

NEWS

～ 令和3年6月

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜 2-5-10 新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

-----令和3年6月4日時点の情報に基づき記載しています-----

新型コロナウイルス ワクチン接種の時間は「有給か」「無給か」？

来月には東京オリンピックが開催されます。一方、新型コロナウイルスのワクチンは65歳以上を対象に、オリンピック期間中の7月末までに多くの自治体で接種を終えるようです。今後は並行して65歳未満への接種が進められます。

そこで気になるのは、従業員がワクチン接種をする時間は「有給」なのか、それとも「無給」なのか……。一般的な事例を挙げてご説明いたします。

ワクチン接種の原則

事業所が「有給」「無給」を検討するとき、ワクチン接種の原則を理解しておくに対処しやすいと思います。原則は2点です。

<原則1>

ワクチンを接種するかどうかは、本人の自由意思に基づくもの
ワクチンを打つか、打たないかは自分自身で決める
接種後の体調管理も自身の判断で行う

<原則2>

ワクチン接種に要する時間は、ノーワーク・ノーペイが適用される

<原則1> ワクチン接種は本人の自由意思

多くの従業員に接種してもらうことが職場での感染防止につながります。なるべく多くの接種が望まれるところではありますが、ワクチンを打つか、打たないかは自分自身で決めるという原則があります(※1)。これは、事業所に勤務する労働者であっても同じです(※2)。

従業員に対してワクチン接種を強制することはできませんので、あくまでも丁寧に説明をして「接種のお願い」となります。

また、接種しないことをもって不利益、差別的に取扱うことはできません。従業員への配慮のつもりで、接種しない人を一つの部屋に集める等は、差別的取扱いになる可能性があるため注意が必要です。

(※1.未成年者や自分自身で判断がつかない人は除きます)

(※2.コロナ患者受入病院等の特殊労働環境にあるようなケースは例外となることもあります)

<原則2> ノーワーク・ノーペイ

ところで、慶事や弔事の際に「有給の慶弔休暇」を設けている事業所もあると思います。「慶弔休暇」が無い事業所では、「有休取得」をして賃金は通常通り支払われる場合もあると思います。

この慶事・弔事で仕事をしなかった時間については、労働基準法の労働者保護には該当しませんので、原則は賃金を支払わない「ノーワーク・ノーペイ」が適用されます。そのうえで、法令を上回る待遇を定めた慶弔休暇がある事業所では規定により賃金が支払われますし、慶弔休暇が無くても「有休取得」をすれば賃金が支払われます。

前置きが長くなりましたが、今般のワクチン接種も同様の考えとなります。

法令を上回る「ワクチン休暇」を設ける場合には、その付与条件をあらかじめ決めておきます。ワクチン休暇の範囲を「接種に要する移動時間を含めた実時間とする」のか、「接種場所・混雑状況にかかわらず一律●時間とする」のか、「安全を考えて接種日当日丸一日とする」のか、「翌日に体調がすぐれないときに限って2日目も取得可能とする」のか、「ワクチン接種1回目・2回目とも同じ条件とする」のか、「今後もワクチン接種が継続したときに同じ扱いとする（または今回限りの措置とする）」のか、等々を決めておきます。「ワクチン休暇」の具体的な内容が決まれば就業規則であらかじめ決めておくのが原則ですが、今般は事情が事情のため、従業員向けの通知を先行して行うことや、特別休暇の規定がある事業所では「その他の事情」で運用ができないかを検討してみます。

ワクチン休暇を設けない場合には、「有休取得」あるいは、「有休を取得しない」「有休残日数が足りない」「有休が発生していない」のであれば「ノーワーク・ノーペイ」となります。
「有休取得」の場合は、具体的な取得時間・日数・日付は、原則本人の判断に委ねられることとなります。

ワクチン接種日時を指定できるか？

ワクチン接種当日や翌日は、発熱や体調不良となることがあるようです。また、1回目よりも2回目の方がその傾向が強いられているとされています。そうすると事業所内で、同じ日に、何人も接種して同時に体調不良者が生じたときのことを考えると、なるべく人員を分散して、なるべく業務繁忙期を避けるのが理想ですが、それでは、事業所から従業員に対して接種日時を指定することはできるのでしょうか？また、事業所の都合で別の日に変更してもらうことはできるのでしょうか？

【ワクチン休暇の場合】

一旦予約した日時を簡単に変更したり、近接した日時に再予約ができるかどうかは別問題として、ワクチン休暇の付与条件としておけば、一定の配慮はしつつ、接種日時の指定や変更は可能と思われます。なお、従業員の希望により「ワクチン休暇」は利用せずに「有休取得」とするのであれば、それは次項によることとなります。

【有休取得の場合】

従業員が有休を取得するときに、事業所がその理由を求めたり、日付を指定することはできないことから、接種日の指定や変更を一方的に行うことは原則としてできません（※3.）。接種日の集中を避けるためにある程度の「お願い」はできますが、あくまでも「お願い」ベースになります。勤務が無い休日に接種を勧めることについては、強制はできませんが事業所として推奨することは可能です。

（※3.法令上は、「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」といった使用者の時季変更権が認められています。また、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、就業規則への定めおよび労使協定の締結により、使用者が時季を指定して付与する計画的付与が可能です。）

ワクチン接種日を申告してもらう必要はあるか？

ワクチン接種日が決まったら、それを事業所へ申告してもらう必要はあるでしょうか？
事業所は従業員の接種日を把握しておく必要はあるでしょうか？

【ワクチン休暇の場合】

従業員がワクチン接種をした時間・日に対して「ワクチン休暇」を付与しますので、所定の書式等により事業所へ申告し、ワクチン休暇の取得となります。結果として、誰がいつワクチンを打ったかを把握することにはなりますが、ワクチンを打たない人を集計することが目的ではありませんので、何ら問題は生じません。

【有休取得の場合】

先述のとおり、有休取得の理由を問うことはできないため、ワクチン接種の有無を申告してもらうことは、原則できないと考えられます。あくまでも任意で申告してもらうことは可能ですが、逆に言うと、接種しない人を把握することもできてしまうため、実施する場合には、未接種者の差別化につながらないよう、「事業主に課せられた安全配慮義務の実施のため」といったような収集目的をはっきりさせたうえで慎重に行った方がよいでしょう。

ワクチン接種の当日は休みたいと言われたら？

ワクチンを接種するかどうかは、本人の自由意思に基づくものであり、その後の体調管理も自分自身で行います。それでは、接種日当日の体調不良を心配して、事前に「その日は一日休みたい」と言われたらどのように回答したらよいでしょうか？ 原則1により、事業所の対応としては、従業員が一日休むことを希望している場合には、有給・無給にかかわらず、それを拒否することはできないと考えられます。 そのうえで、

【ワクチン休暇の場合】

ワクチン休暇の付与条件がどのようになっているかにより対応が異なります。「接種日当日一

日」となっている場合は条件どおり一日が休暇となりますので問題になりませんが、「接種に要する実時間」や「一律●時間」となっている場合には、それを越える部分については「ノーワーク・ノーペイ」が適用されます。実務的には有休取得になるでしょう。

【有休取得の場合】

先述のとおり、有休取得の具体的な取得時間・日数は本人の判断に委ねられているため、申告に基づき、丸一日を有休とすることとなります。

ワクチン接種の当日は事業主都合で休ませることはできるか？

反対に、接種日当日に事業主都合により、従業員を休ませることはできるでしょうか？

【ワクチン休暇の場合】

ワクチン休暇の付与条件が、「接種日当日一日」となっていれば条件どおり一日が休暇となりますので原則問題になりませんが、「接種に要する実時間」や「一律●時間」となっている場合には、残りの時間について給与補償の問題が生じます。任意に有休取得してもらうことは可能ですが、あくまでも「お願い」ベースになります（例：4時間はワクチン休暇、残りの4時間は任意による有休取得）。

【有休取得の場合】

例えば、半日休暇のみを希望している従業員に対して、事業主都合で一日休ませる場合には給与補償の問題が生じます。ワクチン接種の場合も同様に、任意に有休取得してもらうことは可能ですが、あくまでも「お願い」ベースになります。

職場でのワクチン接種は「有給」となるのか？

6月下旬以降には職場における産業医を活用してのワクチン接種方針も政府から出されております。それでは、事業所内、職場内で接種を行った場合には「有給」となるのでしょうか？

これは、ワクチン接種する場所が国が設ける大規模接種会場なのか、自治体なのか、かかりつけ医なのか、あるいは、事業所・職場なのか、単なる場所的な違いだけであり、上記対応の原則に変わりはありません。なお、育児休業や長期病気等で休職中の方については、事業所内で接種を行う場合であっても、休職中であることの身分に変わりはなく、もともと労働義務が免除されている期間であることから、「ワクチン休暇」や「有休」を取得することはできないものと考えられます。

以上、ワクチン接種の「有給」「無給」について、一般的な事例を挙げてみました。

ワクチン接種は本人の自由意思に基づくものであり（原則1）、ノーワーク・ノーペイを基本としつつ（原則2）、今般のコロナを特例扱いとしたワクチン休暇を設けるのであれば、それは事業所の判断で行うこととなります。

事業所ごとの規定、事業内容によっても対応が変わる場合もあります。顧問先様でお困りのことがありましたら、どうぞご相談ください。