

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5ハウス上野の山206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

ワクチン接種後、高確率で発生する発熱・頭痛等の副反応への対応を検討しましょう

4月23日、厚生労働省は「健康観察日誌集計の中間報告」を公表しました。接種部位の疼痛(痛み)は1回目・2回目接種後共に90%以上の高い値となったほか、37.5度以上の発熱や頭痛、倦怠感等いずれも2回目接種後に就業が難しい副反応が高確率で発生しています。

2021年 (NHO,JCHO,JOHAS)		
途中経過	19,173	17,376
	1回目	2回目
発熱 (37.5℃以上)	3.3%	38.0%
発熱 (38℃以上)	0.9%	21.2%
接種部位反応	92.9%	92.0%
発赤	14.0%	16.3%
疼痛	92.3%	90.8%
腫脹	12.6%	14.2%
硬結	10.7%	10.3%
熱感	12.9%	18.9%
かゆみ	8.0%	12.0%
全身症状	35.8%	76.1%
倦怠感	23.2%	69.4%
頭痛	21.2%	53.6%
鼻水	10.3%	14.5%

今後、ワクチンの接種日とその翌日には勤務が難しい社員が一定数発生することを想定し、接種日の調整を行うと共に、有給休暇の取得(あるいは特別有給休暇制度の整備)等の方針を早めに検討して社内に周知しておくことが必要と言えます。

令和3年度 労働保険年度更新について(現時点)

個別の労働保険年度更新に関する令和3年度の労働保険料(労災保険料と雇用保険料)の申告・納付期間は、6月1日(火)から7月12日(月)まで(事務組合の申告締切は遅くとも5月中旬頃まで)となっています。令和2年度(4月～3月)の給与・賞与データの整理準備をお願いします。

ただ、新型コロナの影響で、期間等が変更になる可能性がありますのでご注意ください。

この申告・納付の手続きが遅れると、「追徴金」や「延滞金」が課せられる場合がありますので、期限内に手続きをお済ませください。なお、集計に入る前に留意すべき事項を以下、幾つかまとめてみました。

●対象者

ア)派遣社員

労災・雇用保険の申告は派遣元で行う必要があります。

イ)出向者

労災保険の申告は出向先で、雇用保険は出向元でそれぞれ行う必要があります。

ウ)兼務役員

従業員給与分のみ労災・雇用保険料、一般拠出金の対象となります。

なお、労災保険率、雇用保険率、一般拠出金率に関しては、昨年度から変更ありません(一般拠出金率は業種を問わず一律1000分の0.02)。

「職場のハラスメント言動についての調査」

職場におけるハラスメントは、現在、人事労務管理の最重要事項の一つになっています。

その現状について労務行政研究所が職場のハラスメントについて「被害認識」「加害認識」の観点から調査を実施しました。

「職場のハラスメント言動」の測定項目について、

① 周囲(被害認識)調査として、職場のメンバーが自身を含む同じ職場内の人々に対して、それらの言動・行為を行ったか② 本人(加害認識)調査として、自分自身が同じ職場内の人々に対して、それらの言動・行為を行ったかを「過去 6 カ月間」にそれらの言動・行為を行ったかどうかについて尋ねています。

調査では、次の 17 項目をハラスメント言動として位置づけています。周囲調査(%）・本人調査(%)

	周囲調査	本人調査
相手が嫌がるような皮肉や冗談をいう	36.2	24.7
陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする	35.5	25.7
問いかけておきながら答えを否定したり、「好きにやっついでいい」と言いながら細かく管理したりするなど矛盾した言動をする	34.7	21.8
特定のメンバーの前で、あからさまにため息をつく、舌打ちをするなど不機嫌さを示す	34.5	23.0
自分の思いや経験のみに基づいて十分な説明をせずに相手を動かそうとする	34.5	22.8
相手のあら探しや、細かいところばかりを必要以上に責める	33.5	21.8
一方的に発言・主張し、相手の言い分を一切聞かない	33.3	22.4

相手の失敗や間違いを相手だけのせいにして責める	33.3	19.6
他の人が見ている前で、誰かを怒鳴りつけたりする	32.2	22.2
できなかったことに対して、無理に理由や説明を求めると相手と論理的に問い詰める	32.2	22.8
普段以上に声を荒げて、感情的に相手を責めたり怒ったりする	32.0	23.3
価値観の異なる相手の意見・考え方を無視したり、頭ごなしに否定したりする	30.6	21.6
相手の意向や希望を無視して無理矢理な役割分担や指示、扱いをする	30.1	20.6
職務とは関係のないプライベートな話題や知られたくない事情について、脈絡なく相手に尋ねたり発言したりする	28.7	21.8
特定の人の仕事ぶりを根拠なく低く評価する	28.5	20.4
必要性に関係なく、職場のメンバーの失敗や落ち度を周囲にさらす	27.9	21.4
性別、年齢、出身など個人属性に基づいて「●●には～してもらう」など固定的な役割分担や指示・扱いをする	25.0	21.2

周囲からの被害行為の認識は平均 31.9%に対し、本人による加害行為の認識は平均 22.2%にとどまります。

被害認識が最も高い年代は 30 代前半になり、30 代前半より若い層では被害認識・加害認識がともに高い一方で、45 歳以降では本人の加害認識が低くなる傾向です。特に 50 代前半の層に関しては、周囲への認識は高いものの、本人がハラスメント言動を行ったという認識は小さく、そのギャップは大きいとなっています。

皆様の会社で17項目の職場のハラスメント言動の内容を会社内で再認識し周知・徹底しましょう。