

中東において企業は従業員に  
新型コロナウイルスのワクチン接種を  
義務付けられるか？

(2021年2月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ドバイ事務所

ビジネス展開支援課

#### 本レポートの利用についての注意・免責事項

本レポートは、現地法律事務所 Clyde & Co LLP が 2021 年 2 月に作成し公開した英文レポートについて、日本語に仮訳したものを、許可を得た上でジェトロの HP に掲載したものです。その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成元の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本レポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本レポートにてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Clyde & Co LLP は、本レポートの記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Clyde & Co LLP が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本レポートに係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開・人材支援部

ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ドバイ事務所

E-mail：info\_dubai@jetro.go.jp



本レポート作成元：

Clyde & Co LLP, Dubai  
PO Box 7001, 15F, Rolex Tower,  
Sheikh Zayed Road, Dubai,

United Arab Emirates

Tel: +971-4-384-4000

Fax: +971-4-384-4004

Email: mero@clydeco.ae

HP: www.clydeco.com



## 中東において企業は従業員に新型コロナウイルスの ワクチン接種を義務付けられるか？

GCC（湾岸協力会議）加盟国内では、一般市民向けに、新型コロナウイルスのワクチン接種が始まった。その中、多くの雇用主は、従業員の健康や安全を守るため、ひいてはクライアントのため、事業運営の一環としてワクチン接種を義務付けるべきか否か、さまざまな選択肢について検討を行っている。本レポートでは、GCCにおいてワクチンが普及することにより生じる雇用主と従業員にとっての法律上の問題等について紹介する。

### 背景

全GCC加盟国が、国民および外国人居住者（駐在員等）への新型コロナウイルス・ワクチンの無料提供を開始した。同地域では人口のうち外国人居住者が占める割合が他地域に比べ高いこと（つまり、定期的に母国への渡航を希望する人が多いこと）を考えると、人道的・公衆衛生的観点でも、望ましい動きと言える。

なお、本レポートは、GCC各国の法域における、労働および感染症関連法（または同等の法律）をふまえているが、ドバイ国際金融センター、アブダビ・グローバルマーケット、カタール金融センターで適用されている法律については考慮していない。

### 企業によるワクチン接種命令は「合理的」な指示であるか？

GCC当局は、新型コロナウイルス・ワクチンの接種を義務化はしていない。接種が喫緊と考えられる政府系機関や医療機関等を除いて、法的に一般の雇用主はその従業員にワクチン接種を強制することはできない。よって、究極のところワクチンを受けるか否かは従業員個人の選択となる。

一方で、GCCの雇用主は、職場における従業員の健康・安全を守り、安全な就業環境を提供する義務を負っている。この点を考慮すると、従業員がワクチン接種を拒否することは、雇用主の従業員への義務違反につながると考える企業もあるかもしれない。しかし、GCCの感染症関連法において、一般的に雇用主はコロナウイルスの感染拡大を防止する内部プロセスを制定する義務を負っており、ワクチン接種についても、この文脈で考えなくてはならない。

GCCの各加盟国における従業員は、自身の雇用主からの合法かつ合理的な命令には従う義務を負っている。こういった合理的な指示を拒んだ場合、当該従業員は解雇を含む罰則を受ける可能性がある。

一方、雇用主から従業員へのコロナウイルス・ワクチンの接種要請が「合理的」であるか否かについては、ケースバイケースで考慮する必要がある。また、従業員によっては、自身の健康状態を鑑みワクチンを接種すべきではないこともあり得る。例えば、医師や医療現場の職員が、接種を拒んだ場合に罰則を適用すること（解雇を含む）は、感染リスクの高い職種であることを考えると合理的であり、患者へのさらなる感染を防ぐという意味でもワクチン接種は必須と言える。

同様に、職場に感染に対し抵抗力の弱い地域住民が出入りするような場合についても、雇用主がこうした職場のスタッフにワクチン接種を義務付けることは許容される範囲と考えられる。

一方、オフィスで働く、またはほかの個人との接触が限られている従業員に対して、雇用主がワクチン接種を指示した場合に「合理的」であると示すのは、少し難しいかもしれない。こうした場合、雇用主は、接種指示がなぜ合理的かつ必須であるか、客観的な説明が求められることとなる。つまり、対象となる従業員の職種の性格上、真に必要なか、また、既に当該企業が導入している予防的措置（消毒・ソーシャルディスタンス・マスクなど）を考慮した上で、さらにワクチン接種が必要か、その接種指示が合理的かつ必須か、といった観点で検討することが必要となる。

雇用主による従業員へのワクチン接種の要請が、より喫緊となる場合として、クライアント企業との契約の条項にて、サービス提供や物件への立ち入りに際し、従業員へのワクチン接種を義務づけていることがある。こうした場合、雇用主側もワクチン接種を拒む従業員に対しては転属を検討するか、場合によっては会社組織を変更する必要性が生じる。

## ワクチン接種を雇用契約の一部とする場合

面接を受けた人を採用する際、企業側が雇用契約にコロナウイルス・ワクチンの接種を義務として盛り込む場合も考えられる。異見のある点だが、採用予定の人が採用後に接種証明書を提出できない場合、雇用契約違反として企業側から解雇することは可能であり、雇用前であれば内定を取り消すことができると考えられる。証明書提出等の条件を満たせない場合に、解雇

を容易にするため試用期間を設けておくことも重要となる。

他方、既に雇用されている従業員について、コロナウイルス・ワクチンの接種を義務付ける条項を雇用契約に追加するには、通常従業員の同意が必要となる。ただし、この同意を取り付けることは、従業員側が企業側のこうした提案を拒否するリスクが常にあるため、難しい問題となる。

### ワクチン接種を拒否することは解雇の正当な理由となるか？

雇用主側が負う従業員の健康や安全に関する義務と、従業員の接種に関する自主判断の権利が相反することは明らである。労働裁判所がこの矛盾を、接種拒否で解雇に至った場合の訴訟等の実際の事案でどう判断するかは今後の判例を待つ必要がある。

解雇が不当で恣意的であると裁判所が判断したのなら、賠償を命じる場合も出てくると思われる（なお、GCC加盟国によっては、理由なく解雇することを認めている国もある）。裁判所により解雇が不当だと判断されるか否かは、ケースバイケースであり、まずは弁護士などの見解を求めるべきである。

一方、雇用主が従業員のワクチン接種の義務化を正当化できる場合、例えば、強制的なワクチン接種を最小限にするため、組織改編等に取り組んでいるような場合には、労働裁判所は当該企業に対して、従業員への賠償を命じない、あるいは減額することもあり得ると考えられる。

### 継続中の雇用主の義務

GCCは、ワクチン接種の開始がソーシャルディスタンスなど、その他の感染防止策を止める理由にはならないとしている。

現実的に、企業に勤務する人の大半がワクチン接種を済ませるまでは、まだかなりの時間を要することが見込まれる。従って、雇用主側も当局が推奨する職場における健康・安全対策をすべて実施し続ける必要がある。これには従業員の職種に応じて異なる対策も含まれる。なお、主なものは以下のとおりである。

1. ソーシャルディスタンス
2. 就業中に着用するためのマスク・手袋の提供
3. ハンドサニタイザー・ティッシュ・手洗い施設・デスク用殺菌スプレーなどの提供
4. コロナウイルス拡散防止や衛生慣行喚起の所内掲示
5. オフィス・現場・共用部の徹底した清掃・消毒

## 結論

上記のとおり、雇用主側は強制的なワクチン接種のルールを制定する場合には注意が必要となる。ワクチン接種の義務化は従業員個々人の状況（健康履歴など）によりケースバイケースで考慮すべきであり、また、職責や職場でウイルスに接触するリスクの違いなども考慮する必要がある。加えて、企業側は配置替えや自宅勤務などのさまざまな代替案も検討する必要がある。