

PICKUP LAW NEWS

新型コロナウイルスワクチン接種を巡る労務問題 Q&A

8月27日、オンラインセミナー「徹底解説！新型コロナワクチンに関する労務対応」を開催いたしました。

弊所のお客様からも大変多くのご参加をいただき、誠にありがとうございました。

セミナー開催に当たり、ワクチン接種に関していくつかご質問をいただきましたので、今回はその回答をご紹介します。



Author 弁護士 **小林 由佳**
KOBAYASHI YUKA

長崎県出身。会社を健全に成長させていくために、法的トラブルの予防やトラブル発生時に迅速に対応できる体制整備のサポートをさせていただきます。

新型コロナワクチンの接種や副反応を巡る法律問題は今後様々な領域で生じる可能性があります。

経営者や人事労務の担当者が確認しておくべき最新の情報として、厚生労働省がホームページで公開している「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」などがありますが、個別具体的な問題でお困りの際はお気軽に弁護士にご相談ください。

Q1. 社内のワクチン接種状況を把握するため、匿名でアンケートをとろうと考えていますが、法律上の問題はありますか？

A. 前提として、ワクチンの接種歴はプライバシー性が高く秘匿の必要性が高い個人情報です。

したがって従業員ごとの接種状況を把握するためには本人の同意が必要とされ、接種証明書の提出を強制することは認められません。

他方、ご質問いただいている匿名でのアンケートであれば個々人の接種の有無を会社が把握するわけではありませんし、社内の接種状況を把握して適切な感染拡大防止措置をとるためにも必要性が認められるので、法的に問題ないといえるでしょう。

ただし、匿名でのアンケートだとしても、実質的に回答した方が誰であるのか特定が可能にならないようにしていただく必要があります。

たとえば従業員が数名しかいなかったり、アンケートの中に年齢、性別、部署などを細かく答えさせる項目があったりすると、事実上そのアンケートの回答者を特定できてしまう可能性がありますので、プライバシー侵害には十分に注意をしていただく必要があります。



Q2. 採用時にワクチンの接種状況を確認することは問題ですか？ たとえば採用面接でワクチン接種の有無を聞いたり、ワクチン接種証明書の提出を採用条件にする運用は適法でしょうか？

A. 採用面接の段階でワクチン接種の有無を確認すること自体は問題ないと思われ れます。

ただし、すでに述べたとおりワクチン接種の有無はプライバシー性が高い情報ですので、あくまで任意で回答を求めているというスタンスを示して質問をすべきでしょう。

そして、ワクチン接種証明書の提出を採用条件とすることは実質的にワクチン接種の有無について強制的に聞き出している状況と同視できるため、避けるべきです。

また、ワクチンを接種していないことを理由に不採用とすることは不適切な取り扱いと評価される可能性が高いです。

ワクチンを接種するかどうかは個人の自己決定権によるものです。

自己決定権に基づいた行為に対して不利益な取り扱いをしてしまうと、取り扱いを受ける側としては、不利益な取り扱いを避けるために自由な自己決定をすることができないということになってしまいます。

そのため、ワクチン接種の有無という事情を採用・不採用を左右する事情とする運用は不適切です。

また、ワクチン接種の有無について質問していただく際には、接種の有無によって採否に影響するわけではないというニュアンスで質問する程度に留めていただくべきです。

ワクチンの接種証明の提出についても同様で、採用の条件とすることに関しては、やはりプライバシーと自己決定権の関係から基本的には避けるべきだと思われれます。

ただし例外として、医療機関など接種の必要性が高い一部の業種ではワクチン接種の証明書の提出を求め、接種を受けていない人の採用を拒むことが認められると思います。



Q3. 来客の接種状況を確認することに問題がありますか？ たとえば、顧客が来店した際にワクチン接種の証明書を求めたり、ワクチン接種を受けていない方の入店をお断りすることは可能でしょうか？

A. ワクチン接種の証明書を求めること自体は可能だと思えますが、入店を断る ことまではできないと考えます。

たしかに、店舗の運営者には店舗内のルールを決める権利があります。

これは営業の自由、経済活動の自由と呼ばれる憲法上の権利に基づいています。

したがって、問題行動を繰り返す顧客を入店禁止にする、いわゆる「出禁」も基本的に違法とはなりません。

しかし、差別を受けない権利は店舗の経営者の営業の自由や経済活動の自由よりも優先され、合理的な理由がないにもかかわらず入店を拒否することは違法となり、民法上の不法行為に該当する可能性があります。

たとえば、外国人であることを理由として入店を拒否することがこれに当たります。

国籍や人種など、本人の努力ではどうにもできないことを理由に取り扱いに差を設けることに合理的な理由はないからです。

店舗に来店するお客さんにワクチン接種の証明を求めることが可能かという問題は少々微妙ですが、私の意見では、任意での提示を求めることはできると思いますが、入店拒否までできるかというところかなり難しくなると思います。

入店拒否には、「従業員の安全と健康を守る」あるいは「店舗内での感染の拡大を防ぐ」という合理的な理由もありますが、それ以上に、ワクチン接種を受けるかどうかは自己決定権に関わることだからです。

TOPICS 最低賃金アップ～月給制の従業員の時間給を把握していますか？～



2021年10月1日より最低賃金が改定され、福岡県の最低賃金が1時間842円から870円に改定されます。

パートやアルバイト等時間給の方ももちろんですが、月給制の方についても、最低賃金を下回っていないか確認しておく必要があります。月給制の方の時間給の算出方法は次のとおりです。

月給 ÷ 1か月の平均所定労働時間

たとえば、月給で基本給12万円、職務手当が2万円、通勤手当1万円、時間外手当が3万円だったとします。

会社での年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間が8時間だとします。

まず最低賃金の対象となる賃金は、基本給+職務手当=14万円となり、

$$(14万 \times 12 \text{ か月}) \div (250 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間}) = 840 \text{ 円}$$

となり、最低賃金法違反となります。臨時に支払われる手当、時間外手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与等は最低賃金の対象となる賃金には含まれません。

「知らないうちに最低賃金が改定され、最低賃金法に違反していた」ということにならないように十分注意しましょう。

Information

社内研修に顧問弁護士をご活用ください！

8月27日、オンラインセミナー「徹底解説！新型コロナワクチンに関する労務対応」を開催いたしました。

講師は弊所の弁護士吉原俊太郎、小林由佳の2名が務めました。皆様の関心の強いテーマだったようで、全国から多くのお申し込みをいただきました。

ありがたいことに、オンラインセミナーをご覧になった顧問先様から「従業員向けの研修を行ってほしい」とご要望をいただくこともあります。

弁護士がお伺いすることも多いですが、最近ではオンラインでやってほしいというご希望をいただくことも増えてきました。

従業員や管理職向けにご関心がありましたら、担当弁護士または担当事務にお気軽にご相談ください。

