることになるところ、情報機器管理規程等において、BYOD (Bring Your Own Device / 従業員個人が所有している情報通信デバイスを業務で利用すること) を許可する手続、および利用する個人所有デバイスに要求するアンチウイルスソフトの導入その他セキュリティ基準等を定めている場合には、それに従って導入することが可能であっ

たが、他方で、それらの整理ができないまま、なし崩しに従業員の個人端末で情報を利用させていた企業も多かったと思われる。

なお、緊急事態宣言が解除されたことで入社制限を緩和した企業から、後付で情報管理規程や情報機器管理規程等の見直しのご依頼を一定程度いただいたところからも、多くの企業がテレワーク導入時点で十分な体制が構築できていなかったと思われる。従業員の個人端末に営業秘密等に該当する情報を取り扱わせていた場合には、後付であっても企業からの個人端末に対する調査等の要請に応じることを義務づけておくことも重要である。

さらに、社外での従業員間または従業員と顧客間における情報共有の手段として、クラウドでのストレージサービスでの情報保存やWeb会議サービスでの画面共有、チャットツールでのデータの共有等も行われていたが、一般的な情報管理規定においては、これらの外部サービスの利用やそこでの情報の共有についても、特に営業秘密に関しては、そもそも利用制限していることが多く、あるいはそもそもルールが定められていないことも多かったと思われる。これらのサービスの利用は、いかにセキュアな仕組みであると謳われていたとしても、あくまでインターネットを通じて第三者が攻撃可能な環境であるため、従業員の不注意によってアカウントが乗っ取られたり、サービスの脆弱性等を悪用して盗聴・傍受がなされるおそれもある。在宅勤務の推奨によって利用者が拡大していた、あるWeb会議サービスのセキュリティの脆弱性が問題とされたことは記憶にも新しいところである。

実際にWeb会議サービスを利用してクライアントと打合せを実施することも多いが、仮にそのクライアントとのやりとりを第三者から盗聴されて公表してしまった場合における責任に関しては、予見できないようなWeb会議サービス自体の脆弱性に起因する場合は別として、セキュリティに疑義が生じていることが判明したWeb会議サービスを具体的な改善策が講じられる前に選択したり、あるいはWeb会議にアクセスするためのパスワードを設定する際に、数字のみで4桁といった強度の低いものにしたことで簡単に盗聴されてしまった場合等には、サービスを選択した側やWeb会議のアクセス制限を設定した主催者側に過失が認められる可能性がある。

法律事務所等としては、自らがWeb会議サービス

を選択してクライアントに利用させるよりは、クライアントが選択してパスワード設定を行った Web 会議サービスを利用の方が安全であり、そのためにはクライアント側が選択したサービスに対応できることが必要であるため、主要な Web 会議サービスが利用できる体制を構築しておく方がよいと思われる。

なお、仮に法律事務所等が Web 会議を主催する側になる場合には、大文字・小文字を混在させて英数字に記号を加えた 8 文字以上といった一般的な強度のパスワードを設定するようなルールを設けておいたり、あるいは何度も反復して継続的に同じ ID の Web 会議を開催して、第三者から Web 会議へのアクセス用の URL を知られたり、推測したりされないようにすることも必要と思われる。

テレワークについては、今後も一定の範囲では引き続き実施を継続することは避けがたいため、この機会に原則出社を前提とした社内集約管理型の情報管理ルールを見直して、テレワークにおける情報セキュリティに関する社内規程の整備ないし改訂を実施することを勧める次第である⁽⁹⁾。

(3) 事業場外での従業員の労務管理

テレワークを実施するに当たって生じるもう 1 つの重要な課題は、事業場外での従業員の労務管理の問題である。

一般的な企業は、多くの従業員が出社を前提とした事業場での勤務が原則としており、事業場外での勤務については営業職等の限定された職能においてのみ、事業場外で労務管理を行うような就業規則や労務管理制度になっていることが多いと思われる。このような場合には、就業規則の改定またはテレワーク勤務規程の制定等によって、在宅勤務等のテレワークを命じる根拠規定やテレワークを適用する対象従業員の特定、テレワークを行う場合の労務管理や費用分担のルールを設けておくことが必要である⁽¹⁰⁾。

ア 始業・終業時間の確認、記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認して記録しなければならないため、始業・終業時刻の報告や記録の方法をあらかじめ決めておく必要がある。具体的な方法としては、e メールや電話、ビジネスチャット、クラウドでの出退勤管理ツール等が利用されている。

ただ、実態としては、在宅勤務中の従業員の在籍確認等をリモートで常時行うことも難しいため、労働者が事業場外で業務に従事し、かつ労働時間の計算が困難である場合に該当するとして、「事業場外労働のみなし労働時間制」により所定労働時間勤務したこととして取り扱う例も多いところである。

もっとも、当該制度の利用の前提としては、テレワークで使用しているパソコンが使用者の指示により常時通信可能な状態となっていないことが要件の 1 つとされているが、実態としては、在宅勤務となると所定労働時間内であるか否かを気にせず、スマートフォンのビジネスチャットや SNS のメッセージツール等を利用して、所定労働時間外にあるのに業務指示を送ってしまうこともあると思われる。しかしながら、このような状況が常態化すると、上記の常時通信可能な状態と置かれているとみられるおそれがあるため、全従業員に対して、それらのデバイスやツールの利用時間帯を制限する等のルールの設定と注意喚起を行うことが重要となる。

イ 費用分担

テレワークにて勤務する場合には、出勤に必要な交通費が不要となる一方で、会社の他の従業員や顧客等とのやりとりのための電話料金・電気料金・通信回線費用等が生じる。会社と従業員でこれらの費用の分担ルールを設けて就業規則等で定めておかないと、従業員に負担させられないことになる。また、従業員が私生活上も利用しているものは費用の切り分けが困難であるため、定額で支給するテレワーク勤務手当を設けてそれに含めて補填する例も多い。

(4) ポストコロナ禍を見据えて

テレワークに関しては、働き方改革関連法の成立後からその一環として、新型コロナウイルス感染症の拡大よりも前から推奨されていたところであるが、あまり導入が進んでいなかったところ、多数の企業が感染症の拡大防止と労働者の安全衛生の確保の観点から、半ば強制的に実施せざるを得なくなり、結果として感染症の拡大のおかげでテレワークが拡大することとなった。もっとも、テレワークを実際に試行してみると、労使ともに意外と出社しなくても業務が継続できることに気づいたという企業も少なくないと思われる。

テレワーク自体は、働き方の多様性を持たせる勤務

形態であり、働き方改革とそれによる生産性の向上につながるため、ポストコロナ禍においても定着したテレワークを部分的にでも引き続き実施することが望まれるところである。

今後もテレワークを安定的に継続・拡大させるために、十分な準備ができないまま試行したテレワークを改めて見直し、上記のような社内体制の構築を行うことが望まれるところである。

4. 最後に

コロナ影響下における法律事務所等においては、新型コロナウイルス感染症の感染予防・感染拡大防止の観点から、以上の基本的な法的問題を念頭に置きつつ業務の継続を求められるが、新型コロナウイルス感染症への医学的知見や感染状況が日々アップデートされるところであり、コロナ下において求められる業務遂行の方法は、その時々において全く変化することが予想される。法律事務所等においては、日々の情報を常に更新することを意識しつつ業務を行うことが肝要であろう。

以上

(注)

- (1) 民法 536 条 2 項の「債権者の責めに帰すべき事由」に該当するかどうかについて判断した判例・裁判例として、最判昭和 62 年 7 月 17 日民集 41 卷 5 号 1350 頁（ノースウエスト航空事件）、横浜地判平成 12 年 12 月 14 日労判 802 号 27 頁（池貝事件）、東京地判平成 24 年 4 月 16 日労判 1054 号 5 頁（いすゞ自動車事件）など。
- (2) 「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」（令和 2 年 8 月 26 日時点版）4 問 2
- (3) 「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（基補発 0428 第 1 号）においては、業務起因性につ

いては、「複数（請求人を含む）の感染者が確認された労働環境下での業務」や「顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務」のような感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事していた労働者が感染した場合、「調査により感染経路が特定されない場合であっても…業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断する」と述べられている。

- (4) 厚生労働省ホームページにおける「新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）」（令和 2 年 8 月 31 日時点版）においては、濃厚接触者とは新型コロナウイルスに感染していることが確認された者と近距離で接触、或いは長時間接触し、感染の可能性が相対的に高くなっている者を指し、必要な感染予防策をせずに手で触れること、または対面で互いに手を伸ばしたら届く距離（1m 程度以内）で 15 分以上接触があった場合に濃厚接触者と考えられるとの記載がある。
- (5) 渡邊洋祐「新型コロナウイルスの感染拡大に起因する労働者の休業について」（経営法曹 2020.6.20 (no.204) 1 頁）
- (6) 執筆時点において <https://jizokuka-kyufu.go.jp/>
- (7) 執筆時点において <https://www.meti.go.jp/covid-19/yachin-kyufu/index.html>
- (8) 執筆時点において https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
- (9) 総務省が平成 30 年 4 月に公表した「テレワークセキュリティガイドライン」第 4 版 (https://www.soumu.go.jp/main_content/000545372.pdf)、経済産業省知的財産政策室が令和 2 年 5 月に公表した「テレワーク時における秘密情報管理のポイント（Q & A 解説）」(https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/teleworkqa_20200507.pdf) にテレワークにおけるセキュリティ対策のポイントがまとめられているため、参照されたい。
- (10) 厚生労働省が働き方改革の一環として、「テレワークモデル就業規則～作成の手引き～」(https://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/16.pdf) や「テレワーク導入のための労務管理等 Q & A 集」(http://www.tw-sodan.jp/dl_pdf/13.pdf) を公表しているため、詳細については参考にされたい。

（原稿受領 2020.9.3）