

4 労雇第 22 号
4 感ワ第 14 号
令和 4 年（2022 年）4 月 14 日

一般社団法人長野県経営者協会会長
長野県中小企業団体中央会会長
一般社団法人長野県商工会議所連合会会長
長野県商工会連合会会長

様

長野県知事 阿 部 守 一

事業所における新型コロナウイルスワクチン追加（3回目）接種促進の
ための労働環境の整備等について（依頼）

日頃、本県行政に格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、新型コロナウイルス感染症の感染防止策等に格別の御高配を賜り、重ねて御礼申し上げます。

さて、4月に入り、接触機会の増加やB A. 2系統への置き換わりなどを主な要因として、子どもや若者を中心に新規陽性者が増加し、県内はこれまでで最も感染リスクが高い状況となっています。

現在、県を挙げてワクチンの追加接種（3回目）の推進に取り組んでおりますが、今後は現役世代・若者世代の皆様により早期に接種いただくことがより重要となっています。

つきましては、接種促進のため、次の事項について会員の皆様にお知らせいただきたく、格別の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。

1 労働環境の整備

労働者の皆様が安心してワクチン接種を受けられるためには、事業者において、ワクチン接種時やその後の副反応が見られた場合に、休暇を取得しやすくするなどの職場環境の整備が特に重要であり、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からも、次の事項について会員の皆様の御協力を賜りたいこと。

- (1) 新型コロナウイルスワクチンの接種時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等を整備いただきたいこと。

(2) 休暇制度のほか、ワクチン接種の時間につき労務から離れることを認めるなどの柔軟な勤務時間の取扱いについても、労働者の希望等を踏まえて検討いただきたいこと。

(3) 5～11歳の子どもを対象としたワクチン接種が開始されたことに伴い、接種に保護者が同伴する場合や副反応等で体調を崩した場合の看病などの場面に活用できる休暇制度等についても、労働者の希望等を踏まえて検討いただきたいこと。

2 労働者の皆様への呼びかけや接種機会の提供

労働者の皆様へワクチン接種の検討について呼びかけていただくとともに、県設置接種会場における団体接種（一括予約受付）の積極的な利用について検討いただきたいこと。

添付資料

参考 <ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い>

(厚生労働省 「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」(令和4年3月31日時点版) から抜粋)

長野県（健康福祉部）プレスリリース 令和4年4月8日

「県設置の新型コロナワクチン接種会場において団体接種（一括予約受付）を実施します」

産業労働部労働雇用課労働環境係
(課長) 木下育夫 (担当) 中澤 昭
電話 026-235-7118 F A X 026-235-7327
Eメール rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

健康福祉部感染症対策課ワクチン接種体制整備室
(室長) 田中英児 (担当) 田中 潤
電話 026-235-7319 F A X 026-235-7334
Eメール corona-vaccine@pref.nagano.lg.jp

＜ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い＞

(厚生労働省 「新型コロナウイルスに関するQ&A (企業の方向け)」(令和4年3月31日時点版) から抜粋)

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の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したりできるようにするほか、勤務時間中の中抜けを認め、その時間分終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。こ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。

注 常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

問 21 5～11歳の子どもを対象とした新型コロナワクチンの接種が開始されます。ワクチン接種の対象年齢の子どもを持つ、自社の労働者への対応については、どうしたらよいでしょうか。

今後、5～11歳の子どもを対象とした新型コロナワクチンの接種が開始される予定

ですが、ワクチン接種には原則として保護者の同伴が必要とされています。また、接種後の副反応等で子どもが体調を崩した場合の看病などで労働者が急に仕事を休まざるを得ない場合も生じ得ます。

こうした場合に、すでに、「ファミリーサポート休暇」(育児、介護など家族へのサポートが必要な労働者に休暇を与える制度)や、育児の場合に使える「失効年休積立制度」(失効した年次有給休暇を積み立てて、病気の療養や、育児、介護等の場合に使えるようにする制度)等の特別な休暇制度がある場合は、その利用促進を図っていただき、また、利用できる休暇制度がない場合は、新たな制度を設けたり、既存の休暇制度の要件を緩和することを検討してみてもいいでしょうか。

また、育児・介護休業法で規定されている子の看護休暇について周知するほか、会社の任意の取組として、休暇要件である子どもの対象年齢を引き上げる等、より多くの労働者が同休暇を取得できるよう制度の見直しを検討するといったことも考えられます。

子どもへのワクチン接種を希望される労働者が安心してワクチン接種に臨めるよう、企業においても、労働者の希望や意向も踏まえて必要な取組を進めていただくことが望まれます。

なお、新型コロナウイルス感染症に関して臨時休校等をした小学校等に通う子どもなどの世話をを行う保護者に有給の休暇(年次有給休暇を除く。)を付与した事業主に対する「小学校休業等対応助成金」については、保護者による、小児のコロナワクチン接種時の付き添いや、ワクチンによる副反応時に子どもの看護をする場合の休みも、支給対象に含まれます。助成内容等の詳細は、厚生労働省のウェブサイトをご参照ください。

小学校休業等対応助成金：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

※1 子の看護休暇：育児・介護休業法においては、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、年間5労働日(当該子が2人以上の場合は10労働日)を限度として、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1日単位または時間単位で休暇を取得することができる(第16条の2)とされています。

また、事業主は、この休暇の申出を拒むことができない(第16条の3第1項)とされています。

※2 休暇や労働時間の取扱いについては、新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)4の間20(労働者本人のワクチン接種の場合)も参考にしてください。