

2022年3月号

# 細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

## 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、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。

【厚生労働省「新型コロナウイルスワクチンの接種体制確保について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10906000/000888766.pdf>

【厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html#Q4-21](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-21)

## 令和3年分一般職業紹介状況と今後の採用活動

### ◆有効求人倍率は3年連続低下

厚生労働省は、毎月ハローワークにおける求人、求職、就職の状況を取りまとめ、一般職業紹介状況として公表していますが、2月1日に、令和3年12月分と令和3年分の数値を発表しています。

公表内容によれば、令和3年平均の有効求人倍率は1.13倍となり、前年の1.18倍を0.05ポイント下回っています。令和3年平均の有効求人は前年に比べ1.6%増、有効求職者は6.6%増となっており、コロナ禍による影響が長引いている状況が読み取れます。

### ◆直近の動き

一方、同時に出された令和3年12月の数値をみると、有効求人倍率（季節調整値）は1.16倍となり、前月を0.01ポイント上回っています。有効求人（季節調整値）は前月に比べ1.8%増、有効求職者（同）は1.6%増、新規求人（原数値）は前年同月と比較すると12.2%増となっています。産業別では、製造業（34.6%増）、情報通信業（20.4%増）、運輸業・郵便業（16.2%増）、サービス業（他に分類されないもの）（15.1%増）などで増加となっているようです。

### ◆先行き不透明なものの持ち直している業種も

感染拡大の状況が不透明な中、企業側も一気に採用活動を活発化するというのも難しい状況ですが、業種によってはすでに感染拡大前を上回る水準となっているようです。

また、このタイミングで優秀な人材を獲得しようと戦略的に動く中小企業もあるようです。人材確保の課題は長期的にみると避けられないところですので、企業としても、自社の状況や市場を見極めながら、今後の採用活動の方針を検討したいところです。

【厚生労働省「一般職業紹介状況（令和3年12月分及び令和3年分）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000886204.pdf>

## 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/](https://www.meti.go.jp/covid-19/jigyo_fukkatsu/)

## BCP(事業継続計画)に対する企業の意識

### ◆「オミクロンを機に策定」が約3割

帝国データバンクが行った調査の結果によると、BCP(事業継続計画)を策定していなかった企業のうち28.7%で、新型コロナのオミクロン株拡大を機に策定を検討しているそうです。一方、策定予定のない企業も24.3%となっています。

BCP策定済みの企業は38.0%ありましたが、うち20.6%は見直しの予定はないとのことで、対応にはバラツキも見られるようです。

### ◆平時において危難のときを思う

オミクロン株については、これまでに比べて持病のある高齢者等以外では重症化する割合は少ないともみられており、これまでの対応のままで様子見という企業も多いのでしょうか。

ただ、BCPは感染症対策だけでなく、災害、システム障害や不祥事といった危機的状況にも備えるものです。コロナ対応が一段落しているのであれば、次の対策にも取り組みましょう。地震・火山噴火等、災厄はまさかというタイミングにこそ起きがちです。平時において危難のときを思う、の心掛けで備えておくべきでしょう。

### ◆会社の責任として

BCPは、会社が被る甚大な影響を防ぐ目的もありますが、社員の安全配慮義務がある会社の責任として取り組み、状況に合わせて継続的に見直していく必要があります。見直しの過程で、業務の非効率な部分や無駄なものも発見できるかもしれません。

取引先からの信頼が向上したり、税制上の優遇につながったりする場合もありますので、この機会に策定に取り組んでみてはいかがでしょうか。

【帝国データバンク「オミクロン株の感染拡大を踏まえた事業継続計画（BCP）に関する企業の動向アンケート」】

<https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/oq20220118.php>

## 中小企業でも被害が急増中！ 「ランサムウェア」対策を講じておきましょう！

### ◆増える「ランサムウェア」被害

身代金要求型のコンピュータウイルス「ランサムウェア」の被害が深刻化しています。警察庁によると、昨年1年間の被害相談は33都道府県で146件に上り、統計を取り始めた一昨年（4月～12月）の23件から急増しました。

ランサムウェアは、システムに侵入して、データを暗号化する、閲覧・編集権限を剥奪するなどによりデータを使用不能にし、その復旧の見返りとして身代金を要求するウイルスです。身代金の支払いに応じなければデータを公開するとの脅迫がなされることもあります。

### ◆中小企業こそ「ランサムウェア」対策が必要

「ランサムウェアの対象は大手企業」と思われがちですが、中小企業ほど警戒すべきといえます。今や業務でパソコンやインターネットを利用するのは当たり前のことですが、セキュリティが堅牢な大企業に比べ、中小企業ではまだまだセキュリティ意識が低いことが多く、またセキュリティ強化のための予算や人材を確保しづらいといった理由から、ランサムウェアが侵入しやすい状況となっているためです。実際、警察庁の前記統計では、79件の中小企業が被害に遭っていました。“我がこと”として対策を講じておかなければなりません。

### ◆必要な「ランサムウェア」対策

対策として最も有効なのは、セキュリティソフトを導入することです。ただし、セキュリティソフトは未知のものには機能しませんので、定期的にアップデートを行きましょう。また、ライセンスの期限にも注意が必要です。

ランサムウェアではデータが暗号化等されることにより、業務に必要なデータが使用できなくなって業務に支障が生じることも考えられます。万が一の事態に備えて、重要なデータは常にバックアップを取っておくことも大切です。

## 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います。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。

【パーソル総合研究所「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」調査結果】  
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/personnel-relocating.pdf>

## 外国人労働者数、雇用事業者数とも過去最高、増加率はやや鈍化 ～厚生労働省まとめ(令和3年10月末現在)

厚生労働省は1月28日、昨年10月末現在の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）で、数値は令和3年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したものです。

### ◆外国人労働者数、外国人を雇用する事業所数ともに、届出の義務化以降最高を更新

外国人を雇用する事業所数は28万5,080か所、外国人労働者数は172万7,221人で、昨年10月末現在の26万7,243か所、172万4,328人に比べて、1万7,837か所、2,893人の増加となっています。

外国人を雇用する事業所数および外国人労働者数ともに、平成19年に届出が義務化されて以降で最高の数値を更新したものの、対前年増加率は、事業所数で6.7%と前年10.2%から3.5ポイントの減少、労働者数で0.2%と前年4.0%から3.8ポイントの減少といずれも減少しています。

### ◆国籍別では、ベトナムが最多の45万3,344人。次いで中国、フィリピン

国籍別にみると、ベトナムが最も多い45万3,344人で、外国人労働者数全体の26.2%を占めています。次いで、中国39万7,084人（同23.0%）、フィリピン19万1,083人（同11.1%）の順となっています。

### ◆産業別では「製造業」が最多で、全体の27.0%

外国人労働者数の産業別の割合をみると、「製造業」が27.0%を占め、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が16.3%、「卸売業、小売業」が13.3%となっています。

※外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられています。

【厚生労働省：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在）】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_23495.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23495.html)