

2021年7月

人事ブログ

義務的な予防接種は“普通”に戻ることに含まれるのか？

ジョシュア・L・バージェナー

生活がある程度「普通」に戻り始めると（つまり、「エアロゾル飛沫」、「フォマイト（媒介物）」、「集団免疫」、「PCR検査」などの用語が日常的に使われるようになる前の状態）、雇用主は「対面式」の仕事に戻るにはどうすればよいかという難しい問題に直面する。その中でも、予防接種については、職場復帰の条件として、COVID-19の予防接種を従業員に義務付けるべきかどうかの問題となっている。

このような義務的な予防接種プログラムの目的は評価できる。第一に、ワクチン接種によって、多くの職場環境が2020年3月以前の状態に近づきます。第二に、雇用主が従業員にワクチン接種を奨励したり、義務づけたりすれば、より多くの人々がワクチンを接種し、米国はより早く集団免疫を獲得することができるという理論です。CDCによると、2021年7月6日時点で、18歳以上のアメリカ人の67.1%にあたる1億8200万人以上が、少なくとも1回のワクチン接種を受けています。成人の47.5%にあたる1億5700万人以上が、完全にワクチンを接種している。

しかし、雇用主は、雇用継続の条件として、従業員にワクチンの接種を要求することができるのだろうか？以前（[参照1](#)）お伝えした様に、答えは「イエス」のままだが、テキサス州ヒューストンの連邦地裁判事と雇用機会均等委員会（以下、「EEOC」）の指導（[参照2](#)）により、この「Yes」がさらに確固となり明らかになった。具体的には、雇用主は、従業員が仕事を続けたい場合、ワクチン接種を受けることを要求することができる。この要求は絶対的なものではなく、従業員が障害や心からの信仰心に基づいて、合理的な調整を必要とする場合には、雇用主は例外を設けなければならない。しかし、雇用主がこのような方針の導入を検討しているのであれば、テキサス州の意見とEEOCのガイダンスを理解しておく価値がある。

最初に、背景を説明すると、2021年4月1日、ヒューストン・メソジスト病院（以下、「病院」）は、2021年6月7日までに、全ての従業員が病院の費用負担で、COVID-19の予防接種を受けることを義務付ける方針を発表した。117名の従業員がこのワクチン接種の義務化を阻止するために訴訟を起こし、病院側はこの訴訟を却下するよう申し立てた。訴状によると、原告は、病院への差し止め命令がなければ、原告と原告が代表する他のクラスメンバーは、「実験的で危険な」ワクチンの接種を拒否したことを理由に、不当に解雇されると主張した。連邦地裁は、このような主張を「虚偽であり、[そして]また無関係である」として退け、解雇が違法であるためには、従業員は以下のことを証明しなければならないと説明した。解雇が違法であるためには、従業員は、1) 刑事罰を受ける危険性のある違法行為を要求され、2) それを拒否し、3) その結果、解雇され、4) それが唯一の解雇理由である、という旨を示さなければならないと説明した。

訴状には、原告が拒否したとされる違法行為は、「人間モルモット」になることを拒否したこと以外は明記されていなかった。裁判所は、従業員にワクチン接種を義務付けることは違法行為ではないと推論し、病院のワクチン接種の義務化は憲法修正第14条に違反しないとした米国最高裁の1905年の判決に依拠して、病院のワクチン義務化が公共政策に違反するという主張を退けました。

同裁判所は、「ワクチンを強制的に注射されるか、それとも解雇されるか」という原告の主張を退けました。その代わりに裁判所は、「[病院]は、COVID-19ウイルスを患者にうつすことなく、命を救うという業務を遂行しようとしていた」と説明しました。これは、スタッフ、患者、そして彼らの家族を、より安全に守るための選択である」と説明している。さらに裁判所は、「[原告]は、COVID-19ワクチンを受けるか拒否するかを自由に選ぶことができる。しかし、もし拒否するのであれば、単純に他の場所で働かなければならない」と述べた。命令の最後に、裁判所はワクチン接種を拒否することは、任務を拒否すること、職場を変更すること、あるいは始業時間を早めることと同じであり、これらはすべて解雇の合理的な理由となっている。「全ての雇用には、報酬と引き換えに労働者の行動に対する制限が含まれています。これはすべて契約の一部です」。

要するに、雇用主はADA（障害を持つアメリカ人法）またはタイトルVII（1964年公民権法のタイトルVII）に基づく合理的な配慮を提供することを条件に、COVID-19の予防接種を受けることを従業員の雇用条件とすることができるということである。なお、このテキサス州南部地区の判決は、第5巡回区に控訴されていますが、少なくとも今のところ、ワクチン接種の義務化は合法である。もしあなたの会社がこのような方針を選択するのであれば、このような方針の策定と伝達について弁護士に相談し、全ての便宜が一貫した方法で処理されていることを、確認されることを強くお勧めします。

著者について：



ジョシュア・バージェナーは、弊所のナッシュビル・オフィスのメンバーです。複雑な商業訴訟や事業訴訟、雇用論争、集団訴訟、不動産訴訟などを主に担当しています。連絡先は、615-620-1757 または jburger@dickinsonwright.comです。

参照1：

<http://hr.dickinson-wright.com/2020/12/18/eec-confirms-employers-can-mandate-employees-have-the-covid-19-vaccinewith-restrictions/>

参照2：

<https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-issues-updated-covid-19-technical-assistance>

HR BLOG

ARE MANDATORY VACCINATIONS INCLUDED IN BACK TO "NORMAL"?

by Joshua L. Burgener

As life begins to return to some semblance of "normal" (i.e., what it was like before terms like "aerosol droplets," "fomite," "herd immunity," and "PCR tests" were part of our daily lexicon) employers are faced with difficult questions about what a return to "in-person" work looks like. Atop the list is vaccinations, and whether as a condition of returning to the office, employers should require their employees to be vaccinated against COVID-19.

The goals of such mandatory vaccination programs are commendable. First, vaccinations will allow many work settings to look more like they did before March 2020. Second, if employers encourage or require their employees to be vaccinated – the theory goes – more people will get vaccinated, and the US will achieve herd immunity faster. According to the CDC, more than 182 million, or 67.1% of Americans over 18, have received at least one dose of the vaccine as of July 6, 2021. More than 157 million, or 47.5% of adults, have been fully vaccinated.

But can employers require their employees to get the vaccine as a condition of continued employment? As we have covered [before](#), the answer remains "yes," but new guidance from a federal district judge in Houston, Texas, and [guidance from Equal Employment Opportunity Commission](#) ("EEOC"), further solidifies and clarifies that "yes." Specifically, employers can require their employees to get vaccinated if they want to keep their jobs. This dictate is not absolute as employers must make exceptions if an employee needs a reasonable accommodation based on a disability or a sincerely held religious belief. However, to the extent an employer is considering implementing such a policy, it is worth understanding the Texas opinion, as well as the EEOC guidance on the subject.

First, some background. On April 1, 2021, Houston Methodist Hospital (the "hospital") announced a policy that by June 7, 2021, all employees were required to be vaccinated against COVID-19 at the hospital's expense. One hundred seventeen employees sued to block the vaccination requirement, and the hospital filed a motion to dismiss the lawsuit. According to the complaint, the plaintiff alleged that – absent an order enjoining the hospital – she and the other class members she represented would be wrongfully terminated for refusing to take a vaccine that was "experimental and dangerous." The District Court rejected such claims as "false...[and] also irrelevant," and explained that for a termination to be illegal, an employee must show that: 1) she was required to commit an illegal act that carried the risk of criminal penalties; 2) that she refused to engage in; 3) as a result of which, she was discharged; 4) which was the only reason for the discharge. The complaint did not specify what illegal acts the plaintiffs allegedly refused to perform, other than refusing to be a "human guinea pig." The Court reasoned that requiring employees to get vaccinated is not an illegal act, and rejected the argument that the hospital's vaccine

mandate violated public policy, relying on a 1905 decision from the United States Supreme Court that held that compulsory vaccination did not violate the Fourteenth Amendment.

The Court dismissed the plaintiff's claims that "being forced to be injected with a vaccine or be fired" was coercion. Instead, the Court explained that "[the hospital was] trying to do their business of saving lives without giving [their patients] the COVID-19 virus. It is a choice made to keep staff, patients, and their families safer." The Court went on to say, "[the plaintiff] can freely choose to accept or refuse a COVID-19 vaccine; however, if she refuses, she will simply need to work somewhere else." Concluding the Order, the Court equated declining to get vaccinated as the same as "refus[ing] an assignment, chang[ing] office, [or having an] earlier start time," all of which would be reasonable grounds for termination. "Every employment includes limits on the worker's behavior in exchange for his remuneration. That is all part of the bargain."

The long and the short of it is employers can – subject to providing reasonable accommodations under the ADA or Title VII – condition employment on employees receiving the COVID-19 vaccination. And while it should be noted that the decision from the Southern District of Texas has been appealed to the Fifth Circuit, at least for now, mandatory vaccination policies are legal. If this is the route your company chooses to take, it is strongly recommended that you consult with counsel in developing and communicating such a policy and make sure that all accommodations are being handled in a consistent manner.

About the Author:



Joshua Burgener is a Member in the firm's Nashville office. He focuses his practice on complex commercial and business litigation, employment disputes, class action litigation, and real estate litigation. He can be reached at 615-620-1757 or jburgener@dickinsonwright.com.