

シリーズ「職場での新型コロナウイルス感染症対策」

(その18) 社員のワクチン接種情報の取扱い

新型コロナワクチン接種が進み、3回目の接種が計画されているところです。

また、「ワクチン・検査パッケージ」という、ワクチン接種歴又は検査のいずれかを確認することで感染対策のための制限を緩和する取組みも検討されています。

業種・職種によっては、総務や上司が社員のワクチン接種情報を把握しておきたいところでしょう。その際、どんなことに注意すればよいかをまとめました。

●情報取得のルールを作っておく。

ワクチン接種情報は適切に取扱わないと個人情報保護法違反となる恐れがあります。

わざわざ「ワクチンを接種したかどうか報告すること」と呼びかけなくても、

これまでに、ワクチン接種のための休暇申請や、職域接種の受付で、

すでに接種歴を把握している会社もあるでしょうが、

まだ情報取得のルールを決めていないのであれば、できるだけ早くルール作りをしましょう。

★情報の利用目的、情報を取扱う人を定める。

★情報の利用目的を分かりやすく伝え、情報の申告を強要しない。

★情報は目的以外で利用しない。

●ワクチン接種勧奨は行っても、強要はしない。

拒否する人への強要はパワハラに該当する恐れがあります。

アナフィラキシーを起こしたことがあるなど、接種ができない人もいることにも留意しましょう。

●未接種者に不利益な取扱いをしない。

接種拒否したことのみを理由とした解雇・雇止めを行ってはいけません。

接種歴をもとに配置転換を行う場合は、

目的・業務上の必要性・配転以外の方法の代替について十分検討し、本人に説明しましょう。

●接種を採用条件にする際は慎重に。

採用条件とする理由が合理的であるかどうか十分検討し、

そのように決まった場合は応募者にあらかじめ示しましょう。