



〒532-0011 大阪市淀川区西中島3丁目8番2号KGビル10F  
TEL (06)6838-1711 FAX (06)6838-1789  
Email info@yodogawaroukyou.gr.jp  
URL http://www.yodogawaroukyou.gr.jp

## Monthly Hot News

### <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

現在、高齢者を対象に新型コロナウイルスに応じたワクチン接種が行われているところですが、今後、現役世代の従業員の方々にもワクチン接種の機会が巡ってきます。

その際、会社で休暇を取得させるか等の検討を今から行っていくことが必要になります。

またその際、就業規則への記載にも関連することから、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)」より一部抜粋し以下掲載いたします。

#### <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。

##### ●答

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に見直すこと、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。

(※) 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。

### 新型コロナ感染防止において「昼休みの時差取得」をする場合は、労使協定の締結・就業規則の届出(10人以上事業場)が必要となります

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)」より一部抜粋し以下掲載いたします。

#### <昼休みの時差取得>

##### ●問 4

新型コロナウイルス感染防止の観点から、ランチタイムの混雑を避けるため、部署ごとに昼休みの時間をずらして、時間差で昼休みを取得させることを考えていますが、どのような手続が必要でしょうか。

## ●答

新型コロナウイルスの感染リスクとして、職場においては、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要とされています。こうした観点から、昼休みの時間を分散させることにより、ランチタイムにエレベーターや食堂に人が集中することなどを抑制することは、新型コロナウイルスの感染防止対策として有効と考えられます。

労働基準法では、休憩時間は労働者に一斉に与えなければならないこととされており、**昼休みを時差取得とする場合には、労使協定を締結して、①対象者の範囲、②新たな昼休みの時間の2点を、取り決めていただくこととなります。**また、その際は、労働者の意向などもよく確認いただきながら、職場の実情に応じて取り決めていただくことが重要です。

※労使協定は、過半数労働組合又は過半数代表者と書面で締結する必要があります。

※以下の業種については、一斉休憩の規定は適用されていません。①運輸交通業②商業 ③金融・広告業  
④映画・演劇業 ⑤通信業 ⑥保健衛生業 ⑦接客娯楽業 ⑧官公署（現業部門を除く）

※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。

## 令和3年8月1日から夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定基準が改定されます

夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について一保保発0430第2号 保国発0430第1号より一部抜粋し以下掲載いたします。

### 1. 夫婦とも被用者保険の被保険者の場合

- (1) 被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入（過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。以下同じ。）が多い方の被扶養者とする。
- (2) 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
- (3) 夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に被扶養者とすべき者に係る扶養手当又はこれに相当する手当（以下「扶養手当等」という。）の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。なお、扶養手当等の支給が認定されていないことのみを理由に被扶養者として認定しないことはできない。

### 2. 夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合

- (1) 被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれか多い方を主として生計を維持する者とする。

### 3. 主として生計を維持する者が健康保険法（大正11年法律第70号）第43条の2に定める育児休業等を取得した場合、当該休業期間中は、被扶養者の地位安定の観点から特例的に被扶養者を異動しないこととする。但し、新たに誕生した子については、改めて上記1又は2の認定手続きを行うこととする。

## 賞与に対する保険料の計算方法について ～届出は支給の有無に関わらず必要です

### (1) 社会保険料（協会けんぽ・厚生年金保険の場合）の計算方法（本人負担分）

被保険者それぞれの総支給額の1000円未満を切り捨てた額に、健康保険（※大阪府の場合）5.145%（介護該当者は6.045%）、厚生年金9.150%を乗じた額です。保険料計算対象額の上限は、健康保険573万円（4月1日から翌3月31日の累計）、厚生年金150万円（1回ごと）です。

組合管掌・基金等にご加入の事業所様に関しましては、料率が異なりますのでご注意ください。

（※）健康保険（協会けんぽ）の保険料率は、都道府県別に決められた料率（例：大阪5.145% 京都5.030% 兵庫5.120% 奈良5.000% 滋賀4.890%）での計算になります。（介護保険該当者は、介護保険料率【全国一律で0.900%】を加算してください）

※介護該当者とは介護保険第2号被保険者（40歳以上65歳未満）です。

また、健康保険対象額の累計方法については、転職した場合は申し出により通算されます。

### (2) 雇用保険料の計算方法（本人負担分）

被保険者それぞれの総支給額に3/1000（建設の事業は4/1000）を乗じた額です。

### (3) 被保険者負担分に1円未満の端数がある場合

50銭以下を切り捨て、50銭1厘以上は切り上げて1円となります。

（ただし、慣習的な取扱い等の特約がある場合は、特約に基づき端数処理をして下さい）