

ウイルス性肝炎の正しい理解と適切な対応を ～職場における肝炎ウイルス感染に関する留意事項～

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられません。また、多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。

一方で、ウイルス性肝炎の早期発見、早期治療を推進するとともに、事業場において肝炎ウイルス感染者に対する適切な対応を図る観点から、事業者は以下に示す事項に留意する必要があります。

○採用選考に当たって

- 事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、応募者の適性・能力を判断する上で真に合理的かつ客観的必要がある場合を除き、肝炎ウイルス検査を行ってはいけません。
- 真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性について、あらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが必要です。

※肝炎ウイルスに感染していることそれ自体は就業禁止や解雇の理由にはなりません。

○就業上の配慮

- ウイルス性肝炎は、多くの場合肝炎ウイルスが体内に持続的に存在しながら、数十年間、特に自覚症状もなく、肝機能も正常である状態が続きます。そのような労働者のための就業上の配慮は特に必要なく、また処遇について他の労働者と異なる扱いをする理由はありません。
- 肝炎ウイルスによる症状が見られる労働者については、他の病気を有する労働者と同様に、その病状等に応じ、必要に応じて産休等と相談の上、合理的な就業上の配慮が必要です。

○肝炎ウイルス検査受診への配慮

- ウイルス性肝炎は、早期に適切な治療を行うことで完治や発症等を遅らせることが可能です。労働者が希望する場合、
 - ・職場で実施される様々な健康診断の際に行う肝炎ウイルス検査
 - ・自治体等が実施している肝炎ウイルス検査を受診できるよう配慮することが望めます。
- 事業者が労働安全衛生法に基づく健康診断の機会をとらえて肝炎ウイルス検査を実施する場合は、
 - ・実施に当たっては、労働者の個別の同意を取ること
 - ・検査結果については、検査を実施した医療機関から直接本人に通知すること
 - ・本人の同意なく本人以外の者が不用意に受診の有無や結果などを知ることがないように十分配慮することが必要です。

プラン 「たんぽぽ計画」は登録団体とその構成事業場を支援します！

「たんぽぽ計画」(団体安全衛生活動援助事業)は、小規模事業場グループの安全衛生活動をサポートするための新しい支援システムで、厚生労働省の委託を受けて中災防が実施するものです。

「たんぽぽ計画」の対象となるのは、中災防に登録された製造業を主たる構成員とする中小企業の団体です。登録された団体(登録団体)は、中災防のアドバイスに基づき安全衛生活動計画を策定し、実行していただき、中災防が、その費用を負担します。

なお、団体の安全衛生活動に必要な経費は、団体活動資金として提供します。

(1) 団体の安全衛生活動への支援

登録団体が行う安全衛生活動をサポートするため、「アドバイザーチーム」を各団体ごとに設置し、専門的な指導、助言等を行います。



(2) 団体活動資金の交付

登録団体が安全衛生活動を実施するために必要な資金を、各団体の援助申請に基づき、2年間にわたり、年2回に分けて交付します。



(3) 安全衛生サービスの提供

安全衛生診断、安全衛生教育、特定自主検査などの安全衛生サービスを、登録団体の構成事業場である小規模事業場に提供し、安全衛生水準の向上を図ります。



(4) 経営者安全衛生講習会、図書・資料等の配布

登録団体、構成事業場等を対象に経営者安全衛生講習会を開催し、また、図書・資料・ポスター等の配布を行い、登録団体の安全衛生活動を促進します。



(5) アフターケア

たんぽぽ計画を通じて、2年間にわたって安全衛生活動を実施してきた団体を対象にアフターケアを行います。

アフターケアは、団体が安全衛生活動を継続して行う上で必要な活動体制整備のための支援をさらに1年間実施するものです。

女性労働者の母性健康管理に関する相談事例

○男女雇用機会均等法（以下、「均等法」といいます。）では、妊娠中や出産後の女性労働者の母性健康管理に関して、次の措置を事業主に義務づけています。

1. 保健指導や健康診査に必要な時間を確保すること。（第22条）
2. 医師等の指導に基づく勤務時間の変更等必要な措置を講ずること。（第23条）

○以下、平成16年度に青森労働局雇用均等室（以下、「室」といいます。）が受理した主な相談事例を紹介いたします。

<事例1（相談者：女性労働者、業種：製造業）>

- 1 現在、妊娠中であり、事業主にその旨報告したところ、次のような理由から出産が終わるまで休業することを事業主から勧められた。
 - （1）重い物が持てないと仕事に支障が出る。
 - （2）万が一、流産した場合、会社側の責任が問われると困る。
- 2 今のところ、今後の勤務について、具体的な医師の指導は出ていない。
- 3 自分が利用できる法的な制度や権利について知っておきたい。

（室の回答）

- 1 労働基準法の母性保護規定及び均等法第23条について説明。
- 2 事業主は、女性労働者から申出があった場合に、医師等の指導事項に基づき、休業等必要な措置を講ずるものであり、本人の意思に反して休業を強要するものではない。
- 3 医師の診察に基づく指導事項があった際は、当該措置を申し出る等、事業主と話し合いを行うことが重要である。

<事例2（相談者：事業主、業種：卸売業）>

- 1 均等法第22条及び23条に基づく休憩、休暇といった措置は、年次有給休暇とは別に与えるべきものか？
- 2 また、当該措置により勤務しなかった分の賃金の取扱いは、どのようにしたら良いか。

（室の回答）

- 1 女性労働者の申出により医師の指導等に基づき、年次有給休暇とは別に与えるべきものである。
- 2 賃金の支払いについては法令に定めは無く、労使話し合いで決定することが望ましい。

<事例3（相談者：事業主、業種：製造業）>

均等法に基づく母性健康管理措置は、就業規則に記載する必要があるか？

（室の回答）

女性労働者が働き続けやすい職場環境を整備する観点から、記載することが望ましい。

※ お問い合わせは、青森労働局雇用均等室までどうぞ。（TEL 017-734-4211）