

職場における慢性肝炎の
増悪因子(化学物質暴露等)
及び健康管理に関する研究
2003 p.31-図20 より

図15. 肝炎労働者および産業医の今後の追跡調査への協力
肝炎労働者(回答数109:無回答6)

G. 肝機能の急性増悪について質問します。

(1) あなたは肝臓（肝炎）が急に悪くなった経験はありますか？

ア. ある イ. ない

その理由と考えられるものはどれですか？（複数回答可）

（ ）にはその時取り扱っていた物質名や具体的内容をお書き下さい。

ア. 化学物質ばくろ （化学物質名： ）

イ. 配置転換 （具体的に： ）

ウ. 国内出張 エ. 国外出張 オ. 長時間労働

カ. 職場での精神的ストレス キ. 単身赴任 ク. 飲酒

ケ. 私生活でのストレス・過労 コ. 治療中断 サ. 原因不明

H. あなたに対する事業所での配慮に関して質問します。

(1) B型・C型肝炎またはキャリアであることを理由に、配置転換や残業禁止等の就業制限措置を受けたご経験がありますか？

ア. ある イ. ない

→ 1) どのような内容ですか？ 差し支えない範囲で具体的にお書き下さい。

（ ）

2) その措置に対してどのような気持ちで承諾しましたか？

ア. 十分納得して承諾した

イ. 一応納得して承諾した

ウ. あまり納得していなかったが、会社の指示でやむを得ず承諾した

エ. ほとんど納得せずに承諾したので、今も不満に思っている

オ. 拒否した

カ. その他（ ）

→ 3) それはなぜでしょうか？（複数回答可）

ア. これまでの業務に支障はなかったと思うから

イ. 健康上、特に問題ないと思うから

ウ. 就業制限の内容に納得いかないから

エ. 収入が減るから

オ. その他（ ）

B 型・C 型肝炎およびキャリアである労働者の就労に関する倫理的検討

分担研究者 藤野昭宏 産業医科大学医学部医学概論 教授

研究要旨

B 型・C 型肝炎またはキャリアである労働者を対象に、就労上の倫理的配慮の実態についてのアンケート調査を行った（有効回答数 115 名）。その結果、以下の内容が判明した。1) B 型・C 型肝炎またはキャリアであることを理由に就労上の制限を受けている者は全体の 7%（8 人）と少なく、また就労上の不利益や差別を受けていると感じている者に至っては僅か 0.9%（1 人）であったことから、現在のところ肝炎労働者に対する就労における公正の原則は保たれているものと判断された。2) 肝炎罹患に関する情報を会社側に対して非開示を求める者が 40.9% みられたことから、肝炎情報を医療情報として職場において慎重に管理することが必要である。一方、逆に会社側に知ってもらいたいと希望する者は 12.2% みられ、またどちらか分からないとする者が 43.5% あったことから、肝炎情報の開示をすることで就労上むしろ有利になることを期待する者が少なくないと推察された。3) 労働者が把握している又は希望する肝炎情報に関する管理責任者は、何れも産業医が 60% 以上であったが、事業所の管理実態は産業医が 40% に留まっていた。また、肝炎労働者が衛生管理者を管理責任者と希望する割合が 4% であったが、実際には 25% の事業所での衛生管理者による管理が行われており、両者の大きな解離が特徴的であった。4) 産業医への就労上の配慮に関する希望が 70% 以上にみられたことから、肝炎労働者の将来に対する就労上の不安が反映されていることが示唆された。

A. 研究目的

肝炎労働者（B 型・C 型肝炎またはキャリア）が、病気を理由に受けている就労制限および就労上の不利益や差別の実態を明らかにすること。併せて、会社への肝炎情報の開示、肝炎情報の管理責任者、産業医への就労上の配慮に関する希望についても調査することで、肝炎労働者が安心して働ける職場環境づくりに何が必要なのかを検討する。

B. 研究方法

調査方法については全体のアンケート調査と同様の方法で実施した（詳細は省略）。アンケートの内容は、就労上の倫理的配慮を中心に、1) 肝炎による就労制限の有無とその内容、2) 就労上の不利益または差別、3) 会社への通知の是非、4) 肝炎情報に関する管理責任者、5) 希望する肝炎情報に関する管理責任者、6) 産業医に対する希望、の 6 つの項目について調査を行い、結果を解析した。

（倫理面での配慮）

本調査は、産業医科大学倫理委員会の承認を得た上で実施した。また、実際のアンケート調査の実施にあたっては、平成 14 年 7 月に発表された厚生労働省と文部科学省との合同委員会による「疫学研究に関する倫理指針」を遵守して行い、結果に対してはプライバシーの保護を十分配慮して解析を行った。

C. 研究結果

1. <肝炎による就業制限>

B 型・C 型肝炎またはキャリアであることを理由に、配置転換や残業禁止等の就業制限を受けたことのある労働者は、115 人中 8 人（7.0%）であり（図 H(1)-a）、その措置に対して十分納得して承諾したと回答した者が 4 名、一応納得して承諾したと回答した者が 2 名であった。また、就業制限の内容は以下の通りである。

- ・ 業務上、無理をしないようにという配慮があった
- ・ 残業禁止

・ 交替勤務（の禁止）（注）括弧内は研究者による推測

・ 過重労働の軽減

また、残りの107人（93%）は、特に就業制限を受けてはいなかった（図H(1)-a）。

なお、前年度の産業医を対象に実施した調査結果では、産業医が就労制限を経験した割合が7%であり（図H(1)-b）、今回の肝炎労働者対象の調査とほぼ同様の傾向が得られている。

2. <就労上の不利益または差別>

B型・C型肝炎またはキャリアであることが就労上の不利益または差別を受けたと感じた経験のある労働者は、115人中1人（0.9%）のみであり、112名（97.4%）の労働者は就労上の不利益または差別を受けたとは感じていなかった（図H(2)-a）。残り2人（1.7%）は無回答であった。なお、前年度の産業医を対象に実施した調査結果では、就労上で不利益または差別を感じると経験した割合が2%であり（図H(2)-b）、今回の肝炎労働者対象の調査とほぼ同様の傾向が得られている。

3. <会社への通知の是非>

B型・C型肝炎またはキャリアであることを会社に知ってほしいと望む労働者は115人中14人（12.2%）であり（図H(3)）、その具体的理由として次のような回答があった。

- ・ 体調が悪くなる恐れがあるため。
- ・ 病気の理解がスムーズな職場配慮をしてもらえるようになればいいと考えるため。
- ・ 特に業務上の直属の上司には、体調の変化等の相談をした方が良い。
- ・ 状況を明らかにしておいた方が理解を得られやすい。
- ・ 気兼ねなく病院に行ける（休まれる）
- ・ 肝炎キャリアであることに対する差別はない。私は管理職ですが、部下のある程度の健康状態は把握し、労務管理したほうが良いと思う。
- ・ 職場の異動などでの時に考えてほしいから。

一方、会社に知ってほしいとは思わない者は47人（40.9%）であり、分からないと回答した者は50人（43.5%）であった（図H(3)）。

4. <肝炎情報に関する管理責任者>

B型・C型肝炎またはキャリアに関する情報の保管責任者が誰かを知っている労働者は113人中60人（53%）であった（図H(4)-a）。その内訳（複数回答）は、産業医と回答した者が43人（66.7%）、産業看護職（保健師）が16人（22.2%）、衛生管理者が3人（4.2%）、衛生管理者以外の安全衛生

担当者が1人（1.4%）、人事・労務担当者とした者が3人（4.2%）、上司が1人（1.4%）であった（図H(4)-b）。一方、保管責任者が誰かを知らないと回答した者は53人（46.1%）であった（図H(4)-a）。

5. <希望する肝炎情報に関する管理責任者>

B型・C型肝炎またはキャリアに関する情報の保管責任者は誰が望ましいか（複数回答）に対しては、産業医が望ましいと回答した労働者が91人（63.6%）と最も多く、次いで産業看護職と回答した者が32人（22.4%）、衛生管理者が望ましいと回答した者が5人（4.2%）であった（図H(5)-a）。衛生管理者以外の安全衛生担当者がよいと回答した者は2人（1.4%）であり、人事・労務担当者がよいとする者は8人（5.6%）であった（図H(5)-a）。

6. <産業医に対する希望>

B型・C型肝炎またはキャリアの労働者が産業医に対して希望する就労上の配慮は、「就労上の不利益にならないように配慮してほしい」が47人（29.6%）と最も多く、「就労制限するときは、できるだけ本人の希望を取り入れてほしい」が37人（23.3%）、「肝炎に関する誤った考え方をなくすために、もっと労使双方に教育してほしい」が28人（17.6%）、「特に求めるものはない」と回答した者は45人（28.3%）であった（図H(6)）。

D. 考察

1. <肝炎による就業制限>

B型・C型肝炎またはキャリアであることを理由に、配置転換や残業禁止等の就業制限を受けたことのある労働者は115人中8人（7.0%）のみであり、残りの大部分である93%に相当する107人は肝炎罹患を理由に特別な就業制限は受けていない実態が判った。また、就業制限を受けたことのある8人の内、半数の4名が十分納得して就業制限を承諾しており、残り4人中2人においても就業制限に一応納得して承諾していることから、就業制限を受けた労働者の8人中6名（75%）が生命倫理学の基本である「本人同意の原則」に則って承諾して制限を受けたものと考えられる。制限の内容も「業務上、無理をしないようにという配慮があった」「残業禁止」「交替勤務の禁止」「過重労働の軽減」と本人の健康維持のための措置としては妥当なものであると判断される。しかし、「残業禁止」と「交替勤務の禁止」は肝炎労働者に一律に実施すべきものではなく、本人の状態を主治医や産業医が十分に随時確認した上で

行うべき措置であると考えられる。就業制限を受けた労働者の8人中の残りの2名は無回答であるが、就労制限に十分同意しないで就労していることが推察されることから、労働者本人の社会的存在としての職場における自律性を決して阻害することなく、肝炎悪化の予防とコントロールを行うことが求められる。

2. <就労上の不利益または差別>

115人中112名(97.4%)の労働者がB型・C型肝炎またはキャリアであることを理由に就労上の不利益または差別を受けたとは感じてはならず、就労上の不利益または差別を受けたと感じた経験のある者は、僅か115人中1人(0.9%)のみであった。この事実は、わが国の労働現場において肝炎労働者が就労上で不利益や差別を受ける可能性は極めて低いことを示唆している。この原因としては、1) 肝炎の場合は日常生活や労働現場では感染することが殆どないと認識されていること、2) エイズと異なり、肝炎は治癒可能であることが一般的に普及していること、3) 肝炎に関する認識が低い職場が少なくない可能性があること、4) 肝炎に関する教育が職場で十分に実施されていること、などが考えられる。どの原因が今回の結果をもたらしたのかは不明であるが、殆どの肝炎労働者にとって現在の職場は不利益や差別を感じさせていない環境を提供されていることから、生命倫理学でいう「公正の原則」は保たれているものと考えられる。しかし、たとえ1名であっても就労上の不利益や差別を感じている者がいる以上、産業医をはじめとする産業保健従事者による職場における肝炎に関する教育や労務・人事担当者への指導がより一層充実していくことが求められる。

3. <会社への通知の是非>

B型・C型肝炎またはキャリアであるという情報は、通常、法定健診外の医療情報として位置付けられている。したがって、医療現場と同様に肝炎罹患に関する情報はプライバシー保護の対象として慎重に対処されなければならない。また罹患している労働者の多くがその守秘義務の徹底を事業者に対して求めているものと予想された。その予想通り、40.9%の労働者は肝炎罹患に関する情報を会社に知ってほしいとは思わないというプライバシー保護を求める結果であった。ところが、医療情報である肝炎罹患に関する情報をむしろ会社に知ってほしいと望む者が115人中14人(12.2%)と、当初の予想に反して10%以上の労働者が会社側に知ってもらいたいとする結果であった。その具体的理由は、「直属の上司には、

体調の変化等の相談をした方が良い」「状況を明らかにしておいた方が理解が得られやすい」「気兼ねなく病院に行ける(休まれる)」「病気の理解がスムーズな職場になってほしい」「職場の配置転換のときに考慮してほしい」など、B型・C型肝炎またはキャリアであることをむしろ会社側に知ってもらった方がその労働者にとって働き易い有利な職場環境になると判断しているものと考えられる。これは、事業者の安全配慮義務を労働者側から積極的に求めていると結果であると解釈できる。また、どちらか分からないと回答した50人(43.5%)の労働者も、積極的にプライバシー保護を求めているのではないと仮定すれば、半数以上の方が肝炎罹患に関する情報を医療情報として特別にプライバシー保護を求めているわけではないとも捉えることもできる。このことから、事業者側が肝炎労働者に対する安全配慮について、就労上の不利益もないことを含めて十分教育すれば、肝炎労働者が自らの職場環境を有利なものにするために積極的に肝炎罹患情報を会社に自発的に知らせる人の割合が増加するものと思われる。

4. <肝炎情報に関する管理責任者>

これは肝炎罹患情報の管理責任者が誰であるかを労働者側がどこまで把握しているかをみるためのものである。115人中60人(52.2%)が管理責任者を知っていると回答しているが、その内訳(複数回答)は、産業医と回答した者が47名(66.7%)、産業看護職(保健師)した者が16名(22.2%)、衛生管理者が3名(4.2%)、衛生管理者以外の安全衛生担当者が1名(1.4%)、人事・労務担当者とした者が3名(4.2%)、上司が1名(1.4%)であった。昨年度の調査で得られた実際の事業所での管理責任者は、産業医が40%、産業看護職が25%、衛生管理者が25%、衛生管理者以外の安全衛生担当者が3.7%、人事・労務担当者が2.8%、その他が3.7%であり(図H(5)-b)、この結果と今回の結果を比較してみると、衛生管理者の割合が大きく異なっていることが判る。すなわち、労働者側が産業医または保健師が管理していると認識していても、実際には衛生管理者が管理している実態を示唆している可能性が考えられる。但し、今回の調査の対象となった肝炎労働者が所属する事業所の割合が、前回調査した事業所との割合の整合性があることがこの考察の前提となる。一方、保管責任者が誰かを知らないと回答した者は約半数の53人(46.1%)であったことから、自分の肝炎情報がどのように管理されているかについて特に関心が高くはない労働現場の状況を反映しているものと思われる。この

ことは、肝炎情報が自己コントロール権を重視する医療情報としてそれほど認識されていないことを示唆しているものと考えられる。

5. <希望する肝炎情報に関する管理責任者>

肝炎労働者にとって誰にその情報を管理されることを望むかに対しては、産業医が望ましいと回答した人が 91 人 (63.6%) と最も多く、次いで産業看護職と回答した者が 32 人 (22.4%) であった。すなわち、医療関係者に管理してほしいと望む声が肝炎労働者の 86% と圧倒的に強いことが明らかとなった。これは、産業医に対して実施した調査結果とほぼ同様の傾向 (89%) がみられている (図 H(5)-b)。しかしながら、事業所の実態としては、医療関係者が管理している割合が 65% (産業医が管理しているのが 40%、産業看護職が管理しているのが 25%) に留まっており、肝炎労働者や産業医が望む管理状況とは解離していることが判明した (図 H(5)-b)。実際の事業所では、医療関係者が専属か嘱託かの勤務形態によって衛生管理者が肝炎情報を管理せざるを得ない場合は少なくないためではないかと考えられる。事実、衛生管理者が管理している実態は 25% と労働者や産業医が望む割合 (各々、6%、4%) と大きな差がみられている (図 H(5)-b)。しかし、衛生管理者を産業保健従事者と捉えて医療関係者と同様の守秘義務が課せられるものとするれば、90% の事業所で産業保健従事者に管理されていることになり、労働者や産業医が望む実態に相当接近できるものと思われる。また、肝炎労働者にとって、人事・労務担当者が管理した方がよいとする者が 8 人 (5.6%) 存在しており、産業医がそれを望む結果 (0.9%) や事業所の管理実態 (2.8%) と比べて高い傾向がみられたことは特徴的である。前述で指摘したところの、会社に知ってもらいたいと希望する人が 115 人中 14 名 (12.2%) であった結果と今回の傾向とのある程度的一致がみられると考えられる。

6. <産業医に対する希望>

1 と 2 の考察で述べたように、実際に就業制限を受けた人は 7.0% であり、就労上で不利益や差別を受けたと感じた経験のある人は僅か 0.9% であったが、「就労上の不利益にならないように配慮してほしい」が 47 人 (29.6%)、「就労制限するときは、できるだけ本人の希望を取り入れてほしい」が 37 人 (23.3%)、「肝炎に関する誤った考え方をなくすために、もっと労使双方に教育してほしい」が 28 人 (17.6%) と肝炎労働者の 7 割以上の人々が産業医に対して就労上の配慮を積極的に求めていることが明らかとなった。これは、

実態としては現在のところ肝炎罹患による就労制限や不利益および差別は少ないものの、将来的な就労に関して不安を抱えていることが反映された結果ではないかと推察される。各事業所の産業医による肝炎労働者に対する個別の対応はもちろん強く期待されているところであるが、行政からの適切なガイドラインがあるとより一層産業現場での対応がし易くなるものと思われる。

E. 結論

- 1) B 型・C 型肝炎またはキャリアであることを理由に就労上の制限を受けている者は全体の 7% (8 人) と少なく、また就労上の不利益や差別を受けていると感じている者に至っては僅か 0.9% (1 人) であり、前年度の産業医を対象として行った結果と同様の傾向がみられたことから、現在のところ肝炎労働者に対する就労における公正の原則は保たれているものと判断される。
- 2) 肝炎罹患に関する情報を会社側に対して非開示を求める者が 40.9% みられたことから、肝炎情報を医療情報として職場において慎重に管理することが必要である。一方、逆に会社側に知ってもらいたいと希望する者は 12.2% みられ、またどちらか分からないとする者が 43.5% あったことから、肝炎情報の開示をすることで就労上むしろ有利になることを期待する者が少なくないと推察される。産業医の指導により、事業者が肝炎労働者に対する安全配慮について十分な教育を実施することが労使双方にとって重要であると考えられる。
- 3) 肝炎情報に関する管理責任者の認識の大きな違いが肝炎労働者と事業所の実態との間でみられたことから、衛生管理者を産業保健従事者の 1 員として医療関係者と同様の守秘義務があるものとして肝炎罹患に関する情報を衛生管理者に管理させる方が望ましいと思われる。衛生管理者に対する医療情報についての倫理的指導は産業医が率先して行うべきであろう。
- 4) 産業医への就労上の配慮に関する希望が 70 以上にみられたことから、肝炎労働者の将来に対する就労上の不安が反映されているものと考えられる。産業医の事業者への指導はもちろん重要であるが、それを円滑に行うためには行政からの何らかの指針があることが望ましいと思われる。

参考文献

- 1) Syrsa V, Hadjipaschali E, Hatzakis A. Prevalence, risk factors and evaluation of a screening strategy for chronic hepatitis C and B virus infections in healthy company

employees. Eur J Epidemiol;17(8):721-8, 2001.

- 2) Haiduvan DJ. Planning a hepatitis C postexposure management program for health care workers. AAOHN Journal48(8):370-375, 2000.
- 3) Flegg PJ. Ethics of screening for hepatitis C virus. Lancet. 18;2(8673):1221,1989.
- 4) Campbell TL. Ethical issues in hepatitis B screening. Am J Dis Child. Jan; 142(1): 13-4, 1988.

F. 健康危険情報

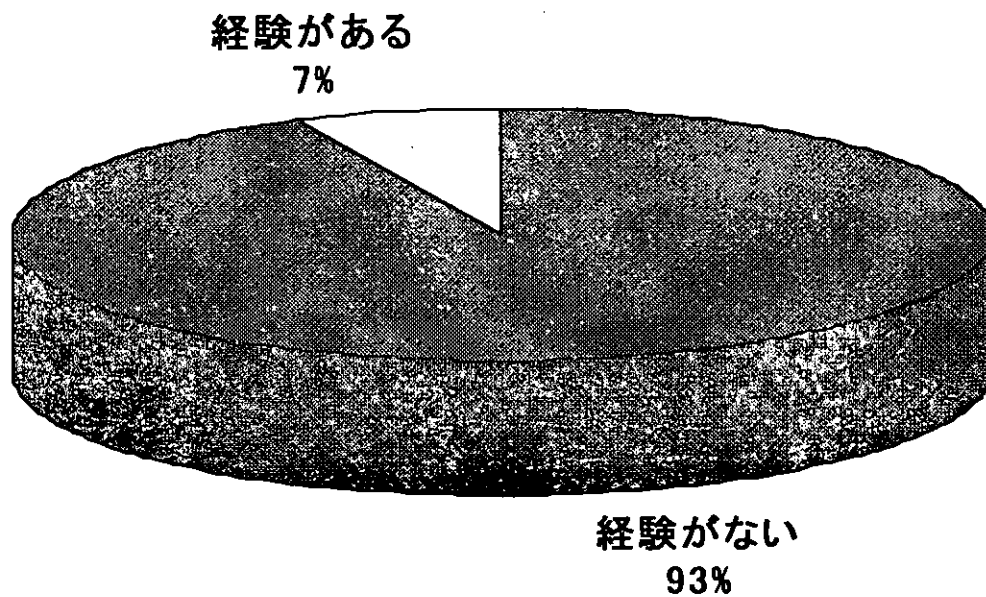
該当なし

G. 研究発表

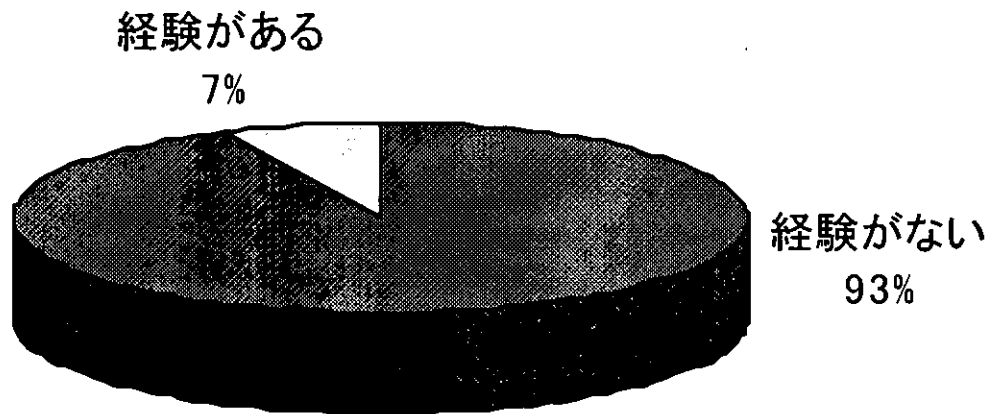
1. 論文発表 該当なし
2. 学会発表 該当なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

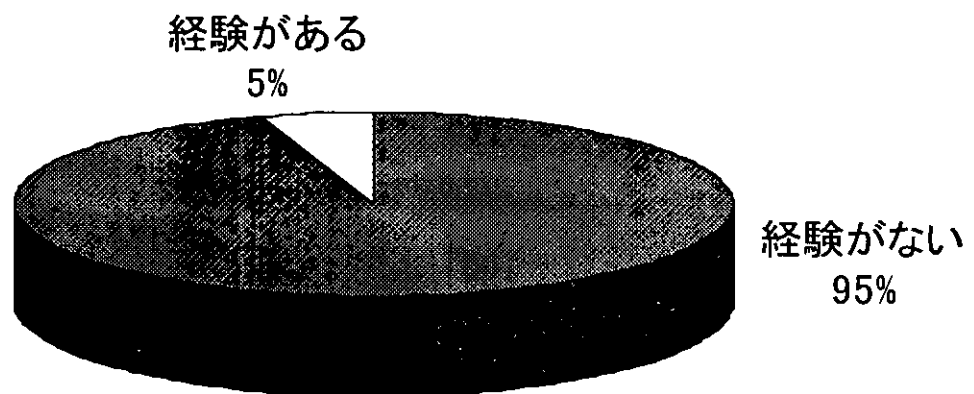
1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし



図H(1)-a B型・C型肝炎またはキャリアであることを理由に、配置転換や残業禁止などの就業制限措置を受けた経験がありますか？
(n=115)

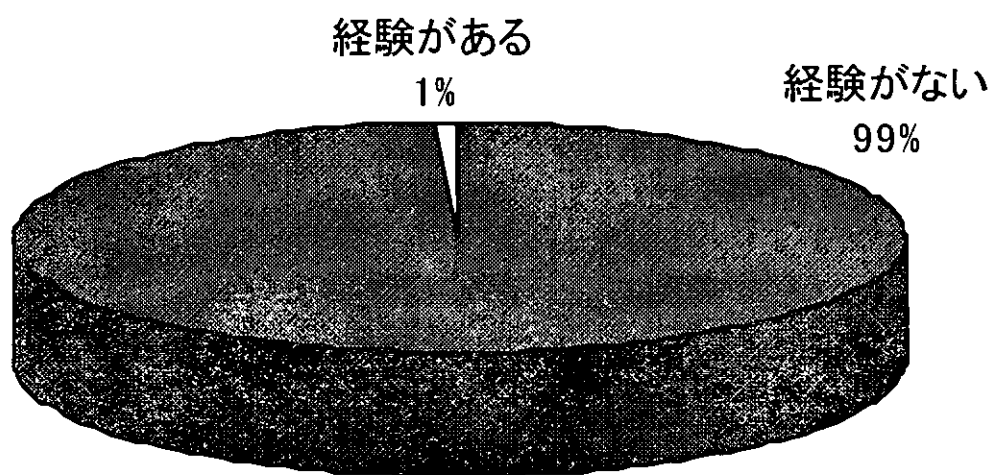


勤労者 (n=115)



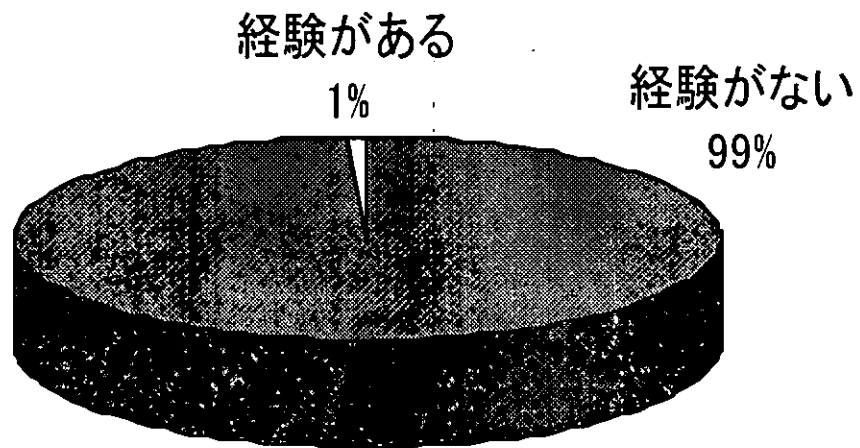
産業医 (n=100)

図H(1)-b B型・C型肝炎またはキャリアであることを理由に、配置転換や残業禁止などの就業制限措置を受けた経験がありますか？

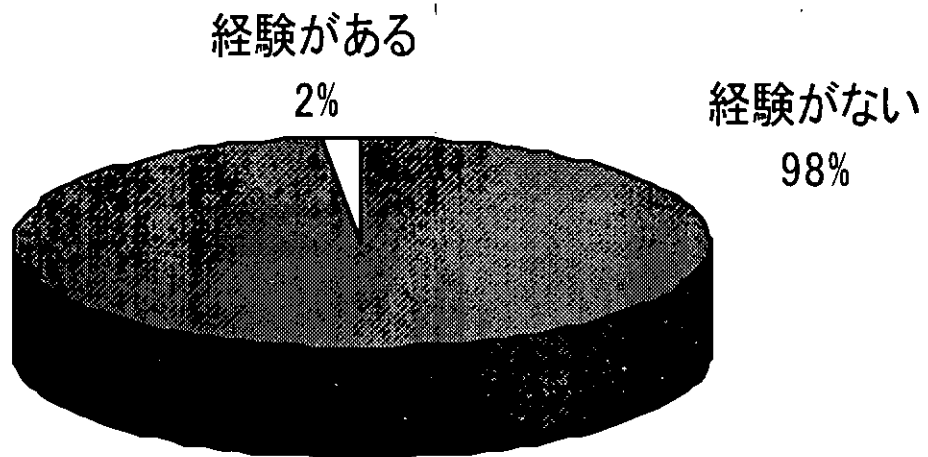


図H(2)-a B型・C型肝炎またはキャリアであることが就業上の不利益
または差別を受けたと感じる経験はありますか？

(n=113, 無回答2)

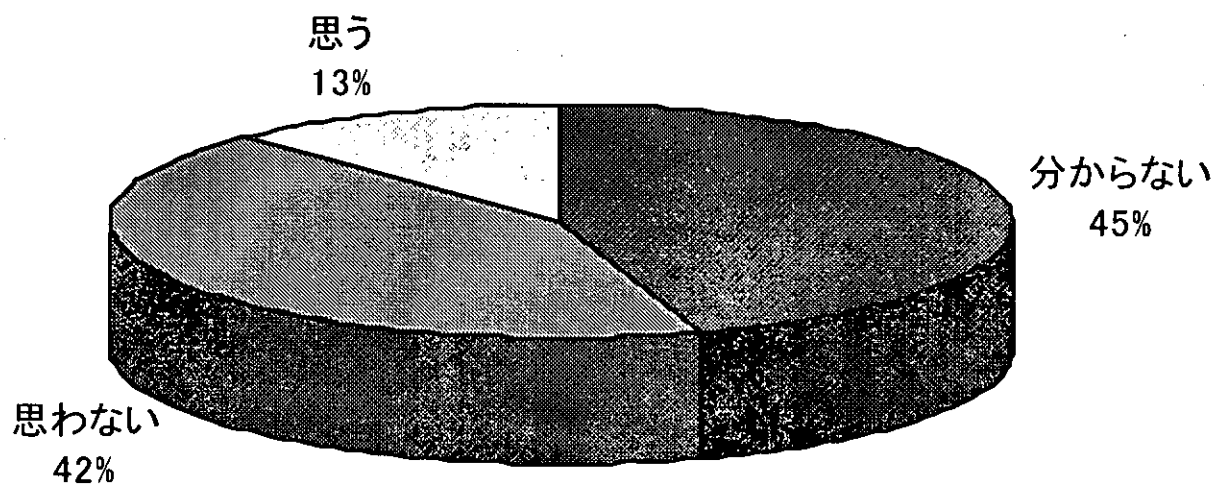


勤労者
(n=113, 無回答2)

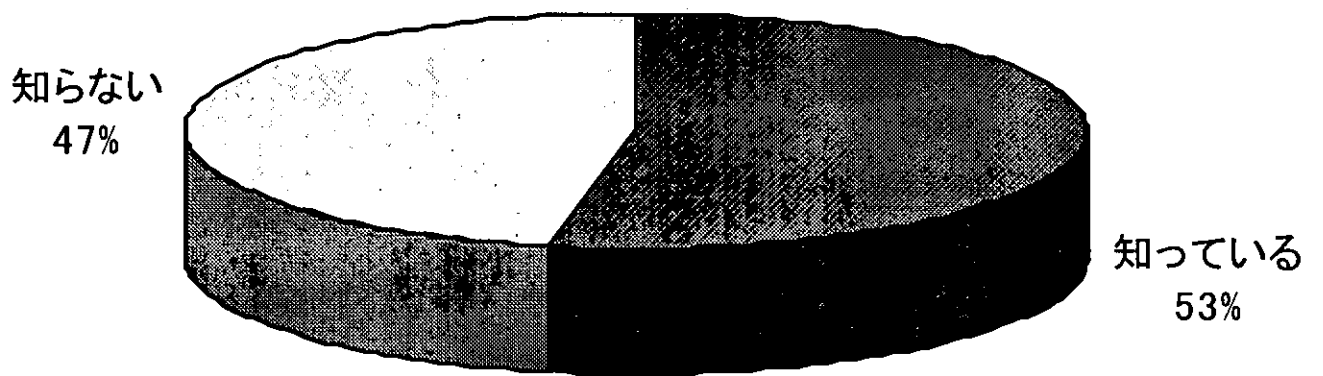


産業医
(n=100)

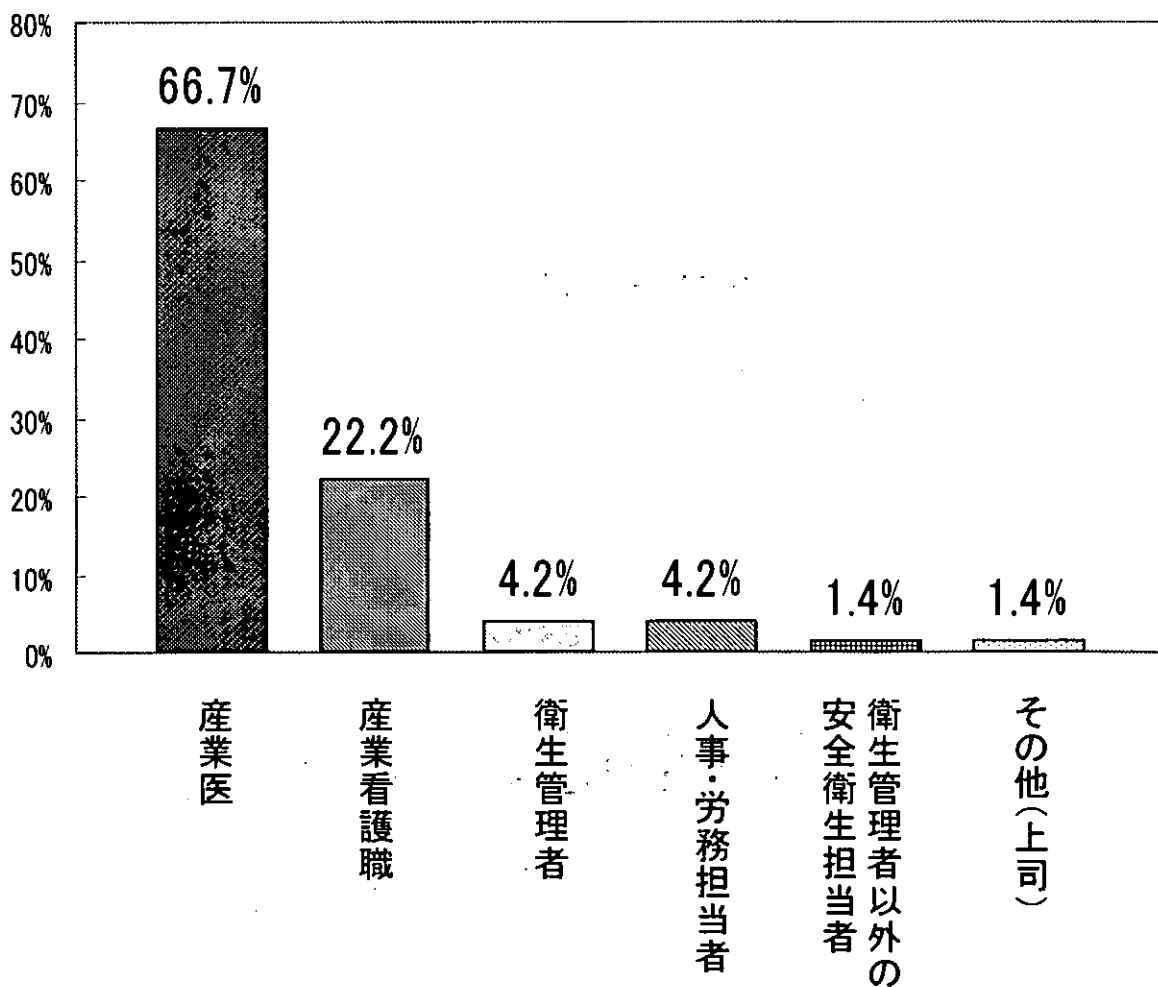
図H(2)-b B型・C型肝炎またはキャリアであることが就業上の不利益
または差別を受けたと感じる経験はありますか？



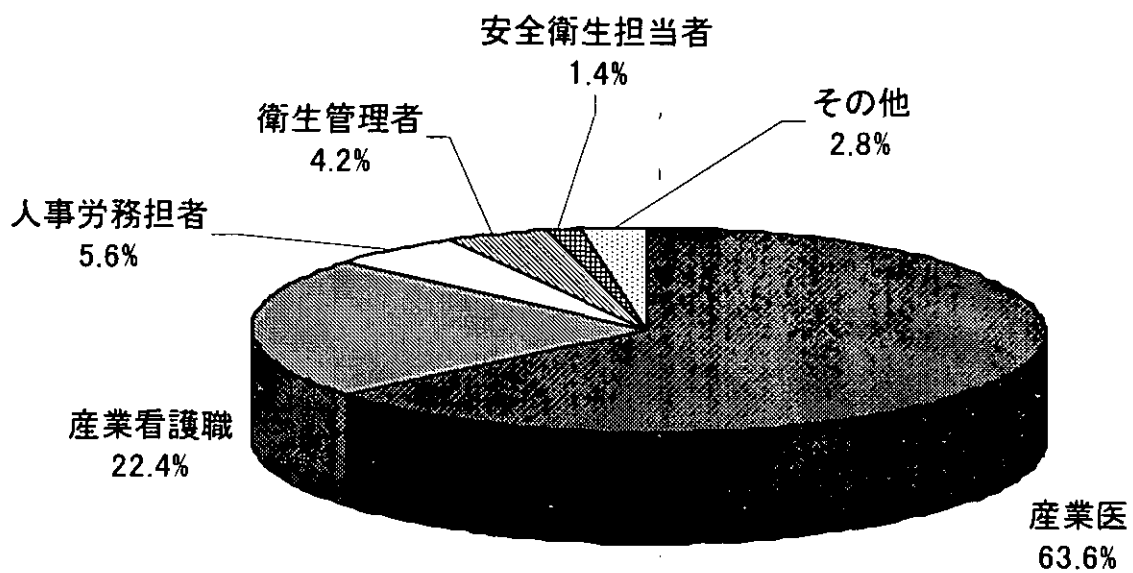
図H(3) B型・C型肝炎またはキャリアであることを会社に知っておいて欲しいと思いますか？
(n=111, 無回答4)



図H(4)-a あなたの事業所でB型・C型肝炎または肝炎キャリアに関する情報を保管しているのは誰かご存知ですか？
(n=113, 無回答2)

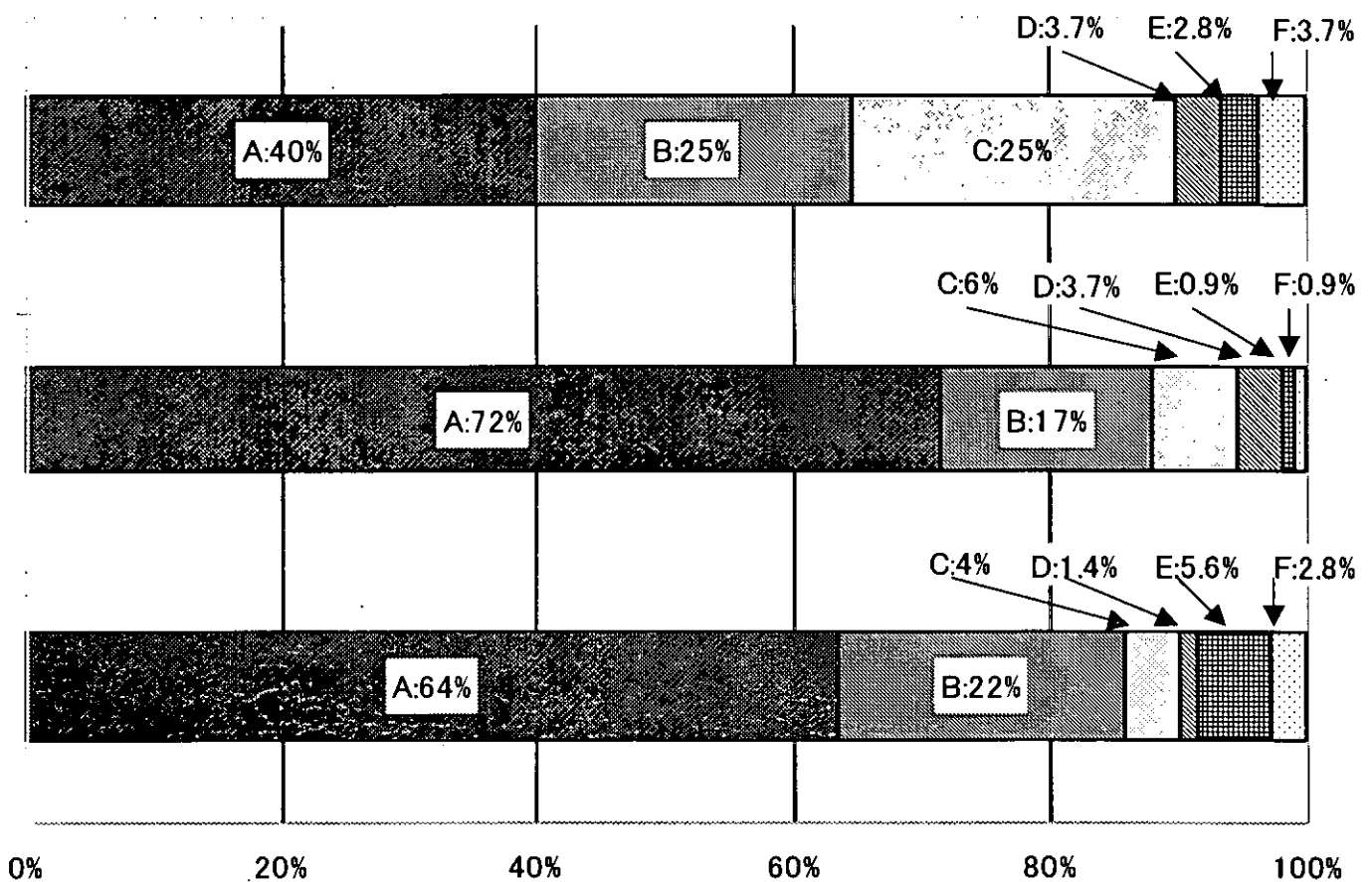


図H(4)-b あなたの事業所でB型・C型肝炎または肝炎キャリアに関する情報を保管しているのは誰かご存知ですか？
(n=72 複数回答)



図H(5)-a 肝炎または肝炎キャリアに関する情報を保管する責任者は誰が望ましいと思いますか。

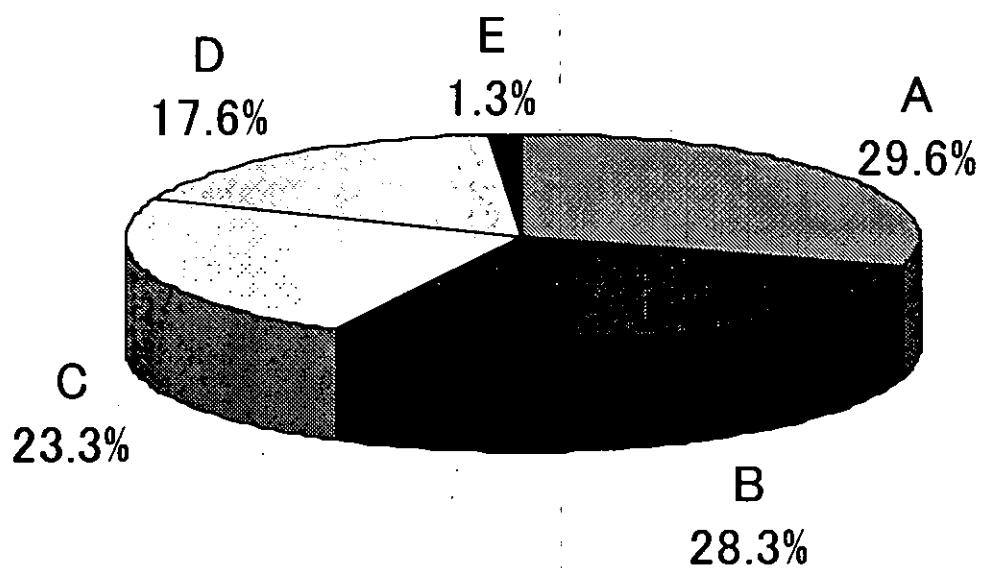
(n=143 複数回答)



- A : 産業医
- B : 産業看護職
- C : 衛生管理者
- D : 衛生管理者以外の安全衛生担当者
- E : 人事・労務担当者
- F : その他

図H(5)-b 肝炎または肝炎キャリアの勤労者の情報管理責任者

- 上段 : 実際の管理責任者 (n=108 複数回答)
- 中段 : 産業医が望ましいと考える管理責任者 (n=109 複数回答)
- 下段 : 勤労者が望ましいと考える管理責任者 (n=143 複数回答)



- A. 就労上の不利益にならないように配慮して欲しい
- B. 特に求めることはない
- C. 就労制限するときには、できるだけ本人の希望を取り入れてほしい
- D. 肝炎に関する誤った考えをなくすために、もっと労使双方に教育してほしい
- E. その他

図H(6) 産業医に対してどのようなことを希望しますか？
(n=159 複数回答)