



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- ワクチン休暇についてどう対応すべき？
- コロナ関連の倒産が累計1900件へ～資金繰りへの対応は早めに～
- 編集後記 月刊誌へのコラム掲載

●ワクチン休暇についてどう対応すべき？

新型コロナウイルスの感染拡大が続いています。8月20日現在、首都圏や大阪だけでなく、もはや全国的に連日新規陽性者が過去最高を記録しています。

福岡県でも今月に入り、1日の新規陽性者が初めて1000人を超え、再び緊急事態宣言が発出されました。

このような中、新型コロナウイルスの感染を予防する、万が一、ブレークスルー感染が生じてしまった場合でも重症化を防ぐ効果があるとされているのがワクチンです。

国や地方自治体は急ピッチでワクチン接種を進めており、医療従事者や高齢者の接種が一段落し、徐々に若い世代が接種できるようになってきました。

弊所の所在する福岡市でも、20代、30代の接種が進み始めています。また、北九州市も20代、30代がようやく予約ができるようになってきています。

ワクチンについては、副反応の問題はもちろん、できたばかりで将来的に何があるかわからないという不安の声も多くありますが、職場での感染を防ぐために、ワクチン

接種を推奨する企業、経営者の方が多いのではないのでしょうか？

ワクチン接種を巡っては、「ワクチン休暇」を企業で導入するかどうかという問題があり、実際に顧問先企業の皆様からのお問い合わせもあっております。

そこで、今回は「ワクチン休暇」について、企業としてどのように対応すればよいか解説していきます。

・「ワクチン休暇」とは

そもそもワクチン休暇とは、法律で定められたものではありません。予約の関係でどうしても平日の日中の間、ワクチンの接種のために仕事を休まなければならない、接種後に発熱などの副反応が心配で仕事をあらかじめ休みにできると助かる、あるいは実際に副反応が出た場合に休むといったケースを念頭において、ワクチンの接種に関連する休暇を広くさしています。

こうしたワクチン休暇の取扱いに対して、企業が取りうる選択肢としては、以下の3通りが考えられます。

弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは西村までお気軽にどうぞ。



1 無給休暇とする

ワクチン接種といえども、他の体調不良と同様に、仕事を休む以上、休んだ時間については、実際に仕事をしていないわけですので、ノーワーク・ノーペイの原則にしたがって、無給とし、給与を支給しない休みとして取り扱うというものです。

2 有給休暇として取扱う

第2の方法としては、各従業員に与えられる有給休暇を使用する方法です。ご承知のとおり、企業は年間10日以上の有給休暇を保有する従業員にはその半分に当たる5日以上を毎年現実に取得させなければならないとされていますので、例えば、今回のワクチン接種に対して、接種当日と翌日の2日分×2回＝4日間を有給休暇として活用するという選択肢もあり得ます。

もちろん、接種する従業員を一律に計画年休として処理するのではなく、個別の従業員ごとに有給休暇として取り扱っていただくことも可能です。

例えば、副反応が生じた従業員のみ、従業員からの申請で有給休暇を認めるということもできます。この場合は、他の体調不良で欠勤した場合に事後的に有給休暇の申請を認めるという処理と同様になります。

3 特別休暇として取扱う

第3の方法としては、今回のワクチン接種にあたって、企業として特別休暇を設定するというものです。大企業が先行して職域接種を始める前に主に検討されていたのが、この特別休暇としてワクチン休暇を導入するかどうかでした。

特別休暇については、法律上の休暇ではなく、各企業のルールに基づいて用意された制度ですので、他の慶弔規定(結婚や親族が亡くなった場合などに取得が認められる休暇)と同様に無給でも有給でも構いません。したがって、特別休暇とする場合には、企業として無給とするか、有給とするかを自由に決定することができます。

このように、一口にワクチン休暇といっても、どのように休暇として取り扱うかには違いがあります。そこで、こうした整理を踏まえて、それぞれのメリット、デメリットを押さえておくことが必要です。



・それぞれの取扱いのメリット・デメリット

1 無給休暇の場合

【メリット】

・他の場合の欠勤と差を設けないので、画一的な処理ができる

【デメリット】

・ワクチン接種を受けたくても受けられないという不満が生じる可能性がある
・企業としてワクチン接種を推奨することの意思が伝わりづらい

2 有給休暇の場合

【メリット】

・有給なので、ワクチン接種に対する障壁が無給に比べ解消される
・副反応が生じても休んでよいという安心感が生じる

【デメリット】

・有給休暇のない従業員から不満が生じる可能性がある
・計画年休とする場合は、有給休暇を自由に取りたいという従業員から反対される可能性がある
・事後申請を認めない場合、事前に申請しないといけないため、接種へのモチベーションにつながらない





3 特別休暇の場合

【メリット】

- ・企業がワクチン接種を推奨していることを従業員に浸透させやすい
- ・制度を設けることで有給休暇をもっているかどうかに関わらず、画一的な対応が可能となる

【デメリット】

- ・有給で休暇を導入する場合、企業側にその金銭的なコストが生じる
- ・無給で休暇を導入する場合、従業員から無給の特別休暇なら意味がないと反発が生じる可能性はある

企業や経営者の皆様は、自分たちの職場の従業員数や従業員同士の接触頻度、職務内容や顧客や取引先との接触頻度などを考慮して、ワクチン接種に対して、どのような対応を取るか検討しておくことが必要です。

その上で、自社の方針を従業員に伝えていき、職場感染のリスクを下げていかなければなりません。

個別のご相談があればお気軽にご相談ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/column/10091/>

●コロナ関連の倒産が累計1900件へ ～資金繰りへの対応は早めに～

企業情報の収集や分析を行っている東京商工リサーチによると、今月に入って新型コロナウイルスの感染拡大により影響を受けた結果、倒産を選択した企業の累計が1900社を超えたとのことです。

月別で見ると、2か月前の6月が165件、7月が146件で、増加傾向にあります。原因としては、やはり何度も来る感染の波により、影響が長期化していることが要因といえます。

実際、業種別で見ると、飲食業が345件、建設業が183件、製造業が234件となっており、飲食店が最多です。

弊所の破産・再生部門に注力している破産・再生チームでも、2021年に入って以降、大小様々な企業の方から倒産・再生に関するご相談が増えてきております。

こうした倒産・再生に関するご相談をお受けする中で気になるのが、ご相談のタイミングです。

ご相談の中には、「もうどうしようもないと思ってからはじめて弁護士に相談することにしました」、「破産は最後の手段だったので、資金がなくなってしまって、いよいよと思い、相談にきました」という中小企業の経営者や個人事業主の方が少なからずいらっしゃいます。

しかしながら、結論としては、それでは遅いのです。

・資金繰りの問題を早めに相談すべき理由

1 今後に向けた選択肢が複数提示できる可能性がある

資金繰りの問題は、どうしても相談しにくい内容です。ですが、早めに相談することで取りうる対策が複数ある可能性も出てきます。

例えば、今後業績が伸びそうな分野については、M&Aや組織再編を通じて継続できるよう試みたり、短期のキャッシュフロー改善のために追加融資やリスクを銀行と交渉したり、固定費削減のために一部資産を売却したりといったものです。

特に、M&Aや組織再編を行うにあたっては、財務面でのサポートとして、税理士や公認会計士といった会計の専門家はもちろん、法的な面でのサポートとして、弁護士のサポートが必要不可欠です。

そのため、多くの専門家が協力して進めていかなければなりませんので、早め早めに動いていくことがやはり重要になります。



2 倒産の影響をできる限り小さくする動きができる

万が一、やむを得ず倒産を選択する場合でも早めに専門家に相談しておくことで、従業員や取引先、顧客といった企業を取り巻く様々なステークホルダーに対する影響を小さくするように準備をすることができます。

準備期間が少ないとどうしてもスケジュールがタイトになり、従業員の解雇や取引先との関係の整理などへのケアが十分にできないケースが多くなり、その分反発も大きくなってしまいます。

3 倒産をするにも相当のキャッシュが必要である

中小企業の場合、この点に関する認識が不足していることが多いのですが、倒産するためにもお金が必要になります。

お金がないから破産手続をして倒産するのにとされるかもしれませんが、きちんと裁判所の手続を踏んで行うため、当然一定のキャッシュが要求されるのです。

要求される具体的な金額については、事業規模によって当然異なるのですが、どんなに小規模な事業であっても、最低でも弁護士に手続を依頼する費用と裁判所に納める費用とあわせて100万円ほどは必要です。

こうした費用がなければ破産したくても破産できないという状況に陥り、従業員や取引先にも多大な影響を与えてしまいます。

そうした事態にならないためにも、税理士はもちろん、弁護士へのご相談も早めに行っていたいただければと思います。

会社の倒産・再生に関連するQ&Aは下記の事務所サイトにまとめておりますので、あわせてご確認ください。

<https://www.daylight-law.jp/110/110017/tousangqa>

●編集後記 月刊誌へのコラム掲載

先日、月間経理ウーマンという月刊誌を発行されている株式会社研修出版から資金繰りに関する原稿の執筆依頼がありました。

資金繰り対策の一つとしてテナント賃料に関する家賃交渉のポイントについて、交渉を日々行う弁護士の観点からまとめさせていただいております。

私が執筆したコラムはトップコラムとして掲載していただいているようです。

是非お手にとっていただければ幸いです。

書籍詳細▶「月間経理ウーマン」9月号
『事務所&店舗家賃の減額交渉』



<https://www.kens-p.co.jp/publics/index/92/>

今年の夏は連日の長雨が続きしておりますので、皆様くれぐれもお気をつけください。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 西村 裕一
電話番号: 093-513-6161
e-mail: kokura@daylight-law.jp