

# 中小企業診断士の視点

## 第64回 ワクチン接種における企業対応の留意点



中小企業診断士・弁護士 加藤 剛毅  
(一社)埼玉県中小企業診断協会

新型コロナウイルスの猛威がとどまるところを知らない状況ですが、ここで改めて、新型コロナワクチン接種における企業対応の留意点について確認しておきたいと思います。

### 1：社員が新型コロナウイルスに感染した場合の休業について

まず、この場合の休業については、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」にあらず、また、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」にもあたりませんので、賃金や休業手当（平均賃金の60%以上）を支給する義務はありません。ただし、それ以外の就業禁止、例えば使用者による感染拡大防止のための自主的な休業や、感染者への就業制限期間経過後の休業命令などについては、原則として休業手当の支給が必要になります。

なお、感染者の就業制限による休業に関しては、一定の要件を満たしていれば、健康保険の「傷病手当金」の支給対象になるほか、業務上や通勤時の感染であれば、労災保険の「休業補償」の対象となり得ます。

### 2：ワクチン接種の義務付けは可能か？

新型コロナウイルスの感染防止のためのワクチン接種は強制ではなく、あくまで本人の意思に基づいて接種してもらうものです。そのため、職場で接種を強制することや、接種を受けていない人に差別的な取扱いを行うことはできません。会社に業務上の必要性があつて接種を勧奨する場合でも、本人が望まない場合には、その選択を尊重する必要があります。接種を義務付ける業務命令は、事実上接種を強制するものであり無効とされる可能性が高いと思われます。

また、業務命令に従わない社員に対して、そのことを理由に人事考課を低く評価することや、労働条件の不利益変更を伴う人事上の処分をすることも、事実上接種を強制することにつながるため、避けるべきです。

### 3：ワクチン接種による副反応を理由とする休暇について

この場合の「休暇」には、①年次有給休暇、②（就業規則等に規定があれば）病気休暇等が考えられますが、年次有給休暇は、労働者が自主的に取得することは差し支えありませんが、使用者が一方的に取得させることはできません。

そこで、年次有給休暇とは別の特別な有給休暇として「ワクチン休暇」を設けるのも一つの方法と思われます。会社がワクチン接種を推進するうえで積極的に導入を検討すべき制度といえるのではないのでしょうか。

中小企業診断士の中には、働き方改革をはじめとする人事・労務問題に詳しい者もいますので、是非、お気軽にご相談ください。

#### 【問い合わせ先】

埼玉県中小企業診断協会

ホームページ：<https://sai-smeca.com/>

電話：048-762-3350

Eメール：[rmcsai@nifty.com](mailto:rmcsai@nifty.com)