



新型コロナウイルス感染症ワクチン接種休暇

弊社は従業員数30人の小売業です。新型コロナウイルス感染症が収束し、通常の業務運営ができるように、ワクチン接種の推進のために「ワクチン接種休暇」を考えています。「ワクチン接種休暇」導入についてはどのようなポイントがあるのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



新型コロナウイルス感染症ワクチン接種は業務ではありませんが、接種に費やす時間や副反応が出た場合の労働時間や休暇の取扱いについては社内ルールの整備が必要です。職場における感染防止対策の観点からも、労働者の方が安心してワクチン接種を受けられるよう、ワクチン接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を導入する場合には以下のようなポイントがあります。

(1) 対象者は全従業員として強制できるか

通常の業務運営ができることを目的にするのなら、正社員、嘱託社員、パートタイマー等の雇用区分にかかわらず直接雇用する全従業員を対象とすることになりますが、ワクチン接種は本人の自由意思に基づくもので、これを強制することはできません。しかしながら、ワクチン接種休暇等の制度を整えることによってワクチン接種を受けやすい環境が整います。

(2) 接種日の休暇や労働時間の取り扱い

接種日は勤務としますが、接種に必要な時間（接種会場への移動時間も含む）については以下のような対応が考えられます。

- ①接種に必要な時間（接種会場への移動時間も含む）を中抜けとみなして終業時刻の繰り下げを行う。
- ②接種に必要な時間（接種会場への移動時間も含む）を労働したものとみなす。
- ③接種1回あたり半日または1日とみなして合計2回までワクチン接種休暇として扱う。

(3) 副反応が出た場合の取り扱い

ワクチン接種については、その翌日を中心に一定の割合で副反応が出ると報告されています。副反応により勤務が難しい場合には、年次有給休暇の取得や病気休暇制度（失効した年次有給休暇を病気療養などに使

える制度）のある場合はその制度が活用できるようにするといった対応が考えられます。

(4) 休暇取得日の賃金の支払いは

休暇というのは、労働日に労働を免除するということで、有給であっても無給であってもかまいませんが、今回のご質問の趣旨からは有給が望ましいと思われます。この場合、所定労働時間労働した際に支払われる賃金（年次有給休暇を取得した日と同額の賃金）を支給するといった対応になります。

(5) 接種日の調整

複数の従業員が同じ日に取得を希望した等で業務に支障をきたすことがあります。ワクチン接種休暇等の取得日の調整が必要となる場合も考えられますので、事前に所定の様式により取得希望日を申請してもらいましょう。

(6) 接種の報告

ワクチン接種日が所定休日の場合には、当然にワクチン接種休暇等は取得できません。したがって、ワクチン接種休暇等を取得した場合には、取得日当日にワクチン接種をしたことを証明する書類の提出を義務付けておきましょう。

(7) 就業規則の変更

このようなワクチン接種休暇等の対応は、常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合には、就業規則の変更手続きも必要です。今回の新型コロナウイルスワクチン接種休暇等については、早急に対応する必要があり、また、対象とする期間も短いことが想定されます。一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると思われるから、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ます。