

# 國本社労士事務所便り WEB版



連絡先：〒742-0034  
柳井市余田1310  
國本豊社会保険労務士事務所  
電話：0820-24-6886

## 新型コロナワクチンの職域接種と 労働時間の取扱い

新型コロナワクチンの接種を加速化するため、企業や大学での「職域接種」が6月21日から可能とされ、6月8日から申請の受付が開始されています。一部の企業や大学では職域接種を実施するとの報道もされています。

### ◇職域接種の概要

職域接種は自治体からの接種券が届く前でも可能ですが、会場や人員は企業等が自ら確保しなければなりません。実施形態としては、企業単独実施のほか、中小企業が商工会議所等を通じての共同実施、下請け企業、取引先を対象に含めての実施等があります。

企業や大学に求められる主な実施要件は、以下のとおりです。

- (1) 医師・看護師等の医療職のほか、会場運営のスタッフ等、必要な人員を企業や大学等が自ら確保すること。また、副反応報告等の必要な対応を行うことができること。
- (2) 接種場所・動線等の確保についても企業や大学等が自ら確保すること。
- (3) 社内連絡体制・対外調整役を確保すること（事務局を設置すること）。
- (4) 同一の接種会場で2回接種を完了すること、最低2,000回（1,000人×2回接種）程度の接種を行うことを基本とする。
- (5) ワクチンの納品先の事業所でワクチンを保管の上、接種すること。

## ◇ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い

ワクチン接種自体は業務ではありませんが、接種に費やす時間や副反応が出た場合の労働時間や休暇の取扱いが気になるところです。厚生労働省の見解は以下のとおりです。

「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等に活用できる休暇制度等を設けていただく等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等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に見直すこと、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等）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して取り扱うこと）を認めること等は、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。※常時 10 人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。」

### シニア人材の処遇の不透明さは若手社員の流出につながる～パーソル総合研究所の調査から

#### ◇法令対応以外にも重要なことがある

改正高年齢者雇用安定法が 4 月 1 日に施行されました。従業員の 70 歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。法令への対応は当然すべきことですが、パーソル総合研究所が行ったシニア人材の就業実態や就業意識に関する調査からは、法令対応以外の会社の対応も、経営にとって重要であることがわかります。

#### ◇定年後再雇用後の年収の変化、職務の変化

定年後再雇用により、約 9 割の人が定年前より年収が下がっており、「50%より下がった」との回答が 27.6%で最多、平均では 44.3%の低下となっています。

職務の変化については、再雇用者全体（フルタイム・パートタイム・嘱託）では、次のようになっており、いずれの雇用形態でもおむね似た傾向です。

○定年前とほぼ同様：55.0%

○定年前と同様だが業務範囲・責任が縮小：

27.9%

○定年前と関連するが異なる職務：8.1%

○定年前とは全く異なる職務：9.0%

シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考にしたいデータです。

#### ◇シニア人材に対する会社の対応が若手社員に与える影響

調査結果からは、若い世代ほど、シニア人材は「給料をもらいすぎだ」「成果以上に評価されている」と感じており（いずれも 20 代社員では約 3 割）、不公平感を抱いています。

また、シニア人材の役割や仕事を明確にしていなかったり、シニア人材が孤立しているような会社では、転職意向を持つ若手社員が、そうでない会社に比べて 2 倍以上多いようです。この傾向は、20 代、30 代、40 代のどの年齢層でも同様です。シニア人材の処遇が不透明なことが、人材流出の大きな要因となることがわかります。

#### ◇シニア人材への教育・研修が不十分

シニア人材に対する教育・研修の実施について、「実施されていない」との回答が 50.7%、「実施されているが、充実していない」との回答が 29.8%あった一方、「実施されており、充実している」との回答は 2 割以下（19.5%）でした。シニア人材の職務の検討やモチベーション維持・向上を考えるにあたり、この点はもっと重視する必要があるかもしれません。

日本の労働力人口が減少していくと推計されているなか、シニア人材への対応をきちんと考えることは、会社の成長にもつながる前向きな話なのです。

#### 当事務所よりひと言

最近では、入会している日本フルハップのホームページから、割安なお菓子等を買うのが密かな楽しみになっています。

中小企業の福利厚生にも、とても良いと思います。