

Date: 22 September 2021

Survey Results

Employer Survey on Vaccination in the workplace

職場におけるワクチン接種に関するアンケート
調査結果



Introduction



Purpose

目的

一部の業種や職種では、法令上¹のワクチン²接種の義務化が進んでいます。ワクチン接種率の目標も掲げられ接種が加速する中、多くの職場では、接種を望まない従業員への対応なども含めて方針の検討や対応に迫られている状況にあります。本アンケート調査は、日系企業／団体のワクチン接種への対応の事態や動向、問題点・懸念点を調査し、それらを共有することで、各職場での検討や判断材料の1つとして活用してもらうことを目的としています。

Many workplaces are in a situation where they need to exercise discretion in making decisions re vaccination² due to mandatory vaccination requirements having been introduced for some industries and occupations by law¹ and the vaccination rates having been increased in line with government targets. The purpose of this survey is to provide an overview of the situation and trends in vaccination policy in Japanese companies/organisations, as well as issues and concerns that need to be addressed to assist businesses in making their own decisions.

¹ 法令にはPublic Health Ordersを含みます。Law includes Public Health orders.

² 本アンケート調査でのワクチンとはコロナワクチンを指します。The term 'vaccine' 'vaccination' in this survey refers to the COVID-19 vaccine.



Survey Target

調査対象

Japanese companies / organisations in Australia.



Survey Period

調査期間

8 to 15 September 2021



Responses

回答数

64 responses



Summary

今回 64 社という多くの事業主様から回答をいただきました。そのうち 57 社については「高い感染リスクの業務」に該当しないとあり、現場での裁量が求められている状況からも高い関心を持っていただいたと想像します。また、社内で全社員がワクチン接種済みという数社からの回答もいただき、様々な立場にある事業主様から広くワクチン接種についての方針、懸念点や疑問、ご意見を共有いただいたことにまずはお礼申し上げます。

ワクチン接種への基本的な方針については、過半数の事業主様が「ワクチン接種を推奨する」としています（Q4）。また、ワクチン接種が義務化される業務に従事する（もしくは義務化が見込まれる）従業員に対してワクチン接種を義務化すると Q5 にて回答したのは 55 社に上り、法令で接種義務が明確であれば、それに従い義務化する意向であると言えます。その一方で、Q6 では、「ワクチン接種を拒否した場合に解雇する」のは 7 社にとどまり、その他は、時短勤務や別の業務への配属、在宅勤務にするなどの対策を取る他、17 社は対応を検討中もしくは未定としています。基本的には法律に則って対応はするものの、現場の人事でどこまで徹底的に反映させるかは使用者の判断が求められるところで、今も多くの事業所で検討中であることが分かります。

同様の傾向は他の質問でも見られました。Q9 と Q10 にて計 52-54 社が「職場の安全」や「政府の方針」を考慮すると回答しています。法的な義務でもあるため予想はされましたが、同じ高い水準で「従業員の個人の選択の尊重」も考慮されていることは特筆すべきです（Q13）。

一方で、「ワクチン接種をしない従業員への配慮」については考慮する割合が減少します（Q14）。この点、Q15 で寄せられた様々な懸念点からも、「個人の選択を尊重」しつつも、業務へ与える影響を考えると「ワクチン未接種者への配慮」には限度があり、またワクチン接種者への対応のバランスなど、現場レベルで難しい問題であることが見て取れます。

また冒頭で述べた通り、法令順守は皆様の関心のある所ですが、その肝心の法令で今後どこまで義務化が進むのかが不透明であることや、ワクチン未接種の従業員へどう対応すべきかについて政府の方針が示されていないなど、政府から雇用主に向けて発信されている情報の乏しさに現場でのいら立ちが伝わります。

各質問の回答結果の詳細を次ページ以降でご確認いただき、今後の判断材料の 1 つとしてご活用いただければ幸いです。



Summary

We received responses from many employers (64 responses). We have an impression that many employers are concerned re vaccination in the workplace, as 57 employers among 64 did not fall into the category of 'high infection risk work' and discretion is left to each employer. The responses include employers in various situations such as ones where employees are already fully vaccinated. We would like to thank you all who participated in this survey to share your policies, concerns, questions, and opinions with us re vaccination in the workplace.

In terms of general policy on vaccination, more than half of employers answered that they would recommend vaccination (Q4). In addition, 55 employers responded in Q5 that they would make vaccination mandatory for employees who are (or expected to be) engaged in work for which vaccination is mandatory, indicating that most of employers intend to make vaccination mandatory if it is clear that is required by law.

On the other hand, in Q6, only 7 employers answered, 'Employees who refuse to comply with the direction will be dismissed'. Others take different measures such as reducing working hours, reassigning to a different role, changing to working from home and 17 business are either considering or have not decided how to respond. It indicates that although employers will generally follow the laws, it is up to them to decide how, and this is still under consideration by many employers.

A similar trend was seen in the other questions. With a total of 52 to 54 employers in Q9 and Q10 considering 'Workplace safety' and 'Government policy' which was expected as this is a legal obligation. It is noteworthy that the same high level of consideration was given to 'Respect for your employee's personal choices' (Q13).

On the other hand, the degree of consideration is decreased to 'Consideration for employees who don't want to be vaccinated' (Q14). From the various concerns raised in Q15, it can be seen that while many employees are respecting individual choice, there are limitations to the amount of consideration that can be given to the unvaccinated employees, due to the impact on businesses, and balancing responses to vaccinated employees is a difficult issue in the workplace.

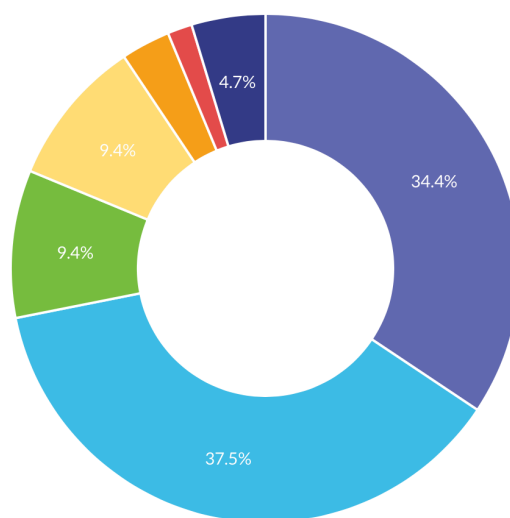
As mentioned at the beginning of this report, compliance with the law is a key concern for everyone, but the lack of information from the government is frustrating for employers, as it is unclear to what extent the law will make vaccines mandatory and there is no government policy on how to deal with unvaccinated employees.

For detailed to each survey question, please see the following pages. We hope that this survey results will assist employers in making their own decisions.

Vaccination Survey Results



Q.1 Please select the position that the closest to your current one. あなたの現在の役職として最も近いものを選んでください。

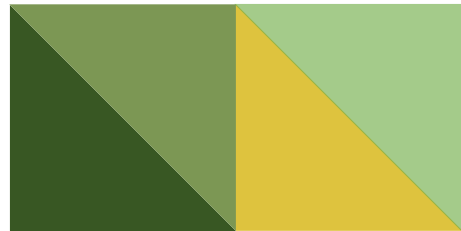


Choice	Total
● Director	22
● Managing Director/CEO	24
● General Manager	6
● Manager	6
● HR Manager	2
● Sole Trader	1
● Other	3

Other – Responses

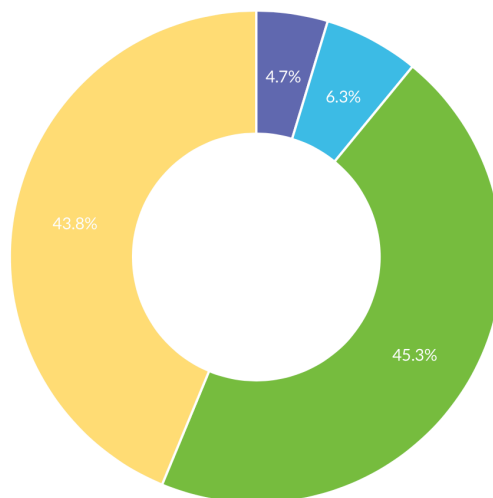
1.	Emp
2.	Risk and Compliance officer / Company Secretary
3.	Blank

Vaccination Survey Results



Q.2 Please select the most appropriate situation of your employees who engaged in the main business activities of your company/organisation.

企業 / 団体の主たる事業活動に従事する従業員の業務で最も近いものを選んでください。



Choice

Total

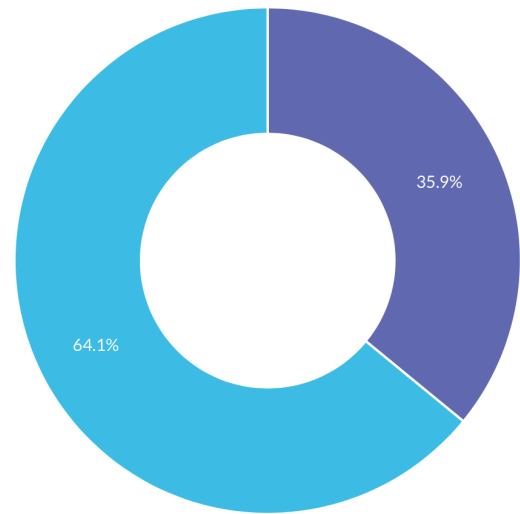
<p>Employees are required as part of their duties to interact with people with an increased risk of being infected with coronavirus (e.g. employees working in hotel quarantine or border control). コロナウイルスに感染するリスクが高い人と接する業務（例：隔離者が宿泊するホテルでの勤務）</p>	3
<p>Employees are required to have close contact with people who are particularly vulnerable to the health impacts of coronavirus (e.g. employees working in health care or aged care). コロナウイルスの健康への影響を特に受けやすい人に接触する業務（例：医療現場や高齢者介護に従事）</p>	4
<p>There is interaction or likely interaction between employees and other people such as customers, other employees or the public in the normal course of employment (e.g. providing essential goods and services). 通常の業務で、顧客は他の従業員、一般市民とのインタラクションやその可能性がある業務（例：エッセンシャルグッズの販売やサービスの提供を行う店舗で勤務）</p>	29
<p>Employees have minimal face-to-face interaction as part of their normal employment duties (e.g. Working from home). 対面での業務が少ないまたは無い（例：在宅勤務）</p>	28

Vaccination Survey Results



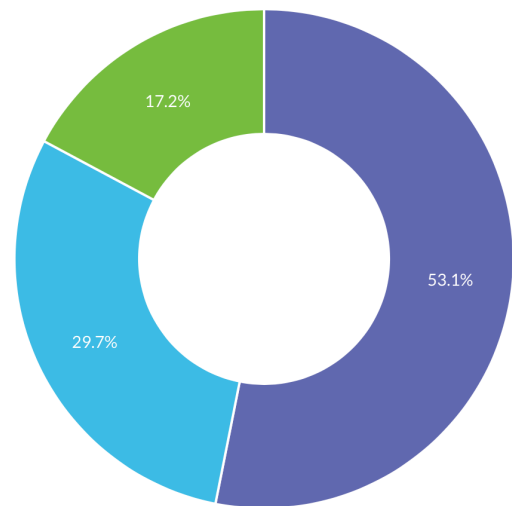
Q.3 Do you have offices in more than one state in Australia? オーストラリアの複数の州に拠点がありますか?

Choice	Total
● Yes	23
● No	41



Q.4 Please select the one that is closest to your company/organisation's current view of vaccination. 企業 / 団体のワクチン接種についての現在の考えとして、最も近いものを選んでください。

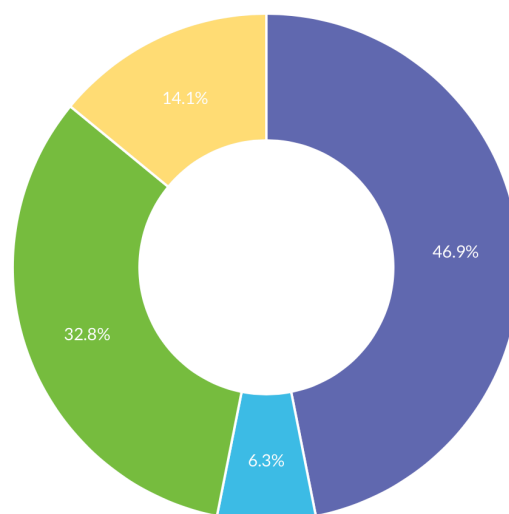
Choice	Total
● Recommend employees to be vaccinated. ワクチン接種を推奨する。	34
● Don't recommend employees to be vaccinated. ワクチン接種を特に推奨することはしない。	19
● Considering whether we should recommend that employees be vaccinated. ワクチン接種を推奨すべきか検討している。	11



Vaccination Survey Results



Q.5 Please select the one that is closest to your company/organisation's current view about a compulsory vaccination policy in the workplace. 企業 / 団体のワクチン接種義務化の現在の考えとして、最も近いものを選んでください。



Choice

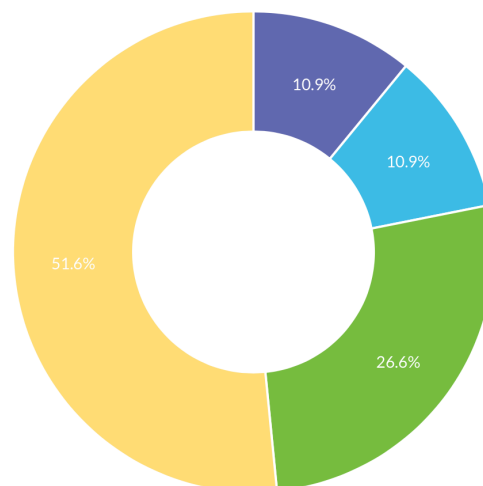
Total

<p>We make vaccination mandatory only where vaccination is made mandatory by law and make it mandatory for employees who are engaged in applicable work. 法令でワクチン接種が義務化された場合に限り、その業務に従事する従業員に義務化する。</p>	30
<p>We make vaccination mandatory for employees who are engaged in work for which vaccination is expected to become mandatory by law, prior to the law coming into effect. 法令でワクチン接種の義務化が見込まれる業務に従事する従業員には、法令に先立ってワクチン接種を義務化する。</p>	4
<p>We will notify employees who are engaged in work for which vaccination is expected to become mandatory by law. 法令でワクチン接種の義務化が見込まれる業務に従事する従業員には、ワクチン接種が義務化されることを予告する。</p>	21
<p>We will not make vaccination mandatory for employees even if vaccination is made mandatory by law (We will deal with situations by changing the employees' roles or asking employees to take unpaid leave) 法令でワクチン接種が義務化されても、ワクチン接種は義務化しない（職務内容を変えたり、無休休暇などで対応する）。</p>	9

Vaccination Survey Results



Q.6 Please select the closest response to an employee who refuses to comply with directions to get vaccinated. ワクチン接種の指示を拒否する従業員への対応について、当てはまるものを選んでください。



Choice	Total
<ul style="list-style-type: none"> ● Employees who refuse to comply with the direction will be dismissed. ワクチン接種の指示を拒否する従業員は、解雇する。 	7
<ul style="list-style-type: none"> ● Employees who refuse to comply with the direction will have their working hours reduced. ワクチン接種の指示を拒否する従業員は、勤務時間を短縮する。 	7
<ul style="list-style-type: none"> ● Employees who refuse to comply with the direction will be assigned to a different role. ワクチン接種の指示を拒否する従業員は、別の業務に配属する。 	17
<ul style="list-style-type: none"> ● Other 	33

Other – Responses

* Translation of the original text.

1.	Respect their decision. * 従業員の意思を尊重する。
2.	現状、特に接種の指示を行う予定はない。 * We have no plans to direct employees to get vaccinated at this stage.
3.	決めていない。 * Not decided yet.

Vaccination Survey Results



4.	現在はまだ決められない。豪州法令に即して対応する。 * We can't decide at this stage. We will act with in line with Australian legislation.
5.	ワクチン接種が法令で義務化された場合のみに限り、ワクチン接種の指示を拒否する従業員は解雇する。 * Employees who refuse to comply with direction re vaccination will be dismissed only where vaccinations are made mandatory by law.
6.	分かりません。 * I don't know.
7.	現在検討中。 * Currently under consideration.
8.	状況にもよるが、ワクチンを接種しないと通常業務が出来ない場合は解雇を検討するしか他に選択肢はないと考えている。 * While it depends on the circumstances, we think that there is no other option other than dismissal for those employees who are required to get vaccinations in order to perform their useful duties.
9.	在宅勤務を推奨する。 * Recommend working from home.
10.	We will ask the reason for not complying with the direction and discuss. Having said that, all our staff members have been vaccinated. * 接種の指示に従わない従業員には理由を聞いて話し合う。ただし既に全従業員が接種を受けている状況。
11.	Asking employees to take unpaid leave. * 無給の休暇を取得してもらう。
12.	在宅勤務のみとする合理的な雇用契約に変更する。 * We will change reasonable employment conditions to allow the employee to work from home only.
13.	全従業員のワクチン接種が既に自主的に完了している。 * All employees have voluntarily already been vaccinated.
14.	Working from home * 在宅勤務
15.	対応はしない。 * We won't do anything.
16.	個々のケースで対応する。 * We will deal with each case on an individual basis.

Vaccination Survey Results



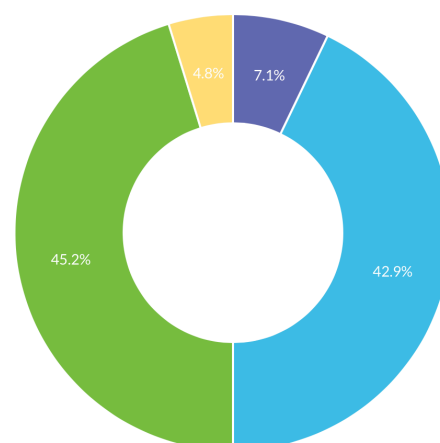
17.	<p>ワクチン接種の指示が法令に基づく場合に限り、拒否する職員には何かしらの対応が必要と考えるが、現在是对応に関しては未検討。</p> <p>* We think that need some action should be taken for those employees who refuse to comply with directions when it is required by law but this has not been considered yet.</p>
18.	<p>Respect for them to make a free choice.</p> <p>* 従業員が自由に選択することを尊重する。</p>
19.	<p>Unvaccinated and vaccinated both will get Covid and spread. There are no differences between them for other people. Vaccine is only for that person to prevent to not get ill. So force to vaccine and lockdown does not make sense at all.</p> <p>* 接種・未接種に関係なくコロナに感染し他人にも移すため、他の人にとって両者に違いは無い。ワクチンは接種者が病気にならないためのもので、ワクチンを強制したりロックダウンをすることに意味はない。</p>
20.	<p>細心の注意を払って業務に従事してもらおう。マスク着用、適度な距離を置く、手の殺菌、うがいなど。</p> <p>* We make sure employees work with great care – wear masks, keep their distance, sterilise hands, gargle etc.</p>
21.	<p>Not yet decided.</p> <p>* 未定</p>
22.	<p>接種が法令で義務化されたら、指示を拒む者は自主退職が想定される。</p> <p>* We expect that employees who refuse direction re vaccination to voluntarily resign if vaccination is made compulsory by law.</p>
23.	<p>未定</p> <p>* Not yet decided.</p>
24.	<p>従業員全員がワクチンを接種する意向のため、本質問の事態は想定していない。</p> <p>* We don't expect problems in this question, as all our employees intend to get vaccinations.</p>
25.	<p>We haven't forced any employees to get vaccinated. This situation hasn't happened in our company.</p> <p>* 従業員へのワクチン接種は強制しない。現状当社ではこのような事態は起きていない。 従業員へのワクチン接種は強制しない。現状当社ではこのような事態は起きていない。</p>
26.	<p>従業員が所属する部署・仕事内容にもよるが、業務の遂行にワクチン接種が不可欠で、職務の性質上配置転換が困難な場合は、解雇の可能性も検討。</p> <p>* While it depends on the department and job duties, we consider possibility of dismissal if vaccination is necessary to carry out their duties and difficult to change/transfer to a different role because of the nature of their work.</p>

Vaccination Survey Results



27.	解雇はしないが勤務の準備ができるまでは出勤することを禁止する。理由は他のスタッフとお客さんへの安全のため。 * We will not dismiss those employees but will ask them not to come back to the office until they are ready to work. The reason for this is for safety of other staff members and our customers.
28.	All employees have been vaccinated or have already booked vaccination. * 全従業員がワクチン接種済または既にワクチン接種の予約済み。
29.	解雇、配置転換等色々な選択肢を検討する。 * We consider various options including dismissal and change of roles.
30.	未記入 4件 Blank x 4

Q.7 Please answer only if you are a subsidiary of a Japanese company/organisation. 日本法人の子会社のケースのみお答えください（法人以外の団体や日本法人の豪州支店のケースも含みます）。



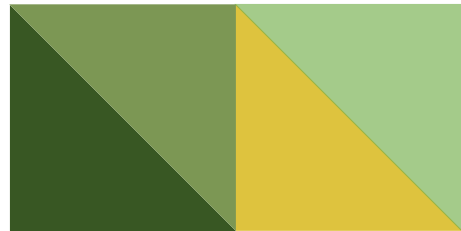
Choice

- Follow the parent company's vaccination policy. 親会社のワクチン接種の方針を踏襲する。
- The parent company's vaccination policy is only to be considered. 親会社のワクチン接種の方針は考慮するにとどめる。
- Implement a policy unique to the Australian subsidiary, rather than the parent company's vaccination policy. 親会社のワクチン接種の方針ではなく、豪州現法独自の方針を導入する。
- Other

Total

3
18
19
2

Vaccination Survey Results



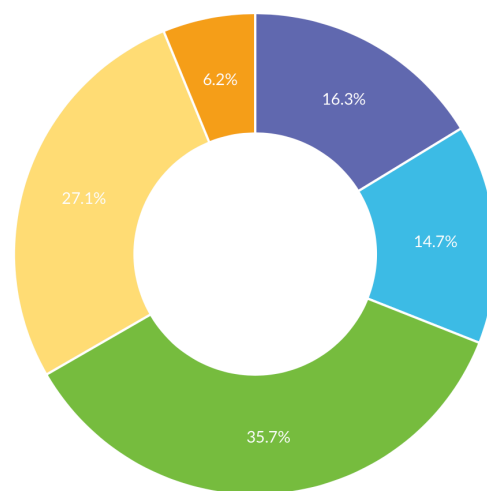
Other – Responses

* Translation of the original text.

1.	No mandate for COVID vaccines It's not safe. * コロナワクチンは安全ではないので義務化はしない。
2.	未定 * Not decided.
Not applicable – 22	

Q.8 Please select all that apply to you.

ワクチン接種の懸念事項等について、当てはまるものを全て選択してください。



Choice

- We are concerned about conflict between vaccinated and unvaccinated employees. ワクチン接種をした従業員と未接種の従業員の間での軋轢が懸念される。
- We want to make vaccination mandatory but it is difficult to judge if it is legal. ワクチン接種を義務付けたいが、合法なのか判断が難しい。
- It is unclear about the extent to which vaccination will be made mandatory by law. ワクチン接種がどこまで法令で義務化されるのか不透明である。
- If we make vaccination mandatory and an employee suffers side effects of the vaccination, will the employer be held liable? ワクチン接種を義務化して、従業員がワクチン接種の副作用で後遺症など思った場合、雇用主の責任は問われるのか。
- Other

Total

21
19
46
35
8

Vaccination Survey Results



Other – Responses

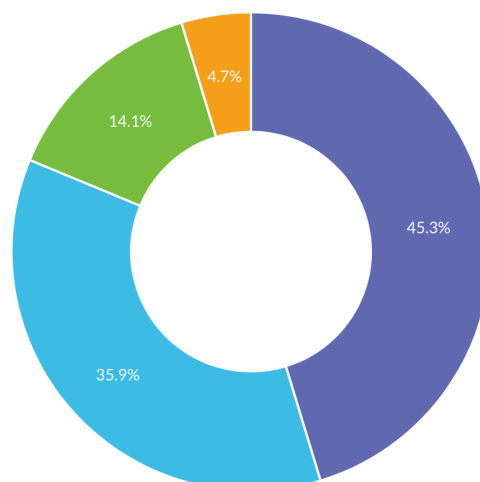
* Translation of the original text.

1.	<p>1. ワクチン未接種者を、法令上は問題ないが在宅勤務に比べれば感染リスクが高い業務 (通勤を含む) に従事させ、当該未接種者が感染した場合、雇用主の責任は問われるのか。</p> <p>2. ワクチン未接種であることを理由に一部業務 (出張など) ができない場合、減給などの処遇ができるか。</p> <p>3. 1.2について健康上の理由で接種を避けている場合は、結論は変わるか。</p> <p>*</p> <p>1. Will an employer be held liable if they put an unvaccinated employee to work in a job (including commuting) where there are higher risks of infection compared to working from home (despite no other obvious legal issues) but the unvaccinated employee becomes infected?</p> <p>2. If an unvaccinated employee is unable to perform some works (e.g. business travel) because of his or her vaccination status, can the employer make salary deductions, or do something else?</p> <p>3. Do the answers to items 1 and 2 change if the employee can't get vaccinated due to health reasons?</p>
2.	<p>顧客店舗への営業活動において、入店にワクチン接種済であることが必要条件となった場合、一部の担当者は業務が出来ないかもしれない。</p> <p>* Some sales employees may not be able to do their jobs if they are required to be vaccinated if our customer's shops require people to be vaccinated to enter their shop.</p>
3.	<p>Concerns over basic human rights.</p> <p>* 基本的人権への懸念</p>
4.	<p>Mandatory is criminal.</p> <p>* 義務化は犯罪である。</p>
5.	<p>ワクチンは健康を害する憂慮があるので、絶対に義務化してはいけないと考える。従業員の個々の判断にゆだねたい。</p> <p>* We think that the vaccine should never be made compulsory because of the risk to health. We want to leave it to the individual employee's decision.</p>
6.	<p>政府の方向性に従ってはっきり決めて実施したい。</p> <p>* We would like to make a clear decision and implement it according to the directions of the government.</p>
7.	<p>未記入 2件</p> <p>Blank x 2</p>

Vaccination Survey Results



Q.9 To what extent does your company/organisation take 'Workplace safety (measures to prevent infection)' into account when considering a vaccination policy? ワクチン接種の方針または方針の検討の際に、「職場の安全（感染防止対策）」をどの程度考慮しますか？



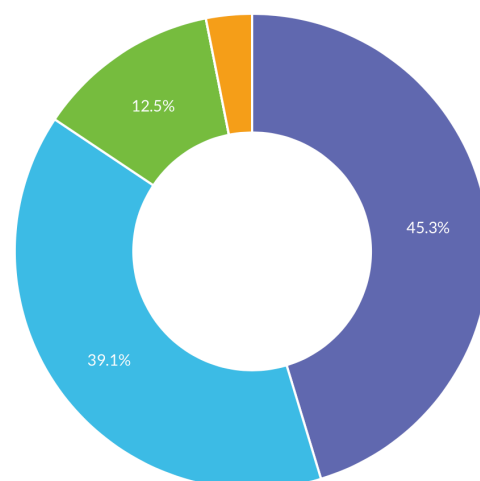
Choice

- Strongly consider (大いに考慮する)
- Consider (考慮する)
- Neither (どちらともいえない)
- Slightly consider (あまり考慮しない)
- Do not consider (考慮しない)

Total

29
23
9
0
3

Q.10 To what extent does your company/organisation take 'Government Policy' into account when considering a vaccination policy? ワクチン接種の方針または方針の検討の際に、「政府の方針」をどの程度考慮しますか？



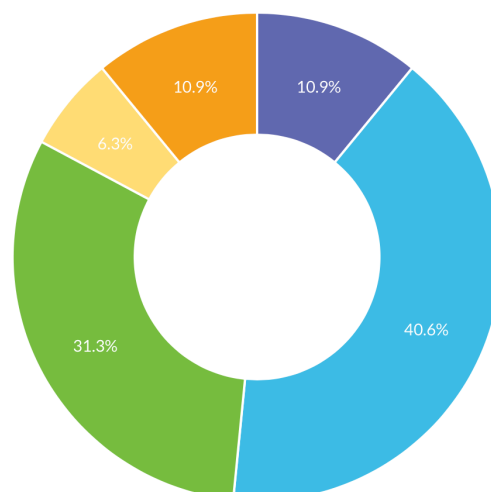
Vaccination Survey Results



Choice	Total
● Strongly consider (大いに考慮する)	29
● Consider (考慮する)	25
● Neither (どちらともいえない)	8
● Slightly consider (あまり考慮しない)	0
● Do not consider (考慮しない)	2

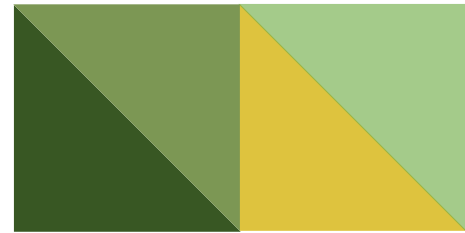
Q.11 To what extent does your company/organisation take 'Public Opinion' into account when considering a vaccination policy?

ワクチン接種の方針または方針の検討の際に、「世論の論調」をどの程度考慮しますか？

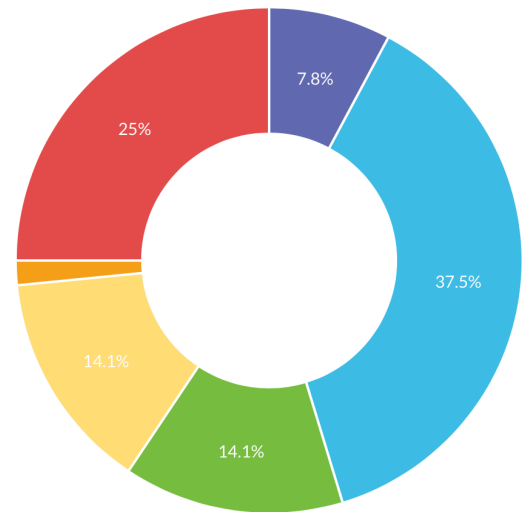


Choice	Total
● Strongly consider (大いに考慮する)	7
● Consider (考慮する)	26
● Neither (どちらともいえない)	20
● Slightly consider (あまり考慮しない)	4
● Do not consider (考慮しない)	7

Vaccination Survey Results



Q.12 To what extent does your company/organisation take 'Parent company policy' into account when considering a vaccination policy? ワクチン接種の方針または方針の検討の際に、「親会社の方針」をどの程度考慮しますか？



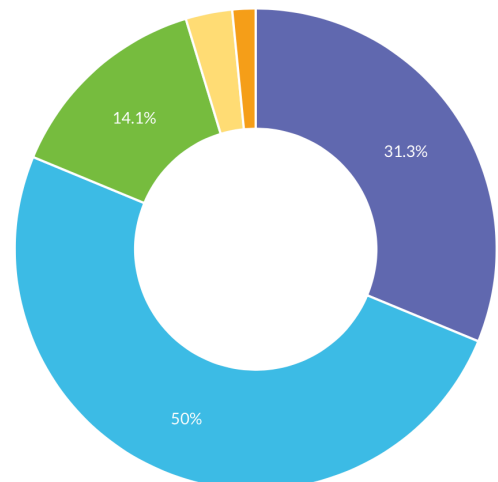
Choice

- Strongly consider (大いに考慮する)
- Consider (考慮する)
- Neither (どちらともいえない)
- Slightly consider (あまり考慮しない)
- Do not consider (考慮しない)

Total

5
24
9
9
1
16

Q.13 To what extent does your company/organisation take 'Respect for your employees' personal choices' into account when considering a vaccination policy? ワクチン接種の方針または方針の検討の際に、「従業員の個人の選択の尊重」をどの程度考慮しますか？

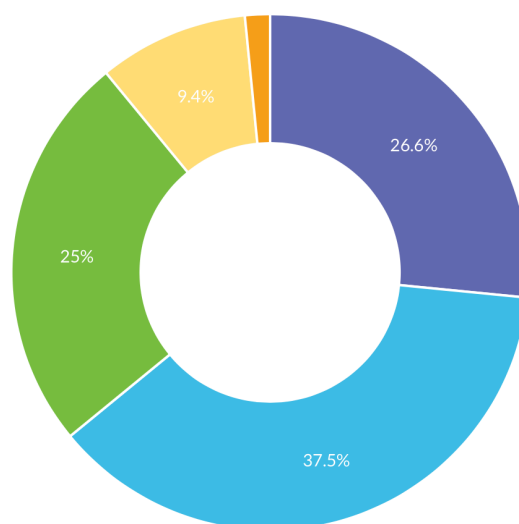


Vaccination Survey Results



Choice	Total
● Strongly consider (大いに考慮する)	20
● Consider (考慮する)	32
● Neither (どちらともいえない)	9
● Slightly consider (あまり考慮しない)	2
● Do not consider (考慮しない)	1

Q.14 To what extent does your company/organisation take 'Consideration for employees who don't want to be vaccinated' into account when considering a vaccination policy? ワクチン接種の方針または方針の検討の際に、「ワクチン接種をしない従業員への配慮」をどの程度考慮しますか？



Choice	Total
● Strongly consider (大いに考慮する)	17
● Consider (考慮する)	24
● Neither (どちらともいえない)	16
● Slightly consider (あまり考慮しない)	6
● Do not consider (考慮しない)	1



Q.15 Please tell us if you have any existing issues with vaccination (optional). ワクチン接種を巡り、既に起こっている問題があれば教えてください（任意記入）。

* Translation of the original text.

1.	<p>ワクチン接種者と未接種者間の軋轢。 ロックダウン明けの職場勤務の在り方について苦慮。</p> <p>* Conflict between vaccinated and unvaccinated employees. Struggling to figure out what the workplace should be after the lockdown.</p>
2.	<p>インフルエンザワクチンで過去に重篤なアナフィラキシーショックを経験している従業員がおり、今回コロナワクチン接種が義務化されても接種を推奨することが出来ないと思われ、その場合の対応方法が分からない。</p> <p>* We have an employee who has experienced severe anaphylactic shock from influenza vaccine in the past. So it is unlikely that we will be able to recommend COVID vaccine to the employee even if it made compulsory. We don't know how to deal with this.</p>
3.	<p>すでにワクチン接種を推奨しているが接種したくないというスタッフがいる。</p> <p>* We already recommended to employees but some staff don't want to be vaccinated.</p>
4.	<p>ワクチンプロトコルはじめ、発案される法令に穴が大きくあるため、100%守るためには各役所への質問が必要で、都度業務のスピードが損なわれる。</p> <p>* The vaccine protocol and laws and regulations are incomplete or unclear, so we need to make enquires to authorities in order for us to understand and comply 100% with regulations which ended up slowing down our work.</p>
5.	<p>ワクチンを接種した人とそうでない人の感染リスク及び職場の安全性に対する貢献度の相違に対する懸念。</p> <p>* Concerns about infection risks between vaccinated and unvaccinated employees as well as their contributions to workplace safety.</p>
6.	<p>ワクチン接種を拒否した従業員は解雇した。</p> <p>* We dismissed employees who refused to be vaccinated.</p>
7.	<p>Friction between pro vs anti vaccination.</p> <p>* ワクチン賛成・反対派の摩擦</p>
8.	<p>My friend passed away after COVID vaccines, so I am very scared.</p> <p>* 友人がワクチン接種後に亡くなったため、非常に怖い。</p>

Vaccination Survey Results



9.	<p>To vaccinate or not is a choice. The vaccine does not stop the spread of Covid. Wrong information from government kills so many people.</p> <p>* ワクチン接種の有無は自由。ワクチンによってコロナの蔓延防止はできない。政府からの誤った情報は多くの人の命を奪う。</p>
10.	<p>実際にお客様や、お客様の近い知り合い、また自分自身の知り合いに、副作用で苦しんでいるケースが多々あるため、ワクチン接種の義務化には絶対に反対である。数年後どうなるかも検証がないまま、しかも、生涯一回の接種で済まず、デルタや他の新型が予想される中、現在の有効性の検証もされていないワクチンを義務化することは言語同断であると考ええる。</p> <p>またワクチンの義務化により、医療的に証明できなくても、体が弱いなど、さまざまな理由でワクチンを受けられない、受けたくない人の差別が生じるのは大きな社会問題となると考える。</p> <p>* We are absolutely against making vaccination compulsory, as we have seen many of our clients, their close contacts, and my personal contacts suffer from side effects. We believe it is outrageous to make vaccination compulsory when the current efficacy of the vaccine has not been verified, when it is not known what will happen in a few years and when it requires multiple jabs for Deltas and other new predicted strains.</p> <p>We also believe that making the vaccine compulsory will lead to discrimination against those who cannot or do not want to get the vaccine for various reasons, such as weakness, even if this cannot be medically proven, which will be a major social problem.</p>
11.	<p>ワクチン接種に抵抗ある社員と個別対話中。</p> <p>* We have been consulting with an employee who is hesitant to get vaccinated.</p>
12.	<p>本人の接種状況は聞き取ることができるが、同居家族の接種状況までは確認できない。</p> <p>* We can ask our employees about their vaccine status but we can't ask them about their cohabiting family members' vaccine status.</p>
13.	<p>When we planned to do a promotion related to the vaccination, there were some complaints received from anti-vaccination people.</p> <p>* ワクチン接種の推奨を計画していた際、接種に反対の従業員からの苦情が寄せられた。</p>
14.	<p>現状政府からのガイドラインが出ていない業種だが、ワクチン接種済の従業員やお客様のリスクを考慮して、接種済のお客様のみ10月以降の予約を受け付けている。ワクチン未摂取のお子さんや乳幼児同伴で来店された場合、店内にいれるべきかを考えている。</p> <p>* While no government guideline applicable to our industry has been announced, we only accept reservations for vaccinated customers after October due to the risks to vaccinated employees and customers. We are considering whether we should allow unvaccinated children and infants to come with them.</p>

Vaccination Survey Results



15.	<p>医療機器を豪州及びNZの医療機関へ販売することを主な業務としている。 NSW州だけでなく、他の州やPrivate hospital groupにおいて、医療機関の敷地内へアクセスする全ての人に対して、ワクチン接種義務化のアナウンスメントがでている。この要求に応えるべく、セールス部署の従業員に対しては、ワクチン接種の義務化を検討しているが、その他の管理系の従業員にもワクチン接種の義務化をするかどうかを考慮する余地があると考えている。</p> <p>一方で、将来的に全従業員が職場へ復帰した際、管理系の従業員も、セールス系従業員と接する機会が想定される。そのような場合、全従業員のWHSを確保する義務を果たすことも必要であることから、全従業員に対してワクチン接種を義務としたいが、ごく一部から懸念の声も上がっており、ハンドリングに苦慮している。その他にも、医療機関はワクチン接種義務の対象に医療機器を配送するドライバーも含めている。しかし、配送業者に対しては、弊社の立場からはワクチン接種を義務化させることが出来ないため、どのようにハンドリングすべきか配送業者とのコミュニケーションはしているものの、対応方法はまだ定めきれていない。</p> <p>* Our main business is the sale of medical equipment to medical institutions in Australia and New Zealand. There have been announcements of mandatory vaccination for all people who have access to medical institutions premises not only in NSW but also other states as well by private hospital group. In response to this requirement, we are considering making vaccination mandatory for employees in the sales department. We also think that there is room for consideration on whether to make vaccination mandatory for administrative staff members.</p> <p>When we all return to the office in the future, it is likely that administrative employees will have contact with sales employees. It is necessary for us to ensure the WHS of all employees, therefore we would like to make vaccination compulsory for all employees. However, some employees have raised concerns, so we are struggling to handle the matter. Also, medical institutions require compulsory vaccinations of delivery drivers. However, we are not able to make vaccination compulsory for delivery companies. We have been communicating with them on how to handle the issue, but we have not yet decided to how to deal with it.</p>
16.	<p>Nothing special</p> <p>* 特になし</p>
17.	<p>ワクチン接種義務化の不透明性とそれに対する非人権尊重問題</p> <p>* The uncertainty of mandatory vaccination and the human rights issues.</p>
18.	<p>現在はワクチン接種を医師に相談して進める様に促しています。しかし注意深く政府の動きや発言を見ているとコロナと共存する方向に進んでいます。従業員はこれらのことに疎いと考え乗り遅れないかと心配しています。特に日本語を母国語としているスタッフは報道が十分に日々の生活に入り込んでいるとは考えづらいです。彼らが情報を入手するタイミングが日本機関を通じて入手している傾向があるため時差があります。</p>

Vaccination Survey Results



18.	<p>* We are encouraging employees to get vaccinated in consultation with their doctors. We see that our society is moving in the direction of coexistence with COVID from the government's announcement. We are concerned that our employees may not be aware of those and they may miss out. In particular, those employees whose first language is Japanese may not obtain sufficient information in their daily life. They tend to get information through Japanese agencies so there is a time lag.</p>
19.	<p>懸念されているLGAに住んでいるSTAFFがワクチン接種を拒否しており、Office勤務ができない状況です。当該STAFFの仕事の一部はOfficeしかできず、Officeに来ることができる他のスタッフがカバーしています。</p> <p>* A staff member who lives in the LGA has refused to be vaccinated and is unable to work in the office. The person's duties only can be done in the office and currently other staff members who come to the office handle that person's duties.</p>
20.	<p>客先よりワクチン接種を求められているケースがあり、一部幹部より会社方針として接種奨励を求める声がある一方で、接種に対し懐疑的な従業員もおり、会社としての方針を検討中。</p> <p>* Some of our customers have asked us to get vaccinated and some of our executives encourage vaccination as a company policy. However, some employees are sceptical about vaccination and we are considering our policy.</p>

Q.16 Please tell us about any practical measures you are taking to deal with the issues about vaccination (Optional). ワクチン接種を巡る問題について、実践している対応策などあれば教えてください（任意記入）。

* Translation of the original text.

1.	<p>ワクチン接種に関わる個々人の業務時間の短縮、休暇取得については柔軟に対応している。</p> <p>* We are dealing flexibly with reducing working hours and taking leave to accommodate those employees who will get vaccinated.</p>
2.	<p>顧客様への事前案内の徹底。</p> <p>* Ensuring that clients are informed in advance.</p>
3.	<p>接種履歴などの調査、スタッフの接種率を管理している。</p> <p>* We check employee's vaccination history and managing vaccination rates.</p>
4.	<p>匿名でのアンケート実施し、社内でワクチン接種がどれくらい進んでいるのか%を把握して全社員に共有することで透明性を出す。</p>

Vaccination Survey Results



4.	<p>* We conduct an anonymous survey to check the percentage of vaccination rates in our company and share the data with all employees to create transparency.</p>
5.	<p>Work from home</p> <p>* 在宅勤務</p>
6.	<p>Respect everyone's choice. No mandate</p> <p>* すべての人の選択を尊重する。義務化はしない。</p>
7.	<p>とにかく予防しかないと考える。ワクチンが果たしてどのくらい重篤化を防ぐかも正確なデータもない中、健康に害があるであろうワクチンを受けることはリスクも大きいと考える。事実、ある人の話では、実際に数名が同じ家で観戦した際に、ワクチンを2回打ったシェアメイトが病院に入院するに至り、一度も打ってない感染者はそこまで重篤化することもなく治っているという話も聞いたので、ワクチンを打たなくても、十分に予防をした方がよいと考える。</p> <p>* We believe that prevention is the only way. There is no accurate data on how much vaccines can prevent serious illnesses but we believe that it is risky to take vaccines that may be harmful to our health. In fact, a person told us that several people had actually watched the game in the same house, and that a housemate who was fully vaccinated ended up in a hospital, while the infected person who was not vaccinated was cured without becoming seriously ill. We believe that vaccination is not necessary but it is better to take adequate precautions.</p>
8.	<p>ワクチン接種1回につき1日、接種当日か翌日に特別休暇を取得できるようにした。またワクチン接種当日は、3時間以内であれば業務時間中に接種を受けてもよいこととした(3時間を超える場合は半日休暇または特別休暇の取得を求める)</p> <p>* We allow employees to take a special day off per vaccination, either on the day or the day after the vaccination. We also allow employees to get the vaccine during work hours if it takes less than 3 hours. (If more than 3 hours, we allow them to take a half day off or to take special leave)</p>
9.	<p>ロックダウン明けに向けて、10月以降はワクチン接種済みの方のみ店内へ入れます。</p> <p>* From October onwards, we will only allow people who have been vaccinated into our shop.</p>
10.	<p>豪州弁護士との相談、従業員との対話（懸念があれば、HRへ相談するように伝えることも含む）など</p> <p>* Consulting with Australian lawyers. Communicating with employees, including telling them to consult with HR if they have any concerns).</p>
11.	<p>全従業員に、10月からの就労はワクチン接種済の方から開始する方針を発表。</p> <p>* We announced our policy to all employees that only vaccinated employees will be allowed to work, starting in October.</p>
12.	<p>Nothing special</p> <p>* 特になし</p>

Vaccination Survey Results



13.	<p>ありません</p> <p>* Nothing</p>
14.	<p>毎週のようにマスクの着用、ソーシャルディスタンス、手洗い、医師へのワクチン接種の相談などのアナウンスを続けています。HRの会社と共に定期的なConsultationをZoomで行っています。</p> <p>* We make announcements every week about wearing masks, social distancing, hand washing and recommending consultations with doctors about vaccinations. We also have regular zoom consultations with HR company.</p>
15.	<p>全従業員に対して、会社としてワクチン接種を推奨している意志を伝えた。結果的には既に全従業員が接種に向けて予定を組んでおり、問題にならない見通し。</p> <p>* We informed all employees about the company's intention to recommend employees to be vaccinated. As a result, all employees have already been scheduled for the vaccination and so there won't be an issue.</p>
16.	<p>幹部はじめ関係者と接種者、非接種者それぞれの立場に立った検討を実施中。</p> <p>* Discussions are underway with the executive and other stakeholders on how to deal with the situation from the perspective of both vaccinated and unvaccinated employees.</p>

Q.17 Please tell us what information, if any, do you think is missing when you consider a vaccination policy in the workplace (Optional)? 職場におけるワクチン接種の方針を検討するにあたり、不足していると考えられる情報があれば教えてください（任意記入）。

* Translation of the original text.

1.	<p>健康上接種出来ない人はどうするのか。各個人の抗体値についてはどのように考えるのか。</p> <p>* What about those who can't be vaccinated due to health reasons? How do you consider the antibody levels of such individuals?</p>
2.	<p>接種義務がある業種／職種の線引き</p> <p>* Determination of industries/occupations for which vaccination is mandatory.</p>
3.	<p>法令による接種が義務付けられる職種・業務が明示されるかどうか。義務化された場合でも、体質などにより接種が受けられない職員に対する例外措置の有無、またそうした職員に対する特別な勤務対応を考える必要があるかどうか。</p>

Vaccination Survey Results



3.	<p>* Whether the occupations and duties for which vaccination is legally mandatory will be clearly indicated. Whether there will be any exception for those who can't be vaccinated due to health reasons even if it is made compulsory. Also, whether any special working arrangements will need to be considered for those employees.</p>
4.	<p>Correct impartial information on the development of treatment/cures.</p> <p>* 治療の開発に関する正しく公正な情報</p>
5.	<p>Provide current information</p> <p>* 最新情報の提供</p>
6.	<p>ワクチンにより、どのくらいの方が亡くなったり副作用があったか、しっかりとデータを取るべき。私の知り合いで副作用があった人で、一人もどこかに報告をした人がいないのが事実であることを考えた時に、医師も政府もしっかりと把握してないと思われる。</p> <p>* There should be data on how many people have died or had side effects from vaccines. Considering the fact that none of the people I know who have had side effects have reported them, it seems that neither the doctors nor the government understand the situation.</p>
7.	<p>政府の方針</p> <p>* Government policy</p>
8.	<p>メディケアカードを保有していない駐在員がワクチン接種を受けるための情報（手順、接種場所など）。</p> <p>* Information for expatriates who do not hold a Medicare card on how to get vaccinated (procedures, where to get vaccinated etc).</p>
9.	<p>未接種の方への対応を、どうすればいいのか早く政府には決めて欲しいです。未接種の方の事情もあるかと思いますが、受け入れる事でもしクラスターが発生した場合などリスクもあります。スタッフや接種済みのお客様へ、未接種の方を受け入れるための説明ができない状況です。</p> <p>* I hope that the government will decide soon how to deal with the unvaccinated. I understand that there are circumstances in which people are unvaccinated but there are also risks associated with a cluster. We are not able to explain to our employees as well as to customers who have been vaccinated how we will treat unvaccinated people.</p>
10.	<p>ワクチン接種の義務化は企業毎に判断するという政府の方針のため、センシティブな内容であるにも関わらず、各企業に委ねられている裁量権があまりにも広く、行うべき検討事項が多すぎる。明確な基準やガイドラインを設定してほしい。</p> <p>* The government policy is that mandatory vaccination is at the employer's discretion, despite the sensitive nature of the issue. There are so many considerations to be made in the situation where the discretion is left to each employer. We want the government to set out clear standards and guidelines.</p>
11.	<p>政府のはっきりとした方針とルール。</p> <p>* Clear government policy and rules.</p>

Vaccination Survey Results



12.	ワクチン接種がより普及している他諸外国で起きている問題に関する情報。 * Information on problems in other countries where there are high vaccination rates.
13.	ワクチンの短期と長期の副反応の情報 * Information on short- and long-term adverse reactions to the vaccine.

Q.18 Please comments, if you have any questions about vaccination in the workplace (Optional). 職場におけるワクチン接種について質問があれば、自由に書いてください（任意記入）。

* Translation of the original text.

Q. 仮に会社としてワクチン接種を推奨する立場を取り、その結果ワクチンの副反応により従業員に何らかの損失が生じた場合、会社は責任を問われるのでしょうか。

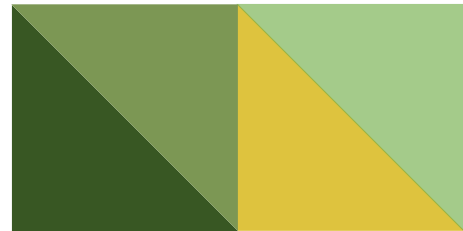
A. ワクチン接種を雇用主の指示で行い、副反応で健康被害が出た場合、Workers Compensation Claim の対象になり得ます。ただ、2021年9月6日に COVID-19 Vaccine Claims Scheme が導入され、1日以上入院を伴う場合には \$5,000～\$20,000 の経済的損失が補償されるようになりました。

当 Scheme は、ワクチン接種が Workers Compensation Claim や他の複雑な法的手段に繋がらない効果が期待されています。なお、重い後遺症や死亡など損害額が \$20,000 を超えるものについては、検討中とされています。

* If an employer takes the position of recommending vaccination and as a result, an employer suffers some kind of loss due to side effects from the vaccine, will the employer be held liable?

* If an employee has been vaccinated at the direction of the employer and has suffered an adverse health reaction, then they may be eligible for a Workers Compensation Claim. However, on 6 September 2021, the COVID-19 Vaccine Claims Scheme has been introduced. It covers financial losses of between \$5,000 and \$20,000 if the vaccination involves more than one day of hospitalisation. This scheme is expected to prevent vaccination leading to Workers Compensation Claims or other complex legal proceedings. The amount of damages exceeding \$20,000 such as a serious side effect or death is still under consideration.

Vaccination Survey Results



Q. そもそもワクチン接種の方針について理解できていない(義務か否か、期限、その他)。非公式の会話である程度把握しているものの、正式にワクチン接種状況を確認していない。報告義務を課しても問題ないか？在宅勤務が常態化しているなかで、ワクチン未接種者(とくに健康上の理由で接種を避けている者)に出社や出張などで在宅勤務より感染リスクが高くなる状況に置いてよいかわからない。一方、ワクチン未接種者のみ安全を最優先させると、ワクチン接種者との不平等にならないか懸念している。

* We don't understand vaccination policy (whether it is mandatory or not, deadlines, etc) in the first place. While we understand to some extent through informal conversations, we don't formally check each employee's vaccination status. Is it ok to impose a reporting requirement? While working from home has become standard, we are not sure whether it will be OK to put unvaccinated employees (especially for those who avoid vaccination for health reasons) in a situation where their risk of infection is higher than that of working from home (e.g. commuting, business trip). On the other hand, we are concerned that giving the highest priority to the safety of unvaccinated employees may result in inequality with vaccinated employees.

A. 最新のワクチン接種の義務については、現行の Public Health Orders で確認ができません。ただ、Public Health Order も数週間に1度の頻度で更新されているため、ロックダウン終了後の義務はまだ発表されていないと言え、政府の動向などから推測している状態です。

職場のワクチン接種状況の確認は、社員が出社する場合など職場の安全を確保する上で必要であれば、報告義務を課しても妥当とされています。オフィス勤務の従業員には、現在ワクチン接種が義務化されていないため、オフィスの安全対策については雇用主に委ねられています。ワクチン接種だけでなく、他の対策も加味して安全の確保を行っていただくことになります。

* The latest vaccination obligations can be found in the current Public Health Orders. However, the Public Health Orders have been updated every few weeks. In other words, the post-lockdown obligations have not yet been announced and everyone is speculating on the government's next move. It is reasonable to impose a reporting requirement to check the vaccination status in the workplace if it is necessary to ensure the safety of the workplace (e.g. employees returning to the office). The vaccination is not currently mandatory for employees who work at the office, so it is up to employers to ensure that their workplace is safe. The employer should take other measures other than vaccinations to ensure workplace safety.

Q. 今後、職場での接種が義務化された場合の会社としての制度設計についてアドバイスいただきたい。特にどのようなリスクをヘッジしておく必要があるのか気になります。

* We would like your advice on how to build an internal policy/system when vaccination become mandatory in the workplace. We are particularly concerned about what risks need to be addressed.

Vaccination Survey Results



A. 制度設計については、個々の職場の状況やその時の政府の方針が大きくかわるため、この場でアドバイスは出来かねますが、リスクヘッジについては、ロックダウン終了後の職場の安全対策や人事を早めに検討いただくこと、また、ワクチン接種の方針から派生して従業員のメンタルヘルスへの影響やパワハラなどの問題に発展することも予想されます。関連する就業規則を見直すとともに、従業員が何か問題を感じたときに早めに相談できるような体制を整えてもらうとよいでしょう。

ガイドラインが決まったら、また共有させていただきます。「COVID-19 関連の法律情報共有サイト」のサブスクライバーの方には、他の情報も共有しています。もし、登録がまだであればこの機会に登録いただければ幸いです（詳細は以下、お問い合わせページをご参照ください）。

* We cannot advise on how to build an internal policy/system, as it depends largely on individual workplace circumstances and the government policy. In terms of risk hedging, it is important to consider workplace safety and human resource matters for the post-lockdown. In addition, the vaccination policy may lead to issues such as employees' mental health and harassment. It would be a good idea to review the relevant employment regulations and ensure that there is a system in place for employees to consult with their employer when the employees feel any issues.

Once the government's guidelines are announced, we will share them with you. We will also share other legal information related COVID-19 to those people who subscribed to "COVID-19 related legal information sharing site". If you would like to receive information, please make sure you subscribe. Please see Contact page in the document for how to subscribe.

Other Responses

まだ、前例もなくわからない事も多いかと存じます。法律的にも分かりかねる事も多いのではないのでしょうか。ガイドラインが決まったら、改めてご共有いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

* We understand that there is no precedent therefore many things are still unknown including the legal issues. We would be grateful if you could share the guidelines with us once they become available.

弊社はほぼカジュアルスタッフで構成されています。政府の方針はワクチン接種です。レストランがワクチン接種済みでなければ勤務とお客さんが利用できないということになれば未接種スタッフの勤務は安全でないので勤務はさせません。当然事前の案内はします。その上で個人の選択となるでしょう。身体的な問題でワクチンが摂取できない人の勤務はさせない方針です。

Vaccination Survey Results



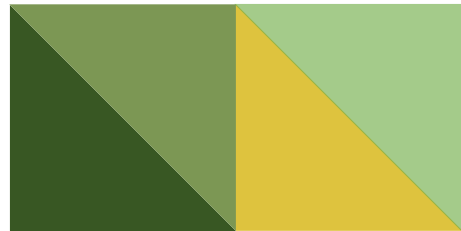
* Most of our employees are casual staff. The government's policy is to get vaccinations. If a restaurant has to open to vaccinated people and workers need to be vaccinated, we will not allow unvaccinated employees to work as it is not safe. We will inform them in advance. Then vaccination will be a personal choice. It is our policy not to allow an employee to work if they cannot get the vaccine due to health issues.

返答 飲食店では、ワクチン接種者しか勤務できない状況がロックダウン終了後しばらく続きそうです。ワクチン未接種の従業員への対応についてお困りのことがあれば、「COVID-19 関連の法律情報共有サイト」を利用してご質問ください。

* Response: The situation where only vaccinated employees can work in restaurants is likely to continue for a while post-lockdown. If you have any questions about how to deal with unvaccinated employees, please utilise the COVID-19 related legal information sharing website to ask your questions.

End of Survey Results

Vaccination Survey Results



Contact

お問い合わせ



勝田 順子 Junko Katsuda
代表弁護士 Principal
E: contact@katsuda.com.au

この情報が必要な方へ転送いただければ幸いです。

カツダシナジー法律事務所は、2020年3月からCOVID-19関連の法律情報共有サイトを運営しています。

サブスクライバーからのご質問には**無償**でお答えしています。

サブスクライブをご希望の方は

<http://www.lawshare.community>
にある配信登録（無料）からEメールを登録、または
covid19subscribe@kslawyer.com.au
まで、ご連絡ください。

If you would like to subscribe, please register your email at
<http://www.lawshare.community>

法律の解釈、個々の状況・実務レベルでどのように法律を当てはめて判断すればよいのか、困ったときは、
contact@katsuda.com.au までご連絡ください。

Katsuda Synergy Lawyers

(ABN 99 139 198 780)
Level 13, 111 Elizabeth Street Sydney NSW 2000
T: 02 8459 0098
E: contact@katsuda.com.au
W: www.katsuda.com.au



Katsuda Synergy Lawyers
カツダシナジー法律事務所



インスタグラムでもコロナ関連情報を発信しています

Follow us on [junko.katsuda_ksl](https://www.instagram.com/junko.katsuda_ksl)

Vaccination Survey Results



免責事項

Katsuda Synergy Group Pty Ltd trading as Katsuda Synergy Lawyers, Katsuda Synergy Migration Pty Ltd, LawShare Pty Ltd (以下「KS Group」といいます。)は、当資料に掲載している情報の正確性について万全を期しておりますが、その内容について保証するものではありません。セミナー資料の場合は、セミナー内の説明で補填された情報は資料に含まれていないので、

- 当資料に掲載している情報は、一般的なガイダンスに限定されています。
- 資料内の和訳は、英文を翻訳したものですので、和訳はあくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英文の原文を参照していただくようお願いします。
- 法律の適用およびそのインパクトは、特定の事実関係によって大幅に異なることがあります。法律、規則、規定は、常に変更が加えられること、および電子的通信手段に（不可避的）に内在する危険性や問題点を踏まえ、当資料に掲載される情報は、その情報提供が遅れたり、欠落したり、また不正確である可能性もあります。

したがって、著者あるいは発行者は、この資料においては法務あるいはその他の専門的なアドバイスあるいはサービスを提供しているものではないという認識で、当資料の情報を提供しています。そのため、当資料に掲載されている情報を、専門的な法務、その他の権限あるアドバイスの代用として用いるべきではありません。当資料の情報に基づき具体的な決定や行為を起こす前に、KS Groupの専門家に相談することが肝要です。

当資料では、信頼できる情報源から得た情報を、確実に掲載するようあらゆる努力をしておりますが、KS Groupは、間違い、情報の欠落、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して一切の責任を負わないものとします。当資料に掲載されている全ての情報は、その時点の情報が掲載されており、完全性、正確性、時間の経過、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負わないものとします。また、あらゆる種類の保証、それが明示されているか示唆されているかにかかわらず、また業務遂行、商品性、あるいは特定の目的への適合性への保証、また、これらに限定されない保証も含め、いかなることも保証するものではありません。

いかなる場合にも、KS Group、その関連するパートナーシップ、法人、パートナー、代理人、ならびに従業員は、当資料に掲載されている情報によって決定を下したり、あるいは行為を起こしたことにより、結果的に損害を受け、特別なあるいは同類の損害を蒙ったとしても、またその損害の可能性について言及していたとしても、一切の責任を負いません。

当資料で掲載されている外部サイトへのリンク（あれば）は、第三者が運営しているもので、KS Groupは管理しておりません。KS Groupが、その正確性や第三者のサイトに掲載されている情報について内容の正確性を保証ないし推奨するものではありません。

*KS Groupは、オーストラリアにおける法律サービスネットワークのメンバー法律事務所およびそれらの関連会社の総称です。各法人は独立して事業を行い、相互に連携をとりながら、法律情報や実務ツールの提供および各分野の法律アドバイスをクライアントに提供しています。