

新型コロナウイルスワクチン接種を拒否した労働者の取扱いについて

(愛媛県労働委員会)

相談内容

新型コロナウイルスワクチンの接種が進んでいますが、ワクチン接種を拒否した労働者を解雇・雇止めにしたたり、配置転換したりすることはできますか。また、ワクチン接種を採用条件にできますか。

お答え

厚生労働省ホームページの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11月22日時点版の要旨は次のとおりです。

詳しくは、最新の厚生労働省ホームページをご覧ください。お近くの労働局にお問い合わせください。

<ワクチン接種を拒否した労働者の解雇、雇止め>

「企業の方向けQ&A 10 その他 問11」

解雇の要件を満たさないのに、新型コロナウイルスの接種を拒否したことだけを理由として、解雇、雇止めを行うことは認められない。

<ワクチン接種を拒否した労働者の配置転換>

「企業の方向けQ&A 10 その他 問12」

一般に、個別契約または就業規則等において業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることのできる旨の定めがある場合には、企業は労働者の同意なく配置転換を命じることができるが、その場合でも配置転換は無制限に認められるわけではなく、不当な動機・目的がある場合や、配置転換の業務上の必要性とその命令がもたらす労働者の不利益とを比較衡量した結果として、配置転換命令が権利濫用に当たると判断される場合もある。

新型コロナウイルスの感染防止のために配置転換を実施するにあたっては、その目的、業務上の必要性、労働者への不利益の程度に加え、配置転換以外の感染防止対策で代替可能かどうかについて慎重な検討を行うとともに、配置転換について労働者の理解を深めることに努めること。

なお、労働者の勤務地や職種を限定する合意がある場合に、その限定の範囲を超えて配置転換を行うにあたっては、労働者の自由な意思に基づく同意が必要である。

<ワクチン接種を採用条件とすることについて>

「企業の方向けQ&A 10 その他 問13」

「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ないが、その理由が合理的であるかどうかについて、求人に際し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。

[令和4年1月作成]