

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2

TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719

E-mail: harasr@agate.plala.or.jp

URL: <http://www.harasr.com/>

3月スタート!? 子どもへのコロナワクチン接種でわかっていることは?

◆休園・休校が大幅に増加
感染拡大により、保育所等の全面休園は777(2月3日時点)、公立学校の全面休校は1,114(1月26日時点)となっています。そのため、5~11歳の子どもを新たに新型コロナワクチンの接種対象に加えることが決定されました。

◆早ければ3月頃から接種開始

厚生労働省の1月28日付資料によれば、2月下旬に5~11歳用のファイザー社のワクチンの配分を開始し、予防接種法関係の改正を経て、早ければ3月頃から接種が可能になるとされています。

大人用とは異なる製品が使われるため、混同を避けるためとして、子ども専用の接種会場を設置する自治体もあります。

◆子どものワクチン接種で従業員が休まざるを得なくなったら?

厚生労働省の新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)では、子どものワクチン接種では保護者の同伴が原則とされるため、休暇や労働時間の取扱いについて次のような方法を検討してほしいとしています(問21)。

- ・子の看護休暇の周知や要件緩和
- ・失効年休積立制度などの活用

◆「子の看護休暇」とは?

育児介護休業法上、未就学の子を養育する労働者は、申出により、年間5労働日(子が2人以上の場合は10労働日)まで、子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1日単位または時間単位で休暇を取得できるとされています。事業主は、この休暇の申出を拒むことができません。

3月以降、従業員自身が3回目の接種を受けるケースも増えますから、業務に支障が出ないように、早めに

影響を見極めて対応を検討しておくといでしょう。

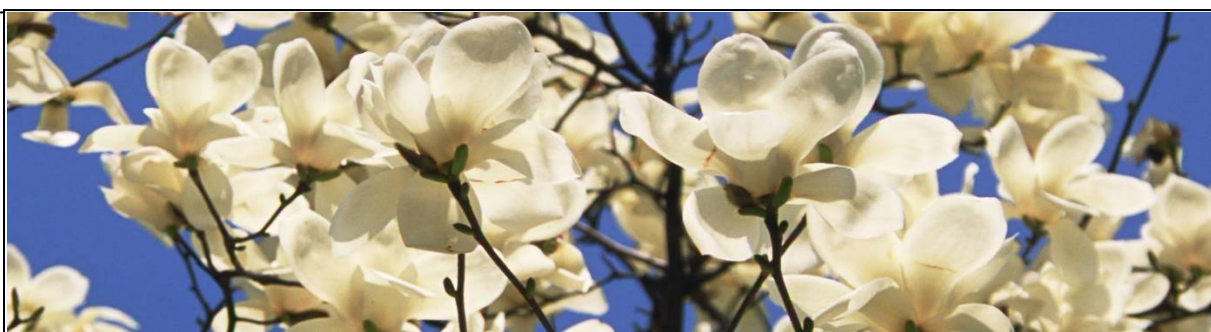
事業復活支援金の申請受付がスタート

◆事業復活支援金とは?

事業復活支援金の申請受付が開始されました。新型コロナウイルス感染症により大きな影響を受ける中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業者に対して、事業規模に応じた給付金が支給されるものです。申請期間は5月31日までとされ、給付上限額は、中小企業で最大250万円、個人事業者で最大50万円です。

以下の①②を満たす事業者が、業種や所在地を問わず給付対象となり得ます。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者
- ② 2021年11月~2022年3月のいずれかの月の売上高が、2018年11月~2021年3月までの間の任意の同じ月の売上高と比較して50%以上または30%以上50%未満減少した事業者



◆給付対象外の例

「①新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者」ではないと判断される例として、以下のものが挙げられています。

- ・実際に事業収入が減少したわけではないにもかかわらず、通常事業収入を得られない時期(事業活動に季節性があるケース(例:夏場の海水浴場)における繁忙期や農産物の出荷時期以外など)を対象月とすることにより、算定上の売上が減少している場合
 - ・売上計上基準の変更や顧客との取引時期の調整により売上が減少している場合等
- そのほか、持続化給付金等で不正受給を行った者、公共法人、風営法上の性風俗関連特殊営業として届出義務のある者、政治団体、宗教法人は給付対象外としています。

◆申請方法

登録確認機関による事前確認の後、事業復活支援金事務局が設置する申請用のWEBページから申請できます。なお、一時支援金または月次支援金の既受給者は、原則として改めて事前確認を受ける必要はありません。また、オンラインでの申請が困

難な方向けに、申請のサポートを行う会場が全国に設置されています。

【経済産業省「中小法人・個人事業者のための事業復活支援金」】

https://www.meti.go.jp/covid-19/jigyo_fukkatsu/

会社主導の異動には十分な情報提供が活躍のカギ

新年度も間近となり、人事異動の検討・実施がされる頃かと思えます。今回は、パーソル総合研究所が実施した「一般社員層(非管理職層)における異動配置に関する定量調査」(実施期間2021年7月21日~8月1日)より、会社主導による異動配置を行う際に、会社に求められる点を紹介します。

◆会社主導の異動をネガティブに受け取った層は25.4%

調査結果では、会社主導の異動について、納得していない、かつネガティブに受け取っている層は25.4%でした。また、上司から「異動の理由について、十分な説明があった」とした層は40%に留まっています。

◆異動後の活躍・適合を促進する配置前後の要因

しかしながら、同調査・分析では、上司・組織による異動理由の十分な説明や、異動後の役割・期待感を伝えるなどのコミュニケーション、異動後の部門間による連携・協働の期待が、本人の異動に対する肯定的な受け止め方(ポジティブに受け取った・納得していた)や異動後の活躍適合の見通し(今までの経験を活かして活躍できそうなど)を高め、異動後の活躍・適合度を促進することが示唆されています。

また、異動後の上司からのコミュニケーション、例えば、新しいポジションでの役割や期待感を伝えてくれた(役割・期待感の通知)、今後のキャリアについて相談ができた(キャリア相談)、本人のスキルや経験・知識を把握してくれた、本人の強みや弱みを理解しようとしてくれた(部下理解)などが、本人の異動後の活躍・適合度を促進していることも示唆されており、異動前後の十分な情報提供、コミュニケーションの促進が、その後の活躍のカギとなるようです。