



WAVE事務所便り

連絡先：〒501-3232
 関市桜本町 2-32-4 エレガンスみやもと 302
 電話：0575-24-3757 FAX：0575-24-3757
 e-mail：hata50911@gmail.com

メーカー別新型コロナワクチン接種後の体調変化

◆ワクチン接種後の体調への影響は？

新型コロナワクチンの接種では、様々な副反応が起こることが知られています。

現在接種が認められている3社のうち、厚生労働省は、ファイザー社、武田/モデルナ社のワクチンについて、先行接種後に起こった副反応を約1カ月間調査した結果を8月4日に公表しています。

◆ファイザー社のワクチン接種後の体調の変化

接種部位の痛みは、1回目・2回目とも9割の人にみられました。赤くなったり腫れたりした人も、1割強います。

痛み以外は2回目のほうが頻度が高く、37.5度以上の発熱は20～30歳代では約半数にみられます。頭痛は、1回目はほぼすべての世代で2～3割、2回目は20～50歳代で5～6割にみられます。全身の倦怠感も同様で、2回目は20～50歳代で7～8割の方にみられます。痛み以外の反応は、男性より女性の頻度がやや高い傾向にあります。

◆武田/モデルナ社のワクチン接種後の体調の変化

接種部位の痛みは、1回目・2回目とも8～9割の人にみられました。赤くなったり腫れたりした人は、2回目では2割程度います。

痛み以外の反応は2回目のほうが頻度が高く、特に接種の翌日に多くみられます。37.5度以上の発熱が約8割、頭痛は約6割、全身の倦怠感が約8割となっています。

同社の結果については、年齢・性別による違いには触れていません。

◆アストラゼネカ社のワクチン接種後の体調の変化

8月4日の厚生労働省の資料によれば、8月下旬以降各都道府県に少なくとも1カ所の接種センターの設置をお願いする、とされています（緊急事態宣言対象自治体では8月中旬）。

主な副反応としては接種部位の痛み、頭痛、関節や筋肉の痛み、倦怠感、疲労、寒気、発熱等を挙げ、臨床試験では1回目のほうが2回目より高い頻度で見られるとされています。また、ごく稀に血栓症、毛細血管漏出症候群、ギラン・バレー症候群などを発症した例が、海外で報告されているということです。

【参考】生労働省「新型コロナワクチンの接種後の健康状況調査」

「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q&A」の改訂版が公表されました

◆改訂の経緯

平成30年1月に厚生労働省より「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」という）が公表されました。このガイドラインの公表にあたっては、補足資料として「副業・兼業の促進に関するガイドライン（Q&A）」（以下、「ガイドラインQ&A」という）も作成されました。

令和2年9月にガイドラインは改定されていましたが、今年7月、ガイドラインQ&Aの改訂版が公表されました。

◆ガイドラインQ&Aの改定内容

このガイドラインQ&Aは、労働時間管理等、健康管理、労災保険の給付について9個のQ&Aで構成されていましたが、改訂版では28個に増え、より具体的かつ網羅的に解説されています。

特に、実務上疑問の声が多い労働時間管理については、自社と副業先で従事する業務に適用される労働時間制度が異なる場合（変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制など）における通算の考え方や、法定休日、1週間単位での通算の仕



方について等の考え方も明記されています。

また、ガイドラインで示している簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）を導入する場合の労働時間の管理や、時間外労働の上限規制の遵守、割増賃金の支払いについても解説されています。

副業・兼業を認めている会社は、ガイドラインとあわせて、改訂されたガイドラインQ&Aをしっかりと確認しておくといでしょう。

【参考】厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」PDF
<https://www.mhlw.go.jp/content/1200000/000473062.pdf>

70歳就業時代の人事労務管理に必要なもの

◆65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題に関する調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2021年6月に「70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—」という報告書を公表しました。65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理を考える上で参考になるポイントがあります。

◆年齢に関わらない評価と賃金制度が求められる

70歳までの就業確保を義務

化する政策がすすめられていますが、継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫する必要に迫られます。

報告書では、(政策的には)「仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。」とし、効果的なこととして、高齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないこと、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度を導入することを挙げています。

◆労働者個人の感じ方にも留意が必要

ただ一方で、60代前半の労働者個人の感じ方としては、60歳または定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも満足しているとはいえないとの結果も出ています。60歳や定年という節目で気分一新し、新たな学びや成長につなげたいというのが、一般的な感情なのかもしれません。

◆従業員とのコミュニケーションをとりつつ、自社の事情に合った制度の検討を

各企業の労務管理においては、従業員の体力等への配慮や、雇用・就業年齢がこれまでより

も上がることを見据えた、従業員とのコミュニケーション促進策が必要になると思われます。

我が国は高齢化社会に向かっていますし、いずれ誰もが高齢者になります。採用や賃金への影響も考えながら、自社の事情に合った、高齢者の雇用維持・確保方法を検討する必要があります。

【参考】(独)労働政策研究・研修機構「70歳就業時代の展望と課題」

9月の税務と労務の手続期限[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]