

ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い

別紙3

- ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱いについて、厚生労働省HPで案内している。

※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

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）（抜粋）

<ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い>

問20 自社に勤める労働者が新型コロナワクチンの接種を安心して受けられるよう、新型コロナワクチン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、その時間分就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して取り扱うといった対応を考えています。どういった点に留意が必要でしょうか。

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、その分就業時刻の繰り下げを行うこと）や出勤みなし（ワクチン接種の時間につき、労務から離れたことを認めた上で、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。

- 上記問20のほか、ワクチン接種の対象年齢の子どもを持つ労働者の休暇や労働時間の取扱い（問21）、新型コロナウイルス罹患時を例とした年次有給休暇取得の扱い（問9）、アルバイト・パートタイム労働者等への年次有給休暇等の扱い（問10）などのQ&Aが用意されている。