

経営 VOL.150

(令和3年9月11日発行)

## 「健康診断」や「ワクチン接種」を拒否されたら…？

先日、クライアントのN先生から『**健康診断を受けたくない**』と言っているスタッフがいるのですが…、医院としては健康診断を実施する義務があるので受診してもらいたいのですが、強制は出来ないのでしょうか？また、もし受診しない場合、医院に罰則はあるのでしょうか？あと、医療従事者なのに、まだ、**新型コロナワクチンの接種はしたくない**というスタッフもあり、これは感染拡大防止のため、また、スタッフの重症化を防ぐためにも絶対に接種して欲しいのですが、こちら強制は出来ないのでしょうか？』という複雑なご相談を頂きました。

ご存知の通り、健康診断については、労働安全衛生法第66条第1項により、事業者は労働者に医師による健康診断を実施しなければならず、労働者は受けなければならないと決められています。スタッフが受診を拒んだ場合、事業所は労働安全衛生法違反になってしまうのでしょうか。また、ワクチン接種については事業所の感染拡大を防ぐために「規則」として強制は出来るのでしょうか。そして、未接種のスタッフに対しては、規則違反として、他のスタッフとの公正を期するためペナルティ等を科すということは出来るのでしょうか。

今号では、新型コロナワクチンの接種が開始されて以降、ご相談の絶えない『**健康診断やワクチン接種を拒否するスタッフの対応**』について、これを機会に解説させていただきます。

### 【「健康診断」を拒否する人に罰則は可能か？】

健康診断を受診させることは、上述の通り、**事業所の義務**です。そして、労働安全衛生法第66条第5項には『労働者は、前各項の規定により、事業者が行う健康診断を受けなければならない』とされており、**労働者にも定期健康診断の受診義務がある**と定められているので、就業規則等に「定期健康診断の受診義務」を明文化し“業務命令”とすることは可能とされています。よって、健康診断の受診を拒否するスタッフに対しては、就業規則等に基づき「業務命令違反」として懲戒処分を科すことは可能なのです。

しかし、法的に懲戒処分が可能とは言え、すぐに処分を下すと医院運営に支障が出てしまうと考えられますので(正しいことを行っても、誤解やコミュニケーション不足で医院がおかしくなってしまうのはよくあることなので…)まずは、丁寧な説明を施し、面倒ですが理解を求めるように話してみましょう。

- ☑ 労働者は受診義務があり、原則、拒否は不可
- ☑ 事業所にも受けさせる義務がある
- ☑ 労働者の健康管理は事業所の安全配慮義務
- ☑ 労働者が健康に働き続けるためにも診断は必要
- ☑ 受診拒否は就業規則違反で懲戒の対象

ここまで丁寧に説明しても、受診拒否されてしまうと仕方ありませんので、懲戒処分を行う、或いは懲戒処分を行わないにしても、昇給や賞与等、待遇で差を付けざるを得ないことや、健康上、重大な事故があっても**全て「自己責任」**であることも説明し、その**記録を残しておきましょう**。

これは、受診拒否したスタッフとの後々のトラブルを回避するだけでなく、健康診断の実施状況について管轄の労働局から指摘を受けることがあります。その場合、事業所としては**最善の手を尽くしたことを証明するため**でもあるのです。

### 【「ワクチン接種」は強制できるのか？】

健康診断は、労働安全衛生法上の「義務」でしたが、ワクチン接種は、予防接種法上『**努力義務**』とされています。つまり『**義務ではありません**』ので「強制」は出来ず、あくまで本人が納得した上で接種を判断することになっています。

従いまして、ワクチン接種は事業所が指示・命令を下せるものではなく、**義務化(強制)することも出来ない**のです。

強制が出来ないということは、当然、未接種者に対する懲戒処分は「懲戒権の濫用」となりますし、懲戒処分をせずとも不利益な扱いをすることも違法行為になってしまいます。

### 【「ワクチン接種」につき、院内で可能な対応策】

「義務」である健康診断と違い、「努力義務」であるワクチン接種を強制することは出来ませんが、事業所として接種して欲しい理由を、まずは丁寧に説明するしかありません。

- ☑ 事業所としては感染が拡大すると大いに困る  
(一定期間の休業＝売上減＝風評被害…等)
- ☑ 周囲のスタッフ・患者さんへの感染リスク  
(絶対に「死亡」・「重症化」がないとは言い切れない)
- ☑ 未接種者本人の重症化リスク 等

このように、接種を促しても拒否された場合、「義務」である健康診断とは違い、「懲戒処分」も「不利益な扱い」も出来ません。だからと言って、事業所の依頼に応じ接種したスタッフさんと同じ扱いでは不公平感が残ってしまいます。

しかし、仮に、未接種者にマイナスの扱いをしない代わりに、接種者にプラスの扱いをしたとしても、**プラス評価の要因を「ワクチン接種」に限った場合、義務ではないワクチンの未接種による不利益な扱いとなってしまう可能性が高く、あくまで接種が個人の判断に委ねられている以上、現時点では、事業所としては**接種・未接種で取り扱いに差を付けない****と、これも丁寧に説明して納得してもらおうが無難かと存じます。