

ワクチン接種を 受けていない従業員に対する 会社としての配慮とは

新型コロナワクチンの接種については、様々な理由から受けない・受けられない従業員もいるため、会社としても配慮が必要です。厚生労働省のQ & Aなどを参考に対応について考えます。

※この記事は2021年12月1日時点の情報に基づいています。

社会保険労務士法人開東社会保険労務事務所
特定社会保険労務士

中村友美



自社としての方向性を 打ち出すための情報整理

ワクチン2回接種完了者が7割を超えたいま、社内のワクチン未接種者をどう取り扱うべきなのか、またはどう取り扱ってはいけないのか、と考える企業は少なくありません。

法令で規定された直接の答えはありませんが、自社として方向性を打ち出すには図表1の手順に従って情報を整理する必要があると考えます。

ワクチンを取り巻く現状を 正しく捉える

(1) ワクチンの効果と限界

新型コロナウイルス感染症対策分科会のことし9月3日付の資料によると、ワクチンには重症化予防効果と発症予防効果があり、感染予防効果は一定程度あるがデルタ株に対しては低いと考えられる、とされています。

またワクチン効果には限界があり、特にワクチン接種後にも感染する可能性(図表2)と接種後の免疫減弱を指摘しています。3回

目のワクチン追加接種については12月から開始しており、その効果や限界についても情報が更新されていくと考えられます。

このような情報から、「ワクチン接種により感染リスクが減る」と大まかに捉えるよりも、「発症(発熱やせきなど)予防効果により他人への感染を減らせる」「2回接種後にも感染し他人に感染させてしまう可能性がある」など具体的に捉えらると、きめ細かい労務管理につながります。

ワクチン接種の有無だけで判断できる状況ではなく、政府が勧めるように、ワクチン接種に加えて従来の感染防止対策(マスク、手指の消毒のほか、接触の機会を減らすなど)が必要という認識をもつことが重要です。

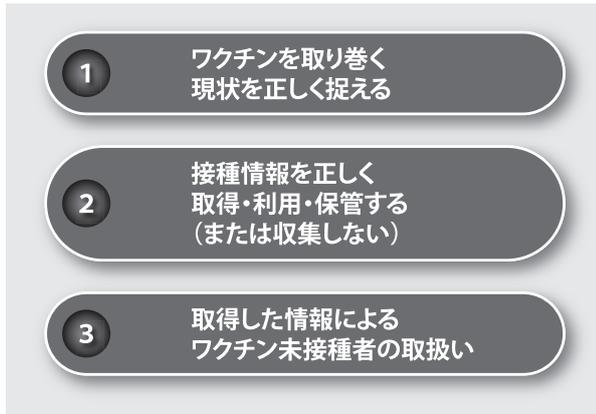
(2) ワクチン証明を取り巻く状況

再度の感染拡大に備える反面、国や経済界では日常生活回復に向けての動きが出てきています。

代表的なものとしてワクチン接種証明書(ワクチンパスポート)の発行が挙げられますが、これは海外渡航者を対象にしています。

ほかにはワクチン・検査パッケージといった、国内イベントや店

図表1 ワクチンに関する情報整理の手順



図表2 ワクチン接種後に感染する可能性

2021年10月11日～10月17日におけるワクチン接種歴別の人口当たりの新規陽性者数(10万人対)

| 年齢 | 未接種 | 1回目接種のみ | 2回目接種済み |
|-------|-----|---------|---------|
| 全年齢 | 7.0 | 2.8 | 0.9 |
| 65歳未満 | 7.3 | 2.7 | 0.9 |
| 65歳以上 | 5.0 | 3.7 | 0.8 |

厚生労働省「第56回新型コロナウイルス感染症対策アドバイザリーボード」より
※筆者注:ただし、調査する期間により割合は変動するようなので、確率として発表されているわけではなさそうです

舗等に入場する利用者等にワクチン接種または検査に関する情報を提示させて飲食業やイベントの規制を緩和するという手法が進められています。

しかしいまのところ、労働者のワクチン接種証明について企業がどう取り扱うかを示した指針はありません。

(3) **ワクチン接種の法的位置づけ**
新型コロナウイルスの接種は予防接種法9条1項にて努力義務となっており、接種を受ける義務はありません。

厚生労働省のサイト「新型コロナ

ワクチンQ&A」にも、「接種は強制ではなく、あくまでご本人の意思に基づき接種を受けていただくもの」「仮にお勤めの会社等で接種を求められても、ご本人が望まない場合には、接種しないことを選択することができます」とされています。

なお、妊娠中である場合は、この努力義務の適用も除外されており、同法に基づく接種勧奨の対象となっ

(4) **ワクチン未接種者とは**
ワクチン未接種者のなかには、ワクチンを接種できない人(発熱

(1) **ワクチン接種情報を取得してもよいか**
業務上の必要から、企業がワクチン未接種者を認識するために、労働者のワクチン接種に関する情報が必要です。

「ワクチンを接種したかどうか」を企業として聞くことは個人情報保護法における個人情報の取得にあたり、その時点での本人通知またはあらかじめ利用目的を公表する義務を負っていることに注意が必要です。

個人情報には要配慮個人情報という定義がありますが、個人情報

している、ワクチンの成分によってアナフィラキシー症状を呈したことがある等)や、ワクチン接種に注意が必要な人(免疫不全の人、基礎疾患のある人、けいれんを起こしたことがある人等)で、接種を見送っているような場合もあります。

また、ワクチン忌避者と言われる接種を望まない人もおり、ワクチン未接種者にも、様々な立場の人が混在しています。

接種情報を正しく取得・利用・保管する(または収集しない)

業務上の必要から、企業がワクチン未接種者を認識するために、労働者のワクチン接種に関する情報が必要です。

「ワクチンを接種したかどうか」を企業として聞くことは個人情報保護法における個人情報の取得にあたり、その時点での本人通知またはあらかじめ利用目的を公表する義務を負っていることに注意が必要です。

個人情報には要配慮個人情報という定義がありますが、個人情報

保護法2条3項と政令の記述からは、ワクチン接種に関する情報が要配慮個人情報とは言えません。

しかし、取扱いに特に配慮を要する情報を定義して不当な差別や偏見が生じないようにするのが本来の法の趣旨であるため、いまのところワクチン接種情報を要配慮個人情報に準じて取り扱うことが望ましいと思われる。

なお、ワクチン接種を見送る理由としての病歴や過去の新型コロナウイルス感染歴は、要配慮個人情報に該当し得ます。

ワクチン接種情報を具体的にどう取り扱うかについては、厚生労働省の「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が役立ちます。この指針には、雇用する労働者の要配慮個人情報については労使の話し合いを前提に、利用目的、方法、権限等について企業が規程化して労働者に周知し、適正な取扱いを確保するよう記載されています。

法令により当然にワクチン接種情報を企業が収集できるものではなく、労働者本人の同意を得て収集します。同意がなければ、基本的に収集できません。

(2) 利用目的の検討

ワクチン接種情報の取得前に、自社の業務に即した利用目的を検討する必要があります。

業務上の必要性が高い場合、たとえばワクチン接種証明を求められる外国へ出張する者に証明の条件となる接種した回数を確認することや、シフト決定時に接種当日や副反応による体調不良に考慮するため接種の予定情報を確認することは、労働者も納得できるものと思われまます。

ワクチン未接種者への配慮を利用目的とすることもありますが、労働契約法5条では「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」(安全配慮義務)とされています。

業務により新型コロナウイルスに感染した場合には労災の対象となること(図表3)、企業が企業の責任とされないためにも、平時より労働環境を気にかける企業は多いことでしょう。

たとえば、ワクチン未接種者への配慮としては、事業所での感染や市中感染の増加時に在宅勤務を優先させる、感染のおそれのある

業務に配置しない、配置換えができなくても感染対策を強化する、などの対応が挙げられ、職場の配置を決定する上司が把握していれば配慮が行ないやすくなります。ただしその場合でも、職場の同僚へワクチン接種情報を開示してもよいのかを、事前に検討しておく必要があります。

なお、配慮は必ずしも労働者の希望どおりに対応しなければならぬわけではありませんが、感染状況や自社の感染対策その他の情報を総合的に判断し、労働者へよく説明して行なうほうが、不満が少なくなります。

また、感染の状況も随時変化します。また、配慮による配置等を一時的とするならば、その旨を伝えるしておくべきでしょう。

注意が必要なのが、ビジネスに利用することです。ワクチン2回接種完了者をバッジなどでわかるようにして接客させる事例もあるようですが、個人に着用させる時点で労働者の個人情報(社外に公表すること)になります。

ワクチン接種情報を公開することで安心を打ち出し差別化したいという企業の心情は理解できなくともありませんが、バッジをつけた

従業員の接客対応を求める利用客が現われることは容易に想像でき、同僚または利用客からワクチン未接種者に対してハラスメントが行なわれたいとも限りません。たとえ労働者の同意があつたとしても、それが職場および業務にどういった影響をもたらすかを考えなくてはなりません。

なお、利用目的に応じて取得するワクチン接種情報は異なるので注意が必要です。

また、ワクチンの効果については今後も情報が更新されていく可能性があるので、労働者から収集している情報と利用目的が正しいのか継続的に検証していく体制が必要となりそうです。

(3) 職場の環境、特にハラスメントに注意

企業は、ワクチン未接種者に対する差別的な言動、いじめ、ハラスメントに注意しなければなりません。厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)10」(以下、企業向けQ&A)問1では新型コロナウイルスへの感染を理由に人格を否定するような言動や職場で孤立させるような行動等はパワーハラスメント

に該当する場合があるとしており、これはワクチン未接種者に対しても同様です。

また、厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(一般の方向け)」においても、「職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に、職場において解雇、退職勧奨、いじめなどの差別的な扱いをすることは許されるものではありません」としています。

企業にはパワーハラスメント防止のため雇用管理上の措置を講じる義務があり、「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用管理上講ずべき措置等についての指針」による雇用管理上の措置の1つとして「事業主の方針等の明確化とその周知」があります。

職場でワクチン未接種者に対するハラスメントを許さない旨の方針を表明することだけでも、当面の対策として有効と思われまます。

取得した情報による ワクチン未接種者の取扱い

(1) 接種勧奨をしてよいか

企業が接種勧奨を行なうことは

図表3 新型コロナウイルス感染が労災の対象となるケース

| |
|---|
| <p>・感染経路が業務によることが明らかな場合</p> |
| <p>・感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い場合*</p> <p>※例1 複数の感染者が確認された労働環境下での業務</p> <p>※例2 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務</p> |
| <p>・医師・看護師や介護の業務に従事する者については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象</p> |
| <p>以上を個々の事案に即して判断される</p> |

制限されていません。そのため、ワクチン忌避者が最新情報を知ることにより接種に前向きになるのであれば、接種勧奨として社内での情報提供することも有用と思われます。

ただし、勧奨が行き過ぎて強制とならないよう注意が必要です。特に、ワクチン未接種者を職場で名指しして行なう接種勧奨は、強制と受け取られかねません。

もし業務によりワクチン接種を受けにくいという実態があれば、

接種できるように改善すべきでしょう。たとえば、有給のワクチン休暇以外にも、始業・終業時刻のずらしや中抜けの許容など、中小企業においても労働条件をできるだけ変えずに工夫できる方法があります。

(2) 不利益な取扱い

ワクチン接種に関して、企業と労働者の関係において何かを義務付ける法令はなく、そのため不利益な取扱いを禁止する具体的な規定があるわけではありません。

企業がワクチン未接種者に対して何らかの取扱いを行なった場合、それぞれの取扱いの判断基準に基づいて行なわれるため、事前にそれを考慮して取扱いを決定することになります。

以下、企業向けQ&Aを参考にしながら考え方を記載します。

① 解雇・雇止め、配置転換

企業向けQ&Aにはワクチン接種拒否のみを理由とした解雇、雇止めは許されないと記載があり、解雇については、労働契約法にあるように「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、権利を濫用したものとして無効（16条）」

「有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない（17条1項）」を判断の基準とします。

雇止めは、事前に定めた雇止め基準や、有期労働契約の評価により判断されます（同法19条）。配置転換においても、企業内の様々な事情を考慮して権利の濫用でないかを判断します。

② 内定取消し

ワクチン未接種であることを理由とした内定取消しについては、企業向けQ&Aにある一般的な内定取消しの場合と同様に、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものとして認められない限り、無効となります。

③ 制裁

企業向けQ&Aには制裁についての項目はありませんが、労働契約法15条には「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、

当該懲戒は、無効とする」とされています。つまり、ワクチン接種が努力義務である以上、接種するようにとの業務命令自体の是非が問われますし、その業務命令違反を根拠に懲戒を行なうことについては個別に判断されます。

④ 採用時の条件

ワクチン接種を採用時の条件とすることについては、その理由が合理的であるかを十分に判断するとともに、応募者にあらかじめその理由を示して募集を行なうことが望ましいとされています。

これは、求職者等の個人情報報告の取扱いについては、職業安定法5条の4および平成11年告示141号の指針にて「社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合以外は認められない」とされていることが前提になっているためです。

加えて、採用条件としても明確化が望ましく、具体的な記述（たとえばワクチン接種の回数なのか、接種時期なのか）について示す必要があるでしょう。

なかむら ともみ 2003年、社会保険労務士登録。以降、企業の顧問として労務や制度構築の相談を受ける。事務所ホームページに顧問先を対象とした「A4サイス1枚の法改正ニュース」を掲載中。