

# 事務所通信

2021年5月

中山貴子社会保険労務士事務所



みなさん、こんにちは ^^

まだ5月ですが、早くも梅雨の模様です。

ホームページに使う写真等は、以前はネット上のフリー素材をダウンロードして使っていましたが、最近はダウンロードするには登録等のアクションを何かと求められるようになり、何かと面倒となってきましたので、自分で撮った写真を使うようにしています。プロのように上手くは撮れませんが、日常生活で花などの写真を撮ることが楽しみとなっています☆彡 きれいな花などを撮ろうとすると、いつも花を探すようになり、また、より花の美しさに着目するようになり、そうすると心も充実してきて、何にカメラの焦点を当てるかにより、生活の視点も変わってくるものだなあと感じます。(今月の写真は、GWに砧公園で撮った蝶の写真です)

## (お知らせ)

### ■住民税

6月分(7月12日納付期限)から住民税が新年度分に切り替わります。

### ■年度更新(労働保険料)

年度更新の季節となりました。弊社で手続きを行っている会社様は、労働局から緑の封筒(右写真)が届きましたら、一式(申告書のみでも可)弊社宛てにご郵送をお願いいたします。申告と納付の期間は**6/1~7/12**となります。(労働保険事務組合に加入の事業所の方は既に手続き終了しています。)

〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7石田ビル202

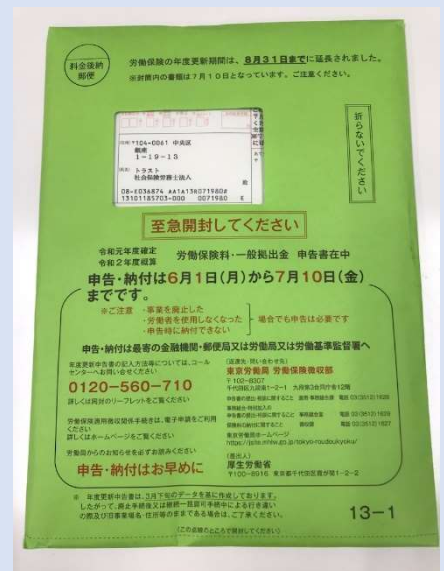
<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

## 記事内容

### ■コロナワクチン接種と労務管理

■そろそろ労働保険年度更新の時期です! ↓労働局からの封筒



新型コロナワクチンの投与開始初期の重点的調査(コホート調査)

発熱(37.5℃以上)

Data Cutoff Date 2021/4/27 12:00

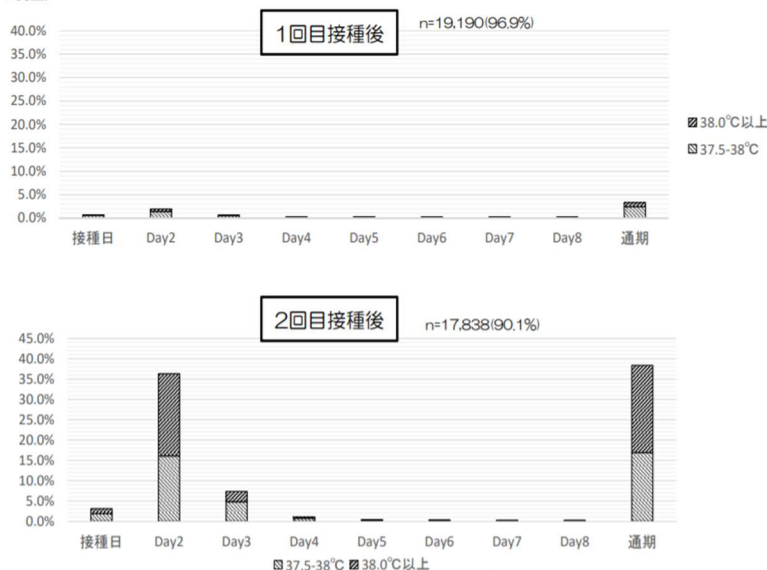


図 1



弊所ウェブサイトへ ↓



## 【トピックス】ワクチン接種日と接種後の労務対策を行いましょ！

いよいよ接種も本格的に始まりました。厚労省では、先行接種者の副反応等の調査を行っています。

### ■新型コロナワクチンの投与開始初期の重点的調査（コホート調査）「健康観察日誌集計の中間報告（5）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/10601000/000775324.pdf>

この調査によると、**2回目の接種の翌日の37.5度以上の発熱の割合が35%を超えています**（うち、38度以上の発熱が約20%）。また、発熱以外でも次の傾向があるようです。

（1頁目の図1参照）

・「**疼痛**」は、接種当日で60%超、接種の翌日は約90%となっています（1回目、2回目の接種いずれでも）。

・「**倦怠感**」や「**頭痛**」の割合も2回目の接種の翌日で70%近くに上っています。

いずれも、接種当日よりも**翌日の方が強く症状が出ている**ようです。痛み等の感じ方は人それぞれですが、多くの人がかかりの確率でなんらかの不調を感じていると言えます。現役世代の接種が始まるのにあたり、対応策を事前に考えておきたいものです。例えば次のような対策が考えられます。

・接種当日や、症状が特にひどい接種翌日には、**予め有給休暇の取得を推奨**する等を働きかけておく。（人によっては接種の翌々日も働くのがつらい状況となるかもしれません。）

・接種日にも勤務する必要がある場合は、**接種のための時間は勤務扱い**とする等の取り決めをしておく。

・**従業員の方の接種スケジュールの把握**や**従業員間での接種時期の調整**を行ったり、それに伴い**業務の調整**を予め行っておく。

・時間単位年次有給休暇制度や病気休暇制度を整備しておく。

また、ワクチンを**接種しない自由**や、様々な理由で接種できないこともあるため、接種しない人に対するハラスメントがないように注意を払いたいところです。

## 新型コロナウイルスに関する厚労省Q&A

厚労省では、次の通りワクチン接種を受けやすい環境整備を推奨しています。（以下、厚労省HPのQAを抜粋）

### ＜ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い＞

**Q20** 自社に勤める労働者が新型コロナワクチンの接種を安心して受けられるよう、新型コロナワクチンの接種や接種後に発熱などの症状が出た場合のために、**特別の休暇制度**を設けたり、**既存の病気休暇や失効年休積立制度を活用**したりできるようにするほか、**勤務時間中の中抜け**を認め、その時間分終業時刻を後ろ倒しにすることや、ワクチン接種に要した時間も出勤したものと取り扱うといった対応を考えています。こういった点に留意が必要でしょうか。

**A20（厚労省回答）** 職場における感染防止対策の観点からも、労働者の方が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けていただくなどの対応は望ましいものです。

また、①ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などの場面に活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇や失効年休積立制度（失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度）等をこれらの場面にも活用できるよう見直すこと、②特段のペナルティなく労働者の中抜け（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、その分終業時刻の繰り下げを行うことなど）や出勤みなし（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したものと取り扱うこと）を認めることなどは、**労働者が任意に利用できるものである限り、ワクチン接種を受けやすい環境の整備に適う**ものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます。

こうした対応に当たっては、**新型コロナワクチンの接種を希望する労働者にとって活用しやすいものになるよう、労働者の希望や意向も踏まえて御検討いただくことが重要**です。