帝国タイムス
明治33年３月３日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2022年（令和4年）3月15日（火曜日）　第13752号

成長のための企業法務

第36回

アンビシャス総合法律事務所　弁護士　奥山倫行

労務（ワクチンハラスメント）

Q 当社は、従業員に対し、新型コロナワクチンの接種を推奨していますが、接種を望まない人や、医学的な理由で接種できない人もいるため、慎重に対応しなければならないと考えています。改めて注意点を確認しておきたいため、ポイントを教えてください。

ワクチン接種に関する基本的な考え方

職場の方針もあると思いますが、新型コロナウイルスワクチン（以下「コロナワクチン」）の接種は、あくまで個人の自由な意思に基づくものです。

そのため、接種していない人に対し、接種の強制、偏見差別、不利益な扱いを行うと、ハラスメントの問題に発展しかねません。ニュース報道でも取り上げられましたので、聞いたことがある人も多いと思いますが、いわゆる「ワクチンハラスメント」（以下「ワクハラ」）の問題です。ワクハラ自体は法律で明確に規定されてはいませんが、職場でワクハラが行われた場合、会社には従業員に対して安全配慮義務違反（民法415条）や不法行為（民法709条・同710条）に基づく責任が生じます。

以上が基本的な考え方ですが、個々の場面では判断に迷うこともあると思います。よく相談を受ける内容をまとめましたので、以下の内容をご確認ください。

ワクチン接種を推奨すること

会社としてコロナワクチンの接種を推奨すること自体は問題ありません。後で説明する特別休暇を認めたり、接種会場までの交通費や奨励金を支給したりすることで、コロナワクチンの接種を推奨している会社もあります。しかし、以下の点を確認し、接種していない人に対する接種の強制や、偏見差別、不利益な扱いが生じないように努めてください。

間接的に強制しないこと

接種を直接的に強制しないのはもちろんとして、間接的に強制してもいけません。間接的にというのは、職場で「接種しない人なんていないよね？」「当然接種するよね？」という雰囲気が醸成されてしまうと、接種予定が無い人にとっては、非常に働きづらい職場になってしまいます。会社が、十分な配慮をせずにそのような雰囲気が生じるのを放置した場合には、会社にも責任が生じ得ますので、注意してください。

接種に関する情報の取扱い

接種に関する情報の取扱いも間違った対応をしてしまいがちなので、注意が必要です。

(1)接種の状況を確認する

会社が従業員に対し、コロナワクチンを接種したか、又は接種する予定があるか否かを確認すること自体は違法ではありません。ただ、あくまで従業員の同意のもとで確認しなければいけませんし、従業員が拒んだ場合に開示を強制することもできません。

(2)接種しない理由をしつこく聞く

接種しない従業員に対し、接種しない理由をしつこく問いただしてはいけません。従業員が理由の説明を拒んでいるのに、強制的に説明を求めてもいけません。

(3)接種の状況を開示する

コロナワクチンを接種するか否かは、従業員が個人で決める事柄である以上、会社の方で、誰がコロナワクチンを接種したとか、いつ接種予定であるなどの情報を開示してはいけません。

接種しないことを理由とした不利益処分

コロナワクチンを接種しなかったことや、それによってウイルスに感染したことを理由に、従業員に対し、退職を勧告し、又は解雇してはいけません。それ以外にも、コロナワクチンを接種しない従業員に対し、コロナワクチンの接種を出社の条件にする、座席変更を命じる、配置転換を命ずる、部署移動を命ずる、出勤停止を命ずるといった不利益な扱いは、基本的には認められません。

もっとも、医療関係従事者や高齢者施設等の従業員に対しては合理的な措置と判断される場合もありますので、当該措置を行う必要性を個別に検討した上で慎重な対応が必要です。また、実際にこれらの対応を行うにしても、接種の強制、偏見差別、不利益な扱いにつながらないような配慮が必要です。

接種日や接種日後の休暇の扱い

接種日や接種後の休暇をどう扱うべきかについても、検討すべき事柄です。年次有給休暇の利用を勧める会社もあれば、特別有給休暇を付与する会社もあり、対応は様々です。私が知る範囲では、特別有給休暇にすることで休業扱いにせずに済むことから、特別有給休暇にする会社が多いように感じますが、こうしなければならないといった決まりはありません。

また、接種当日のみ休暇とする会社もあれば、副反応に備えて接種翌日以降も休暇が取得できるとしている会社もあります。家族の接種日などにも休暇がとれるようにしている会社もあります。こうしなければならないというルールはありませんので、自社の方針に沿って運用してください。

副反応に関する労災保険の適用関係

従業員がコロナワクチンを接種し、腕の痛みや発熱などの副反応や健康被害が生じた場合に、労災保険の給付対象になるかについてもよく尋ねられます。厚生労働省によれば、医療関係従事者や高齢者施設等の従業員については、業務の特性を考慮して労災保険の対象になり得るとしています（厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）問10」参照）、それ以外の職場ではコロナワクチンの接種は業務とは関係がないため、健康被害が生じたとしても、労災保険の給付対象にはならないと考えてください。

まとめ

コロナワクチンの接種を推奨する会社は多いと思いますが、他方で職場内の誤解や不理解も目につきます。仮に職場内でワクハラが生じた場合には、深刻な問題に発展する可能性がありますので、判断に迷う場面では本稿の内容を参考にしていただけると幸いです。

北海道札幌市中央区大通西11の4の22第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501、https://ambitious.gr.jp/