

特集1 接種の勧奨と不利益取扱い、接種証明の提示、採用・面接時の情報収集等

新型コロナウイルスワクチン接種 企業対応と法的留意点

弁護士 岩出 誠 (ロア・ユナイテッド法律事務所)

I 感染防止策の大きな柱としての ワクチン接種

令和3年1月7日に新型コロナウイルス感染症対策本部(以下、「対策本部」という)から発出された新型コロナウイルス(以下、「コロナ」ともいう)感染拡大第3波に対する新型インフルエンザ等対策特別措置法(以下、「特措法」という)に基づく緊急事態宣言も、同年3月21日には全面解除されました。しかし、懸念されていた通り、同解除前から感染の拡大、いわゆるリバウンドが始まり、特措法の令和3年2月の改正により導入されたまん延防止等重点措置の適用が開始され、4月下旬には再び緊急事態宣言が発出されました。

対策本部が、前記解除に伴って令和3年3月18日に公表した「緊急事態宣言解除後の新型コロナウイルス感染症への対応」でも、「発症・重症化リスクを低減するためのワクチン接種の着実な推進」が感染防止策の大きな柱と位置付けられ、対策本部が上記まん延防止等重点措置の適用にあたって発出した「基本的対処方針」(令和3年4月1日)三(3)9「予防接種」の中でもコロナに係るワクチン接種(以下、単に「ワクチン接種」ともいう)について以下の指摘がなされて、「国民が自らの意思で接種の判断を行うことができるよう取り組むこと」が強調されています。

政府、都道府県及び市町村は、以下のように新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種を行うものとする。

- ① 新型コロナウイルス感染症に係るワクチンの接種目的は、新型コロナウイルス感染症の発症を予防し、死亡者や重症者の発生をできる限り減らすことであること。
- ② 関係機関と連携し、迅速にワクチンの開発等を進めるとともに、承認申請された際には審査を行った上で、安全性及び有効性を確認し、できるだけ早期の実用化、国民への供給を目指すこと。
- ③ 予防接種については、予防接種法及び検疫法の一部を改正する法律(令和2年法律第75号)による改正後の予防接種法に基づく臨時接種の特例として、厚生労働大臣の指示のもと、都道府県の協力により市町村において実施すること。
- ④ 予防接種の実施体制や接種順位等については、令和3年2月9日の「ワクチン接種について」を踏まえ接種を円滑かつ効率的に実施する観点に立つて行うこと。
- ⑤ 予防接種により健康被害が生じた場合の救済措置や副反応疑い報告等については、予防接種法の現行の規定を適

用し適切に実施すること。

- ⑥ 予防接種は最終的には個人の判断で接種されるものであることから、予防接種に当たっては、リスクとベネフィットを総合的に勘案し接種の判断ができる情報を提供することが必要であること。その上で、政府は、国民に対して、ワクチンの安全性及び有効性についての情報を提供するなど、的確で丁寧なコミュニケーション等を進め、幅広く予防接種への理解を得るとともに、国民が自らの意思で接種の判断を行うことができるよう取り組むこと。

II 予防接種法上のワクチン接種に関する規制

ワクチン接種に関しては、令和2年12月に予防接種法が改正され、市町村長は対象者に対して接種勧奨をすることとされ(同法8条)、対象者については原則として接種を受ける努力義務の規定が適用され(同法9条)ました。妊娠中の者については使用実績が限定的であること等を踏まえ、努力義務の規定の適用が除外されています(厚労省HP掲載の「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き(2.1版)」(以下、「手引き」という)およびこれに添付される「新型コロナウイルス感染症に係る臨時の予防接種実施要領」(以下、「実施要領」という))。この接種は、政府の計画では、令和3年2月17日から令和4年2月28日までの間において行うこととされています(実施要領)。

なお、実施要領第2の1の「(4) 予防接種不適合者及び予防接種要注者について」では、「予防接種不適合者及び予防接

種要注者」につき、以下の指摘がなされていることを後述のワクチン接種勧奨にあたり留意すべきです。

① 予防接種不適合者

予診の結果、異常が認められ、以下の接種不適合者に該当する疑いのある者と判断される者に対しては、当日は接種を行わず、必要があるときは、精密検査を受けるよう指示すること。

- ア) 新型コロナウイルス感染症に係る他の予防接種を受けたことのある者で本予防接種を行う必要がないと認められるもの
 - (イ) 明らかな発熱を呈している者
 - (ウ) 重篤な急性疾患にかかっていることが明らかな者
 - (エ) 本予防接種の接種液の成分によってアナフィラキシーを呈したことがあることが明らかな者
 - (オ) 上記に該当する者のほか、予防接種を行うことが不適合な状態にある者

② 予防接種要注者

本予防接種の判断を行うに際して注意を要する以下の者については、被接種者の健康状態及び体質を勘案し、慎重に予防接種の適否を判断するとともに、説明に基づく同意を確実に得ること。また、接種を行うことができるか否か疑義がある場合は、慎重な判断を行うため、予防接種に関する相談に応じ、専門性の高い医療機関を紹介する等の対応をとること。なお、基礎疾患を有する者等については十分な予診を行い、基礎疾患の状況が悪化している場合や全身状態が悪い者等については、接種の延期も含め、特に慎重に予防接種の適否を判断する必要があること。

- ア) 心臓血管系疾患、腎臓疾患、肝臓疾

患、血液疾患、発育障害等の基礎疾患を有する者

- (イ) 予防接種で接種後2日以内に発熱のみられた者及び全身性発疹等のアレルギーを疑う症状を呈したことがある者
- (ロ) 過去にけいれんの既往のある者
- (ハ) 過去に免疫不全の診断がされている者及び近親者に先天性免疫不全症の者がいる者
- (ニ) 接種しようとする接種液の成分に対してアレルギーを呈するおそれのある者
- (ホ) バイアルのゴム栓に乾燥天然ゴム(ラテックス)が含まれている製剤を使用する際の、ラテックス過敏症のある者

Ⅲ ワクチン接種に関する企業対応上の留意点

以上のように、原則として、ワクチン「接種は最終的には個人の判断で接種されるものであること」に関係し、職場の様々な場面におけるワクチン接種への企業対応について、以下、閣議決定・国会での議論や従前の判例・法令を踏まえつつ、留意すべき点を検討してみます。

1 ワクチン接種の勧奨

(1) 接種勧奨自体の適法性

前述のワクチン接種計画の進展の中で、企業が感染防止策の大きな柱としてのワクチン接種を従業員に対して勧奨することに関して、特措法や予防接種法には何らの規制もありません。接種勧奨についての定めは、市町村長が対象者に対して接種勧奨をすることのみです(予防接種法8条)。し

かし、一般国民には、原則として接種を受ける努力義務の規定が適用されています(同法9条)。そこで、政府は、事業者が労働者に勧奨することを禁じる法令はないとしつつ、ワクチンは国民が自らの判断で受けるべきとの見解を示しています(内閣衆質204第35号令和3年2月19日(以下、「ワクチン接種政府見解」という))。ワクチン接種が感染防止策の大きな柱として位置付けられ、政府も、市町村長が対象者に対して接種勧奨をすることを定めている中、企業が、特別な社会的接触関係を持つ従業員や内定社員、受入れ派遣社員、フリーランス、出入りの取引先などすべてのステークホルダーのために、安全配慮義務の観点から(自衛隊車両整備工場事件・最三小判昭50.2.25民集29巻2号143頁は、安全配慮義務は、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として」「信義則上負う義務」として一般的に認められるべきものであると判示)、最新の適切な医療情報(例えば、厚労省HP掲載の最新版の手引き、実施要領や「新型コロナワクチンの有効性・安全性について」等の公的資料)に基づき接種勧奨すること自体は、推奨されることはあっても、これをもって違法とされるおそれはないでしょう。この場合、市町村長からの接種勧奨対象から除外されている妊娠中の者についても、勧奨自体は適法なものでしょう。

(2) 接種勧奨自体の限界

しかし、IIで既述の実施要領第2の1の(4)で言及されるような「予防接種不適合者及び予防接種要注意者」とされる者について接種勧奨を行ったり(ただし、不適合者もしくは要注意者に該当するかを尋ねるレベルであれば違法性はないでしょう)、

それ以外の者についても、明確にこれを拒否しているにもかかわらず、執拗に接種勧奨を行ったりすることは、退職勧奨の際の限界事例と同様に違法性を帯びるでしょう(下関商業高校事件・最一小判昭55.7.10労判345号20頁等)。

同時に、これらの行為は、パワハラ指針(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇い管理上講ずべき措置等についての指針」令2.1.15厚労告第5号)の中の「過大な要求」や「個への侵害」類型に該当するとして、行政指導や不法行為による損害賠償義務の対象となり得ます(岩出誠『労働法実務大系』第2版〔民事法研究会〕378頁～382頁参照)。

ただし、その勧奨の必要性和勧奨の相当性との関係で、従業員等が、ワクチン接種の効用・必要性につき十分な理解を持っていない場合は、その理解を求め、勧奨拒否後も複数回にわたって勧奨を行っても違法性は認められないでしょう(日本アイ・ビー・エム事件・東京高判平24.10.31労経速2172号3頁では、「退職勧奨の目的や選定の合理性の有無は、退職勧奨行為の態様の一部を構成する」として、「退職勧奨の態様が、退職に関する労働者の自由な意思形成を促す行為として許容される限度を逸脱し、労働者の退職についての自由な意思決定を困難にするものであったと認められるような場合には、当該退職勧奨は、労働者の退職に関する自己決定権を侵害する」との基準を示し違法性を否定している)。

2 ワクチン接種の勧奨に応じないことを理由とする従業員への不利益な取扱い

(1) 原則的不利益取扱いの不適切性

ワクチン接種の勧奨に応じないことを理由とする解雇、減給、配置転換、異動、業務の制限(接客を伴う業務や出張などへの影響)については、政府は、「接種することを求め、応じないことを理由に解雇や減給、配置転換など不利益な取扱い」、「採用時に接種をしていることを条件とする。もしくは面接で接種の有無を聞くこと」、「接種することを求め、応じない事を理由に取引を中止することもしくは契約しないこと」、「取引先に接種の有無を聞くこと」および「接種証明の提示を求めること」そのものを禁じる法令はないが、予防接種を受けていないことを理由として不利益な取扱いが行われることは適切ではないと考えている、との見解を示しています(ワクチン接種政府見解)。

法的にも、ワクチン接種拒否理由の解雇、減給や懲戒処分については、前述の予防接種法上のワクチン接種に関する法規制内容(市町村長による勧奨や、本人の努力義務にとどまる状況)やワクチン接種自体による副反応等の可能性を含んだ健康・生命への侵襲の程度等を踏まえると、労契法15条の懲戒権濫用法理や同16条の解雇権濫用法理としての客観的合理的な理由への該当性や、処分としての社会的相当性を欠くとの判断が出る可能性が高いでしょう。

ワクチン接種の進む米国では、すでに、障がい者支援のデイサービス施設勤務の従業員がワクチン不接種を理由に解雇されたというニュースが報じられています(令和3年4月6日TBS NEWS「米でワクチン

「拒否」で解雇の女性訴え」等)。現下の日本の法制下で同種の問題が訴訟となった場合、前述のように解雇は無効とされるでしょう。

(2) 異動、業務の制限（接客を伴う業務や出張などへの影響）

(ア) PCR検査の義務付けとの関係

解雇、減給、配置転換、異動、業務の制限（接客を伴う業務や出張などへの影響）のうち、「異動、業務の制限（接客を伴う業務や出張などへの影響）」については、例えば、海外出張の際の入国審査のため、PCR検査済証や継続的な検査証の提出が求められる場合、通常は、その検査の義務付けが可能と解されてきたこととの関係が問題となります。

まず、PCR検査を行う業務上の必要性、検査方法の合理性、検査費用の企業負担、就業規則その他の明示の根拠に基づき、全員もしくは検査の必要性に応じて合理的な基準に従って行うこと等の要件が整っているのであれば、義務付けは可能と解されます。

コロナのPCR検査は、陽性となった場合、感染症法20条に基づく入院や、ホテル等の療養施設での隔離など、行動の自由を奪われるという従業員の人権への制限が発生します。ただし、その不利益の程度をみると、従来型の場合、無症状者であれば、検査のための検体をとった日から10日間を経過すればPCR等検査を経ずに退院が可能です（厚労省HP「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）」（令和3年4月19日時点版）5「新型コロナウイルス感染症に対する医療について」問4）。また、有症状者の場合であれば適切な治療を受けられることにより、むしろ健康回復という利益を得ることになります。他方、企

業にとっては、コロナの感染者を隔離することにより他の従業員やその家族、取引先等のステークホルダーへの感染拡大を防止し、企業の円滑な経営に資することは明らかです。

ここで検討しているコロナのPCR検査は、安衛法上の定期健診とは異なる法定外健診の一種です。法定外健診の従業員への義務付けに関して（詳細は、岩出・前掲大系451頁～452頁参照）、判例は、健康管理規程等により就業規則上受診義務に関する規定がある場合につき、同規定の合理性による拘束力を認め、企業指定医師による法定外の頸肩腕症候群総合精密検診の受診命令の有効性を認め（就業規則の性質を持つ健康管理規程に基づき、「要管理者は、労働契約上、その内容の合理性ないし相当性が肯定できる限度において、健康回復を目的とする精密検査を受診すべき旨の健康管理従事者の指示に従うとともに、病院ないし担当医師の指定及び検診実施の時期に関する指示に従う義務を負担している」としている）、これを拒否した労働者の戒告処分を有効としています（帯広電報電話局事件・最一小判昭61.3.13労判470号6頁）。

実は、裁判例は、就業規則上受診義務に関する規定がない場合についても、「被用者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合」使用者指定の医師による受診義務の例外的な発生があり得ることを認めています（空港グランド・サービス・日航事件・東京地判平3.3.22労判586号19頁）。

以上の判例・裁判例を踏まえると、少なくとも、以下のような場合は、義務付けは可能と解されます。

- ・PCR検査を行う業務上の必要性が高い
- ・一定以上の検査能力がある医療機関におけるものである等検査方法の相当性・妥当性がある
- ・検査費用を企業が負担している
- ・検査結果が陽性や偽陽性となった場合の入院等による隔離への賃金等の補償措置・不利益取扱い禁止措置がとられている
- ・就業規則その他の明示の根拠に基づき、全員を対象とする、もしくは検査の必要性に応じて合理的な基準に従って、不当な動機・目的なく、制度として画一的に実施される

(イ) ワクチン接種証明（ワクチンパスポート）が必要な海外出張

人々の行動の規制緩和と経済活動の正常化を狙って、新型コロナウイルスのワクチンを接種したことを証明する「ワクチン証明」あるいは「ワクチンパスポート」導入の検討が、各国で進められています。先行しているのがEU（欧州連合）で、欧州委員会は3月17日に、これに関連する法案を発表しています。欧州議会での審議を経て、夏前までに成立させる構えと報じられ、正式には、「デジタルグリーンパス」と呼ばれています（木内登英「世界で広がるワクチンパスポートの検討とその課題」NRI「ナレッジ・インサイト」コラム2021年3月23日）。これらの報道を受け、令和3年3月11日、河野規制改革担当大臣は、国際的に必要性が高まってきた場合には接種状況が把握できる新たなシステムを活用して対応することを検討している旨を明らかにしました（NHKのNEWS WEB）。

そこで、前述のPCR検査が有効に義務付けられたような場合に、ワクチンパスポート取得のためのワクチン接種の義務付けが

求められる場面も今後発生する可能性があり、その際には、政府も前述の見解を変更する可能性があります。

3 採用、面接の際に留意すべきこと

求職者の個人情報取扱いについては、「求職者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない」とされています（職安法5条の4第1項）。

例外は、「本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合」（同法5条の4第1項ただし書）ですが、ここでの同意は、①強制されたものでなく、②任意・自由な意思によるもので、③その取得目的、不提出の場合の効果等を説明されたうえでなされることが必要で、かつ、その情報が④いわゆる要配慮情報の場合には、その取得に一定の合理性が求められます（個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（最終改正令和3年1月）2-12「本人の同意」、3-2-2「要配慮個人情報の取得」および「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示等に関して適切に対処するための指針」平成11年労告141号、最終改正令和3年厚労告61号（以下、「職安指針」という）等を踏まえた岩出・前掲大系68頁）。

以上を踏まえて、前述のワクチン接種政府見解に立てば、ワクチン接種の有無も要配慮情報に当たり得るところ、採用面接にあたり、ワクチン接種の有無についての質

間をすることや、採用条件として、ワクチン接種を条件とすることは、不適切であるとされることになり得ます。しかし、上記職安指針等によれば、上記①ないし③の任意性等の要件が確保されれば、④の要件につき、企業のすべてのステークホルダーへの安全配慮義務の履行という高度の合理性があるところからすれば、接種への質問自体は許され、前述のワクチンパスポートを必要とする企業における、当該業務にかかる人材の確保のための採用活動であれば、その採否の決定につき接種の有無が影響しても、これをもって違法とはいえないものと解されます。

4 接種証明の提示

従業員による接種証明の提示、施設への入場や飲食店などへの入店時の接種証明の提示については、前述の通り、ワクチン接種政府見解によれば、現在の法制の下では、これを義務付けることは適切でないとしています。しかし、前述のように、前述のPCR検査が有効に義務付けられたような場合には、ワクチンパスポート取得のためのワクチン接種の義務付けが求められる場面も今後発生する可能性があり、その際には、政府も前述の見解を変更する可能性があります。

現行の法制の下でも、前述の海外渡航の場面では、従業員へ接種証明の提示を求めることはあり得ます。その際、接種自体を強制できないため、当該従業員が海外渡航等を伴う業務に就けず、結果的に就労できる場面が減ることにより業績を上げられず、結果的に人事考課上の不利益を得ることをもって違法とはいえないと解されます。

5 従業員がワクチン接種を受けたことにより健康被害が生じた場合の企業の対応

(1) 労災認定

従業員がワクチン接種を受けたことにより健康被害が生じた場合の企業の対応について、厚労省コロナ関連Q&A（厚労省HP「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」令和3年4月8日時点版）の7「労災補償」問9にて、「労働者が新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を受けたことにより健康被害が生じた場合、当該ワクチン接種を受けることが業務によるものと認められる場合には、労災保険給付の対象になります。」と指摘しています。

前述のようなワクチン接種の一般的な勧奨によるものであれば、「業務によるものと認められる場合」には当たらない可能性が高いでしょう。しかし、今後、大規模企業施設内での集団接種や、前述の海外渡航へのワクチンパスポートの取得のための接種が行われたような場合、あるいは、前述の「予防接種不相当者及び予防接種要注者」とされる者について接種勧奨を行った場合や執拗なワクチン接種勧奨が行われた場合にも、「業務によるものと認められる場合」に当たる可能性が高くなるものと解されます。

特に、コロナ関連の労災認定については、厚労省は、令和3年2月22日労災発0222第1号「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」で、労災給付請求の勧奨を行う態勢をとっていること（※）に鑑みると、コロナ接種関係でも同様の積極的態度に出ることを想定しておくべきでしょう。

※ 「令和2年4月28日付け基補発0428第1

号（令和2年12月1日改正）「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（以下、「1号通達」という。）により、医療従事者等については業務外で感染したことが明らかな場合を除き原則として労災保険給付の対象とし、それ以外の労働者については、当分の間、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、労災保険給付の対象とすることとした。このため、1号通達に基づき、本感染症に係る労災請求があった場合には、引き続き、本省への報告及び必要な本省協議を漏れなく行うこと。また、速やかに調査に着手するとともに、集団感染事案等の調査の効率化による処理の迅速化を図るなど、業務により感染した労働者が迅速かつ公正に労災保険給付を受けられるよう的確に対応すること。」とされ、請求勧奨の実施を促している。

(2) 損害賠償

ワクチン接種にかかる副反応による健康被害に関する損害賠償は、接種に係る過失の有無にかかわらず、予防接種と健康被害との因果関係が認定された人に対して市町村が負担することになっています（予防接種法15条～16条の健康被害救済制度）。しかし、同制度による給付金では満足せず、企業に対して安全配慮義務違反による損害賠償を求める事態も想定されます。

企業の安全配慮義務違反が問われる場面としては、上記（1）の業務起因性が認められる場合が想定されます。特に、前述の「予防接種不相当者及び予防接種要注者」とされる者について接種勧奨を行い、その結果接種により健康被害を生じさせた場合などには責任が問われやすいでしょう。そのような事態に備えて、改めて、労災上積み補償制度の充実化が求められます（岩出・前掲大系498頁以下参照）。

【執筆者略歴】 岩出 誠（いわで まこと）

千葉大学人文学部法経学科卒業、東京大学大学院法学政治学研究科修了、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会公益代表委員、青山学院大学客員教授、千葉大学客員教授を歴任、明治学院大学客員教授、東京都立大学法科大学院非常勤講師、ロア・ユナイテッド法律事務所代表パートナー（現任）。
<著作等> 『労働法実務大系』第2版〔民事法研究会〕等著作・論文多数



あの「商事法務」の法令解説記事をメールでお知らせ
日本法総合オンラインデータベース〈Westlaw Japan〉で、法改正の文献調査が変わる

自分で調べる ➡ メールを待つだけ

日本法総合オンラインデータベース〈Westlaw Japan〉の体験をご希望される方は、メールもしくはお問い合わせフォームより「ビジネスガイドをみた」とお知らせください。無料でトライアルをご用意いたします。

E-mail: support@westlawjapan.com お問い合わせフォーム: <https://www.westlawjapan.com/form/contact/>



ウエストロー・ジャパン株式会社 商品詳細: www.westlawjapan.com

ウエストロー・ジャパン株式会社、新日本法規出版株式会社とトムソン・ロイターの合併会社です。



Westlaw.JAPAN

140218_202101_FD