

募集・採用関係



新型コロナウイルスのワクチン接種を採用条件とすることは問題か

当社は介護施設の運営をしており、高齢者への感染を防止するため、特別な事情がない限り、社員に新型コロナウイルスのワクチン接種を義務づけています。このたび、人材を採用するに当たり、採用条件に新型コロナウイルスのワクチン接種の有無を設けようと考えていますが、そうした条件を明示して募集することは問題となるのでしょうか。
(福岡県 T社)



介護施設という特性や運営上の観点から鑑みると、社員にワクチン接種を原則義務づけることは合理的といえるが、募集に際してはワクチン接種を求める理由をあらかじめ応募者に示しておくことが望ましい

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人パーソネル・パートナーズ 代表社員)

1. 採用選考の基本的考え方

採用選考において、応募者には「職業選択の自由」が憲法で保障されている一方で、雇用主においても、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。

ただし、「採用の自由」には一定の制限があります。それは応募者の基本的人権を侵してはならず、また何よりも「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要となります(厚生労働省「公正な採用選考をめざして」)。

さらに上記の基本的な考え方に基づいて公正な採用選考を実施するに当たり、厚生労働省は以下の二つの方針を掲げています。

- ・応募者に広く門戸を開くこと
- ・本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること

つまり、労働条件や採用基準に見合ったすべての人が応募できること、また応募者の適性・能力に基づいて採用選考を行うことが原則となります。なお、募集や選考過程において、労働条件や採用基準に関して具体的に気をつけることとして、[図表]に掲げた14の事項があります。これらは就職差別につ

ながるおそれがある内容となっており、留意する必要がありますので、念のため確認をしておきます。

2. 採用条件としてのワクチン接種

コロナ禍において厚生労働省は、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に関して次のような見解を示しています。

「『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」(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〕」)

つまり、選考基準においてワクチン接種を条件とすることは違法ではないものの、接種そのものが雇用において合理的であるかどうか、そして接種を求める理由を含め、あらかじめ応募者に明示しておくことが採用活動のポイントとなります。

次に、ワクチン接種が雇用において合理的なのかを確認します。

図表 就職差別につながるおそれがある14事項

項 目	内 容
(a)本人に責任のない事項の把握	①本籍・出生地に関する事 ^[注1] ②家族に関する事（職業・統柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など） ③住宅状況に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など） ④生活環境・家庭環境などに関する事
(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）	⑤宗教に関する事 ⑥支持政党に関する事 ⑦人生観・生活信条などに関する事 ⑧尊敬する人物に関する事 ⑨思想に関する事 ⑩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事 ⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事
(c)採用選考の方法	⑫身元調査など ^[注2] の実施 ⑬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 ⑭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

※これらに限られるわけではありません。

[注] 1. 「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることはこれに該当します。

2. 「現住所の略図等」は、生活環境などを把握したり、身元調査につながる可能性があります。

資料出所：厚生労働省「公正採用選考特設サイト」

3. ワクチン接種の優先順位

新型コロナウイルス感染拡大防止に伴うワクチン接種は、重症化リスクの大きさ等を踏まえ、最初に医療従事者等、次に高齢者、その次に基礎疾患を有する者や高齢者施設等の従事者、そして上記以外の者という順で実施されました（厚生労働省「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手引き〔6版〕」参照）。

高齢者施設等の従事者に早期に接種する理由は、業務の特性として、仮に施設で新型コロナウイルス感染症患者が発生した後も高齢者の患者や濃厚接触者へのサービスを継続するとともに、クラスターを抑止する対応を行う必要があるからです。

高齢者施設の入所者は重症化リスクが高く、クラスターが発生した場合の影響が極めて大きくなることから、高齢者施設等における従事者のワクチン接種の必要性は極めて高いということが確認できます。

もちろん優先順位は高くても、接種そのものは義務ではなく任意とされています。なお、厚生労働省HP「新型コロナワクチンQ&A」によれば、新型コロナウイルスのワクチン接種については「接種を受けるよう努めなければならない」という予

防接種法9条の規定が適用されているものの、この規定は「努力義務」と呼ばれていても義務とは異なり、感染症のまん延防止の観点から接種にご協力をいただきたい趣旨であるとされています。

4. ご質問のケース

まず貴社の社員に対して、特別な事情がない限り新型コロナウイルスのワクチン接種を義務づけているのは、前述のワクチン接種の優先順位や介護施設という特性等からその必要性は高く、合理性があるといえるでしょう。

さらに、今後新たな戦力として雇用する社員の採用条件においても、ワクチン接種の有無を事前に確認することは、同様の観点から合理的な判断といえます。また、募集の段階でその理由を明示しておくことで、応募者にもエントリーの可否の判断が付きやすくなります。

一方で、まだワクチンを接種していないが応募したいと考えている人については、「入社までに2回目の新型コロナワクチン接種を終えていること」等の条件をあらかじめ付記することで、広く適性や能力を判断する過程も踏めることから、より公正な採用選考になると考えます。