

相談室 Q&A

労働時間関係

Q 会社として新型コロナワクチン接種を強く推奨した場合、接種後の体調不良時等の不就労時間をどう取り扱うべきか

社員同士あるいは対顧客における感染拡大防止の観点から、会社として社員に対し新型コロナワクチン接種を強く推奨しています。この場合、①接種時の不就労時間は労働時間として取り扱うべきでしょうか。また、②仮に接種後に副反応で体調不良を訴え、勤務日の全部または一部につき就労困難となったとして、同部分の賃金をノーワーク・ノーペイの原則により不支給として差し支えないでしょうか。

(大阪府 A社)

A 社員の自由意思による接種である限り、①労働時間として取り扱う義務はなく、②賃金を支払う必要はない。ただし、「強く推奨」したことに伴う紛争化リスクを回避し、接種を促進する観点から、接種時等の賃金を保障する「ワクチン休暇」等の措置を講じることが望ましい

回答者 岩出 誠 いわで まこと 弁護士(ロア・ユナイテッド法律事務所 代表パートナー弁護士)
明治学院大学客員教授

1. ワクチン接種に関する法規制

新型コロナワクチン接種（以下、接種）に関しては、令和2年12月施行の改正予防接種法によれば、対象者（12歳以上）につき原則としてこれを受ける努力義務の規定（9条）が適用されます。なお、妊娠中の女性については規定の適用が除外されています（厚生労働省「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」等参照）。

2. 接種の推奨自体の適法性

政府は、接種の推奨を禁じる法令はないとしつつ、ワクチン接種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（令 3. 2.19 内閣衆質204第35）。ワクチン接種が新型コロナウイルス感染防止策の大きな柱として位置づけられ、政府も、市区町村を通じて接種勧奨することを定めて

います。その中で、企業が、特別な社会的接触関係を持つ社員だけでなく、内定者、当該企業で就労する派遣社員やフリーランス、取引先など、あらゆるステークホルダーのために、安全配慮義務の観点から、最新の適切な医療情報（例えば、厚生労働省ホームページ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、接種を推奨すること自体が違法とされるおそれはないでしょう。

3. 接種に要する時間の労働時間該当性

そこで、会社から推奨されたワクチン接種に要する時間（接種場所との移動時間も含む）の労働時間該当性が問題となります。

社員がこの「推奨」に対して「自由意思^{*}」に

基づき任意に接種を受ける場合、使用者の指揮命令下で業務に従事したことにはならず、接種時の不就業時間やこれに要する往復時間も含めて、労働時間には算入されないこととなります。

※この「自由意思」の認定には、山梨県民信用組合事件（最高裁二小 平28. 219判決 労判1136号6ページ）等が労働条件の不利益変更合意時に求める「労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」ことまでは求められないと解されます。

例えば、ヒロセ電機（残業代等請求）事件（東京地裁 平25. 5.22判決 労判1095号63ページ）では、休憩時間内に掃除やラジオ体操が行われたとしても、具体的な業務命令に基づくものではなく、社員が労働から解放された自由時間において任意で行っていたもので、休憩時間と評価せざるを得ないとされています。

厚生労働省も労災保険との関係で「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」ないとし、同旨を明示しています（「新型コロナウイルスに関するQ&A〔企業の方角け〕令和3年7月5日時点版」〔7 労災補償〕問9）。

4. 副反応による体調不良で就労できない場合

社員が会社による「推奨」に対して自由意思に基づき任意に接種を受け、接種の副反応による体調不良を理由に就労できず欠勤となった場合、年次有給休暇などを利用しない限り、私的疾患による欠勤となり、欠勤控除などを行わない完全月給制などを適用していない企業においては、ご質問のように、ノーワーク・ノーペイの原則により、賃金請求権が発生しません（民法624条1項）。なお、厚生労働省は労災保険の対象にもならないと指摘しています（上記Q&A〔7 労災補償〕問9）。

5. 「強い推奨」による紛争化リスクについて

しかしながら、ご質問に「強い推奨」とあるように、本件においては周囲からの同調圧力も加わった事実上の、または黙示の指揮命令があったとの主張が出て、紛争化するリスクもあります。前記3.の労働時間該当性でいえば賃金請求が、4.の就労困難時における欠勤でいえば労災補償請求がなされる可能性があります。

前記Q&A〔7 労災補償〕問9でも、医療従事者や高齢者施設等の従事者等の接種に関しては、「接種は、労働者の自由意思に基づくものであるものの、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」とされているところです。

本件における「強い推奨」についても、同様に解される可能性があります。例えば、行橋労基署長（テイクロ九州）事件（最高裁二小 平28. 7. 8判決 労判1145号6ページ）では、歓送迎会時の送迎について、明示的な指示を受けてはいないものの、会社からの要請による行動であるとして、業務遂行性を認めています。

6. ワクチン休暇等の導入も一考を

とはいえ、感染拡大防止推進のため、社員における接種を進めたい企業は少なくないと思います。この点、欧米でも問題となっている若者の接種回避・敬遠の動きを抑止するため、接種に一定のインセンティブが必要であるとする主張も聞かれるところです。そこで、企業としては上記5.の紛争化リスク回避の観点に加え、ワクチン接種促進のためにも、「ワクチン休暇」等の名目で接種に要する時間や接種日終日、あるいは副反応が出て就労困難となった際に係る賃金保障等の措置を取ることが望ましいといえます（前記Q&A〔4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）〕問20）。