Baker McKenzie.

Employment
Singapore

Client Alert

2021年 7月

For more information, please contact:

Zhao Yang Ng
Senior Associate
+65 6434 2701
zhao.yang.ng@bakermckenzie.com

Esther Pang
Associate
+65 6434 2693
esther.pang@bakermckenzie.com

日本語でのお問い合わせは、井上または八木まで:

Yoko Inoue (井上 洋子)
+65 6434 2605
yoko.inoue@bakermckenzie.com

Naoko Yagi (八木 尚子)
+65 6434 2210
naoko.yagi@bakermckenzie.com

シンガポール:
雇用主は従業員に新型コロナウイルス(Covid-19)のワクチン接種を義務づけられるのか

概要

雇用主が従業員に Covid-19 ワクチン接種を義務づけることができるかという問題について、以前の掲載記事「*Making it Mandatory to be Vaccinated Against COVID-19: A Framework for Employers*(**「記事」**)において、既存の法的枠組みに基づき検討した。その後、人材省、全国労働組合会議、シンガポール国家雇用者連合は、2021 年 7 月 2 日、この問題に関するシンガポール政府の方針を明確にし、雇用関係における Covid-19 ワクチン接種に関する雇用主への指針を提供する勧告(**「勧告」**)を出した。

本勧告では、雇用主は従業員にワクチン接種を奨励すべきであるが、従業員が Covid-19 の感染リスクが高い場合を除き、従業員に接種を義務づけるべきではないとしている。感染リスクが高い場合、雇用主は、会社の方針としてそのような従業員に接種を要求できる。但し、ワクチン接種を拒む従業員を罰するべきではない。その代わりに、雇用主はワクチン接種を拒む従業員と代替的な取り決めを検討すべきであるとしている。

このニュースレターでは、本勧告が当該記事における議論に与える影響を考察し、リスクの高い雇用環境にいる従業員に接種を求めたいと考える雇用主に勧告が示す指針について詳しく説明する。

主要点

- 一般に、雇用主は従業員に Covid-19 ワクチン接種を要求すべきではないが、従業員がワクチン接種を受けることを奨励、協力することはできる。
- 但し、従業員が高リスクの環境にいる場合は例外であり、その場合には雇用主は従業員にワクチン接種を要求することができる。
- 雇用主は、従業員が高リスク環境にいるかに拘わらず、いかなる場合でもワクチン接種を拒む従業員を罰するべきではない(つまり、雇用を終了させる、または雇用終了を迫るなど)。

詳細

1. 勧告においてワクチン接種要求のアプローチは厳しくなったか?
- 雇用主が従業員にワクチン接種を要求できるかどうか。

本勧告では、一般に雇用主は従業員に Covid-19 ワクチン接種を義務づけるべきではないとしている。しかし、例外として、従業員が労働環境や生活環境において、Covid-19 感染リスクが高い場合には、その限りではない。従業員がより高いリスク環境にある場合、雇用主は会社の方針として従業員にワクチン接種を要求することができる。

従業員が高リスク環境にいるかを判断する基準として、その従業員が既に定期検査や迅速簡易検査を受けることが義務づけられている場合や Covid-19 症例者と定期的に接触がある場合が挙げられている。高リスク環境の例としては、Covid-19 の研究を行っている実験室の従業員、Covid-19 の症例者と定期的に接触する従業員、航空機乗務員、第一線の海上労働者、隔離規制中の人と接触するホテル従業員、寮に居住する従業員、プロのスポーツ選手、建設や海洋造船分野の従業員、作業員（現場に配置されていない本社従業員は除く）が含まれる。

勧告がない場合には、当該記事にある通り、雇用主の従業員へのワクチン接種に関する私どもの法的見解は、その要求が雇用主の合法的かつ合理的指示であるかにより判断される。その評価は、従業員の責任、職場の安全衛生要件、マスク着用や在宅勤務などの実行可能な代替手段があるか等を考慮して行われる。当該記事の中には、ワクチン接種義務が合法的、且つ合理的な指示と判断される限定的な状況もある。しかし、雇用法上の立場は、結論に至る前に考慮すべき複数の要因があることから、雇用主が従業員へワクチン接種を要求できるかについては、より柔軟な評価がされると考える。本勧告は、一般に雇用主は Covid-19 ワクチン接種を従業員に義務づけるべきでないことを最初に明確にした。

いずれにしても、上記の通り、義務化を正当化するに十分な理由がない限り、雇用主は一般に Covid-19 ワクチン接種を従業員に義務づけるべきでないという点で、当該記事と勧告の間には最終的な整合性がある。

興味深いことに、本勧告は、雇用主は一般にワクチン接種を従業員に義務づけるべきではないが、医学的に適格な従業員にはワクチン接種を奨励、協力すべきとも言及している（例えば、従業員にワクチン接種を受けるための有給休暇を与える等）。基本的に、本勧告は、従業員個人の主体性とシンガポール住民の Covid-19 ワクチン接種による大きな公益との間のバランスを取っているように思われ、この問題に関するシンガポール政府の方針への私どもの理解は一致している。

2. その他本勧告から学ぶ点

© 2021 Baker McKenzie Wong & Leow is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner or equivalent in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

当該記事における雇用法上の評価では、ワクチン接種を拒む従業員の雇用終了は、一般に解雇理由にならないが、ワクチン接種要求が合法的で合理的な指示であり、従業員がその指示に従わない場合には、雇用主は当該従業員の雇用終了を検討することができるとした。一方、本勧告は従業員が高リスクの環境にいるかに拘わらず、ワクチン接種を拒む従業員が雇用終了や雇用終了を迫られる等の罰を科されるべきでないという、シンガポール政府の方針を明確にしている。従って、雇用主は、本勧告における明確かつ絶対的な方針が当該記事における雇用法上の評価の立場を修正することに留意されたい。雇用主が高リスクの雇用環境で働く従業員にワクチン接種を要求する場合、勧告は以下を行うべきとしている:

- Covid-19 のワクチン接種に起因する直接的な医学的副反応に苦しむ従業員には、追加の有給病欠を提供。
- Covid-19 のワクチン接種が医学的に適格でないと判断された場合（例えば、妊婦または重篤な免疫不全者など）またはワクチン接種の予約がまだ取れていない場合、それらの従業員はワクチン接種要求を免除される。
- ワクチン接種を拒む従業員については、雇用主は以下の措置の実施を検討できる:
    - 当該従業員を Covid-19 感染のリスクが低く、その従業員の経験と技能に見合う別の業務への再配置。これは、既存の再雇用方針または、雇用主と従業員間で相互に合意された条件に基づいて行う。
    - 同様の雇用環境下でワクチン接種を受けた従業員に発生した費用以上に当該従業員から発生した Covid-19 関連費用（例えば、Covid-19 テスト、隔離施設の宿泊費用）の回収。
    - 雇用主と組合間で相互に合意したその他の措置。

- 影響を受ける従業員に以下の事項を明確に伝え、従業員がワクチン接種を拒む理由を考慮の上、その懸念に対処するための合理的な努力を行う。
    - Covid-19 のワクチン接種を拒否することで、従業員が罰せられたり、雇用終了にはならないことを従業員に再確認
    - 従業員が Covid-19 感染の高リスクにさらされる仕事や雇用環境および当該従業員にワクチン接種を要求する理由を説明
    - ワクチン接種を拒む従業員に対する雇用主の措置（再雇用、費用回収、他の従業員とは異なる休暇の取り決めなど）、及び
    - ワクチン接種の義務化による副反応に苦しむ従業員に提供されるあらゆる支援

© 2021 Baker McKenzie Wong & Leow is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner or equivalent in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

www.bakermckenzie.com

Baker McKenzie Wong & Leow
8 Marina Boulevard
#05-01 Marina Bay Financial Centre
Tower 1
Singapore 018981

Tel: +65 6338 1888
Fax: +65 6337 5100

3. 最後に

結論として、本勧告で提供された指針は、Covid-19 のワクチン接種を拒む従業員に保護措置を提供する一方、いつ雇用主が従業員に Covid-19 のワクチン接種を要求できるかについて、政策的観点からより明確にしている。更に、本勧告は、雇用主がワクチン接種を要求する場合の雇用主の義務について、雇用主と従業員の双方に明確な指針を提供し、当事者間のより良い透明性と対話を促進するものである。

© 2021 Baker McKenzie Wong & Leow is a member firm of Baker & McKenzie International, a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner or equivalent in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.