

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

◆コロナ禍でのワクチン接種における休暇や労働時間の取り扱いについて

新型コロナウイルスワクチン接種のため、企業や大学などが自ら会場を設けて行う職域接種が21日より本格的に始まりました。

職域接種を始めた企業の中には、希望する従業員やその家族への接種を効率的に進めて、できるだけ早く近隣住民に対象を広げようというところもあります。今後、接種対象者が拡大したときに従業員が接種することとなり、その接種を所定労働時間内に行いたいと申し出た場合の対応や、接種後に副反応が出たときの対応が問題となると懸念されます。

これに関連し、厚生労働省は「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」を5月20日時点版に更新し、内容が追加されましたのでご案内していきたいと思っております。

【問】

(事業主より) 労働者の新型コロナワクチンの接種や接種後に発熱などの症状が出た場合のために、特別の休暇制度を設けたり、既存の病気休暇や失効年休積立制度を活用したりできるようにするほか、勤務時間中の中抜けを認め、その時間分終業時刻を後ろ倒しにすることや、ワクチン接種に要した時間も出勤したものと取り扱う時の留意点。

【答】

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など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、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など)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取り扱うこと)を認めることなどは、**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る(※)**。
※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が必要です。

参考資料:厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/kenkou_irvou/denque_fever_aa_0000

ワクチン接種は業務ではないことを前提として、労働時間や休日休暇に特別の取り扱いをするときには、就業規則の変更が必要になるケースもありますので、適切な対応を行うようにしましょう。

◆7月の労務スケジュール

～7/12 労働保険年度更新手続き

～7/10 算定基礎届手続き



編集担当: 會田
編集責任者: 勝山

Copyright© 2021 Legal Networks

トピックス

◆厚労省からの
テレワークガイドラインの公表

◆今月の
労務スケジュール

社会保険労務士事務所
リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-34-
13第一貝塚ビル302号
TEL:03-6709-8919

<http://www.kintaika-nrikenkyujo.jp>