

11.4 ワクチン接種の勧奨、業務命令の可否及びワクチン接種を就業の条件とする措置

11.4.1 予防接種の勧奨接種の原則

予防接種については、現在の予防接種法は、接種の勧奨を原則としており（同法8条1項）、接種は国民の努力義務とされている（予防接種法9条1項）。ワクチン接種率を向上させるためには、国がワクチン接種を無償とするとともに、ホームページ等を用いた広報や、職域接種の推進等、国民が自主的に接種する環境整備、政策を進めると同時に、企業も職場で感染症やワクチンに関する適切な情報提供を積極的に行い、ワクチン接種のための特別休暇を設ける等¹⁷⁾、従業員が自らの意思で接種する環境を作ることが求められる（※3）。

ただし、職種、職場によっては、事業を継続するうえで、あるいは公共的な要請からワクチン接種が強く要請される場合もある。ワクチン未接種の従業員に対する対応の在り方も検討しておく必要がある。

（※3）ドイツ、イギリスなどにおいても、企業に対し、休暇の取得などワクチン接種をしやすい環境を整える、感染症やワクチンに関する情報を提供する、可能な職場については在宅勤務を推奨する（義務付けではない）等の政策がとられた。

11.4.2 業務命令（接種の義務付け）の可否とワクチン接種を就業条件とする措置

1) 業務命令の可否

11.4.1 のとおり、法律上ワクチン接種は勧奨による接種が原則とされ、接種は努力義務とされていることから、COVID-19のワクチン接種に際し、国は、接種は強制ではなく、最終的にはあくまでも本人の意思に基づき接種を判断することになるとし、職場で接種を強制することは許されない等としてきた¹⁸⁾。労働契約上、業務命令で接種を義務付けることについては、ワクチン接種が、重篤な副反応の確率は低いものの、一定の副反応を伴う医学的な行為であることや感染拡大防止のためには病原体検査等の代替手段も考えられることから、合理性ないし相当性を認めることは原則として難しく、無効とされる可能性が高い（※4）。

また、不適切な方法で事実上ワクチン接種を強制する行為は、事情によってはハラスメントに当たるともあり得るので、勧奨行為は本人の意思を尊重しながら丁寧に行う必要がある。厚生労働省新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）の1「政府の方針」問7では、「職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けたりしていないことを理由に、職場において解雇、退職勧奨、いじめなどの差別的な扱いをすることは許されるものではありません。特に、事業主・管理者の方におかれては、接種には本人の同意が必要であることや、医学的な事由により接種を受けられない人もいることを念頭に置いて、接種に際し細やかな配慮を行うようお願いいたします。」としており、あくまでも本人の意思を尊重するよう求めている。

（※4）最高裁大法廷令和5年10月25日決定は、性同一障害者である原告人が性別の取扱いの変更の審判を求めた事件において、憲法13条は自己の意思に反して身体への侵襲を受けない自由を、人格的生存に関わる重要な権利として保障しているとした。その上で、法律の規定が性別変更の要件として求める生殖腺除去手術は強度な身体的侵襲であり、身体へ

の侵襲を受けない自由に対する重大な制約であるから、必要かつ合理的なものといふことができないうり許されないうし、必要かつ合理的な制約として憲法13条に適合するか否かは、当該規定の目的のために制約が必要とされる程度と、制約される自由の内容及び性質、具体的な制約の態様及び程度等を較量して判断されるべきとした。最高裁は、上記手術要件は必要かつ合理的な制約といふことはできず、当該規定は憲法13条に違反するとした。

2) ワクチン接種を就業条件とする措置

ワクチン接種を業務命令で義務付けることは困難であるとしても、職種、職場によっては、ワクチン接種を従業員の就業の条件とせざるを得ない場合も考えられる。例えば、医療従事者や高齢者や障害者の介護施設等においては、入所者は感染症に対する脆弱性を有しており、クラスターが発生した場合には重症化し生命に危険が及ぶ事態が想定される場所であり、そうした入所者への感染を予防するために、感染予防の目的でワクチン接種を強く求めることも必要な場合があり得る。

そのような場合において、接種の勧奨を丁寧に行ったとしてもワクチン接種を自らの意思で行わない従業員について、ワクチン接種を就業の条件とすること（その労務受領を拒否すること）の正当性は、新型パンデミック感染症の原因ウイルスの感染力や病原性、個々の職場、施設の状況や、入所者の状況、入所者に感染拡大させるおそれのない業務の有無、病原体検査の精度・有効性、事業の性格、事業継続の必要性、企業の規模や経営状況等の事情を総合的に考慮して、個別の事案ごとに判断せざるを得ない。健康上の理由でワクチン接種できない従業員については、病原体検査による代替手段が可能か否かをまず検討することとなろう。例えば、医療機関のパンデミック対策病棟においては、安全配慮義務の観点からもワクチン接種が就業条件となり得る可能性は高い。

以上の事情を考慮して、ワクチン接種を就労の条件とする目的、必要性及び手段の比例性（他の代替手段の有無、必要最小限の権利、利益の制限か否か等）を吟味し、ワクチン接種をしていない従業員の就業（労務受領）を拒否すること（ワクチン接種を就業の条件とすること）の正当性を判断することが求められる。日本における通説判例は、就労請求権を認める特約がある場合や技術・技能の維持のために就労が不可欠な専門職のような例外を除き、企業側に労務受領義務（労働者の就労請求権）はないとしており、労務受領を拒否した場合には賃金支払い義務の有無が問題となるとされている。

就業を拒否した場合の賃金、休業手当の支払いについては、「11.3.1 賃金支払い義務と休業手当支払い義務の関係」の考え方に従い、正当な理由による就業（労務受領）拒否と認められれば、賃金の支払いを拒絶できる場合があると考えられる（民法536条1項）。ただし、不可抗力と評価できない場合は休業手当（労働基準法26条）を原則として支払う義務がある。

感染症の取扱いが、「新型インフルエンザ等感染症」から5類感染症に変更となった場合にも、就業拒否の正当性の判断基準は、同様と考えられる。

なお、以上のような対応が求められる可能性のある職場については、あらかじめ衛生委員会等の調査審議や労使の協議を十分に行い、対応を検討しておくことが求められる。

コラム：海外におけるワクチン接種証明

(1) イギリスでは、Allette v Scarsdale Grange Nursing Home Ltd 事件（認知症罹患者に対する施設ケアサービスを提供する家族経営の小規模な療養施設において、ケア補助者として雇用されていた原告労働者（女性）が、使用者のワクチン接種の命令に従わなかったことを理由に懲戒手続きに付され、即時解雇された事件。）の雇用審判所判決で、使用者が労働者に対してワクチン接種を義務付ける指示を下すことが、原則として欧州人権条約8条で保障される労働者の身体的統合への介入にあたるとした上で、このような介入が認められる要件として、使用者のワクチン接種を義務付ける業務上の指示が①正当な目的を有するかどうか、②条約上の権利に係る私生活上への介入の必要性が認められる状況にあったのか（業務の性格と社会的要請等）、③当該目的を達成するための比例的な手段といえるのか（代替的手段の存否。本件では、感染拡大期当時の限られた知見のもとで公的機関への問い合わせを行い、労働者に対して丁寧な説明を行って手続きを尽くしている点も考慮している。）という判断基準を示している。結論的には、判決は、この3つのいずれも肯定し解雇を適法とした。

(2) ドイツでは、法律により、医療・介護など特定の職種についてワクチン接種等証明書を提出しない者については就労を禁止するとともに、労働義務を免除した場合は賃金支払い義務もないとされている。また、フランスでは、医療、介護など特定の職種について、接種を義務付けるとともに、接種等の証明が提出されないときは、法律により労働契約停止と賃金の支払い義務の免除を認めている。いずれも時限立法により、特定の職種についてこのような政策がとられている。

11.5 ウイルス検査の業務命令

ウイルス検査については、検査により感染拡大を防止する業務上の必要性・合理性の高い業務、職場であれば、医学的侵襲を伴うワクチン接種の場合とは異なり、労働契約上、業務命令により検査を義務付けることの合理性ないし相当性は認められ、従業員に対する丁寧な説明と協議を尽くした上で業務命令を発することは、権利濫用には当たらないと考えられる。

コラム：海外におけるウイルス検査命令

ドイツ連邦労働裁判所は、2022年6月1日、歌劇場のフルート奏者がコロナ検査を拒否したために、リハーサル等に参加できず、それにより賃金が減額されたことから未払賃金を請求した事案について、使用者が労働者にコロナ検査を命令することを適法とする判断を示した。

11.6 健康情報等の取扱いと個人情報、プライバシーの保護

企業が職場で感染症対策を実施するにあたっては、ワクチン接種に関する情報、感染、濃厚接触に関する情報、発熱等の風邪症状、基礎疾患に関する情報等様々な心身の状態に関する情報を収集、使用、保管することになる。

これらの情報は、特定の個人を識別することができる個人情報（個人情報保護法2条1項）に該当するとともに、病歴のように要配慮個人情報（同法2条3項）に該当する情報も含まれてい

る。要配慮個人情報とは、従業員個人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する情報とされている。

要配慮個人情報を取得するには、原則としてあらかじめ従業員の同意を得ることが必要である（同法 20 条 2 項）。また、個人情報を取得するに当たっては、その利用目的をできる限り特定し、あらかじめその利用目的を公表するかあるいは取得後速やかに本人に通知又は公表しなければならないとされている（同法 17 条、21 条 1 項）。さらに、従業員の同意を得ることなく、取得した個人情報を目的外利用（同法 18 条 1 項）、第三者提供（同法 27 条 1 項）することは、原則として許されない。

また、労働安全衛生法 104 条は、企業は「労働安全衛生法上の健康確保措置を実施し、安全配慮義務を履行するために必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報（健康情報等）を収集、保管、使用しなければならない」としており、例外は従業員本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合に限られている。同条の心身の状態に関する情報は、そのほとんどが要配慮個人情報に該当する。同条 3 項に基づき、厚生労働省は、健康情報等の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針¹⁹⁾及び取扱規程策定のための手引き（以下「手引き」）²⁰⁾を明らかにしている。

企業は、個人情報保護法、労働安全衛生法に従い、従業員の心身に関する情報（以下「健康情報等」という。）を取り扱うことが求められる。また、健康情報等は、重要な個人のプライバシーとして保護されるべき情報であり、不適正な取扱いは、プライバシー侵害による不法行為に該当する可能性がある。

また、就業規則に健康情報等の取扱いに関する規定を追加し、取り扱う健康情報等、情報を取得する方法、利用目的、取り扱う者及び権限並びに取り扱う健康情報等の範囲、適正な管理の方法等について労使で十分協議した上で取扱規程を作成し、従業員に適切な方法で周知することが求められる。

11.6.1 ワクチン接種歴に関する情報を取扱う際の注意点

1) ワクチン接種に関する情報の取扱い

ワクチン接種の情報は、要配慮個人情報（個人情報保護法 2 条 3 項）には当たらないと考えられるものの、従業員個人に対する不当な差別やいじめなどの原因となるおそれがある個人情報であるとともに、プライバシーとしても保護の対象となり得る情報と考えられることから、取得に際しては、適正な手段で取得する必要がある（同法 20 条 1 項）、取得の必要性（例えば、当該業務を遂行するためにはワクチン接種が必要不可欠であること、本人や他の従業員、顧客の安全を確保するために必要であること等）や利用目的、取り扱い（情報は特定の部署、担当者で安全管理すること等）を丁寧に説明した上で、できる限り本人の同意を得て取得することが求められる。

2) ワクチン接種歴の確認

ワクチン接種の有無を確認する（情報提供を要請する）行為自体は、その業務上の合理的必要性があり、必要性、使用目的、情報の取り扱いについて従業員に丁寧に説明をして、自らの自由な意思でワクチン接種情報を提供するように要請をすれば、情報提供の強制やワクチン接種の強

制とはならず、客観的に社会通念上相当な行為と評価することができるので、適法である。仮に、従業員本人が、主観的に圧力と感じたとしても、客観的に社会通念上相当な要請行為であれば同様である。

一方、情報提供をしないと不利益になることを示唆する等、不相当な方法で情報提供を求める行為は、プライバシーに当たる情報の提供を事実上強制する不法行為に該当する可能性があり、不適切である。

なお、従業員から提供された接種情報を考慮して配転、担当業務変更等の人事上の措置を実施する際の注意点は、「11.8 ワクチン未接種者の異動、業務制限、未接種者の採用・不採用等」を参照する。

3) 目的外利用の禁止、安全管理等の必要

ワクチン接種の情報を目的外に利用することは原則としてできず（同法 18 条）、企業においては、安全な管理のために、必要かつ適切な措置を講じなければならない（同法 23 条）とされていること、第三者提供するには、原則として従業員本人の同意が必要とされていること（同法 27 条 1 項）に注意する必要がある。

11.6.2 基礎疾患、感染歴等の健康情報等を取り扱う際の注意点

1) 健康情報等の取扱い

感染歴、基礎疾患に関する情報は、要配慮個人情報（要配慮個人情報については、個人情報保護法 2 条 3 項、同施行令 2 条参照）に該当する健康情報である。

これらの健康情報を企業が収集するには、あらかじめ本人の同意が必要であるが、収集に際しては、取り扱う目的や取扱方法等について、従業員に周知した上で収集する必要がある（同 21 条参照）。ここでいう「本人の同意」とは、従業員の個人情報が、個人情報取扱事業者によって示された取扱方法で取り扱われることを承諾する旨の当該本人の意思表示のことである²¹⁾。周知する方法としては、例えばイントラネットでの掲載、パンフレットの配布、職場の担当窓口の備え付け、掲示板への掲示、メールの一斉送信（宛先を送信者自身とし、送信先アドレスは BCC に記載する）等が考えられる。なお、取り扱う目的を変更した場合には、変更した目的について、従業員に通知し、公表する必要がある（同 21 条 3 項）。

従業員の同意を得る方法としては本人からの同意する旨の口頭による意思表示の他、同意する旨の書面、メール、ホームページ上の同意ボタンのクリックなどが考えられる。後の紛争を防止するうえで、同意取得の裏付けとなる資料を保管するのが望ましい。

なお、健康情報を書面または口頭により、従業員から適正に直接取得する場合には、従業員が情報を提供したことをもって企業が該当する情報を取得することについて、従業員本人の同意があったものと考えられる²²⁾。ただし、当該情報について企業等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、従業員本人の同意を得る必要がある。

2) 本人に対する安全配慮義務を履行するためには健康情報の提供が必要であるにもかかわらず、本人の協力が得られない場合の取扱い

例えば、感染した場合には重症化するリスクがある基礎疾患を有する従業員に対し、就業上の配慮をする必要性やその内容について検討するための情報提供を求めたが拒否をされたような場

合が考えられる。企業には、取得した情報の管理を適正に行い、従業員が安心して健康情報等を提供できる条件を整えることがまず求められ、企業は就業規則等で定めた健康情報等の取り扱いに関する規程について、改めて該当する従業員に対し丁寧に説明し、理解を求めることが必要となる。その場合、情報の提供先を社内の医療従事者に限定し、経営層や管理監督者、人事労務担当者には加工された情報のみを提供する等の定めを設け、運用することも考えられる。

このような条件を整えた上で、それでも従業員が情報提供することに同意しない場合には、就業規則、人事権に基づき適切な対応をすることとなる²³⁾。感染リスクの少ない部署への配置転換（担当業務の変更）や必要な範囲内での業務軽減措置をとること等が考えられる。なお、配置転換をする場合は、安全配慮義務を履行する観点も踏まえた業務上の必要性、合理性や著しい不利益となることを避ける等の配置転換の要件を満たす必要がある。健康確保措置を講じる場合も、産業医等の医師の意見を聴いた上で、制限の内容を決定することが求められる。

3) 企業の内部における情報の適切な取扱いについて

企業は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて取り扱うことが適切であり、会社の状況に応じて、情報を取り扱う者を制限する、社内に産業医や産業保健看護職などの医療従事者がいる場合には、医療従事者により情報を加工する等、企業の内部における取扱いを適正な内容で取扱規程に定める必要がある。

健康情報等を取り扱う者が取扱規程で制限されている場合において、取扱い者以外に情報を提示する場合には、原則として、あらかじめ従業員本人の同意が必要とされる（「手引き」）。ただし、個人情報保護法 18 条 3 項に規定する、法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、従業員の同意を得ることが困難であるとき等には、あらかじめ本人の同意を得ることなく個人情報を取り扱うことが可能であり、労働安全衛生法 104 条 1 項の「正当な事由」があると認められ、適法な取扱いとされる場合があろう。従業員の重症化リスクのある基礎疾患に関する情報を感染リスクのより少ない部署に配属する目的で限られた者に情報提供する場合等は、従業員に対する安全配慮義務を履行するために必要がある場合に当たり得る。

なお、現に感染している従業員に関する情報の取り扱いについては「11.7 感染者情報の公開と人権の保護に関する指針について」を参照する。

4) 健康情報等の第三者提供

企業は、労働安全衛生法の法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等を除き、原則として、あらかじめ従業員の同意を得ないで、心身の状態の情報を第三者に提供することはできない（個人情報保護法 27 条）。

なお、現に感染している従業員に関する情報の取り扱いについては、「11.7 感染者情報の公開と人権の保護に関する指針について」を参照する。

11.7 感染者情報の公開と人権の保護に関する指針について

11.7.1 感染者情報の公開の方法

感染者情報の公開の方法としては、〔公開方法 1〕感染者個人を識別することができる情報を公開する場合および〔公開方法 2〕感染者個人を識別することができない情報を公開する場合があるが、感染者の人権を保護する観点から両者を区別して考える必要がある。

11.7.2 個人情報保護法による保護

1) 〔公開方法 1〕感染者個人を識別することができる情報を公開する場合

〔公開方法 1〕の場合は、特定の従業員の感染情報は、病歴に関する個人情報であり、要配慮個人情報に該当する。収集した従業員の感染情報については、原則としてあらかじめ本人の同意を得ることなく、収集の目的の範囲を超えて取り扱ってはならず（利用目的による制限。個人情報保護法 18 条 1 項）、また原則としてあらかじめ本人の同意を得ないで個人データを第三者に提供することが禁止されている（第三者提供の制限。同 27 条 1 項）。

2) 個人情報保護法による制限の例外

個人情報保護法は、一定の場合に、あらかじめ本人の同意を得ることなく個人情報を本人に通知等している目的とは異なる目的に利用し、あるいは第三者提供することを認めている。すなわち、法令に基づく場合（個人情報保護法 18 条 3 項 1 号、27 条 1 項 1 号）や人の生命、身体、又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき（同法 18 条 3 項 2 号、27 条 1 項 2 号）、公衆衛生の向上のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき（同法 18 条 3 項 3 号、27 条 1 項 3 号）には、本人の同意を得ることなく、目的外利用や第三者への提供を行うことができる。

したがって、感染した特定の従業員が識別できる情報を公開することが上記の例外に当たるときは、目的外利用や第三者提供に当たる場合であっても個人情報保護法には違反しない。新型パンデミック感染症の場合は、感染拡大を防止する必要性から上記例外に当たる場合も予想される。

3) 例外の適応例

個人情報保護委員会も COVID-19 の感染症拡大防止に当たっては、これらの例外の適用も含めて対応することが可能として、以下のような例を挙げている²⁴⁾。

(1) 公開方法 1

ひとつは、従業員に新型パンデミック感染症の感染者と濃厚接触者が出たため社内公表する場合である。同一企業内での個人データの提供は「第三者提供」に該当しないため、社内で個人データを共有する場合には、（個人情報保護法 27 条 1 項の）本人の同意は必要ないが、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、会社内での二次感染防止や事業活動の継続のために必要がある場合には、本人の同意を得る必要はないとしている。

本人から情報を取得するに当たっては、利用目的として同一企業内の二次感染防止のために必要な範囲で当該情報を共有することを通知しておくことが望ましいが、仮に情報取得時には従業員本人の健康確保の目的しか明確には通知しておらず、後に情報共有に本人が同意しない場合であっても、従業員の生命、身体を保護し、または事業の継続という財産の保護のために必要がある場合に当たるといえる（同 18 条 3 項 2 号、27 条 1 項 2 号）、企業は法律上、従業

員に対する安全配慮義務を負うのであるから（労働契約法5条）、法令に基づく場合（同法18条3項1号、27条1項1号）にも該当し、目的外利用が許される。

（2）公開方法2

もうひとつの例は、従業員が新型パンデミック感染症に感染し、当該従業員が接触したと考えられる取引先企業にその旨の情報提供する場合で、従業員本人の同意を取ることが困難な場合である。この場合は、仮に該当する従業員の個人データを取引先企業に提供することが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、取引先企業での二次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要がある場合には、本人の同意は必要ないとしている。

この場合は、個人情報の目的外利用になるとともに、第三者提供にも当たるが、人の生命、身体、財産の保護のために必要があり、また公衆衛生の向上に必要なため個人情報保護法の制限の例外となる（同法18条3項2号、3号、27条1項2号、3号）。

（3）プライバシー侵害について

上記〔公開方法1〕、〔公開方法2〕の例で、本人がプライバシーである感染情報を企業内で共有することや取引先企業に提供することに同意していないことが、違法なプライバシー侵害に当たらないかが問題となり得る。

しかし、二次感染の防止のために必要な範囲内で、安全管理措置も講じた相当な方法で情報共有、提供されるのであれば、社会通念上相当な態様の取扱いであり不法行為には該当しないと考えられる。

ただし、情報共有、提供の範囲、方法は、二次感染防止のために必要な範囲の部署、従業員、取引先企業（取引先においても必要な範囲内での取り扱いを求める）に対して行うべきであり、公開の必要性のない不特定多数の従業員がアクセスできるデータベースに感染情報を記録することは避ける必要がある。このような必要性の認められない公開や適切な安全管理措置を講じない保管は個人情報保護法に違反するとともに、プライバシー侵害にも当たり得る。

個人情報保護委員会も、上記例外規定への該当性は、個別具体的な事例に則して、提供するデータの項目及びその利用目的、安全管理措置等を考慮して対応するよう求めているところである。

いずれにせよ、特定の感染者個人を識別することができる情報は、不当な差別、偏見その他の不利益の原因になり得る要配慮個人情報であり、公開に当たっては、公開の範囲、方法等を吟味し、できる限り丁寧に本人の同意を得るよう説明を尽くし、適切に対応する必要がある。

コラム：海外における個人情報管理

EU一般データ保護規則（GDPR）5条1項は、個人データの取扱いに関して、当該個人データが取り扱われる目的との関係において、十分であり、関連性があり、かつ、必要のあるものに限定されなければならないとしており（「データの最小化」）、感染情報の公表は2次感染の予防という目的に照らして必要最小限であることを要求していると考えられる。イギリス、ドイツの個人情報に関する国内法においても、感染者の個人情報の公表は、他の労働者の感染予防のために、必要最小限の態様で例外的に認められるとされている。

（4）個人を識別できない場合

〔公開方法2〕のように感染者個人を識別することができない情報は個人情報ではなく、基本的には個人情報保護法の適用範囲ではない。公開がプライバシー侵害に当たることもない。

しかし、感染情報の公開の方法によっては、特定の個人を識別することができる場合も考えられるので、注意を要する。

また、労働安全衛生法104条は、企業は、原則として労働安全衛生法上の健康確保措置を講じ、安全配慮義務を履行するために必要な範囲で従業員の心身の状態に関する情報（健康情報等）を収集、保管、使用しなければならないとしている。感染者から収集した要配慮個人情報を、感染者個人を識別することができない方法で活用する場合であっても、健康確保措置の実施や安全配慮義務を履行するうえで必要性があるのか検討する必要はあろう。

11.8. ワクチン未接種者の異動、業務制限、未接種者の採用・不採用等

11.8.1 ワクチン未接種者（接種歴が確認できない従業員を含む）の配転、業務制限の可否

従業員の担当する業務内容、配置をどのようにするかは、就業規則等に配転命令権の定めがあり、当該従業員の担当する職務内容や勤務地を限定する合意がなければ、原則として企業の裁量が認められる。ただし、①業務上の必要性がない場合や、②不当な動機・目的による場合、③当該従業員を配転する必要性・合理性に比して著しく大きい不利益を従業員に負わせる場合等には、例外的に配転命令は権利濫用になる。

したがって、未接種者を、多数の人と接触する業務から外し、別の担当業務に変更する場合は、未接種者や接触する相手の安全配慮の観点から担当業務を変更（配転あるいは業務内容を制限）することには、一定の必要性、合理性が認められるが、①当該業務から外すことの必要性（配置転換以外の感染防止対策による代替可能性がないこと）の検討、②当該従業員に対する丁寧な説明（配置転換をする目的、必要性、配置転換後の業務や労働条件等の説明）、③配置転換による職業上、生活上の不利益をできる限り回避すること、④元の業務に戻す可能性の有無、時期等の検討等、に留意する必要がある。これらの点について、十分な配慮、手続きが尽くされた上で実施される配転、業務制限は、権利濫用には当たらないと考えられる。

11.8.2 採用面接時にワクチンの接種歴を確認、考慮することの問題

採用後担当する予定の業務を遂行するためにワクチン接種が必要不可欠な場合には、接種の有無を聴取することは可能である（なお、「11.6.1 ワクチン接種歴に関する情報を取扱う際の注意点」参照）。

なお、企業には採用の自由があるが、採用者の選択に際しては、能力、適性に照らして判断することが求められる。未接種者に対する不当な差別にならないように、ワクチン接種を必要とする合理的な理由があるのか（他に代替手段がないか）十分に検討した上で、募集に際しては、ワクチン接種が必要な理由をあらかじめ明らかにしておくことが望ましい。

以上の手続きを丁寧に実施していれば、面接時にワクチン接種を確認ができなかったことを考慮して、当該業務の適性を欠くことから採用をしないとしても、社会通念上相当な選択、採用行為であり、適法な人事権の行使というべきであろう。

11.9 エッセンシャルワーカーに対する配慮措置の必要性

エッセンシャルワーカーは、新型パンデミック感染症が発生したときにおいても、医療の提供並びに国民生活及び国民経済の安定に寄与する業務を継続的に実施するよう努めなければならないとされている（改正特措法4条3項は、「新型インフルエンザ等が発生したとき」と規定する）。

しかし、COVID-19のパンデミック時には、特に医療従事者において、感染リスクにさらされながら業務に従事しなければならない一方で、PPEの不足、時間外労働、深夜労働、休日労働の増加、有給休暇が取りにくい状況等による身体的、精神的負担を負い、自分自身や家族に対する周囲の偏見や差別にさらされる等の安全配慮義務、職場環境確保義務、人権保護の観点からも問題といわざるを得ない事態が生じた。それ以外のエッセンシャルワーカーについても、業種による差異はあるが、他の業務従事者に比較すると、偏見、差別を受けた例が多い。

今後の「新型パンデミック感染症」への対応策としては、医療従事者、介護従事者等に対するPPEの十分な備蓄・確保はもちろんのこと、これらの業務従事者に対するワクチンの優先接種の実施（改正特措法28条1項1号、4項の特定接種への協力）、換気設備の設置等による機械換気の実施、感染者等に対する偏見・差別をなくすための厚生労働省HPやガイドライン等を用いた広報、啓蒙活動、各企業における相談窓口の活用などが求められる。

また、「新型パンデミック感染症」の治療を中心的に担う医療機関では医療従事者に対するメンタルケア体制の整備も望まれる。合わせて、各医療機関の状況に応じて、感染リスクの高い医療従事者等に対しては、危険手当等の賃金面の待遇の改善も検討対象となろう。

また、労災保険の適用について、COVID-19のパンデミックの際は、①医師、看護師、介護従事者等については、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象とし、②それ以外の労働者であっても、顧客等との近接や接触の機会が多い小売店の販売員やバス、タクシー乗務員、育児サービス業務の従業員等、エッセンシャルワーカーに含まれる労働者については、業務起因性を緩やかに認定するよう運用されたが、こうした運用は、感染リスクにさらされながら業務に取り組むエッセンシャルワーカーに安心感を与えた。企業には、感染した従業員に対しては、迅速に労災申請手続きに協力することが求められる。

時間外労働、深夜労働、休日労働に対して、法の定める割増賃金を支払うことは当然であるが、過重労働になることをできる限り避けるべく必要な人員を確保するために、その規模や役割に応じて、配置転換、新規採用、退職者の活用、派遣の利用、そして近隣の企業からの人材供給体制を構築することも考えられる。地域の医療機関との役割分担等により、医療資源の効率的な運用を図ることも考えられる。

※第11章における参考文献

- 1) 川義事件：最高裁昭和59年4月10日判決（民集38巻6号557頁）
- 2) ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件：東京地裁令和3年9月28日判決（労判1257号52頁）

- 3) 日本電信電話公社事件（千代田丸事件）：最高裁昭和 43 年 12 月 24 日判決（民集 22 卷 13 号 3050 頁）
- 4) ノース・ウエスト航空事件：最高裁昭和 62 年 7 月 17 日判決（民集 41 卷 5 号 1350 頁、厚生労働省労働基準局編「令和 3 年版労働基準法・上」377 頁以下）等
- 5) 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 令和 5 年 6 月 1 日更新中）の 4「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当、特別休暇など）」問 1
- 6) 感染症法施行規則 11 条 2 項 3 号
- 7) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当、特別休暇など）」問 1-2
- 8) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）令和 5 年 5 月 10 日（更新中）の 2「新型コロナウイルスについて」問 1
- 9) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当、特別休暇など）」問 2
- 10) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」問 4
- 11) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当、特別休暇など）」問 1
- 12) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「風邪の症状がある方等への対応」問 1
- 13) 厚生労働省：令和 3 年 2 月 10 日健感発 0210 第 3 号
- 14) 改正新型インフルエンザ等特措法
- 15) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当、特別休暇など）」問 3
- 16) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当、特別休暇など）」問 8～10
- 17) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A の 4（企業の方向け）令和 5 年 6 月 23 日（更新中）「労働者を休ませる場合の措置（特別休暇、休業手当等）」問 13, 14
- 18) 厚生労働省：新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）の 1「政府の方針」問 7、厚生労働省：「新型コロナワクチン Q&A」
- 19) 厚生労働省：「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日 労働者の心身の状態の情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）
- 20) 厚生労働省：「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」（「労働者の健康情報の取り扱いに関する検討会」平成 31 年 3 月作成）
- 21) 個人情報保護法ガイドライン通則編 2-16「本人の同意」
- 22) 個人情報保護法ガイドライン通則編 3-3-2「要配慮個人情報の取得」（個人情報保護法 20 条 2 項関係）
- 23) 個人情報取扱規程策定のための手引き 11 頁の Q&A

24) 個人情報保護委員会事務局：「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした 個人データの取扱いについて」令和2年4月2日（令和2年5月15日一部改正）

第7章：海外勤務者の新型パンデミック感染症対策

5. 海外勤務者の新型パンデミック感染症対策と適用される法規

(1) 海外勤務者の労働関係に適用される法規

海外勤務者のパンデミック時の安全衛生、健康確保を含む労働関係については、実際に労務を提供する地の法（外国法）と日本法のいずれが適用されるのかが問題となる。この点は、法規の性格により分けて考える必要がある。

i) 使用者の安全配慮義務に関する規定(労働契約法5条)等の私法上の規定について

①当事者自治（準拠法選択の自由）の原則

純粋な私法上の規定である労働契約法5条の安全配慮義務やそれに関連する判例法理の適用については、法適用に関する通則法7条により、原則として労働契約の当事者の選択によることとなる（準拠法選択の自由）。例えば、就業規則や雇用契約において海外勤務者に関する労働契約関係については日本法を適用すると規定しているような場合には、労働契約法5条及び関連する日本の判例法理が適用されることになる。海外の勤務地の法よると規定している場合は、勤務地の外国法が適用される。

選択された準拠法が日本法の場合は、労働契約法5条及び安全配慮義務に関する判例法理に照らし、上記「3. 事業所としての対策」をはじめどのような対策をとることが、事業者の安全配慮義務の内容となっているかが判断される。そして、その義務に違反をすることにより従業員が感染あるいは感染症を重症化させて健康障害が生じた場合には、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償責任が問題となり得る。

安全配慮義務の具体的な内容は、その時々感染状況や病原性の程度、職場環境、基礎疾患の有無、海外の他社への出向か、同一の会社の就労場所の変更か等を考慮して個別的に判断されることとなるが、例えば感染地からの退避、海外事業の休業、出張制限、衛生備品の配布、ワクチン接種を受けやすくするための配慮等の措置が、個別具体的な状況の下において合理的な内容でとられたか否かが問題となり得る。

なお、感染地から日本に帰国させる、勤務地を変更する、在宅ワークを命じる等の配転命令、担務変更の有効性についても、日本の判例の配転法理、人事権（業務命令権）に関する法理が適用されることになる。

②当事者の選択がない場合

一方、当事者が適用される法を選択していない場合には、当該法律行為（労働契約）に最も密接な関係がある地の法（最密接関係地法）によるとされており（法適用通則法8条1項）、労働契

約においては労務を提供すべき地の法（労務提供地法）を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法（最密接関係地法）と推定するとされている（通則法 12 条 3 項）。

ここにいう労務提供地法とは、労働契約に基づいて実際に労務を提供すべき地の法のことをいい、海外転勤の場合には、変更後の労務提供地の法である外国法が最密接関係地法と推定されることになる。

したがって、海外勤務者の場合には、下記④の場合（推定が覆される場合及び黙示の準拠法選択の合意が認められる場合）を除き、実際に労務を提供している地の外国法が適用されることになる。

なお、例えば、国際線の航空機の客室乗務員のように労務提供地が特定できないような場合には雇い入れた事業所の所在地の法（雇入れ事業所所在地法）が最密接関係地法と推定される（通則法 12 条 2 項）。

③当事者の選択した準拠法と最密接関係地法が異なる場合の例外（労働者に有利な法適用の可能性）

準拠法選択の自由の例外として、当事者の選択した準拠法が最密接関連地法以外の法である場合でも、労働者が最密接関係地法（労働契約については、上記②のとおり、労務提供地法が、最密接関係地法と推定される）の中の強行規定を適用すべき旨の意思表示をした場合は、その強行規定¹が適用される（通則法 12 条 1 項）。例えば、就業規則で海外勤務者の労働契約に関しては日本法を準拠法と定めていた場合でも、海外勤務者が勤務地の外国法の中の強行規定の方が有利と考えて外国法を適用すべき旨の意思表示をした場合には、当該外国の強行規定が適用されることになる。これは、使用者と労働者の交渉力の格差を考慮して、労働者に有利な法適用の余地を認めた規定である。

④労務提供地が外国であるが、i 黙示の合意又は ii 推定を覆すことにより日本法が準拠法とされる場合

労務提供地が海外の場合は、就業規則の規定や当事者の明示的な合意がないときは、原則として当該労務提供地が最密接関係地法と推定され、外国法が適用されることとなるが（法適用通則法 8 条 1 項、12 条 3 項）、i 準拠法を日本法とする黙示の合意を立証すること、あるいは ii 労務提供地法が最密接関係地法であるとする推定を覆し、最密接関係地法が日本法であることを立証することにより、日本法が準拠法であるとされる場合がある。

¹ 日本法では、労働契約法の諸規定（安全配慮義務（5 条）のほかに、解雇規制（16 条）、就業規則の効力（7 条、9 条、10 条、12 条、13 条）、出向命令権濫用（14 条）、懲戒権濫用（15 条）、有期雇用契約に関する規制（17 条 1 項、18 条、19 条）及びそれらの諸規定に関連する判例法理、また労基法の私法的側面（労基法 13 条の強行的直律的効力（労基法の基準に達しない労働条件を定めた労働契約の部分が無効とし、労基法の基準によるものとする））も、私法上の強行規定と解されており、法適用通則法 12 条 1 項の「強行規定」として同法の準拠法決定のルールが適用される。さらに、配転命令に関する権利濫用法理等の判例法理も、法適用通則法 12 条 1 項の強行規定に該当するとされている。

例えば、i の場合としては、日本法人に雇用された日本人従業員が一定期間の海外勤務を終えて日本に帰国することが予定されているような場合には、海外勤務期間中も日本法を準拠法とする黙示の合意が認められる。また ii の場合としては、労働契約の締結、労働条件の決定、人事管理等の労働契約に関する事務を日本で行っている場合には、最密接関係地法が外国法であるとの推定は覆され、日本法であると主張することが可能となる。

また、労務提供地が海外の場合で、日本法を準拠法として選択する（黙示の）合意が認められる場合であっても、従業員が、外国法の強行規定の方が有利であるため、当該強行規定を適用すべきと意思表示をした場合には、労務提供地法が最密接関係地法と推定されるため、原則として外国法の強行規定が適用されることになるが（法適用通則法 12 条 1 項）、上記 ii の場合と同様に、労働契約の締結、労働条件の決定、人事管理等の労働契約に関する事務を日本で行っている場合には、最密接関係地法は日本法であると認められる²。

⑤準拠法に関する就業規則、海外勤務規程等の整備

①及び②のとおり、海外勤務者に対する安全配慮義務、出向、配転など私法上の規定や判例法理については、就業規則、海外勤務規程（以下「就業規則等」）や当事者の合意で明確に日本法を準拠法として選択していない場合は、④の黙示の合意、推定を覆す立証がない限り、原則として労務提供地法である外国法が適用される。

外国法、日本法のいずれを適用するのが妥当か一概にいうことはできないが、法律関係の予測可能性と安定した労働関係を図る観点から、就業規則等や当事者の合意で日本法を準拠法として選択することも考えられる。この場合でも、労働者の選択により、有利な労務提供地法（最密接関係地法と推定）の強行規定を適用するよう主張される可能性もあるが、④の推定を覆す事情が認められるか否かにより妥当な解決を図ることとなる。

ii) 刑罰法規や行政取締法規の側面を有する労働法の規定について（労働法の域外適用）

① 労働関係法規の中には、当事者の準拠法選択の意思にかかわらず、日本国内の「事業」に当然に適用される「絶対的強行法規」といわれる法規がある。例えば、労基法や労働安全衛生法のうち、刑罰及び行政取締に関する公法的部分である（例えば、労働安全衛生法の「第 4 章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」に関する規定の一部等）。また、労災保険法も公法的性格を有する公的保険制度として、日本国内の事業に適用される。反面、日本国外の事業に使用される従業員には、これらの公法的性格を有する規定は適用されない。

このように、公法的性格を有する規定については、従業員が使用される事業が日本国内の事業か否かによって、その適用の有無が決まることになるが、従業員の労務提供の場が海外にあったとしても、労働の内容やこれについての指揮命令関係等の勤務実態を踏まえ、同人が日本国内の

² さいたま地裁平成 30 年 3 月 23 日判決（中国で出生し、のちに日本国籍を取得して国立研究開発法人に有期雇用され、中国で勤務していた従業員が、雇止め及び労働契約に関する紛争について中国法の強行規定の適用を主張したが、最密接関係地法の推定を覆し、日本法が適用されるとした）参照。

事業に所属し、当該事業の使用者の指揮命令に従って就労しているとみられる場合（いわゆる「海外出張型」）には、日本国内の事業に使用される者として、上記公法的性格を有する規定が適用される。他方、海外の事業に所属して当該事業場の使用者の指揮命令に従って就労しているとみられる場合（いわゆる「海外派遣型」）には、上記規定は適用されない。

②海外勤務者の労災保険の注意点

例えば、海外で業務が原因で感染症にり患した場合の労災保険の適用に関しては、海外勤務者が、上記海外出張型の場合には労災保険の給付対象となるが、海外派遣型の場合には給付対象から除外され、給付対象とされるためには労災保険法 36 条の特別加入手続きを行う必要がある（労災保険法 33 条 7 号、36 条）³。

このように、勤務の実態や指揮命令に照らして海外派遣に当たる場合には、労災保険の特別加入の手続きを忘れないことが大切である。

（2）裁判管轄

海外勤務者の労働関係等、国際的労働関係についての裁判管轄については、労働契約に関する特別のルールが定められている⁴

³ 東京高裁平成 28 年 4 月 27 日判決（中国の子会社で勤務していた従業員が急性心筋梗塞により死亡した事案で、従業員の業務上の権限は限られており重要な業務の決定権限は国内の担当者が有していたこと、日本法人の労務管理に服していたこと等から、国内の事業に所属し、当該事業の使用者の指揮命令にしたがい勤務する海外出張者に該当するとして労災保険が適用されるとした。）、東京地裁令和 3 年 4 月 13 日判決（国外の企業に出向中に自殺をした従業員について、労務管理・人事管理や業務遂行上の指揮命令は国外の事業場の使用者が行っており、海外派遣者に当ることから、特別加入手続きが取られていない以上、労災保険法は適用されないとした。）参照。

⁴ 労働者から訴えを提起する場合については、民事訴訟法 3 条の 2、3 条の 3、3 条の 4 第 2 項、事業主から訴えを提起する場合については、3 条の 4 第 3 項、3 条の 2。専属的管轄合意については、労働者保護の観点から一定の制約が課されている点に留意する必要がある（同法 3 条の 7 第 6 項）。

法制度調査グループからの提言

吉田 肇

1. エssenシャルワーカーに対する配慮措置について

エssenシャルワーカーは、新型パンデミック感染症発生時においても、医療の提供並びに国民生活及び国民経済の安定に寄与する業務を継続的に実施するよう努めなければならないとされている（改正特措法 4 条 3 項）が、COVID-19 のパンデミック時には、特に医療従事者において、感染リスクにさらされながら業務に従事しなければならない一方で、PPE の不足、時間外、深夜、休日労働の増加、有給休暇が取りにくい状況等による身体的、精神的負担を負い、自分自身や家族に対する周囲の偏見や差別にさらされる等の安全配慮義務、職場環境確保義務、人権保護の観点から問題といわざるを得ない事態が生じた。

今後の「新型パンデミック感染症」への対応策としては、医療従事者、介護従事者をはじめとするエssenシャルワーカーの就業環境を改善するために、以下のような施策を実施することが求められる。

- ・ PPE の十分な備蓄・確保。
- ・ ワクチンの優先接種の実施（改正特措法 2 8 条 1 項 1 号、4 項の特定接種への協力）
- ・ 換気設備の設置等のための必要な助成措置。
- ・ 感染者や感染リスクにさらされながら働くエssenシャルワーカーに対する偏見・差別をなくすための厚生労働省 HP やガイドライン、業界団体等を通じた広報、啓蒙活動、相談窓口の活用。
- ・ 「新型パンデミック感染症」の治療を中心的に担う医療機関の医療従事者に対するメンタルケア体制の整備。
- ・ 労災保険の適用について、①医師、看護師、介護従事者等については、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象とする、②それ以外の顧客等との近接や接触の機会が多い小売店の販売員やバス、タクシー乗務員、育児サービス業務の従業員等のエssenシャルワーカーについては、業務起因性を緩やかに認定する。
- ・ 過重労働をできる限り避けるべく必要な人員を確保する。そのために、各医療機関の努力だけでなく、地域の医療機関との役割分担等により、医療資源の効率的な運用を図る。

2. ガイドライン等を利用したソフトローによる対策が望まれる事項について

パンデミック時における労働者の就労義務、在宅勤務の導入、賃金・休業手当の支払い義務、ワクチン接種と就労上の接種の必要性の調整、ワクチン未接種者の人事上の対応、健康情報等の取扱いなどは、個別の企業、職場の状況に応じた検討が必要であり、法律などのハードローによる画一的な法規制は必ずしも適切ではない。

これらの問題に対する対応は、ガイドライン等で基本的な法律の原則、判例の考え方と検討する際に考慮すべき要素を示し、また必要に応じて適切な典型例を挙げて、それを参考に各企業、

職場において職場の実情を踏まえた具体的な対応策を検討、実施するのが妥当と考えられる。

以上を前提としたうえで、以下の2点を指摘しておきたい。

(1)職場におけるリスクアセスメントの実施

感染防止策は、その時々病原体の特性に関する医学的知見、労働者の職種、担当業務の内容、職場環境等の具体的な状況により異なるため、職場における感染リスクのアセスメントを実施し、その上で安全衛生委員会、衛生委員会等における調査審議や労使協議等を踏まえて、当該職場における具体的な対策を決定することが望ましい。

その場合、産業医が選任されている職場においては、産業医の協力の下で当該職場における感染リスクのアセスメントを実施し、衛生委員会等における調査審議や様々な労使コミュニケーションツールを用いた労使協議を実施することが望まれるが、産業医が選任されていない小規模事業場や衛生委員会が存在しない、あるいは機能していない事業場では、産業保健総合支援センター、地域産業保健センターを活用しながら、適切なアセスメントと感染症対策の検討、具体化を実施することが考えられる。

以上のような資源を活用して、リスクアセスメントの実施と対策の具体化をガイドラインで促すとともに、必要に応じて法律によりリスクアセスメント等を制度化することも考えられる。その際、ドイツ、イギリスでは感染症対策をとる前提としてリスクアセスメントを実施する制度が設けられていることも参考になろう。

(2)ワクチン接種について

ワクチン接種率を向上させるためには、国がワクチン接種を無償とするとともに、広報や、職域接種の推進、ワクチン接種のための特別休暇を推奨する等、国民が自主的に接種する環境整備、政策を進めることが重要である。

ただし、法律上、ワクチン接種を業務命令で義務付けることは困難であるとしても、職種、職場の状況やウイルスの感染力、病原性によっては、ワクチン接種を従業員に対して強く要請することが必要な場合もあり得るところである（例えば、医療従事者や高齢者や障害者の介護施設等においては、入所者は感染症に対する脆弱性を有しており、クラスターが発生した場合には重症化し生命に危険が及ぶ事態が想定される）。

そのような場合において、接種の勧奨を丁寧に行ったとしても自らの意思でワクチンを接種しない従業員について、ワクチン接種を就業の条件とすること（その労務受領を拒否すること）の正当性は、ガイドラインに示した様々な考慮要素を検討して判断すべきであるが、ドイツやフランスのように、感染症拡大期において、時限的な立法措置により医療、ケア労働者など特定の職種の労働者については、一定の条件の下でワクチン未接種の従業員については就労を禁止し、使用者の賃金支払義務を免除する対応策がとられた例も参考になろう。

以上

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
HIDETAKA SUZUKI, TOSHIAKI MIYAMOTO, ATSUO HAMADA, et al.	A guide for businesses and employers responding to novel coronavirus disease (COVID-19): 4th edition.	J Occup Health.	63	1-21	2021
栗田直、濱田篤郎	新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の現状と展望	消化器クリニカルアップデート	3	5-8	2021
Yuko Furuya, Shoko Nakazawa, Kota Fukui, Masayuki Tateuchi	Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic	Frontiers in Public Health	10	981270	2022
Shinji Fukushima, Takashi Nakano, Hiroyuki Shimizu, Atsuo Hamada.	Immunogenicity of Catch-Up Immunization with Conventional Inactivated Polio Vaccine among Japanese Adults.	Vaccines	10	https://doi.org/10.3390/vaccines101122160 .	2022
杉下由行、濱田篤郎.	大規模国際イベント開催時における予防接種～東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会で医療に従事する医師等を対象とした髄膜炎菌ワクチン接種	病原微生物検出情報	43	6-7	2022
Yu Igarashi, Seiichiro Tateishi, Tomoko Sawajima, Kodai Kikuchi, Mika Kawasumi, Juri Matsuoka, Arisa Harada, Koji Mori.	What is the role of occupational physicians in the workplace during the COVID-19 pandemic in Japan?: A qualitative interview study.	BMC Health Services Research 2022	22	1294	2022

Yukari Kamei, Atsuo Hamada	Questionnaire Survey of the Mental Health of Japanese Expatriates in China During the COVID-19 Epidemic in 2021.	Journal of Disaster Research	18	209-216	2023
濱田篤郎、多田有希、栗田直、大野ゆみ子、梅村聖子、福島慎二	海外渡航者のマラリア対策を目的にした抗マラリア薬の使用状況に関する調査.	日本渡航医学会雑誌	17(2)	43-48	2023
佐藤一朗、濱田篤郎	職域での新型コロナウイルス感染症の対策調査～業種による対策の違い.	バムサジャーナル	36(2)	12-17	2024
吉田肇	新型コロナ対応による休業と賃金、休業手当支払い義務及び職域におけるワクチン・検査パッケージについて	産業保健法学会誌	第1巻第1号	162-168	2022
吉田肇	日本において生じた新興感染症にかかる労務問題と法	産業保健法学会誌	第1巻第2号	68-76	2022
吉田肇	職域における新型コロナウイルス感染症対応の課題	産業医学ジャーナル	46巻2号	38-42	2023
林健太郎	イギリス（イングランド）の職域における感染症対策－ワクチン接種をめぐる動向を中心に－	産業保健法学会誌	第2巻第1号	146-150	2023
佐々木達也	ドイツの職域における感染症予防対策－公衆衛生の観点から	産業保健法学会誌	第2巻第1号	151-154	2023
原俊之	ドイツの職域における感染症予防対策－労働法上の問題を中心に	産業保健法学会誌	第2巻第1号	141-145	2023
阿部理香	フランスの職域における感染症予防対策	産業保健法学会誌	第2巻第1号	155-158	2023
吉田肇	日本の職域における新型コロナウイルス対応と課題及び諸外国のコロナ対応の示唆	産業保健法学会誌	第2巻第1号	134-138	2023

林健太郎	イギリス法における新興感染症に関わる法的論点	日本労働法学会誌	136号	155 - 1 56	2023年5月
佐々木達也	独仏の職域における新興感染症対策と法	日本労働法学会誌	136号	157 - 1 58	2023年5月
吉田肇	日本において生じた新興勸奨にかかる労務問題と法	日本労働法学会誌	136号	160 - 1 62	2023年5月

