

相談室 Q&A

安全配慮義務関係

Q

顧客と対面する一部社員に 新型コロナワクチン接種を強制することは問題か

今般、新型コロナワクチン接種が開始され、医療従事者等や高齢者をはじめ順次接種が行われています。当社でも、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、特に顧客と対面する職種（接客等）の一部社員について、原則ワクチン接種を受けさせることを考えていますが、こうした対応は問題でしょうか。万一、副反応が出た場合、会社は責任を問われるでしょうか。

（東京都 N社）

A

労働者に新型コロナワクチン接種を強制することはできない。仮に、強制されて接種した労働者に副反応が生じた場合、会社は責任を問われる可能性がある

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士（高井・岡芹法律事務所）

1. 職場の労働者に対して新型コロナワクチンの接種を強制できるか

職場の労働者に対してワクチン接種を強制できるのかについては、ワクチン接種により副反応（健康被害）が生じる可能性があることから、慎重に検討すべき問題です。

この点、新型コロナワクチンについて、厚生労働省のホームページで公表されている「医療従事者等への接種について」のページの「対象となる医療従事者等」において、ワクチン接種の基本的考え方として以下の記載がなされています。

医療従事者等の方は、個人のリスク軽減に加え、医療提供体制の確保の観点から接種が望まれますが、最終的には接種は個人の判断です。

接種を行うことは、強制ではなく、業務に従事する条件にもなりません。

また、同ページの「接種を受ける際の同意」において、以下の記載もなされています。

新型コロナワクチンの接種は、国民の皆さまに受けていただくようお勧めしていますが、接種を受けることは強制ではありません。しっかり情報提供を行ったうえで、接種を受ける方の同意がある場合に限り接種が行われます。

予防接種を受ける方には、予防接種による感染症予防の効果と副反応のリスクの双方について理解した上で、自らの意志で接種を受けていただいています。受ける方の同意なく、接種が行われることはありません。

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人に差別的な扱いをすることのないようお願いいたします。

このように、行政解釈ではありますが、医療従事者であっても、ワクチン接種を強制することはできず、ワクチン接種するか否かは労働者（個人）の判断であるとされています。

そして、ワクチン接種をした結果、誰に、どの

ような副反応（健康被害）が生じるのかについて、確たる見解もない現状において、ワクチンを接種するか否かは、あくまでも個人がリスクを考慮した上で判断すべきで、接種は強制されるものではないと解さざるを得ないと思います。

したがって、職場の労働者に対して、たとえその労働者が接客等を担当する者であったとしても、ワクチン接種を強制することはできないと考えます。

もっとも、ワクチン接種を拒否しても、人事上何らの不利益のない形式で、労働者に対してワクチンを接種するよう要望すること自体は、労働者個人にワクチンを接種するか否かの判断権が留保されているといえるため、その限度でワクチン接種を要望すること自体は、直ちに法律上問題とされることはないと考えられます。

2. 新型コロナワクチン接種を強制した労働者に副反応が生じた場合の会社の責任について

このように、ワクチン接種を強制することはできないと解されますが、仮に、ご質問にあるように会社がワクチン接種を強制したケースにおいて接種後に副反応等が生じた場合、会社に責任（安全配慮義務違反）が生じる可能性はあるのでしょうか。

この点の解釈につき、厚生労働省のホームページで公表されている「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6月11日時点版）における、「7 労災補償」の「問9 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で健康被害が生じた場合、労災保険給付の対象となりますか」に対する以下の回答が、参考になると解されます。

ワクチン接種については、通常、労働者の自由意思に基づくものであることから、業務として行われるものとは認められず、これを受けることによって健康被害が生じたとしても、労災保険給付の対象とはなりません。

一方、医療従事者等に係るワクチン接種について

は、業務の特性として、新型コロナウイルスへのばく露の機会が極めて多く、医療従事者等の発症及び重症化リスクの軽減は、医療提供体制の確保のために必要であることから、今般のワクチン接種において接種順位の上位に位置付けられています。

したがって、医療従事者等に係るワクチン接種は、労働者の自由意思に基づくものではあるものの、医療機関等の事業主の事業目的の達成に資するものであり、労災保険における取扱いとしては、労働者の業務遂行のために必要な行為として、業務行為に該当するものと認められることから、労災保険給付の対象となります。

なお、高齢者施設等の従事者に係るワクチン接種についても、同様の取扱いとなります。

このように、自由意思でワクチン接種を行い健康被害が生じた場合は、基本的には業務起因性は否定されます。

もっとも、基本的には自由意思でワクチン接種を行った場合であっても、医療従事者のように、業務の特性として、ウイルス暴露の機会が多いことなどから、強制ではないものの、業務維持のために接種することが客観的にも望まれているようなケース（接種を強制されているのに近いケース）においては、業務起因性が肯定されると解されています。

この点、労災と安全配慮義務違反に基づく損害賠償では、要件も異なるため同列に論じることはできません。

しかし、ワクチン接種をした一定数の人に副反応（健康被害）が生じることが明らかとなっていることからすれば、そのような事情を知りながら使用者が懲戒処分や人事上の不利益等を背景に労働者に対してワクチン接種を強制した結果、労働者に副反応等が生じたような場合、（ワクチン接種と健康被害の因果関係は当然問題となる可能性はあるものの）使用者の損害賠償責任が肯定される可能性は相当程度あると言わざるを得ません。