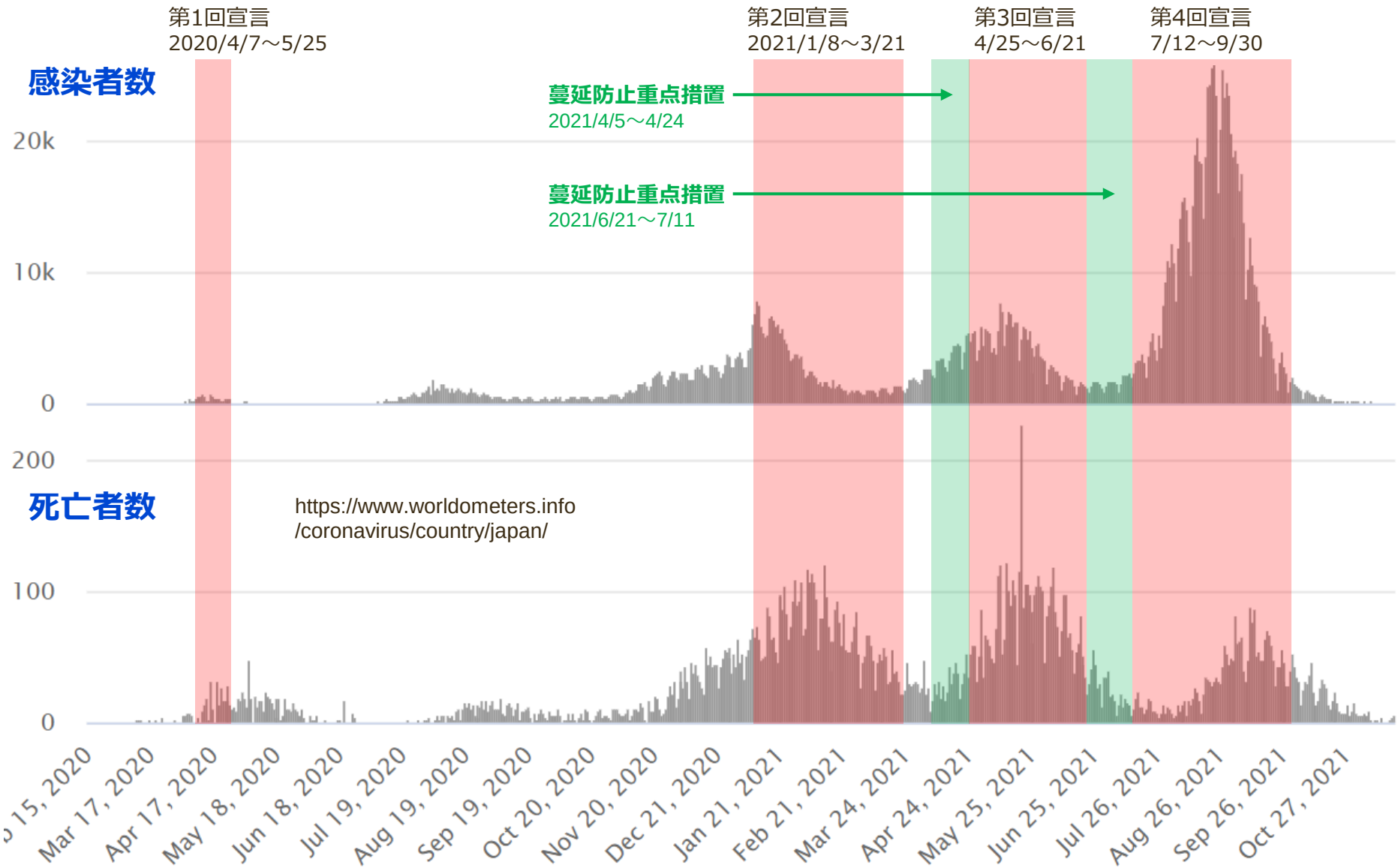
2021.12.11 **情報法制学会**

ワクチン接種情報の取扱いにおける労働法・個人情報保護法・医事法の交錯

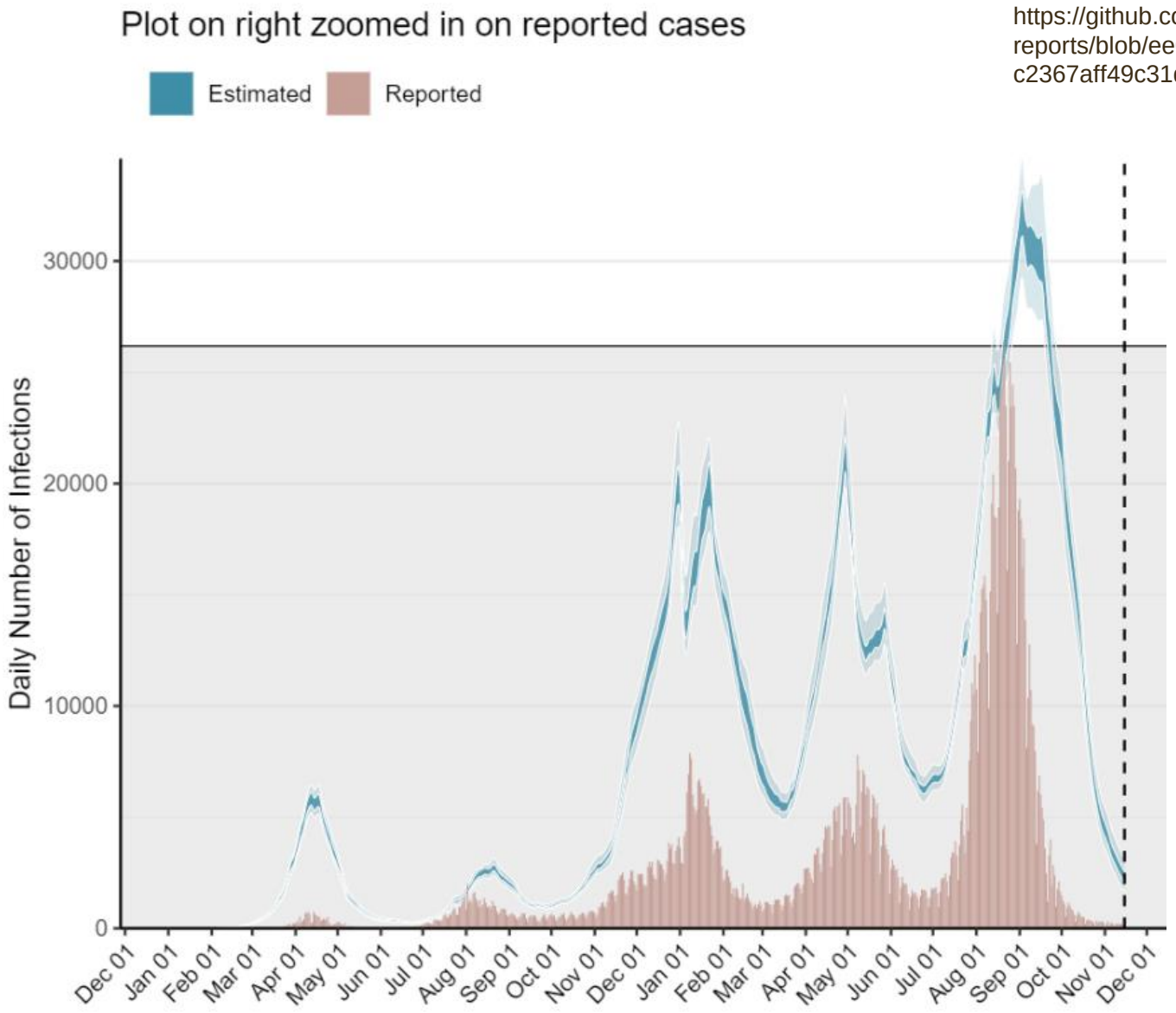
田辺総合法律事務所
弁護士　吉峯　耕平

1. **ワクチンの効果**
2. ワクチン接種情報の取得
3. ワクチン取得情報の利用目的
4. 採用の場面
5. 業務命令

感染状況と緊急避難宣言・蔓延防止重点措置

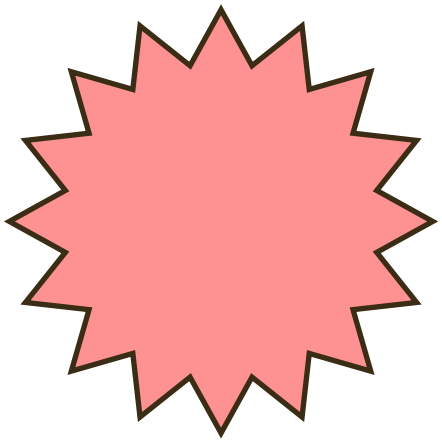


「真の感染」の推定

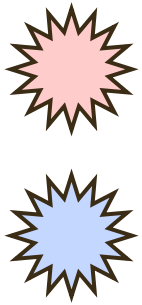


https://github.com/mrc-ide/global-lmic-reports/blob/ee0dc3161b8e812455d04c2367aff49c31d82199/JPN/index.pdf

ワクチンの効果（必要性、有効性、安全性）



ワクチン



①必要性
対象疾病がどれだけ悪性か
（感染性、重篤性）

②有効性
対象疾病への作用

- 感染予防効果
- 発症予防効果
- 重症化予防効果

③安全性
副反応の程度
（確率、重篤性）

新型コロナワクチンの場合

①必要性　極めて大
②有効性　大
③安全性　安全だが軽度の副反応が多い（長期的には不明）

ワクチンの効果について

感染予防
接種した人が感染しない

○感染予防効果は実証しにくく、臨床試験で確認することは稀。
○発症しない感染者が多数存在する新型コロナでは、実証はほぼ不可能と考えられる。

実証が難しい

発症予防
発症者が減少

○接種者と非接種者を比較する臨床試験等で、両群の発症者の数を比較することで、効果を測定できる。

重症化予防
重症患者が減少
（死亡・入院等）

○接種者と非接種者を比較する臨床試験等で、両群の重症者の数を比較することで、効果を測定できる。

臨床試験（治験）等で評価を行うことができる

集団免疫効果
接種していない人にも
波及する予防効果

大規模な接種後まで
分からない

○ 集団免疫効果は、「接種した人が増えると、接種していない人でも発症者が減少する」ことで実証される。
○ 集団免疫効果がみられるのは、
・ワクチン自体に感染/発症予防効果がある。
・接種率が（基本再生産数に応じた閾値より）高い
・ヒトーヒト感染する感染症である。
等の条件が満たされたとき
○実際に接種者が増えた後、集団免疫効果が判明すれば、ワクチンにより感染させない効果があったことが明らかになる。

例：インフルエンザワクチンでは、一定の発症予防効果（研究により20から60%）や、重症化を予防する効果が示されているが、集団免疫効果はこれまで実証されていない。

3

https://www.mhlw.go.jp/content/10601000/000680224.pdf

ワクチンにおいて想定される安全性及び有効性のシナリオのイメージ

※感染予防効果、発症予防効果、重症化予防効果のそれぞれについての検討が必要。

7

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ful/bunkakai/vaccine_kangae.pdf

問題意識

- ワクチンに関する法律問題は、かつての悲惨なワクチン禍に過剰に囚われ、理論的な検討が不十分ではないか
- 企業等は**「ワクチン接種情報を扱ってはいけない」**という雰囲気に根拠なく囚われていないか
- 特に**「情報の取扱い」**に焦点をあてる

割愛した論点

- ワクチン強制化の政策論、憲法論
- ワクチンとインフォームド・コンセント

参考にならない先例　―― HIV

東京地判平成15年5月28日・労判852号11頁
無断でHIV検査をすること、HIV感染を理由に退職勧奨することは不法行為

東京地判平成7年3月30日・労判667号14頁
HIV感染を理由に解雇することは許されず、解雇は不法行為

福岡高判平成27年1月29日・労判1112号5頁
同意なくHIV感染の情報を共有し、就労を制限したことは不法行為

HIV感染は就労に何ら支障はないので、これら裁判例の判断は当然であり、ほとんど参考にならない

1. ワクチンの効果
2. **ワクチン接種情報の取得**
3. ワクチン取得情報の利用目的
4. 採用の場面
5. 業務命令

なぜワクチン接種情報が必要か

労働契約法
（労働者の安全への配慮）
第五条　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。

- **対従業員** 企業が負う**安全配慮義務**を果たすための（事前）感染症対策の実施に必要
- **対顧客** 顧客の安全を確保するために必要
- **対公衆衛生** 感染が発生した際の対応に必要

「個人情報だから無理では……」は根拠のない思考停止・思い込みであり、**利害関係者への背信**

職域接種とワクチン接種情報

職域接種を行う企業等については、主に、以下の事項を全て満たす必要がある。

⑦被接種者の個人情報の取扱いについて、医療機関等に準じた取扱いを行うこととし、**目的外の使用を決してしない**こと

「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する職域接種向け手引き（第4版）」7頁

勧奨／努力義務あり		勧奨あり／努力義務なし	勧奨／努力義務なし
定期接種（A類疾病）	**臨時接種**	**新臨時接種**	**定期接種（B類疾病）**
予防接種法5条1項	⇧ 6条1・2項	6条3項	5条1項

新型コロナワクチンは臨時接種として実施（附則7条）

個人情報保護法の規制（第三者提供以外）

取 得

- 利用目的を具体的に特定（15条1項）
- 利用目的を通知・公表（18条1項）
  書面取得の場合は予め明示（2項）
- 偽りその他不正な手段による取得の禁止（17条1項）
- 要配慮個人情報は原則取得禁止（17条2項）

利 用

- 目的外利用の禁止（16条1項・2項）
- 目的外利用の例外的許容（16条3項）

利用目的の変更

- 利用目的変更は関連性が合理的に認められる範囲（15条2項）
- 利用目的変更時の通知・公表（18条2項）

労働者の個人情報の取扱い

一般の場合

- 利用目的の具体的特定、通知・公表
- 利用目的内の利用

要配慮個人情報

- 取得の原則禁止

ワクチン接種情報は本来この類型（私見）

労働安全衛生法の措置として想定されていない

労働衛生安全法

個人情報保護法の制約は受けない（法令例外）

- 労働衛生安全法の措置の実施に関し
- 労働者の心身の状態に関する情報

⇩

労働者の健康の確保に必要な範囲内での収集・保管・使用

労働安全衛生法104条（健康情報）

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第百四条　事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、**労働者の心身の状態に関する情報**を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2　事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3　厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

4　厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

要配慮個人情報と心身情報

<table>
<tr><th>情報の性質 ＼ 取扱状況</th><th>その他</th><th>法定措置の実施に関する取扱い</th></tr>
<tr><td>個人情報</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>心身情報</td><td></td><td rowspan="2">労働安全衛生法104条の目的規制

法令例外により要配慮個人情報規制に優先</td></tr>
<tr><td>要配慮個人情報</td><td>取得禁止規制</td></tr>
</table>

要配慮個人情報にあたるか

法2条3項 ワクチン接種情報は「病歴」ではない

政令2条2号 「疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査」（健康診断等）ではない
⇦ 予診は禁忌者の識別が目的

政令2条3号 健康診断等や心身の変化に基づく診療（注射）ではない

そもそも病歴、検査情報、診療情報が「不当な差別、偏見その他の不利益」を招くおそれがあるという趣旨がワクチン接種情報には当てはまらない

該当する可能性があるとする説

吉田肇「ワクチン接種における企業対応に関する法的留意点」労務事情1430号11頁
畔山亨「労働者のワクチン接種歴の確認は個人情報やプライバシーの観点に注意」労働基準広報2075号25頁

非該当が自然とする説

影島広泰「ワクチン接種情報の取扱いにおける問題意識」NBL1204号1頁

要配慮個人情報の定義（条文）

個人情報保護法 2条

3　この法律において**「要配慮個人情報」**とは、本人の人種、信条、社会的身分、**病歴**、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

個人情報保護法施行令

（要配慮個人情報）

第二条　法第二条第三項の政令で定める記述等は、次に掲げる事項のいずれかを内容とする記述等（本人の病歴又は犯罪の経歴に該当するものを除く。）とする。……

二　本人に対して医師その他医療に関連する職務に従事する者（次号において「医師等」という。）により行われた**疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査**（同号において「健康診断等」という。）**の結果**

三　**健康診断等の結果に基づき**、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療若しくは調剤が行われたこと。

政令の立案過程

①「病歴」に準ずるもの

（ｉ）診療情報、調剤情報

診療情報や調剤情報は、ある個人の健康状態が明らかとなる情報で、**病気を推知又は特定させる可能性がある**ことを勘案するもの。

（ii）健康診断の結果、保健指導の内容

健康診断の結果等は、ある個人の健康状態が明らかとなる情報で、**病気を推知又は特定させる可能性がある**ことを勘案するもの。

要配慮個人情報に関する政令の方向性について

第10回個人情報保護委員会（平成28年6月3日）資料1

病歴に準ずる情報として、ある個人の健康状態を明らかにし、病気を特定させる可能性があることから要配慮個人情報として位置付けたものです。

パブリックコメント（205、211、216、 232）

第18回個人情報保護委員会（平成28年9月16日）資料1-1別紙2

要配慮個人情報に関する行政解釈

非該当説

厚生労働省「予防接種台帳」個人情報ファイル簿

行政機関個人情報保護法11条に基づき公開されているが※
ワクチン接種情報を要配慮個人情報に該当しないとしている
※ https://personal-info.e-gov.go.jp/ から「予防接種台帳」で検索

該当説

総務省、厚生労働省、経済産業省「民間PHR事業者による健診等情報の取扱いに関する基本的指針」

要配慮個人情報の例としてワクチン接種情報を挙げるが、理由は書いていない。そもそもPHRは同意ベースの仕組みで、要配慮個人情報かどうかの判断は必要ない
https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210423003/20210423003-1.pdf

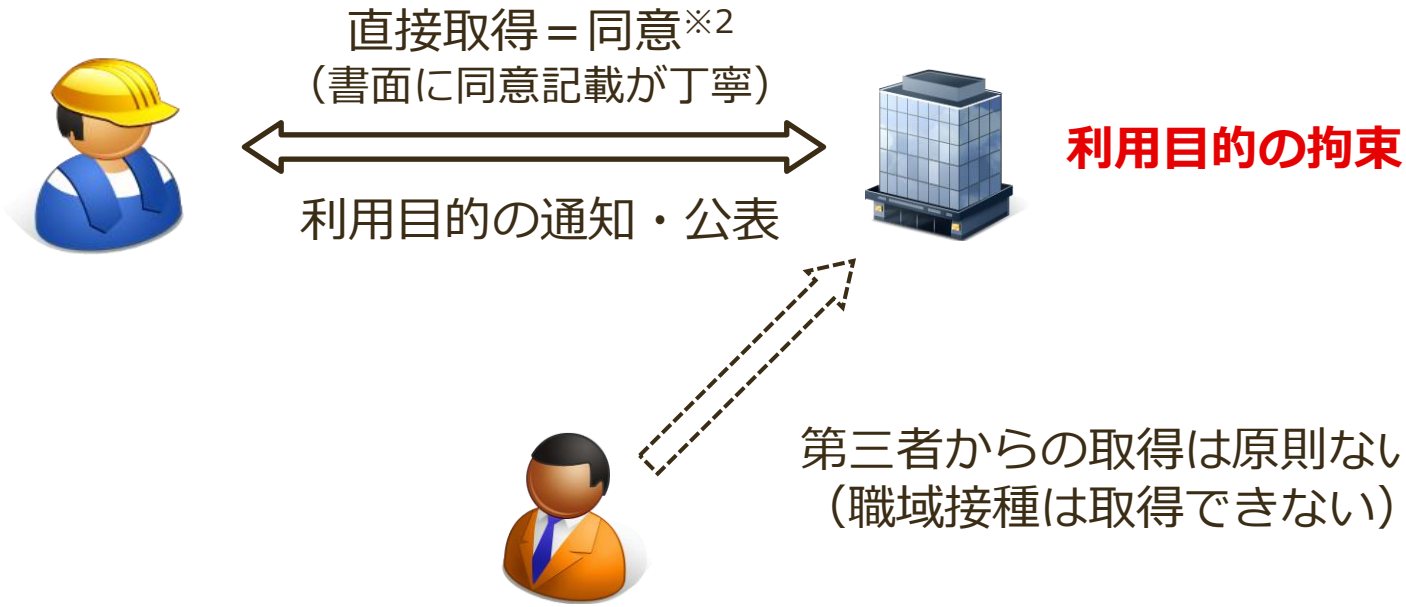
所轄官庁である個人情報保護委員会の見解は示されていない

同意の取得

同意が必要な場合

- 要配慮個人情報に該当すると解釈した場合
- 労働安全衛生法に基づき取得すると位置付けた場合※1

※1 「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」は要配慮個人情報であることを理由に同意が必要とする（ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01170.html ）



※2 個人情報保護法ガイドライン通則編3-2-2(※2)は「個人情報取扱事業者が要配慮個人情報を書面又は口頭等により本人から適正に直接取得する場合は、本人が当該情報を提供したことをもって、当該個人情報取扱事業者が当該情報を取得することについて**本人の同意があったものと解される**。」とする。

1. ワクチンの効果
2. ワクチン接種情報の取得
3. **ワクチン取得情報の利用目的**
4. 採用の場面
5. 業務命令

利用目的のルール

① 取得時に自由に利用目的を設定できる
② 利用目的の変更は限定される

疑問① **利用目的が特定されなかった場合はどうなるか？**

プライバシーポリシーのような実務が普及していない明らかな場合を許容することが考えられるが、「取得の状況からみて利用目的が明らか」（18条4項4号）は通知公表の例外（宇賀131頁参照）

参照：竹地潔「新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護と企業の対応」季刊労働法213号71頁は、出向命令に伴う第三者提供について「同意権の濫用」を観念

疑問② **不相当な利用目的が特定されたらどうするか？**

公序良俗違反は無効とされるが（園部149頁等）、重すぎる

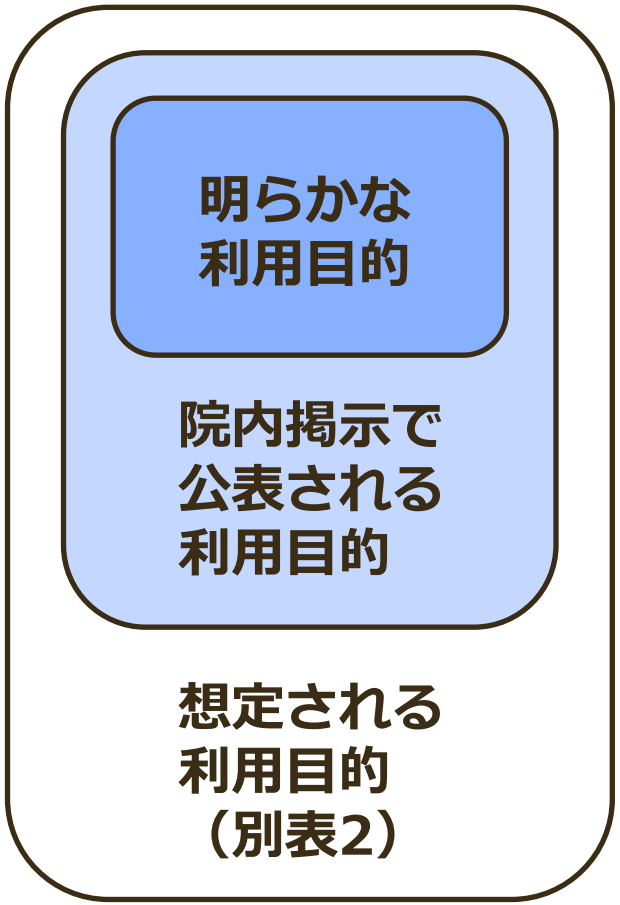
医療介護ガイダンスにおける利用目的

（１）利用目的の特定及び制限

医療・介護関係事業者が医療・介護サービスを希望する患者・利用者から個人情報を取得する場合、当該個人情報を患者・利用者に対する医療・介護サービスの提供、医療・介護保険事務、入退院等の病棟管理などで利用することは**患者・利用者にとって明らかと考えらえる。**

これら以外で個人情報を利用する場合は、患者・利用者にとって必ずしも明らかな利用目的とはいえない。この場合は、個人情報を取得するに当たって明確に当該利用目的の公表等の措置が講じられなければならない。（Ⅲ２．参照）

医療・介護関係事業者の通常の業務で**想定される利用目的は別表２に例示される**ものであり、医療・介護関係事業者は、これらを参考として、自らの業務に照らして通常必要とされるものを特定して公表（院内掲示等）しなければならない。（Ⅲ２．参照）



ワクチン接種情報の利用目的

合理的な利用目的を設定することが重要

- 従業員本人の健康管理・福利厚生
- 感染症対策（適正配置等）
- クラスター発生時の公衆衛生当局対応
- 営業的な利用 ⇦ **第三者提供との関係は？**

https://www.amazon.co.jp/dp/B096VLTCLQ
https://www.amazon.co.jp/dp/B09F8R19TV

※ネームプレートの着用強制については、以下の裁判例があるが、義務付けが肯定されている

大阪高判平成10年7月14日・労判751号46頁
仙台高判平成9年8月29日・労判729号76頁
横浜地判平成11年5月15日・労判768号27頁
東京地判平成9年11月19日・労判728号28頁

集合的同意

個人情報保護法上の同意（要配慮個人情報の取得、目的外利用、第三者提供）を、就業規則等によって取得できるか？

肯定説

岩出誠「個人情報保護法と労働関係」日本労働研究雑誌543号16頁
同『労働法実務大系 第2版』（民事法研究会、2019）364頁
菅原貴与志『詳解 個人情報保護法と企業法務 第7版』（民事法研究会、2017）
長谷川俊明法律事務所『Q&A 個人情報保護法と従業者情報管理』（きんざい、2005）39頁
労務行政研究所編『HRテクノロジーで人事が変わる』（労務行政、2018）
三谷和歌子「従業員の個人情報の取扱にあたっての留意点」経営法曹200号11頁
三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018）108頁、141頁脚注23

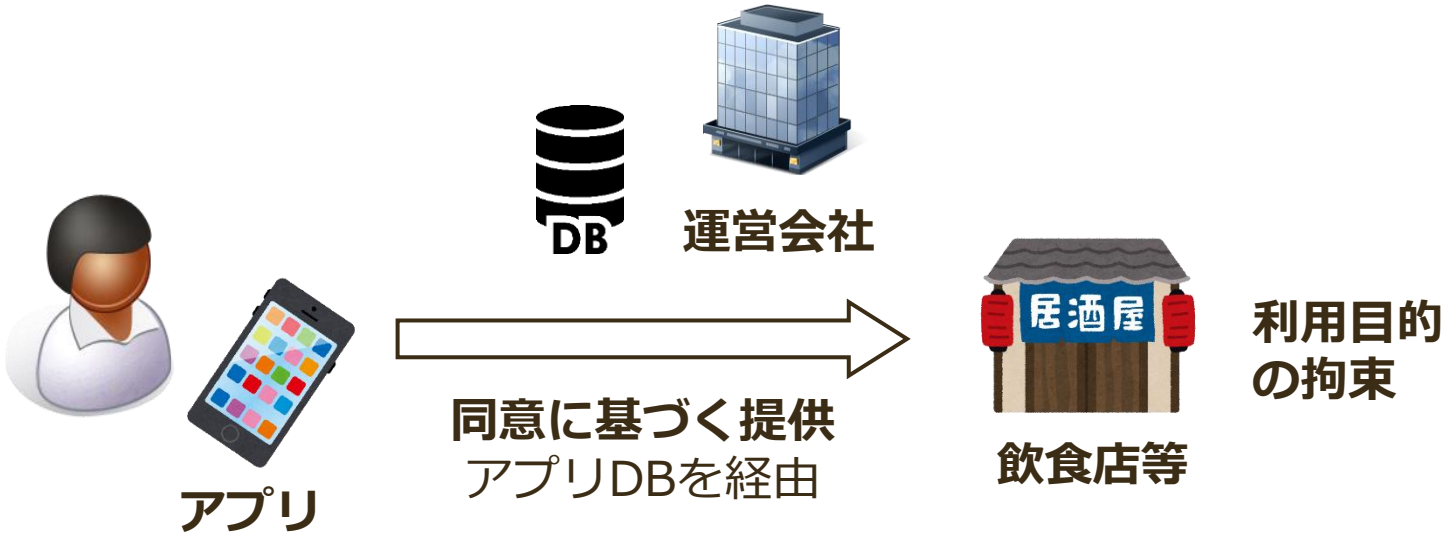
否定説

砂押以久子「近時の法改正と労働者の個人情報の取扱い」季刊労働法253頁139頁
同「個人情報保護法の労働関係への影響」労働法律旬報1606号12頁
竹地潔「新たな段階を迎えた労働者の個人情報保護と企業の対応」季刊労働法213号71頁（83頁）
長谷川聡「プライバシーと個人情報の保護」日本労働法学会『講座労働法の再生 第4巻 人格・平等・家族責任』（日本評論社、2017）37頁
坂井岳夫「企業の情報管理」土田道夫編『企業法務と労働法』（商事法務、2019）378頁
劉子安「労働者のプライバシー」季刊労働法274号166頁
松尾剛行『AI・HRテック対応 人事労務情報管理の法律実務』（弘文堂、2019）注12書30頁（実務対応として個別同意を推奨）

折衷説

土田道夫『労働契約法 第2版』（有斐閣、2016）139頁
岡村優希「労働者の個人情報の収集・利用に係る同意概念」季刊労働法272号139頁

ワクチンパスポート



- **利用目的を適切に設定することが必要**
  感染症対策以外の目的は要注意
- **未接種者への不利益になるという疑問**
  → むしろ接種者への過大制限の残存が問題
- **システムの効率的な構築・運用が課題**

1. ワクチンの効果
2. ワクチン接種情報の取得
3. ワクチン取得情報の利用目的
4. **採用の場面**
5. 業務命令

質問主意書に対する答弁（内閣衆質204第35号）

御指摘の（雇用主の）**「勧奨」そのものを禁じる法令はない**が、政府としては、新型コロナウイルス感染症に係る予防接種（以下「予防接種」という。）については、国民が自らの判断で受けるべきものと考えている。

また、お尋ねの「接種することを求め、応じないことを理由に解雇や減給、配置転換など不利益な取り扱い」、**「採用時に接種をしていることを条件とする、もしくは面接で接種の有無を聞くこと」**、「接種することを求め、応じない事を理由に取引を中止することもしくは契約しないこと」、「取引先に接種の有無を聞くこと」及び「接種証明の提示を求めること」そのものを禁じる法令はないが、政府としては、予防接種を受けていないことを理由として**不利益な取扱いが行われることは適切ではない**と考えている。

https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_shitsumon.nsf/html/shitsumon/b204035.htm

違法とは言ってない

厚労省ウェブサイトQ&A

問13　採用時に新型コロナウイルスワクチン接種を条件とすることはできますか。

「新型コロナウイルスワクチンの接種を受けていること」を採用条件とすることそのものを禁じる法令はありませんが、新型コロナウイルスワクチンの接種を採用条件とすることについては、その**理由が合理的であるかどうか**について、求人者において十分に判断するとともに、その理由を応募者にあらかじめ示して募集を行うことが望ましいと考えます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html#Q10-13

個人情報保護委員会・厚生労働省「留意事項」

（３）HIV感染症やB型肝炎等の職場において**感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報**や、色覚検査等の遺伝性疾病に関する情報については、**職業上の特別な必要性**がある場合を除き、事業者は、**労働者等から取得すべきでない。**ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる。

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf

個人情報保護法制定前の「行動指針の解説」は、医療情報取得禁止の例外である**「特別な職業上の必要性」**について「**社会通念等により客観的に判断して必要性及び合理性がある場合**で、例えば、**医師、看護婦等について結核等の感染症に感染していないことを確認する場合**……が考えられる。」としている。

https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/daijin/20001220_01_d/20001220_01_d_kaisetu.html

職業安定法に基づく指針

(一) 職業紹介事業者等※は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、**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はこの限りでないこと。　※求人者を含んでいる

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

https://www.mhlw.go.jp/content/000780022.pdf

病歴や健診情報、診療情報を含んでいない点が要配慮個人情報と異なる

→ これらが「社会的差別の原因になるおそれのある事項」と考えても、ワクチン接種情報は別と考えられる

厚労省ウェブサイト

https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html

就職差別につながるおそれがある14事項

（a）本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関すること（注1）
- 家族に関すること
- 住宅状況に関すること
- 生活環境・家庭環境などに関すること

（b）本来自由であるべき事項の把握（思想・信条にかかわること）

- 宗教に関すること
- 支持政党に関することの把握
- 人生観・生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

（c）採用選考の方法

- 身元調査など（注2）の実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

1. ワクチンの効果
2. ワクチン接種情報の取得
3. ワクチン取得情報の利用目的
4. 採用の場面
5. **業務命令**

米EEOC（雇用機会均等委員会）のQ&A

K.1. ADA、タイトルVII、およびその他の雇用差別に関する連邦法の下で、雇用主は、職場に物理的に入るすべての従業員にCOVID-19のワクチン接種を要求できますか？（5/28/21）

連邦雇用平等（EEO）法は、以下に説明するタイトルVII （公民権法7章）とアメリカ障害者法（ADA）の合理的配慮の規定、その他のEEOの考慮事項に従う限り、**職場に物理的に入る全ての従業員に雇用主がCOVID-19ワクチンの接種を要求することを妨げません。**これらの原則は、地域社会又は雇用主から従業員にワクチン接種の機会が提供される場合に適用されます。

K.1. Under the ADA, Title VII, and other federal employment nondiscrimination laws, may an employer require all employees physically entering the workplace to be vaccinated for COVID-19? (5/28/21)

The federal EEO laws do not prevent an employer from requiring all employees physically entering the workplace to be vaccinated for COVID-19, subject to the reasonable accommodation provisions of Title VII and the ADA and other EEO considerations discussed below. These principles apply if an employee gets the vaccine in the community or from the employer.

業務命令に関する判例・裁判例

電電公社帯広局事件　最判昭和61年3月13日・労判470号6頁

就業規則が合理的であれば、労働契約の内容になり、業務命令の根拠となるとした（受診義務）

京セラ事件　東京高判昭和61年11月13日・判タ634号131頁

就業規則に規定がなくとも「信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置」には従う義務があるとした（精密検査）

⇩

- 受診・検査事例だが任意性に違いはない
- ワクチン接種命令も**合理的・相当であれば**業務命令として許容される余地がある

業務命令の範囲①

一般に業務命令とは、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示又は命令であり、使用者がその雇用する労働者に対して業務命令をもって指示、命令することができる根拠は、労働者がその労働力の処分を使用者に委ねることを約する労働契約にあると解すべきである。すなわち、労働者は、使用者に対して一定の範囲での労働力の自由な処分を許諾して労働契約を締結するものであるから、その一定の範囲での労働力の処分に関する使用者の指示、命令としての業務命令に従う義務があるというべきであり、したがって、使用者が業務命令をもって指示、命令することのできる事項であるかどうかは、**労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうか**によって定まるものであって、この点は結局のところ**当該具体的な労働契約の解釈の問題**に帰するものということができる。

最判昭和61年3月13日・労判470号6頁

業務命令の範囲②

……労働者は、就業規則の存在及び内容を現実に知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けるというべきであるから……、使用者が当該具体的労働契約上いかなる事項について業務命令を発することができるかという点についても、関連する就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となっているということを前提として検討すべきこととなる。換言すれば、就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような**就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎり**において当該具体的労働契約の内容をなしているものということができる。

就業規則がない場合の業務命令

旧会社としては、従業員たる片山の疾病が業務に起因するものであるか否かは同人の以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事であり、しかも、片山が当初提出した診断書を作成した原田医師から、片山の疾病は業務に起因するものではないとの説明があつたりなどしたことは前述したところである。かような事情がある場合に旧会社が片山に対し改めて専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における**信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であるから**、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、片山はこれに応ずる義務があるものと解すべきである。

東京高判昭和61年11月13日・判タ634号131頁、判時1216号137頁

予防接種法 附帯決議

衆議院附帯決議2項

新型コロナウイルスワクチンを接種していない者に対して、**差別、いじめ、職場や学校等における不利益取扱い等**は決して許されるものではないことを広報等により周知徹底するなど必要な対応を行うこと。

https://shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Futai/kourou95509A0BDB55A304492586240032841 4.htm

参議院附帯決議1項

また、ワクチンを接種していない者に対する**差別、いじめ、職場や学校等における不利益取扱い等**は決して許されるものではないことを広報等により周知徹底するなど必要な対応を行うこと。

https://sangiin.go.jp/japanese/gianjoho/ketsugi/203/f069_120101_02.pdf

厚生労働省の解釈

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です。
https://www.cov19-vaccine.mhlw.go.jp/qa/0053.html

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。**
新型コロナワクチンの接種は強制ではなく、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。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。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00001.html#Q1-14

受診強制についての労働法学説

受診を強制するためには、労働者の個別同意か
①顧客の生命安全に関わる職種（パイロット等）
②顧客等の第三者に感染する疾患
のような事情が必要とされる

名古道功「労働者のプライバシー」西谷他編『転換期労働法の課題』（真珠社、2003）177頁
山田省三「雇用関係と労働者のプライバシー」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻 労働者の人格と平等』（有斐閣、2000）68頁
竹地潔「人事労務管理と労働者の人格的利益の保護」同書92頁
浜村彰「判批」『労働判例百選 第6版』49頁（感染症について）
砂押以久子「労働者の健康情報とプライバシー」季刊労働法209号34頁は、感染症について限定的

⇩

ワクチン接種情報の開示の業務命令は許されそう

プライバシーを重視する学説は、侵襲や介入の有無をあまり問題にしてこなかったため、**ワクチン接種の業務命令**も問題になり得る

コロナに関する業務命令（実務本）

感染情報の報告命令　できる

五三智仁「従業員の労務管理等Q&A」NBL1166号10頁（16頁）
外井浩志「コロナ禍における最近の労務トラブルへの対応」労務事情1421号38頁（43頁）
大野孟彬「緊急事態宣言下におけるコロナ対策と労務管理」労働法学研究会報2741号4頁（11頁）

検査の受診命令　できる

岩明信明編集代表『新型コロナ新常態の法務対応』（商事法務、2021）208頁〔栗原誠二〕
竹平征吾ほか編著『新型コロナウイルスと企業法務』（商事法務、2021）163頁（京セラ事件を引用）
細川智史「労務① 安全配慮義務・自宅待機・在宅勤務」商事法務2226号44頁
小鍛治弘道編『新型コロナウイルス影響下の人事労務対応Q&A』（中央経済社、2020）24頁

ワクチン接種命令　無効とされる可能性

吉田肇「ワクチン接種における企業対応に関する法的留意点」労務事情1430号5頁

弁護士
吉峯 耕平

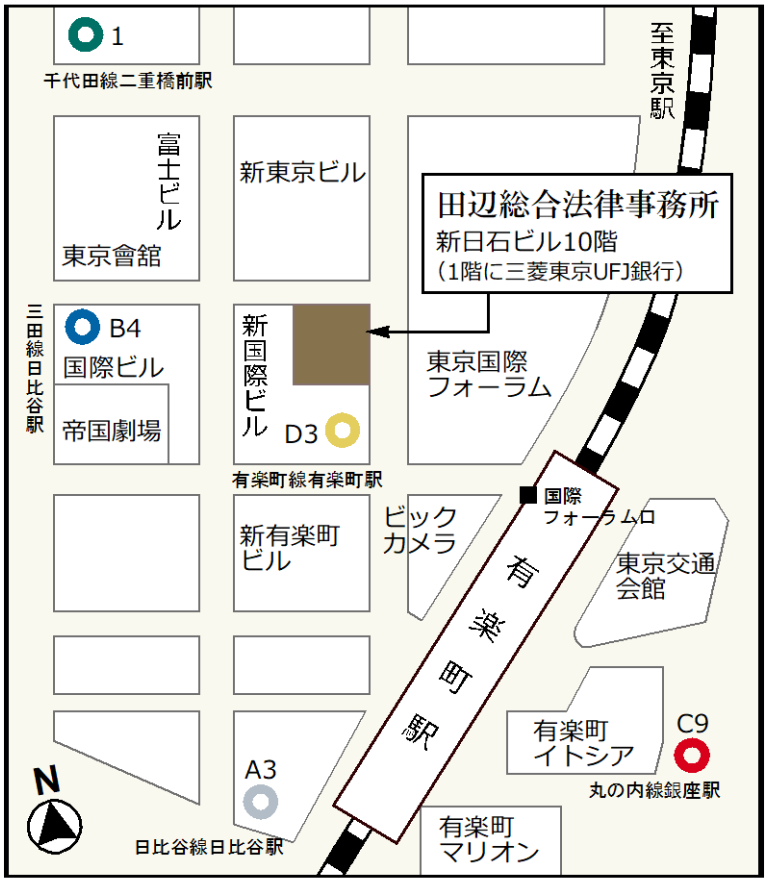
平成17年第一東京弁護士会登録（修習58期）東京大学経済学部出身。会社法、金商法を中心とする企業法務全般、訴訟等の紛争解決業務。独禁法、下請法。刑事事件。医事法。証券訴訟における損害算定、デリバティブの時価算定が争点となる事案等、経済学的知見や統計分析の訴訟への応用を得意とする。

著書等

「従業員が逮捕された場合には企業はどう対応すべきか」（Lexis企業法務2007.7）
「企業法務紛争における経済分析」（BLJ 2013.10）
『病院・診療所経営の法律相談』（青林書院）
「「消費税特別措置法」について企業が知っておくべきこと（前編・後編）」（企業実務2013.9,10）
「デジタル・フォレンジックの原理・実際と証拠評価のあり方」（季刊刑事弁護第77号）
「企業法務のFirst Aid Kit　問題発生時の初動対応」（レクシスネクシスジャパン）
『全国版　法律事務所ガイド2014 Vol.2』（商事法務）
「株式取得価格決定におけるマーケットモデルを用いた回帰分析の具体的な方法論－レックス事件を題材に－」（商事法務2071号）
『デジタル証拠の法律実務Q＆A』（日本加除出版）
「デジタル証拠で訴訟に負けないために」(BLJ2016.2)
「応招義務と「正当な事由」の判断基準の類型的検討」（日本医師会雑誌　第145巻第8号・共著）
連載「実践！ヘルステック法務」(BLJ2017.12～2019.2・編集代表)
『製薬と日本社会 創薬研究の倫理と法』「医学系研究・治験と個人情報保護」（2020.3・共著）

yoshimine@tanabe-partners.com
http://tanabe-partners.com/
田辺総合法律事務所
〒100-0005　千代田区丸の内3-4-2 新日石ビル10階
TEL:03-3214-3811　FAX:03-3214-3810

田辺総合法律事務所
TANABE & PARTNERS



JR 有楽町駅（国際フォーラム口）	徒歩3分
JR 東京駅（丸の内南口）	徒歩7分
有楽町線 有楽町駅（D3出口）	徒歩3分
三田線 日比谷駅（B4出口）	徒歩3分
日比谷線 日比谷駅（A3出口）	徒歩4分
千代田線 二重橋前駅（1出口）	徒歩5分
丸ノ内線 銀座駅（C9出口）	徒歩7分