

更新日: 2021 年 8 月 19 日

職場におけるコロナワクチン接種の義務化と接種の指示に関して

新型コロナウイルスの感染再拡大が続く中、オーストラリア政府は、できるだけ多くの接種対象者がコロナワクチンの接種を受けることを目指しており、職場でのワクチン接種義務化についての議論、関心や懸念が高まっています。

本Info Sheetでは、現時点での法律やフェアワークのガイドラインなどに照らし合せて、職場におけるワクチン接種義務化や接種の指示に関する実務上での解釈や事例についての情報をまとめて、共有することを目的としています。

今後、本トピックに関連する政府からの発表や、皆さまから寄せられたご質問への回答など随時アップデートし、「コロナ関連法律情報共有サイト」のサブスクライバーの方に配信もしていきます。

サブスクライバーからのご質問には無償でお答えしています。

法律の解釈、個々の状況・実務レベルでどのように法律を当てはめて判断すればよいのか、困ったときは covid19subscribe@kslawyer.com.au までご連絡ください。

サブスクライブをご希望の方は、<https://www.lawshare.community> の 配信登録 (無料) から Eメールを登録 または、covid19subscribe@kslawyer.com.au ご連絡ください。

Follow us on



インスタグラム でもコロナ関連情報を発信しています

[junko.katsuda_ksl](https://www.instagram.com/junko.katsuda_ksl)



目次

1.	オーストラリア政府のスタンス	2
2.	職場でのコロナワクチン接種の動向	3
3.	フェアワーク・オンブズマン (FWO) のガイドライン	3
3.1	雇用主は従業員にコロナワクチンの接種を受けるように指示することはできるか?	3
3.2	コロナワクチン接種の指示に従業員が従わない場合	5
3.2	コロナワクチンの接種証明	5
3.3	従業員のプライバシー	5
3.4	差別の禁止と一般的な保護	5
3.5	採用決定者へのコロナワクチン接種の指示	6
3.6	雇用契約上の要件	6
3.7	コンサルテーション	6
4.	合法的かつ合理的についての判断で考慮する事項	6
5.	不当解雇の申立事例	7
	ケース 1：高齢者介護事業者の元従業員の訴え	7
	ケース 2：チャイルドケア・センター元従業員の訴え	8
	ケース 3：高齢者介護施設の元従業員（受付係）による訴え	8
6.	職場のワクチン接種まとめ	9
	コロナワクチンの接種を義務付けや接種の指示に関する雇用主の権利	9
	コロナワクチンの接種の指示を拒否した従業員への対応	9

1. オーストラリア政府のスタンス

- コロナワクチンの接種は無料で**任意**であるという方針を掲げているものの、できるだけ多くの接種対象者がワクチン接種を受けることを目指している。
- 高齢者介護従事者（aged care worker）、検疫・空港職員や一部の医療従事者に対しては、職務の継続のためにコロナワクチンの接種を受けることを義務づけている。
- スコット・モリソン首相は当初、コロナワクチンの接種は「可能な限り義務化する」との考えを述べていたが、その後コロナワクチンの接種は「任意」と表明している。



! 2021年8月6日付の National Cabinet Statement では、従業員のワクチン接種に関する表明の中で「ワクチンの接種は任意かつ自由であるべきというオーストラリアの政策に変更はない」としながらも、事業主には職場の安全のために、コロナウイルスにさらされるリスクを合理的に実行可能な範囲で排除または最小化する法的義務があると明記しており、ワクチン接種の促進を事業主に委ねていると見ることもできそうです。

2. 職場でのコロナワクチン接種の動向

米国の大手企業が相次いでワクチン接種の義務化を打ち出していますが、オーストラリアでも、食品加工会社の SPC 社が同社の全 450 拠点で勤務する全従業員に対して、11 月末までにコロナワクチン接種を義務化すると発表しました。

同社は、同社の事業がエッセンシャル・サービスであるとの考えに基づき、義務化に踏み切っていますが、同社の一部の社員などが義務化の判断に懸念を示しており、課題はありそうです。何れにしても、オーストラリアでは初となる企業の従業員へのワクチン接種義務化を受けて、職場でのワクチン接種義務化や接種の指示に関する議論が高まっています。

3. フェアワーク・オンブズマン (FWO) のガイドライン

コロナワクチンの普及と、感染の再拡大が続く状況も受けて、FWOは職場でのワクチン接種に関するガイドラインを更新しました。

FWOガイドライン：

<https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/covid-19-vaccinations-and-the-workplace/covid-19-vaccinations-workplace-rights-and-obligations>

以下で、本ガイドライン上の重要な事項に関して説明します。

3.1 雇用主は従業員にコロナワクチンの接種を受けるように指示することはできるか？

雇用者は、ワクチン接種の指示が「合法的かつ合理的」である場合は、従業員にワクチン接種を指示する権利があるとしています。

ワクチン接種の指示が「合理的」であるかどうかの判断においては、以下の点を考慮する必要があります。

Info Sheet



- 職場の特性 (nature of workplace)

例：従業員の業務が Public facing roles (パブリックにおいて市民と接する業務を伴う)であるかや、ソーシャル・ディスタンスが可能な業務、事業がエッセンシャル・サービスであるかなどによって判断
- 接種の指示が出される場所における感染の状況

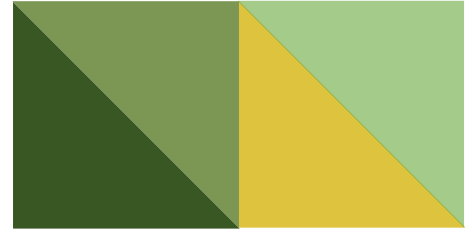
(NSW 州の場合は、州政府が「懸念される地域 (areas of concern)」として特定している地域で働いている、または住んでいる従業員が該当する)
- 職場での感染や重症化のリスクを軽減するためにワクチンが有効である

例：従業員が主に在宅勤務であったり、孤立した環境で仕事をしている場合は、リスク軽減の効果は相対的に低いと考えられます
- 従業員の業務や状況 (従業員の業務内容に付随するリスクや、ワクチンを接種しない正当な理由があるか、など)

例：基礎疾患がある。治療上のアドバイスなどによって判断
- 労働安全衛生上の義務
- ワクチンの供給状況

FWO は、ワクチン接種の指示が合理的であるかどうかの判断について、目安となる基準を以下 4 つに分類しています。

段階	業務内容	合理性の判断
Tier 1	コロナウイルスに感染するリスクが高い人と接する (例：隔離者が宿泊するホテル勤務、国境警備)	従業員がコロナウイルスに感染したり、健康への影響を特に受けやすい人にウイルスを感染させたりするリスクが高まる可能性から、指示は合理的であると考えられる。
Tier 2	コロナウイルスの健康への影響を特に受けやすい人に接触する (例：医療現場、高齢者会議に従事)	
Tier 3	通常業務において、顧客、他の従業員や一般市民などとのインタラクションやその可能性がある (例：エッセンシャルグッズの販売やサービスの提供を行う店舗)	勤務地で一定期間コロナウイルスの感染が発生していない場合は、ほとんどのケースでは指示は合理的とはいえない。 職場がロックダウン中でも営業を続ける必要がある場合 (エッセンシャル・サービス) は、指示は合理的と考えられる可能性がある。
Tier 4	対面で行う業務の機会が少ない (例：在宅勤務者)	感染リスクが限定的で、指示は合理的であるとは考えられない。



3.2 コロナワクチン接種の指示に従わない場合

以下の状況に一つでも当てはまる場合は、従業人はコロナワクチン接種の指示を拒否することができます。

- 接種の指示が合理的ではない場合
- 接種を拒否する正当な理由がある場合（例：基礎疾患がある。医療従事者のアドバイスに基づいたもの）

ガイドラインでは、指示が合理的な状況で出された後、従業員が指示に従うことを拒否した場合は、雇用主は解雇を含む懲戒処分を行う権利を有するとしています。

解雇に伴うあらゆるリスクを回避するために、判断は進捗に行い、必要に応じて専門家のアドバイスを受けることも大切です。

3.2 コロナワクチンの接種証明

- 従業員がコロナワクチン接種の指示を拒否した場合、雇用主は、法律で要求・許容される一定の条件下において、拒否の正当性を証明する証拠の提出を指示することができます。
- 合法的かつ合理的にコロナワクチン接種を指示した場合、雇用主は従業員に接種のステータスを証明する書類の提出を指示することができます。

3.3 従業員のプライバシー

- 法律で要求されたり、許可される一定の条件下においてのみ、雇用主はワクチン接種証明の収集ができます。
- ワクチン接種の指示を出す際には、プライバシー法 (Privacy Act 1988 (Cth)) 上の雇用主の義務と従業員の権利を考慮する必要があります。

3.4 差別の禁止と一般的な保護

- 差別禁止法では、保護されている特性（年齢、性別、障害など）に基づいて、職場で従業員を差別することを禁止しています。
- 雇用主は、従業員にワクチン接種を求める前に、連邦、州・準州の差別禁止法と Fair Work Act 2009 (Cth) (フェアワーク法) の一般保護規定を考慮する必要があります。



3.5 採用決定者へのコロナワクチン接種の指示

- 雇用主は、採用が決定した者に対して、様々な要因を考慮した上で、コロナワクチンの接種が合法的かつ合理的であると判断され、かつフェアワーク法上の一般保護規定や適用される差別禁止法へ反することがない場合は、入社前にコロナワクチンの接種を指示することができます。

3.6 雇用契約上の要件

- 雇用契約書に、ワクチンの接種を受けることを義務付ける条項がある場合でも、契約に含まれているということだけでは合法になりません。
- 合理的で合法的である基準を満たし、差別禁止法を遵守する必要があります。

3.7 コンサルテーション

- 全てのモダン・アワードと職場協定 (Enterprise Agreement) は、雇用主が職場における重要な変更を行う際に、従業員に対するコンサルテーションの実施求めています。
- 従業員へのコロナワクチン接種の指示は、労使関係の法令 (industrial instrument) や、州・準州の労働安全衛生法上のコンサルテーションの義務を誘因する可能性があります。

4. 合法的かつ合理的についての判断で考慮する事項

合法的かつ合理的な状況であるかどうかは、個々のケースの状況を総合的に判断することが求められるため、指示が合法であるかどうかについての明確な基準はありません。判断には、以下の要素を加味して検討が必要です。

- 特定の法律、業界の規定や特定の理由で、ワクチン接種が求められている。
- 雇用契約書や職場協定 (Enterprise Agreement) におけるワクチン接種規定の有無。ある場合は、その規定の性質と現状における適用性を検討。
- ワクチン接種の指示における差別性の有無。
- 勤務地、従業員の役割、ワクチンを接種しないことで他人へ及ぼすリスクの程度。
- リモートで仕事をする選択肢の有無。
- ワクチン接種を受けることに関する、個々の従業員がもつ何らかの一般的または特定のリスクや個人的な信念。
- ワクチンが感染防止に効果があると考えられる。



- 物理的な距離をとることや、顔を覆うものの着用など、ワクチン接種以外のに感染を防ぐ方法がある。
- ワクチンが供給されている。

5. 不当解雇の申立事例

コロナワクチンの接種を拒否したことを理由に解雇された従業員による不当解雇の申し立てが起きています。既存のケースでは、高齢者介護従事者など、ウイルスの蔓延や影響を受けやすい現場の雇用であることもあり、現時点では不当解雇が認められたケースはありませんが、合法的かつ合理的な判断の基準として参考になるでしょう。

ケース 1：高齢者介護事業者の元従業員の訴え

背景

- 雇用主は、10年以上前からインフルエンザワクチンの接種ポリシーを導入している。
- 元従業員は 2009 年に勤務を開始し、主に高齢者の自宅訪問ケアに従事していた（介護施設での勤務は無し）。
- 2020 年までは、ワクチン接種に対するアレルギーがあることを理由に、毎年接種は免除され、勤務継続が許可されてきた。
- 2020 年に雇用主は、医学的な例外規定を設けることなく、コロナワクチンの接種を義務化した。
- 元従業員は、仕事中は常にフェイスマスク等を着用することを約束しつつ、アナフィラキシーを引き起こす可能性があるとして、コロナワクチンの接種を拒否した（後に、アレルギー反応を起こすアドバイスを受けたのは 57 年前のことだと認めた）。

裁決

- フェアワークのコミッショナーは、コロナワクチンの副作用によって深刻な悪影響を及ぼす可能性があることを「非常に懸念される主張」と認めつつも、以下の見解を述べた。
 - ワクチン接種を職務上の要件にする決定が、合法的かつ合理的であるかを判断する上で、従業員の職場や職務の状況を考慮することが重要
 - 接種を拒否する理由が、医学的、宗教的、良心に従ったものであったとしても、指示に従わない場合は解雇される可能性がある。

上記から、コロナウイルスの感染拡大や影響を受けやすい職場で働いている従業員にとっては、副作用などのリスクや個人的な要因に関わらず、ワクチン接種の拒否には解雇の可能性があることを示唆しています。



ケース 2：チャイルドケア・センター元従業員の訴え

背景

- 雇用主は、豪州全土で 750 以上のチャイルドケア・センターを運営しており、2020 年のコロナウイルスの感染拡大を受けて、ワクチン接種を義務化する方針を導入した。
- 同社の方針では、従業員が接種を受けない合理的かつ正当な理由がない限り、接種が義務化された。
- 元従業員の職務は 5 歳以下の子供のケアだった。
- 元従業員は、免疫力が低下しており、ワクチンの健康上の影響を懸念していた。

裁決

- ワクチン接種の指示が合法的かつ合理的かどうかの判断において、以下の点が考慮された。
 - 政府がチャイルドケアの従業員に対して、ワクチン接種を推奨していた。
 - 雇用主はワクチン接種義務化の方針を導入した。
 - ワクチンの接種が可能であり、雇用主が接種に係る費用を負担していた。
 - 雇用主はワクチン接種のための時間やコンサルテーションを実施した。
 - 雇用主には、預かっている子どもたちに対する注意義務があり、子どもたちを感染症の蔓延から保護する義務があった。
 - 幼い子どもたちは、免疫システムが未発達であり、不衛生な環境では感染リスクが大きい。
 - 幼い子どもたちは、ワクチンの接種ができない。
 - 元従業員の免疫が敏感で低下している点に関して、医学的に不十分な証拠しか提出されなかった。
- 上記を踏まえて、接種の指示は合法的かつ合理的であり、解雇は不当なものではなかったと結論づけられた。

ケース 3：高齢者介護施設の元従業員（受付係）による訴え

背景

- 雇用主は、政府のアドバイスと NSW 州政府の Public Health Order を踏まえて、全従業員にコロナワクチンの接種を義務付けた（州の健康大臣は、高齢者介護の職務において、ワクチン接種の免除で許容される唯一の理由は、接種後にアナフィラキシーや、ギラン・バレー症候群を発症したことを証明する、または、免疫チェックポイント阻害薬を服用していることと公言していた）。
- 元従業員は、2016 年に義務付けられたインフルエンザのワクチン接種で副作用があったことを理由に、コロナワクチン接種を拒否した。



- 元従業員は、2016年の接種後10ヶ月以内に抗ウイルスと免疫を増強するハーブを使用した漢方医の治療を受けており、同漢方医からのレターを提出した。
- 漢方医は、元従業員がインフルエンザのワクチンの接種を受けないことが好ましい（prefer）と述べた。
- 元従業員が提出したGPからのレターには、「インフルエンザに対する免疫には医療禁忌がある」ことと「過去にインフルエンザのワクチン接種で重度のアレルギー反応を起こしたことがあり、今後接種はしないようアドバイスを受けている」と書かれていた。

裁決

- コミッショナーは、2016年のワクチン接種後、漢方医の治療開始の間に相当な時差があり、GPからのレターが「サポート・レター」の体裁で、かつ医療文書のレビューがなかったことや、免疫学の専門医に紹介しなかったことに関して、批判的な見解を示した。
- 元従業員がコロナワクチンを接種せずに勤務したことは、Public Health Orderに従わなかった可能性があり、ワクチンを接種したことで仕事ができなくなったと考えられるとの見解を述べた。
- また、最終的に本解雇は過酷（harsh）、不条理（unjust）または不当解雇（unreasonable）でもないと言われた。

6. 職場のワクチン接種まとめ

コロナワクチンの接種を義務付けや接種の指示に関する雇用主の権利

政府はコロナワクチンの接種は任意であり強制していませんが、FWOのガイドラインにもあるように、雇用主は合法的かつ合理的であれば、従業員にコロナワクチン接種を受けるよう指示をする権利があります。

コロナワクチンの接種の指示を拒否した従業員への対応

不当解雇の申立のケースからも、合法的かつ合理的な指示に従わないことは、解雇の正当な理由になることが考えられます。ただし、ワクチン接種の拒否は合法的で合理的であったと判断される場合であっても、手続き上の問題のリスクも考慮し、解雇する前に従業員にコンサルテーションをしっかりと行い、雇用主として検討すべき点を見落とししていないかを確認する手続きを踏むなど、従業員の処分に関する手続きの公平性に留意する必要があります。

多くの事業主にとって、ワクチン接種の義務化や接種の指示の取り扱いは、雇用主の事業や従業員の職務内容、勤務地の感染状況など個々の状況によって異なり、雇用の終了に発展するリスクも考慮しながら、総合的に判断することが必要です。また、従業員とのコミュニケーションのとり方にも十分に配慮することが大切です。判断や対応に迷う状況になった場合は、弊所にご相談ください。

この情報が必要な方へ転送いただければ幸いです。

弊所は、2020年3月から
COVID-19 関連の法律情報共有サイトを立ち上げています。

同サイトでは、サイト内で共有させていただくことを条件に、事業主様からのご質問に無償でお答えします。

配信希望はこちらから
<https://www.lawshare.community>

免責事項

Katsuda Synergy Group Pty Ltd trading as Katsuda Synergy Lawyers、Katsuda Synergy Migration Pty Ltd、LawShare Pty Ltd (以下「KS Group」といいます。)は、当資料に掲載している情報の正確性について万全を期しておりますが、その内容について保証するものではありません。セミナー資料の場合は、セミナー内の説明で補填された情報は資料に含まれていないので、

- 当資料に掲載している情報は、一般的なガイダンスに限定されています。
- 資料内の和訳は、英文を翻訳したものですので、和訳はあくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英文の原文を参照していただくようお願いします。
- 法律の適用およびそのインパクトは、特定の事実関係によって大幅に異なることがあります。法律、規則、規定は、常に変更が加えられること、および電子的通信手段に（不可避的）に内在する危険性や問題点を踏まえ、当資料に掲載される情報は、その情報提供が遅れたり、欠落したり、また不正確である可能性もあります。

したがって、著者あるいは発行者は、この資料においては法務あるいはその他の専門的なアドバイスあるいはサービスを提供しているものではないという認識で、当資料の情報を提供しています。そのため、当資料に掲載されている情報を、専門的な法務、その他の権限あるアドバイスの代用として用いるべきではありません。当資料の情報に基づき具体的な決定や行為を起こす前に、KS Groupの専門家に相談することが肝要です。

当資料では、信頼できる情報源から得た情報を、確実に掲載するようあらゆる努力をしておりますが、KS Groupは、間違い、情報の欠落、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して一切の責任を負わないものとします。当資料に掲載されている全ての情報は、その時点の情報が掲載されており、完全性、正確性、時間の経過、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負わないものとします。また、あらゆる種類の保証、それが明示されているか示唆されているかにかかわらず、また業務遂行、商品性、あるいは特定の目的への適合性への保証、また、これらに限定されない保証も含め、いかなることも保証するものではありません。

いかなる場合にも、KS Group、その関連するパートナーシップ、法人、パートナー、代理人、ならびに従業員は、当資料に掲載されている情報によって決定を下したり、あるいは行為を起こしたことにより、結果的に損害を受け、特別なあるいは同類の損害を蒙ったとしても、またその損害の可能性について言及していたとしても、一切の責任を負いません。

当資料で掲載されている外部サイトへのリンク（あれば）は、第三者が運営しているもので、KS Groupは管理しておりません。KS Groupが、その正確性や第三者のサイトに掲載されている情報について内容の正確性を保証ないし推奨するものではありません。

*KS Groupは、オーストラリアにおける法律サービスネットワークのメンバー法律事務所およびそれらの関連会社の総称です。各法人は独立して事業を行い、相互に連携をとりながら、法律情報や実務ツールの提供および各分野の法律アドバイスをクライアントに提供しています。