



ワクチン接種に関する御問い合わせが増えております。今回も、前回に引き続きワクチン接種に関するQ&A形式でお話させていただきます。

ワクチン接種に関するQ&A

社労士法人ミナジン

Q1 労働者が新型コロナウイルス感染症のワクチン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？

そもそも、ワクチン接種は労働者の自由意思に基づき、労働者自身の判断で接種をすべきものです。業務命令で接種させることは出来ないため、労災給付の対象になり得ません。但し、例外として、医療事務従事者や高齢者施設等従事者は労災給付の対象となる可能性があります。

Q2 社員に対し、ワクチン接種をしたかどうかを聞くことは問題ないでしょうか。

前回もお話した通り、ワクチン接種情報は要配慮個人情報であり、その取得については、社員本人の同意が必要になります。また、取得した情報の利用目的についても特定のうで公表または通知をする必要があります。

ワクチン接種のための休暇等を整備することによって、自然の流れで、情報が取得できるようにするのがお勧めです。

Q3 社員がワクチン未接種者と働きたくないと言ってます。会社として、どの様に対応すべきでしょうか。

繰り返しになりますが、ワクチン接種は個々人の自由意思が尊重されるべきであり、「接種をしない」という判断についても非難されるべきものではありません。また、会社が、未接種に対して差別的な取り扱いをすることはもちろん、社員間での差別的な対応にも配慮しなければなりません。

現時点で、ワクチン接種は100%の安全対策ではないことも含め、社員に対し会社としての感染防御の対応を丁寧に説明していくことが重要です。

Q4 ワクチン接種に要する時間や休暇の取り扱いはどうなりますか。

ワクチンの接種を所定労働時間中又は所定労働日を休んで行った場合の取り扱いは、会社が任意で定めることとなります。

法律上、有給扱いにする義務はありません。

厚生労働省では本件に関して「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。」としています。

現在、多くの会社で、ワクチン接種における労働時間の取り扱い、休暇制度の構築についてルール整備を行い、よりワクチン接種を行いやすい環境作りに取り組んでおられます。

Q5 現在、在宅勤務を実施していますが、緊急事態宣言解除後、出社に切り替えるにあたり、ワクチン接種を条件にすることはできますか。

まず「働く場所」については、労働条件の一部であり、労働条件通知書等で明示した場所で勤務させなければならないというのが原則的な考え方となります。

現在、臨時的な措置として在宅勤務をしている場合であっても、その「臨時的」という理由が無くなれば出社して勤務することになります。ワクチンが未接種であるという理由で、一方的に、労働条件の一部を変更することは合理的な理由がない限りは出来ないと考えますし、合理的な理由を欠いた「出社拒否」は未接種者への差別的な取り扱いにもなり得ます。

Q6 ワクチン接種証明について教えてください。

接種を受けた後、接種を受けた日付・場所と接種したワクチンの情報が記載された接種済証が発行されます。この接種済証を見れば、いつ、どこで、どのワクチンを接種したのかが分かります。

接種済証の発行は、接種券を発行した自治体（住民票のある自治体）が行うものです。接種券の右側に、接種済証の様式が付いていますので、通常は、申請しなくても、接種会場でシールの貼付と必要事項の記載を受けることで、証明を受けることができます。

また、職域接種などで、接種券を持たずに接種を受けた場合には、接種を受けた日付やワクチンの情報を記載した「接種記録書」を受けとることができます。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>