

■新型コロナウイルスワクチンの予防接種に関する企業対応Q&A（2021年6月30日時点）

NO.	区分	質問	回答
1	個別接種	所定労働時間の途中で従業員がワクチン接種（個別接種）を希望した場合、認める必要がありますか？	必須ではありませんが、まん延予防の観点から認めることが望まれます。
2		所定労働時間の途中で従業員がワクチン接種（個別接種）を行う場合、労働時間として取扱う必要がありますか？	労働時間ではありませんが、所要時間分を有給とする（働いたものとみなす）対応が望まれます。
3		ワクチン接種（個別接種）のために特別休暇を与えなければなりませんか？	ワクチン接種のための特別休暇の設定は必須ではなく、各社の任意です。
4		ワクチン接種（個別接種）のための特別休暇を付与する場合、日にち（曜日）を指定することは可能ですか？	法定以上の取り扱いのため、各社任意の設定が可能です。ただし、なんらかの限定条件を設けることで、せつかくの取り組みが社内での不満につながらないよう、調整が必要です。
5		ワクチン接種（個別接種）のための特別休暇を付与する場合、対象を正社員のみとすると、同一労働同一賃金法に抵触しますか？	非正規社員だからと言って、一律に対象外とすると、同一労働同一賃金の観点から違法状態と判断される可能性があります。例えば定期健康診断の受診対象者とする、なども考えられますが、何より職場の安全、労働者が安心して働ける環境作りのためにどのような投資を行うべきか、という観点で検討すべきと考えます。
6		ワクチン接種（個別接種）を強制できますか？ または、非接種者に対し、客先訪問禁止などの制限ができますか？	ワクチン接種は任意のため、強制はできず、かつ、非接種者に対して不利益な取り扱いはできません。例えば、特別休暇について取得期間制限を設ける、などワクチン接種を促す仕組みをとることが考えられます。
7		ワクチン接種（個別接種）したかどうか、会社へ報告させてもよいですか？	本人同意のもと収集は可能です（収集目的の明示は必要です）。ワクチン接種のための特別休暇を付与するのであれば、その証拠として（本人同意の上で）収集することは可能と考えますが、一方、例えば「社員の健康管理」を理由に、全方位的に収集してよいかという、協力を要請する、程度が限度と考えます。
8		ワクチン接種（個別接種）に対して、会社は接種費用や交通費など費用補助すべきですか？	ワクチン接種は無料で実施されています。接種会場への交通費等を負担するかどうかは会社の任意です。
9		ワクチン接種後の副反応が出た場合の休みの取り扱いは、無給で問題ないですか？	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新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、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設けていただくなどの対応は望ましいものです。 また、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に見直すこと、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として取り扱うこと）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資するものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、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ます。 こうした対応に当たっては、新型コロナワクチンの接種を希望する労働者にとって活用しやすいものになるよう、労働者の希望や意向も踏まえて御検討いただくことが重要です。
10		ワクチン接種（個別接種）者に対して、手当（一時金）を支給したい。労働法上の賃金あるいは社会保険上の報酬として計上すべきですか？	制度の設計および運用方法（金額や適用範囲）にもよりますが、本来は賃金および報酬には計上しなくてもよいものと考えます。
1	職域接種	ワクチン接種（職域接種）を従業員に義務付けることはできますか？	ワクチン接種は任意のため、強制することはできません。
2		所定労働時間の途中でワクチン接種（職域接種）を行う場合、労働時間として取扱う必要がありますか？	労働時間ではありませんが、所要時間分を有給とする（働いたものとみなす）対応が望まれます。
3		ワクチン接種（職域接種）を受けたことで健康被害が生じた場合、労災保険給付の対象となりますか？	ワクチン接種については、通常、労働者の自由意思に基づくものであることから、業務として行われるものとは認められず、これを受けることによって健康被害が生じたとしても、労災保険給付の対象とはなりません。 一方、医療従事者等に係るワクチン接種については、業務の特性として、新型コロナウイルスへのばく露の機会が極めて多く、医療従事者等の発症及び重症化リスクの軽減は、医療提供体制の確保のために必要であることから、今般のワクチン接種において接種順位の上位に位置付けられています。 したがって、医療従事者等に係るワクチン接種は、労働者の自由意思に基づくものではあるものの、医療機関等の事業主の事業目的の達成に資するものであり、労災保険における取扱いとしては、労働者の業務遂行のために必要な行為として、業務行為に該当するものと認められることから、労災保険給付の対象となります。 なお、高齢者施設等の従事者に係るワクチン接種についても、同様の取扱いとなります。
1	その他	ワクチンハラスメントとは何ですか？	正確な定義はありませんが、ワクチン接種に関し事実上強要されたり、接種しないことで差別を受けたりする問題をいいます。
2		新型コロナウイルス感染防止のため、事業場内を全面禁煙としてもよいですか？	新型コロナウイルス感染防止のために、喫煙所を一時的に閉鎖することは、会社の安全衛生配慮義務履行上も可能と考えます。新型コロナウイルスの現状を契機に、今後恒久的に禁煙とすることも検討可能ですが、喫煙者および非喫煙者の双方の納得度、事業場内外におけるルールなど、しっかりと検討すべきと考えます。
3		取引先からの求めにより、従業員の接種状況を提供してもよいですか？	情報提供には、本人の同意が必要です。
4		副反応で発熱した場合、コロナ感染との区別が難しいがどうすることがよいですか？	ワクチン接種により発熱した場合の取扱いについて、厚労省の「新型コロナワクチンQ&A」では以下括弧書きのように回答されています。 『ワクチンによる発熱は接種後1～2日以内によく起こることが多く、必要な場合は解熱鎮痛剤を服用するなどして、様子を見ていただくことになります。』 企業の人事担当者としては、厚労省のQ&Aを参考にルールを決め、とはいえ個別に対応していくことが求められると考えます。