



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

新型コロナのワクチン接種を従業員に強制できるか！？

今回の予防接種は新型コロナ感染症の緊急のまん延予防の観点から実施されているもので、「接種を受けるよう努めなければならない」という、予防接種法第9条の規定が適用されています。しかし、この規定は、いわゆる「努力義務」であり、**法的な強制力はありません**。厚労省「新型コロナウイルスワクチンQ&A」でも、接種を強制することはなく、受ける方の同意なく接種が行われることはないことが明記されています。

ワクチン接種を強く勧奨したり、半強制したりすることはできるか？

法的な強制ができないとしても、国家が推奨している以上、その担い手（医療従事者や社会的インフラの従業員等）には事実上の強制をせざるを得ません。

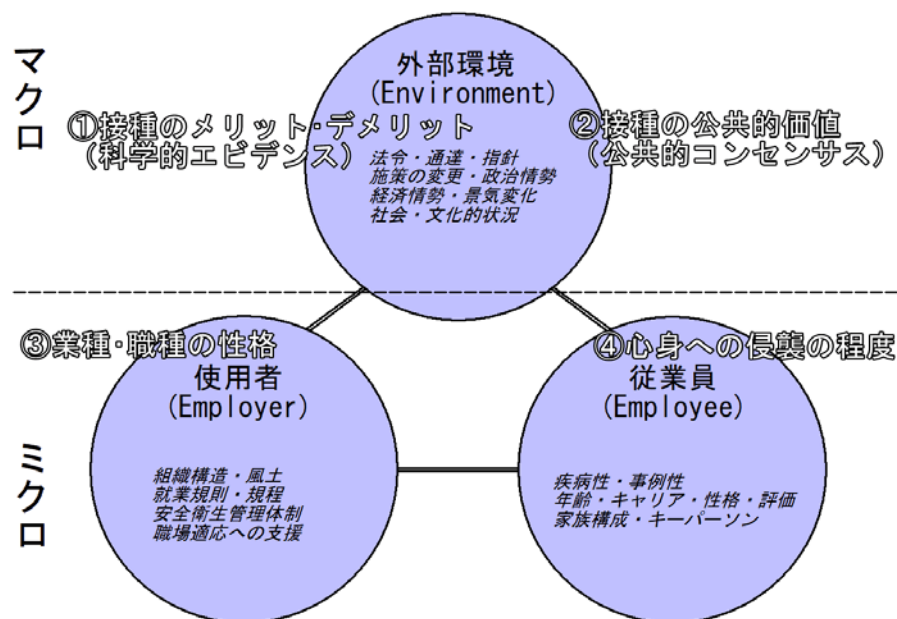
現場でも、接種をしない者はその業務から外す等で対応せざるを得ず、現実的に強い勧奨や半強制が行われています。

現状では、**なし崩し的な半強制が常態化**してしまっていますが、さらに強い変異株が現れた時にどうするのか、公共の福祉より人権を優先させる基準は何か等、多くの疑問点があります。

このようなワクチン接種の半強制の基準について、近畿大学の三柴丈典教授

が、「1) 接種のメリット・デメリット（リスク）についての医科学的な解明の程度（最新情報、政府発信情報の獲得に努める必要がある）、と、2) 接種の公共的価値の有無、程度、を基本として、3) その者が雇用されている事業の業種と就いている職種の性格（医療・保健業務、社会的インフラ事業か、不特定多数の者と接触するか、立場の高低等）、4) 心身の侵襲の程度、等の事情を総合考慮すべきではないか」と指摘していることが参考になります（日本産業保健法学会公式サイト「新型コロナ労務Q&A」より）。

産業保健分野の問題を「外部環境」「使用者」「従業員」の3つの視点で整理する3E分析で図解すれば、三柴教授の接種の合理性基準は、上記①と②がマクロ要件としての「外部環境」、③が「使用者」、④が「従業員」の各ミクロ要件と整理できるでしょう（下図を参照）。



ワクチン接種の4基準から、半強制の可否や合理性を考える

上記のワクチン接種の4基準を比較衡量することで、半強制の合理性も担保できるでしょう。ひと言でいえば、4基準を満たす程度が大きければ大きい程、許容される半強制の範囲も広がると考えられます。図解をもとに、三柴教授の見解をまとめると、次のようになります。

会社が（感染リスクの高い職場で）ワクチンを推奨すること、また公益性を強調し従業員の接種率を上げることの是非については、現時点では、①と②を満たしていると考えられるので、強調程度に問題はありません。

接種に従わない者の医療業務からの排除や接種証明が求められる海外渡航業務からの排除と低査定も、①②に加えて③を満たしているので、原則として合法でしょう。

一般的な飲食店等での接客業務からの排除は、③の職種要件が弱いので、マスクを付ける等の基本的対策を講じる限り、配転権の濫用などとなる可能性もあります。

解雇・懲戒等の不利益措置は、③の職種によりますが、接種指示や業務からの排除を超えて、懲戒処分という制裁までを加えることは、原則として違法だと考えられます。

一方で、会社が半強制的に接種を奨めたのち、接種による健康被害が生じた場合に会社責任は問われるかという論点はどうでしょうか。

4基準を満たしている限り合理性を担保しているので、原則として負わないといえます。ただし、誤って「予防接種不相当者及び予防接種要注意者」について接種を勧奨したり、実施したりした場合などには、④を満たさなくなるので、過失責任を負う場合もあります。

医療従事者や介護施設の従事者など多数の人と接する感染リスクの高い業種の場合は、③の使用者基準によって、半強制の合理性が認められやすいでしょう。ただし、健康上の理由や

宗教上の理由など、やむを得ない事情がある場合は、④の従業員基準を欠くことになるので、注意が必要です。

会社が接種を指示してもよい業種やケースと、そうでないケースの線引きはどのあたりかという点は、ワクチン接種の4基準を参考にすると、一定の方針が導けるでしょう。

～当事務所よりひと言～

正解のない未知の法的問題に対しては、いかに合理的なルールを作り、公正に運用するかという、コンセンサス・ベースの対応が重要です。三柴教授の4基準は、このようなプロセスを履行することに貢献するでしょう。

なお、先日の日本産業保健法学会・第1回学術大会のシンポジウム「新型コロナの労務問題と法」では、向井蘭弁護士、岩出誠弁護士ら高名な労働弁護士とともに、わたしも登壇させていただきました。

その際のオフレコのディスカッションで、某大手外食チェーンの取り組みが俎上に載りました。

同社は、ワクチン接種を終えた店員に「安全マーク」を身に付けさせることを検討しており、店員に接種を推奨し、安心して飲食できる環境を整備して集客につなげる方針です。同社は、社員やアルバイトに接種を呼び掛け、接種を望まなかった従業員でも毎週のPCR検査で陰性が確認できた場合は「安全マーク」を身に付けさせるとのことです。

この点、多くの弁護士の意見として、飲食店が従業員に対して接種を勧奨することまでは合法としつつ、一方で、「安全マーク」を身に付けさせることは限りなくグレーとのことでした。

ワクチン接種の可視化は、さまざまなマスクミの調査でも、大多数の企業が慎重意見であり、社会的コンセンサスができていません。その理由として、従業員の個人情報・健康情報やプライバシーとも抵触し、ハラスメントや差別の助長にもつながりかねないからです。4基準に照らしても、ワクチン接種の可視化までが法的に許容されうるのは、例外的な場合に限られるといえそうです。