

# 相談室 Q&A

## 労働時間関係

# Q

### 新型コロナウイルスのワクチン接種にかかる時間は労働時間か、費用は本人負担でよいか

新型コロナウイルスワクチン接種日が所定労働日となった場合、接種にかかる時間は労働時間となるでしょうか。職場と接種会場の交通費は本人負担としてよいでしょうか。また、接種後に副反応で就労できなくなった場合、不労日や入院に要した交通費等の取り扱いはどうなるでしょうか。さらに、会社からの強い推奨を受けて接種し、後遺障害等が発生した場合、労災認定がされたり、安全配慮義務違反で損害賠償請求をされたりすることはあるのでしょうか。

(静岡県 E社)

# A

ワクチン接種にかかる時間は労働時間に該当せず、交通費は本人負担でよい。副反応で就労不可となった場合は欠勤とすることもやむを得ず、費用負担も不要。会社が接種を強く推奨した場合は、労災や安全配慮義務違反は否定できない

回答者 山崎貴広 やまさき たかひろ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

## 1. 新型コロナウイルス感染症のワクチン接種

政府は、新型コロナウイルス感染症の発症を予防し、死亡者や重傷者の発生を減らし、結果として同感染症のまん延の防止を図るべく、2021（令和3）年2月17日より、ワクチンの接種を開始しました。

ワクチン接種の期間は、2022（令和4）年2月末までと予定され、接種は、医療従事者等、高齢者、基礎疾患を有する者や高齢者施設等の従事者、それ以外の者の順で進められています。

政府は、これに先立ち、予防接種法および検疫法を改正し（「予防接種法及び検疫法の一部を改正する法律」令 2.12.9 法律75）、予防接種法9条によりワクチン接種を国民の努力義務としました。

## 2. ワクチン接種にかかる時間の労働時間該当性

労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます（三

菱重工業長崎造船所事件〔最高裁一小 平12. 3. 9 判決 民集54巻3号801ページ〕等）。

ワクチン接種は、国民の努力義務とされ、労働者の自由意思に基づくものであることから（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〕」の「7 労災補償」の間9参照）、接種にかかる時間は、使用者の指揮命令下に置かれている時間とはいえ、原則、労働時間には該当しないと考えます。

この点、健康診断の受診時間に関し、通達（昭47. 9.18 基発602、昭63. 9.16 基発601の1）が、「いわゆる一般健康診断（中略）の受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものである」と解し、労働時間該当性を肯定していない点や、「ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い」について示した前掲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）」の

問20が、「ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、」とワクチン接種にかかる時間を労働時間と解していない点も参考となります。

### 3. ワクチン接種にかかる交通費等の負担

ワクチン接種は、全額公費で行われ、無料とされていますが、医療機関や接種会場で行われるため、交通費等がかかります。

労働安全衛生法上の健康診断に関し、上記通達は、健康診断の実施が使用者の義務であることから、その費用も当然に使用者が負担すべきと解していますが、ワクチン接種は、労働者の自由意思に基づくものであり、その実施が使用者に義務づけられているわけではないため、使用者が接種にかかる交通費等を当然に負担しなければならないということにはなりません。

### 4. 副反応で就労不可となった場合の取り扱い

ワクチン接種後は副反応が出ることもあり、これまで、接種部位の痛み、疲労、頭痛、筋肉痛、悪寒、関節痛等のほか、まれにアナフィラキシー（急性のアレルギー反応）が確認されています。

このため、労働者がワクチン接種後の副反応により就労できなくなることも想定されますが、接種が労働者の自由意思に基づくものである以上、使用者は、法的には、これを欠勤とすることもやむを得ず、副反応による入通院に要した交通費等を負担する必要ありません。

なお、ワクチン接種によって健康被害が出た場合、労働者は、厚生労働大臣の認定を受けることで、予防接種法による救済（予防接種健康被害救済制度）を受けることが可能であり、この制度により、医療費や入通院に必要な諸経費の補償を受けることができます。

### 5. 労災・安全配慮義務違反の可能性

ワクチン接種を受けたことで健康被害が生じた場合、厚生労働省は、その接種が、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、労災保険給付

の対象とはならないとしています。一方で、医療従事者等については、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、労働者の業務遂行のために必要な行為として、その接種につき業務行為に該当するものと認められ、労災保険給付の対象となると解しています（前掲Q&A「7 労災補償」の問9）。このため、ワクチン接種による健康被害に労災が適用されることは原則としてありませんが、裁判例（療養及び休業補償不支給処分取消請求事件 仙台地裁 平27.11.19判決 裁判所WEBサイト）では、会社が従業員に対し、会社の費用負担でインフルエンザの予防接種を受けるよう口頭で推奨し、従業員が予防接種を受けギランバレー症候群に罹患した事案において、会社が接種の日時や期限、病院を指定していなかったこと、接種を受けない者が相当数いたこと、これに対し制裁を科していないこと等を考慮し、予防接種が使用者の業務命令や強制に基づくものとはいえないとして、業務遂行性を否定したものもあり、推奨の度合いによっては、労災も否定できないと考えます。

この場合の安全配慮義務違反については、使用者の関与が推奨にとどまる限り、原則として否定されると考えられますが、推奨の度合いによっては強制に至っていると評価され得、労働者の自由意思に基づくことが前提となるワクチン接種においては、これが肯定される可能性も否定できないでしょう。

### 6. 実務上の対応

企業では、現在、接種日と副反応が出た日に特別有給休暇を付与したり、接種にかかる不就労時間を欠勤としなかったりする等、ワクチン接種を受けやすくする制度を導入する動きが見られます。厚生労働省も、前掲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）」の問20で、このような制度の導入を推奨しており、使用者としては、ワクチン接種を受けやすくするための対応を検討することが望ましいといえます。