

COVID-19 ワクチン – 職場の健康と安全

雇用者・中小企業の手引き

ワクチン接種と職場健康安全性責務

モデル職場健康安全性法の下で、雇用者は合理的に可能な限り、自身や従業員、その他職場にいる人の安全を確保しなければなりません。職場において従業員が COVID-19 にさらされる危険性を完全に除くことはできないかもしれません。それでも、雇用者はそうしたリスクを最小限にするために合理的に最大の努力をしなければなりません。

雇用者は職場のリスクを軽減するために以下を行わなければなりません。

- リスク評価を実行
- リスク管理のために取り得る手段(対人距離確保や正しい衛生習慣、定期的な清掃ならびにワクチン接種等を含む)を検討
- COVID-19 とリスク管理対策(ワクチンを含む)について、従業員ならびに安全衛生担当者(HSR)と協議
- 職場において合理的に実施可能な対策を決定

職場健康安全性責務達成のため、ワクチン接種を義務化する必要がありますか？

職場健康安全性法の下でワクチン接種の義務化が合理的に実施できる可能性は低いです。

従業員にワクチン接種を要求するべきか否かは、リスク評価実行時の状況によります。ワクチン接種の義務化を検討するのであれば、専門家の意見を聞き、労使関係や差別禁止、個人情報保護に注意を払いましょう。

特定の業界や職種についてワクチン接種を義務化する [公衆衛生命令](#) が発令される場合があります。居住地の保健機関からの最新情報を参照しましょう。

職場に立ち入る顧客にワクチン接種証明を要求することができますか？

職場健康安全性法の下で顧客や訪問客にワクチン接種証明を要求することができる可能性は低いです。そうした方策を採る前に専門家の意見を聞きましょう。個人情報保護や差別禁止に触れる可能性があります。

従業員が、同僚がワクチン接種を受けていないからといって就労を拒否することは可能ですか？

職場健康安全性法制に基づき、従業員は、合理的に判断して、危険に実際にさらされているまたはそれが差し迫っているという理由で健康や安全に重大な懸念がある時には、仕事を中断あるいは就労を拒否することができます。

ほとんどの場合、従業員は単に同僚がワクチン接種を受けていないからという理由で職場健康安全性法制に基づき就労を拒否することはできません。

私が従業員にワクチン接種を要求せず、誰かが COVID-19 に感染した場合、私が職場健康安全法に基づき責任を問われることはありますか？

雇用者が従業員にワクチン接種を要求しなかったという理由で職場健康安全法の下で責任を問われる可能性は低いです。

従業員がワクチン接種を受けたとしても、対人距離確保、正しい衛生習慣、清掃ならびに営繕といった職場における感染拡大防止対策は、合理的に実施可能な限り行わなければなりません。

より詳しい情報

- [保健省の保健およびワクチン情報サイト](#)
- [職場健康安全性 - Safe Work Australia](#)
- [従業員の権利 - Fair Work Ombudsman](#)