

コロナワクチンに関する職場での対応

新型コロナウイルスの接種が急ピッチで進められています。職員にも接種を受ける人が出てきますので、職場での対応についてご相談いただくことも増えてきました。

国は企業に、「ワクチン休暇」のような制度を検討するよう要請していますが、仕事を休んでワクチン接種をする、また翌日に熱が出たため休むといった場合、どう対応するかは法人・事業所の考え次第です。

- ①通常の年次有給休暇での対応とする。(年休がまだ付与されていない・使い切ってしまった人への対応は要検討)
- ②ワクチン接種のため遅刻・早退・中抜けする場合、その間は勤務したものとして取扱い、減給はしない。
- ③就業規則等で規定する「特別休暇」等での対応とし、年休とは別の有給休暇として扱う。

こういった方法を取る場合でも、大切なのは**職員全員に、事前にしっかり説明・周知しておくこと**です。

そして同時に気をつけたいのが、ワクチン接種は決して強制ではなく、あくまでも任意のものだということです。やはり、接種したくない、まだ様子を見たい、という職員も一定数いるとお聞きます。そういった方が職場内で差別されたり、嫌がらせを受けたりすることがないように、法人としてのスタンス(「**接種を推奨するが強制ではない。それに伴う差別やハラスメントは許さない**」といった意思表示)を明確に示しておくことが重要であり、職員にとっての安心につながります。

あらためて、同一労働同一賃金を考える ⑥

これまで、いくつかの裁判例を通して、あらためて我が国の「同一労働同一賃金」の趣旨とその対応を考えてきました。法律はすでに全事業所に適用となり、各企業・法人の取組みが求められているわけですが、一方で言葉だけが一人歩きしている部分もあると見受けられます。正規と非正規は「同一労働」と言えるのか、「同一賃金」とは決して全員に同じ金額を支給しなければならないという意味ではないこと…。そういったこと

を、法人と職員がともに学び理解し、共通認識を土台にして、これからのあるべき姿を話し合っていくことが大切です。

ある法人では、これまで正規職員のみ対象としていた退職金を、非正規(パート・嘱託)にも支給することとしました。ただし共済等の制度には依らず、独自の財源を使い、勤続5年以上で10万円、以後1年ごとに1万円加算(短時間パートは時間数に応じて変動)といった制度で運用していくこととしました。

別の法人では、配偶者の扶養手当(正社員のみ対象)を廃止、一方で子供の扶養手当は非正規職員も支給対象とし、対象を18歳までから22歳までに拡大、金額も少し増額しました。※現在、配偶者扶養手当が支給されている職員は、不利益変更を考慮し、段階的に減額し定期昇給分と相殺。

また別の法人は、正社員のみが取得できた夏季休暇(3日)を、フルタイムの嘱託職員には2日、短時間のパート職員にも1日与えることとしました。

これはごく一部の例ですが、これが決して「模範例」「理想的」ということではありません。どの法人も試行錯誤しながら、現にある待遇差と向き合い、対応策を必死で考えています。**そうした取り組みを続けていくことそのものが、「働き方改革」の本質**なのだと思います。

このテーマは終わります

事務所移転のお知らせ

当事務所は6月1日付で移転いたしました。お手数ですが、ご登録の変更などお願い申し上げます。

〒380-0803 長野市三輪5-43-17

ハイテック三輪Pa号

住所以外に変更はありません。心機一転、精進してまいりますので、今後ともよろしく願いいたします。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net