

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



【新型コロナのワクチン接種に関する産業医の意見】

先日、産業医の先生とお話する機会があり以下の点を質問したところ、興味深い回答をいただきましたのでご紹介させていただきます。

ワクチン接種の翌日は休ませた方が良いか？

(武瀬) ワクチン接種の副反応で発熱や倦怠感などが強く出る人がいるそうで、接種の翌日に休み(特別休暇, 有休)とするなどの対策を取ろうと考えている企業様がありますが、いかがでしょうか？

(産業医) 良いことだと思います。

実際に病院でも副反応が強かった人は休ませています。事前に接種日の翌日は休みとしていれば、本人は無理なく療養できると思われます。

(武瀬) 会社も事前に予定している休みであれば、業務上も対応がしやすいですね。

特別休暇とした場合、それを有給にするか無給にするかは、会社次第で良いと思います。

副反応で高い発熱が出た場合の対処

(武瀬) 副反応で高熱が出る人が多いそうですが、市販の解熱剤を使っていいでしょうか？

(産業医) 大丈夫です。

今回のようなケースではアセトアミノフェン入りの解熱剤が適していると考えているため、病院ではカロナール(処方薬名)を渡しています。

一般の薬局等で購入する場合は、成分にアセトアミノフェンが含まれているもので大丈夫です。

(武瀬) TVでも紹介されていたようですが、日頃常備されているものがあれば、それでも大丈夫ですと言われていましたね。新たに購入される場合に参考にされると良いですね。



「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和2年10月実施。調査実施者:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

○過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」

等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。
- すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◆ハラスメントを受けた経験

- パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間での勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

- ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった。



テレワークを行う従業員の本音は？ ～連合総研調査結果から

◆テレワークを行う従業員の本音は？

連合総合生活開発研究所(連合総研)が行った「第41回 勤労者短観(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査)」は、全国の20代から60代前半までの民間企業に雇用されている人(4,307人)を対象に行われたものです。今回の調査結果(速報)では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

◆Zoom等の利用状況

ビデオ対話型のコミュニケーションツール(ZoomやSkype、Teams、Webexなど)の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、「まったく使わない」という回答が60~70%となっています。

- 職場の会議・打ち合わせ
- 取引先や顧客との打ち合わせ(オンライン商談など)
- 上司への報告・連絡・相談
- 教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は30%程度の方ですので、それと符合しているようにも見えます。

◆会社の支援

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一歩踏み込んだ支援も必要ようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

- 在宅勤務・テレワークの

実施に向けた研修の実施(64.9%)

○通信費に対する手当の支払い(75.8%)

○光熱費に対する手当の支払い(78.7%)

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。

【連合総研「第41回勤労者短観 調査結果(速報)の公表について」】

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2021/04/271300.html>



・「選択的週休3日制」の導入に向けて議論開始

自民党の一億総活躍推進本部は、希望する社員が週3日休むことができる「選択的週休3日制」の導入に向けた議論を進めており、政府は、今夏の経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)に盛り込む方向で調整しています。

◆コロナ禍の柔軟な働き方の後押しに

厚生労働省の「令和2年度就労条件総合調査」の結果によると、全体の82.5%の企業が「週休2日制」を採用(うち44.9%は「完全週休2日制」を採用)し、8.3%の企業が「完全週休2日制より休日数が実質的に多い制度」を採用しています。

近年、働き方改革推進の一環として、大企業を中心に週休3日制を導入する企業が増えていますが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、中小企業でも在宅勤務や柔軟な働き方への対応が求められるようになりました。そこで、

政府は、労働生産性を高めながら働き方の選択肢を広げるために「選択的週休3日制」の導入を促す議論を開始しました。

◆メリットと課題

自民党の一億総活躍推進本部が示した「選択的週休3日制」のメリットは以下のとおりです。

- ・育児や介護、治療に充てる時間の増加
- ・リカレント教育(学び直し)や大学院進学によるキャリア形成
- ・地方での兼業やボランティア活動の促進

一方で、給与体系や人事評価、労務管理への影響が懸念されます。特に1日あたりの労働時間が増え週の出勤日数が減ることによって、個人や他の従業員への業務の負担が増えることが考えられます。また、従業員の多い大企業や中小企業の人員に余裕のある部署等は導入しやすいが、従業員数の少ない中小・零細企業には導入のハードルが高いとの意見も出ています。

現在、企業は週休3日制を労使の合意などで導入することができますが、政府は「選択的週休3日制」を導入する企業に対する助成金等の支援も検討しているとしています。今後、メリットや課題について十分に議論し、労使双方の効率化が図られることを期待したいと思います。

【厚生労働省「令和2年度就労条件総合調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/d1/gaiyou01.pdf>



事務所より

今回は冒頭で新型コロナのワクチンについて触れさせていただきました。

TVでは家族は同時に体調不良の方が出ないよう、日をずらして接種をされることも勧めていました。一人暮らしの方は、家族等に知らせておくなどの準備が必要かもしれないですね。(武瀬)