



第29回

「新型コロナウイルスのワクチン接種に関する労務問題について」

Q 新型コロナウイルスのワクチン接種が国の政策で進行しています。ワクチン接種に事業主はどのように関与すべきでしょうか。

A 「ワクチン接種」の法的位置づけは、「市町村長が勧奨し、対象者は受けるように努める」（予防接種法8条、9条）というもので、「努力義務」であることです。政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」にも、『予防接種は最終的には個人の判断で接種されるもの』と明記されています。従って、事業所においても企業が指示や命令をできるものではないというのが原則です。ワクチンは、病気の予防のための措置であり、リスクもあるので、あくまでも個人の意思に基づいてなされる性格の行為です。

Q 接種の事実を確認できなければ出社、就労を認めない、という対応は許されるでしょうか。

A 上記の趣旨によれば、ワクチン接種しないことを理由に出社、就労の拒否、退職の強要、勧奨は許されない（違法行為）ことです。これに準ずる行為、例えば、接種をしないと個人名が社内で公表される、接種拒否を表明したら不利益な言動や対応を受けることも同様です。

Q 事業主には労働者に対する安全配慮義務があり、この観点から、病気の兆候のある労働者に対し、健康診断の受診を命じる義務が認められると思いますが、同じ観点でワクチンの接種を命じることは許されないでしょうか。

A 健康診断受診義務は、病気の兆候のある労働者に、業務が原因でそれ以上の症状悪化を招かない義務を果たすためのものですが、コロナワクチンは病状は発生していない状態で本人や周囲を感染から守るための手段であり、症状が現実的具体的に発生していない段階での予防措置であることや、健康診断と違っ

てリスクもある具体的な医療行為なので本人の判断に委ねられる行為と位置づけられ、事業主が一方的には命令できないということです。

Q 接種を勧奨する「接種勧奨」や「職場接種、職域接種」は問題ないでしょうか。

A 職場で接種ワクチン接種を勧奨すること自体は問題がないものの、これが行き過ぎると「精神的な攻撃」、「人間関係からの引き離し」、「過大な要求」、「個の侵害」などの“パワハラ類型”に該当してしまう恐れがありますから、接種勧奨の際にはこれらの点に留意し、執拗に勧奨したり、威圧的になったりしないよう注意が必要です。過度な「同調圧力」による「強制に近い雰囲気」をもたらすことは許されないということになります。

Q 熱があるなどの症状でコロナの疑われる労働者がいるときに、その労働者の就労禁止や自宅待機、病院への受診を命じることは許されるでしょうか。

A 事業主の安全配慮義務は、感染の疑いのある労働者がいるときに、「安全、安心な職場環境の整備」という観点から他の労働者への感染を防止することもその義務には含まれるでしょう。現在、飲食店や公共空間では、管理者は症状の疑いのある客の出入りを拒否することは正当な行為な行為といえるので、職場でも、そのような疑いのある労働者に対する対応として、上記の禁止、指示、命令止自体は有効だと考えられます。ただ、感染の可能性、確立は明確、具体的でないもので、それに従わないことを理由とする不利益処分には慎重に考える必要があります。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹吉法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>