

1. はじめに (Introduction)

職業上の健康と安全 (Occupational Health and Safety) とは、そこ働いている人々の健康や安楽 (wellbeing) に影響を及ぼしうるような、職場における事務や課題、状態に関連して、広範な意味をもつて使われてきた言葉である。

ニュージーランドにおいては、どのような職種であっても、労働者たちすべてが、通常の職務に必要なことを遂行することを、危者を被ることがないようにする権利を有している。セックスワーカーたちにとっての健康と安全は、商業的な性的サービスの提供を非犯罪化する『売春改革法』(2003年)が通過したことによって、劇的に変化した。この法律は、店舗 (brothel) の経営者に証明書を発給することとなった。また、経営者やセックスワーカー、クライアントにセヴィア・セックスの実践を行うよう、義務づけることとなった。

さらに、この法律は性産業に向けて公衆衛生の必要性を設定するものでもあり、保健担当官 (Medical Officers of Health) による店舗 (brothels) の視察や強制を規定するものである。性産業にとって『売春改革法』に固有の必要条件に加えて、1992年の『雇用安全衛生法 (HSA)』もまた、職場におけるあらゆる人々もしくは就労活動に影響を受ける人々の健康や安全を規定するものである。セックスワーカーたちにとっては、2003年『売春改革法』でのセヴィア・セックスや公衆衛生の必要性だけでなく、あらゆる課題のための健康や安全の義務やプロセセスが、そこには含まれるのである。

職業上の健康と安全は何を意味するのか？

職業上の健康と安全とは、『売春改革法』の最低基準を満たしているということや、清潔さを保つために一般的な必要条件、消火器の提供、火險のある電気製品の修理、というようこと以上の意味をもつものである。健康/衛生や安全への意識は職場における危険事項の回避を含むものでもあるが、同時に、積極的にその人の健康や安楽 (wellbeing) に対する危害を予防する方向へと管理を働きかけることでもある。実践的なレベルでは、つぎのような事柄が含まれる。

- ベッドがきちんと修繕されているか、専門的なサポートがなされているかを確かめること
- クライアントに接するとき、労働者たちが身につけているものが本人たちにとって快適で適切なものであるか、また、通常の休憩以外に長時間身につけていても姿勢に影響はないかを確かめること
- 職場自体やそこに通る道のりが労働者にとって安全であるか、危害もしくは緊急事態に対処する計画があるかを確かめること
- ノン・アレルギー性の水溶性潤滑剤やマッサージ・オイルを提供すること
- 労働者たちがクライエントやソフトの合間に、ストレッチや疲労を避けるために十分な休憩をとるように保証すること

これらの問題は、簡単な規則で扱うことができない場合が多い。かれら労働者たちが、雇用者や上司、職場を管理するほかの人々に対して、建設的に事務を考え、被雇用者と相談するように、また、職場の安全に対する「最良の実践」アプローチ (‘best practice’ approaches) を受け入れるようにと要求しているにもかかわらず、である。そのため、このガイドラインは、衛生と安全の制定法を遵守するための基本を詳述し、良い実践へと到達するための方向性を提示するものである。適切で意味のある政策/方策 (policies) が実施されるためには、労働者と管理体制とのあいだに、つねに合意がなければならぬ。

雇用者-被雇用者の関係性

人々が雇用されるという点について、その基本には、かれらの衛生/健康と安全が重要な点としてある。雇用関係や雇用者・被雇用者の定義は、ニュージーランドの労働組織にとってでは中心的課題である。雇用関係の現状などについては、つぎのように定められている。

- 雇用争議解決のプロセスへのアクセス
- 組合や団体交渉に参加する権利
- 事故補償など制定法 (statute law) の下での権利と義務
- 年次休暇、病気休暇、忌引きや公休
- 退職手当やその他の手当
- 職業上の保健/衛生と安全の立法の適用範囲
- 納税義務

かつて、セックスワーカーたちは概して、完全な「被雇用者」の立場を与えられてこなかった。というのは、とくに、売春によって利益をえることは犯罪とされていたからだ。しかし、『売春改革法』によって性産業は、他産業と同様の状況に置かれることが可能となった。

性産業における被雇用者とは誰か？

セックスワーカーにかかわる雇用——つまり被雇用者であるかどうかはともかくとして——は、『売春改革法』上の問題ではない。この法律は、雇用の条件とは関係なく、『セックスワーカー』がセヴィア・セックスを行うための義務を記したものである (Section 9)。同様の義務が商業的な性的サービスの「クライエント」に適用されているし、セヴィア・セックスの実践を促進するとして、経営者についての義務もある (Section 8)。

しかしながら、雇用協定の性質については、他産業と同様に性産業にも適用される『雇用安全衛生法 (HSA)』のなかにある義務についての決まりごとのほうが一層重要なものである。あるセックスワーカーが被雇用者なのか、「自営」としてのビジネス経営者の準契約者なのかを判断することは困難である。この困難とは、その労働関係の現実とは無関係なものであり、労働者を、被雇用者というよりもむしろ独立した契約者や契約労働者として扱ったがために、経営者や管理者が利益を得ることによって、より一層難しくなるものでもある。

2. 本ガイドの参照先 (References in this Guide)

「被雇用者」という用語は、1992年「雇用安全衛生法」では、年齢にかかわらず、サービスを行うという契約の下に、賃金もしくは報酬を得るために何らかの仕事（住み込みを除く）を行うために雇用されている人を指す。職業上の健康/衛生と安全を保証するという目的で、「雇用安全衛生法」はまた、研修生や職業経験を得る人々、「派遣」被雇用者 (“loaned” employees)、場合によってはボランティアも含むものである。雇用の同意もしくは契約とは、公式のものや文書である必要はない。「独立した契約者 (independent contractor)」という言葉が使用されることである。この定義は、まったく同一ではない(この点は判例法によって定められているところである)。

この定義は、また、税法で適用される定義と同一のものであるわけではない。セックスワーカーが「自営」契約である場合もある。しかしながら、そのようなケースにおいても、「雇用安全衛生法」の下では、そのサービスを契約する経営者は、原則を守る義務があるし、職場を管理する人についても同様である。

このガイドでは、「被雇用者」、「雇用者」、「上司」、「契約者」、「自営者」という用語は、「雇用安全衛生法」の定義に堅実に基づいて使用されるものである(ガイド冒頭の用語集を参照のこと)。「セックスワーカー」、「経営者」、「クライアント」という用語が使用されることでは、2003年「売春改革法」で適用されている意味を指すものである。

このガイドで記されている健康/衛生と安全の実践は、雇用もしくは契約の立場にかかわらず、あらゆる労働者が従うべきものである。

3. 役割と責任 (Roles and Responsibilities)

経営者とセックスワーカー、クライアントは、売春や職場の安全・健康/衛生や、公衆衛生を扱う法の下に役割や責任を課せられている。性産業もまた、雇用関係や事故/災害補償の諸法によって扱われるものである。それらの諸規則や諸責任がここに記されている。

(1) 「売春改革法 (Prostitution Reform Act)」 2003年

「売春改革法」は2003年に施行された。売春が非犯罪化され、性産業に従事するすべての人々——経営者やセックスワーカー、クライアント——に適用されることとなった。この法律は、つぎのような条項を含んでいる。

- どこで売春ビジネスが行われるのか
- 誰がビジネスや査察手段の管理を行うのか
- 危害が及ばないようにすることや、またいかに安全なサービスをやめることができるというセックスワーカーの諸権利
- 最低年齢やセックスワーカーの雇用の権利、ニュージラード市民もしくは永住権保持者ではない人々を性産業に携わらせないという制限
- 健康/衛生や安全に必要なもの

このガイドラインは、「売春改革法」の健康/衛生や安全に関する条項 (section 8-10) に述べられたもの について述べたものである。

(a) 経営者 (Operators)

「売春改革法」は、そのビジネスが店舗 (brothel) を基礎としているのか否かにかかわらず、すべての売春ビジネスの経営者に適用されるものである。Section 8 は、セックスワーカーやクライアントが性感感染症から身を守るような実践を行うことを保証する義務を経営者に課している。経営者は、セックスワーカーやクライアントへの情報提供も含めて、セックスワーカーやクライアントのリスクを最小限にするために、適宜、ほかのあらゆる手段を講じるように求められている。

「売春改革法」における「経営者 (operator)」の定義については用語集を参照のこと。

・セーフティー・セックスについての情報

「売春改革法」において、経営者は、セックスワーカーやクライアントに対して、健康についての情報 (口頭であれ文書であれ) を提供するために、あらゆる必要な手段を講じるように求められている。

店舗 (brothel) を経営する場合には、その店舗に健康についての情報をわかりやすく掲示しなければならぬ。「健康／衛生情報」とは用語集に定義されているものである。

「売春改革法」は、また、セックスワーカーに対する医療検査が、セックスワーカーが性感染症に感染していないことや感染していないことを申告することを防ぐことにも含まれている。

・さや型ケース／被覆 (sheath) や遮断物 (barriers)

「売春改革法」は、予防手段としての被覆物やその他の遮断物を使用しない場合には、セックスワーカーが商業的な性的サービスを提供することがないよう、あらゆる必要な手段を講じることがすべての経営者に義務づけられている。このような義務は、これらのサービスが膣や肛門、口腔への挿入を伴う場合であっても、性感染症に感染したり、感染させたりするようなと同様のリスクがある場合であっても、適用されるものである。

セックスワーカーが経営者にとつての被覆物やその他の遮断物を使用する場所では、何らかの被覆物や遮断物を経営者が提供しなければならぬ。

経営者がどのように必要条件を満たせば良いのか、そして、これら要求されている事例について、どのように向き合ったらよいか、より詳しい情報については、この手引書の4～6章を参照のこと。

(b) セックスワーカー

「売春改革法」における健康と安全にかかわる必要條件は、商業的な性的サービスを提供するすべての人に適用されるものである。

「売春改革法」の Section 9 は、すべてのセックスワーカーが、予防するための被覆物やほかの遮断物を使用することを守るために、あらゆる必要な手段を講じることがない場合には、商業的な性的サービスを提供しないように義務づけられている。このような義務は、これらのサービスが膣や肛門、口腔への挿入を伴う場合であっても、性感染症に感染したり、感染させたりするようなと同様のリスクがそれ以上のリスクがある場合であっても、適用されるものである。

「売春改革法」はまた、セックスワーカーにとつて、医療検査が性感染症に感染していないこと、もしくは感染していないことを明らかにするものであるというものを申し立てたり、暗示したりすることは違反行為であるとしている。

・合意の拒否もしくは撤回

「売春改革法」 Section 17 は、すべてのセックスワーカーに、他者に対する商業的な性的サービスを提供することを拒絶したり、継続したりする権利を付与している。ある人が商業的な性的サービスを提供する契約を交わしたという事実は、セックスワーカーのサービスや合意を撤回する能力を制限するものではない。

(c) クライアント

「売春改革法」における義務は、商業的な性的サービスを受ける、もしくは受けようとしている人々にも適用される。

「売春改革法」 Section 9 は、セックスワーカーのすべてのクライアントに、予防手段としての被覆物やその他の遮断物の使用を遵守するという点で、あらゆる必要な手段を講じることがない場合には、商業的な性的サービスを受けられないように義務づけられている。このような義務は、これらのサービスが膣や肛門、口腔への挿入を含む場合であっても、性感染症に感染したり、感染させたりするようなと同様のリスクがそれ以上のリスクがある場合であっても、適用されるものである。

(2) 「雇用安全衛生法 (Health and Safety in Employment Act)」 1992 年

「雇用安全衛生法」のねらいは、職場もしくは職場の付近にいるすべての人々に対して危害が及ばないように予防を促進することにある。これを行うに当たり、その制定法は、職場における異なる役割をもつ人々に広範な義務を生み出すものである。「雇用安全衛生法」のもとでの役割が記されている以下のほとんどの用語は、用語集に掲載しているものである。

(a) 職場の管理者

商業的な性的サービスを提供するビジネスの経営者 (operator) は、「雇用安全衛生法」のもとに、自らの管理する建物や設備を安全に保つ義務を有している。そのことは、以下のような人々に対して、偶発的な事故による危害を及ぼさないように保証することを意味する。

- 合法的にその場で働いている人々 (被雇用者、契約者など)
- 客もしくはある行為を請け負っている人々
- 近所の人々

ある環境においては、許可された訪問者に職場における重大な偶発的な事例について警告する義務も生じることとなる。

これらの義務については、「雇用安全衛生法」第 16 節に記載されている。

・「職場」の定義

ある人が商業的な性的サービスを行なう場合は、それがどこであろうと、「雇用安全衛生法」の定義によると「職場」となる。そこには店舗 (brothel) や商業的な性的サービスを提供するために利用されるほかのビジネスの建物が含まれる。出張型のセックスワーカーの場合、クライアントの家やホテル、車や公衆の場、そのほかサービスが提供される場が含まれる。

「職場」とは、利益や報酬のために職務が行われた場所、行われる場所、行われる予定の場所

のことである。

「職場を管理する人」とは、「雇用安全衛生法」では広く定義されるものである。そこには、経営者、借地人/土地所有者 (occupier)、職主もしくはその一部を所有している人を含む。自宅も「職場」になりうる。しかし、その場合、その自宅の持ち主は、職場を管理する人に対する義務を負うものではない。

・店舗経営者 (boutique operators) にとって職務とは何か

店舗経営者は、その建物自体や装飾・備品の安全を確保する必要がある。その建物で働いている人々のみならず、来訪者やクライアントに対しても同様である。場合によっては、管理者は、職場や実務の範囲をこえた装飾の責任を負う。基本的に、管理者は職場にいる人々がさらされるかもしれないあらゆる危険に対して監督する責任を負うことである。これは、付け加えれば、「先発改革法」の下に経営者が義務付けられているものでもある。

(b) 雇用者

雇用者は、「雇用安全衛生法」の下ではもつとも重い義務をもつ。その多くは被雇用者の安全や健康に対する義務である。

雇用者は、店舗 (boutique) のオーナーや経営者、出張型サービスの経営者やマネージャー、マッサージ・ハーパーのオーナーやマネージャーである場合が多い。雇用者は、「雇用安全衛生法」では、賃金や報酬によって何らかの仕事をするために他者を雇用する者 (会社を含む) であると定義されている。その人はサービスについての契約 (雇用の同意) の下に雇用されなければならない。「雇用安全衛生法」によると、契約や同意とは、明示されるもの、含意されるもの、口頭によるものが含まれる。

商業的・性的サービスのクライアントは、セックスワーカーがサービスを提供している際の「雇用者」ではない。

雇用者は、職場での被雇用者の健康や安全、福利を守るために「あらゆる有用なステップ」(用語集参照のこと) を遂行することを要求されている。ここには、被雇用者にとって安全な、健康リスクを回避する職場の提供が含まれる。雇用者にとっての責任とは、つぎのような事柄である。

- 安全な状態で管理した職場を維持し、健康リスクのない安全な職務システムを提供し維持すること。職場への往復が安全であることも含まれる (第6条)。
- 被雇用者には費用を負担させることなく、職務に関連した物品 (個人を守るような衣服や物品を含む) を提供し、維持すること。
- 職場における、いかなる危害をも把握し、管理すること (7-10条)。
- 物品の安全な利用、取扱、備付、移送を手配し、被雇用者に適切な情報を提供すること (第6条、第12条)。

- 緊急事項に関する処置を開始し、被雇用者に必要な情報を提供すること (第6条、第12条)。
- すべての被雇用者の健康と安全を守るための情報や指示、トレーニングや監督を提供すること (第12、13条)。

- 被雇用者が危害にさらされるとは状況を確認すること、そして必要に応じて危害に関する健康を監視すること。監視の結果を被雇用者に知らせること (第10、11条)。

- 被雇用者に効果的に健康や安全が向上するような適切な機会を提供すること (第19条B)。
- 職場において、被雇用者やほかの人々に重大な危害が及ぶ事故や出来事があったときには記録し、届け出、報告すること (第25条)。

このガイドの第4-13章では、これらの義務に直面している雇用者が受け入れるべき手段の詳細が記されている。データ表2では、突発的な事故や病気に関する記録、届出、報告についての詳細が記されている。

「雇用安全衛生法」における雇用者の義務は、2003年「先発改革法」にさらに付加されているものである。

(c) 自営の人々 (Self-employed people)

セックスワーカーが自営しているところでは——エージェントや売春ビジネスのほかの経営者との「独立契約者 (independent contractor)」も含む——、「雇用安全衛生法」の下に、自分自身や他者の安全や健康を維持するという一般的な義務がある。

その義務とは、職務中に自営者やほかの人々に危害を及ぼすような活動や休止がないように、「あらゆる有用なステップ」をとるというものである。自営者は、また、職務上の行為の結果として自分や他者に重大な危害 (傷害や疾病) を及ぼした場合、記録、届け出、報告を職業安全保健局に対して行わなければならない (第25条)。加えて、「先発改革法」ではセックスワーカーが「セルフアワー・セックス」を實踐する義務がある。

(d) 被雇用者 (Employees)

すべての被雇用者は、「雇用安全衛生法」の下に、責任ある行動をとり、雇用者に依頼された安全基準に従って職務をおこなう義務を有している。被雇用者は、自分自身や他者の安全や健康を維持するように「あらゆる有用なステップ」をとることを期待されている (第19条)。

「被雇用者」は大抵の場合、雇用者との合意の下に雇用されている。そのかわりに、「ボランティアや研修生」「派遣 (loaned)」労働者である場合もあるが、それも「雇用安全衛生法」では「被雇用者」とされている。

雇用者が職務の物品を提供する場合には、被雇用者や職場のそのほかの人々を守るために、また、労働システムや個人を守るために、衣服や備品を用意しなければならない。被雇用者はそれを利用しなければならない。

労働についての安全システムとは、セックスの補助器具を消費する際の一連の処置方法に被雇用者が従うことや、派遣型のセックスワーカーの場合にはクライアント訪問のときに必要なプロセスを踏まえることを含む場合がある。

被雇用者は、適切な訓練や指示を受けなければならない。また被雇用者は、緊急的な処置や、

自分自身が直面する危害に関連する情報の提供を受けなければならないし、そのような情報にアクセスする準備がされなければならない。

雇用者は、健康や安全を達成する最善の方法について、また、職場や職務についての変化がある場合にはその影響について、被雇用者と協議しなければならない。

被雇用者もまた、健康や安全の義務に直面するなかで、雇用者と協力しなければならない。さらに、被雇用者は、健康と安全に関する代表者もしくは委員会メンバーを選出することによって、もしくは直接的にそのプロセスに貢献することによって、健康や安全の向上に参与するよう促進しなければならない。

「雇用安全衛生法」は、被雇用者が深刻な危害を引き起こすと思われる職務を遂行することを拒否することができるという規定をもっている。このような権利には、「売春改革法」第16・17条に規定されている、セックスワーカーの保護に関するものがある。

(e) 業主 (Principals)

利益や報酬のために何らかの職務を行うために他者を雇用している——たとえば契約するなど——者を「雇用安全衛生法」では「業主」と呼ぶ。ここには「独立契約者 (independent contractor)」としてのセックスワーカーを雇っている売春ビジネスの契約者も含まれる。ある状態においては、店舗 (brothel) 以外の場所——ホテルの一室や車、家——でサービスを提供するセックスワーカーと契約するクライアントも、その他に性的サービスを求めている人 (自分のためにであれ、他の者のためにであれ) を含む場合もある。

「独立契約者」として働くセックスワーカーの業主である売春ビジネスの経営者は、セックスワーカーが契約した職務を行っているあいだに危害が及ばないようにするために、「あらゆる有用なステップ」をとる義務を有している (第18条)。契約をしている業主は、自身が契約しているあいだに起った深刻な危害がある場合、職業安全保健局に届け出て、報告するように求められている (第25条)。

「雇用安全衛生法」第18条に記載されている義務は、クライアントなどが、商業的性的サービスの提供を受けるために、セックスワーカーを店舗以外の場所で拘束している場所にも適用される。(サービス) 求める人がいる範囲のなかでは、かれらはセックスワーカーが職務を遂行しているあいだに危害にさらされないように、あらゆる有用なステップをとらなければならない。この点については、そのほか、「売春改革法」第9条に定められる「セーフティー・セックス」や、ほかの刑法の下にある保護が存在する。

(f) 顧客 (Clients)

商業的性的サービスの顧客 (brothel) を訪れるクライアントは、「売春改革法」第9条の「セーフティー・セックス」の義務を有しているが、「雇用安全衛生法」のもとでは何らかの義務があるわけではない。また、クライアントは、「職場の管理者」としての店舗経営者への義務の遵守も有している。スーパーマーケットや体育館を訪れるときと同様である。

ある状況においては、派遣や屋外の労働者として商業的性的サービスの従事するセックスワーカーのクライアントは、「雇用安全衛生法」の用語における「業主」となりうる。そのために、セックスワーカーの安全や健康を確保する義務を有している (上記「業主」の項参照のこと)。

(3) セックスワーカーの組織 (Sex worker organisations)

ニューージーランド売春者コレクティブ (The New Zealand Prostitutes Collective / NZPC) は、セクスアル/リプロダクティブ・ヘルスのプロモーションや、コミュニティを基盤としたピア教育プログラムを提供するために、保健者と契約を結んでいる。この契約以外の部分においては、NZPCは、セックスワーカーの権利と条件を改善するための活動を行なっている。セックスワーカーの利益を擁護し、また、職場レベルで個人をサポートすることが目的である。

NZPCは、オーランド、タウランガ、ニュージーランド、ウェリントン、クライストチャーチ、ダニーディンに支部を置いている。アウトリーチのワーカーは、そのほかの地域もカバーしている。たとえば、ハミルトン、ホークス・ベイ、マナワツ、ネルソンなどである (データ表3を参照のこと)。

(4) 組合 (Unions)

ニューージーランドには、セックスワーカーの利益を代表するような単独の組合が存在しない。いくつかの組合は、セックスワーカーが参加できるように組み立てられ、性産業においてセックスワーカー向けのサービスをできるようにしている。たとえば、契約の交渉をサポートしたり、セックスワーカーの利益を擁護する活動を行なっている。

セックスワーカーは、組合に参加するかどうかを選択することができる。

セックスワーカーが単独で存在している場合、組合に参加することによって、団体交渉を利用することが可能になる。この場合、交渉することを許可されているのが単独/一人であったとしてもである。

・団体交渉 (Collective employment agreements)

被雇用者であるセックスワーカーは個人であっても集団であっても雇用契約を雇用者と結ぶことができる。2000年「雇用関連法 (The Employment Relation Act)」は、雇用契約は文書でなければならぬと規定している。

職場における被雇用者は、組合に加入する権利を有している。そして、労働組合は、団体交渉のために、組合員であるメンバーと一緒に労働交渉を行なうことができる。メンバーによってどのような行為が認められているということや、労働組合はまた、個人の雇用問題や契約について、労働者を代表することが可能ともなる。

雇用者と集団雇用契約の交渉を行なうことが可能であるのは、登録された組合のみである。いかなる交渉の場においても、当事者たちは「信頼して」(in "good faith") 行動しなければならない。ここでは、直接に会う話をすることや、相談をすること、各者の提案に応答するということも

求められている。台意に到達しなければならぬということではない。当事者たちは、交渉が行き詰ったときには、労働関係サービス局に対して調停者のサポートを求めることができる。

団体交渉が、雇用者や雇用者側に有効な場合、その契約内容は、組合員である被雇用者のみが適用される。そのほかの労働者については、個人契約の交渉が必要となる。ただし、新規の労働者たちは除く。新規の被雇用者が、団体交渉がある機関で仕事を開始した場合、その被雇用者は、最初の30日間は自動的に、団体としての条件でカバーされる。その人が組合に参加するか、また団体交渉での契約の当事者になるかを判断するまで、もしくは、組合に加入しないのであれば、かれらは個人雇用契約の交渉を行う必要がある。

雇用契約に含まれている事柄についての詳細。また、雇用関係についての詳細な情報は、「雇用関係インフォライン」(Tel. 0800-800-863)まで、もしくは雇用関係局のホームページ(www.ens.doi.govt.nz)をたずねていただきたい。

(5) 監査機関 (Regulatory agencies)

職場の雇用と安全、事故賠償、売春、公衆衛生法は、すべて、職務中の健康と安全を管理している。そのほか適用可能な法律や、機関の責任については、次ページの表にあるとおりである。また、附録1には、さらなる情報や、監査機関の役割、そこで扱われる法律について記載されている。さらにデータ表6にはACCの役割について、より詳細が記載されている。

法律	性産業との関連での運用分野	機関の責任
売春改革法 2003年	売春の非犯罪化および以下の事項を網羅するものである。 ●セックスワーカーの人権擁護や搾取からの保護 ●セリアー・セックスにおける健康・安全に必要なものの準備 ●地方自治体が条例を作成する権利 ●売春ビジネスの経営者の証明	保健省が8-9条の下に視察や健康や安全に必要なものへの責任を負う。
健康法 1956年	1956年の健康法や関連の規制は、性感染症のように、健康医療局 (Medical officers of Health) に届け出の必要な感染症について明記している。健康医療局は、このような疾患に対して予防を行い、手段を講じる。	健康医療局は、健康省の大元によって任命される。
雇用安全衛生法 1992年	雇用安全衛生法は、あらゆる職場の健康と安全について網羅するものである。	労働者・職場の安全と健康サービス局 (飛行中は Civil Aviation Authority が、航行中は Maritime Safety Authority がそれぞれ責任を負う)
雇用関連法 2000年	雇用関連法は、職場における雇用関係を網羅するものである。	労働者・雇用関連サービス局
傷害予防・リハビリテーション及び補償法 2001年	傷害予防・リハビリテーション及び補償法は、事故賠償について、すべてのニュージーランド市民および住民や一時訪問者に対する事故保険計画/組織 (scheme) を統括する。	事故補償機構 (ACC)

第二部 セックスワーカーのヘルス

(Sex Worker Health)

- | | |
|-----|--|
| 4 : | セックスワーカー、クライアント、マネージメントのためのセクシュアル・ヘルス教育 |
| 5 : | セックスワーカーのためのセクシュアル・ヘルス・アセスメント |
| 6 : | パーソナルな保護用具 (Personal protective equipment) |
| 7 : | リプロダクティブ・ヘルス |
| 8 : | 酷使障害 (Overuse disorders) |

4. セックスワーカー、クライアント、マネージメントのための

セクシュアル・ヘルス教育

2003年の売春改革法、第8-9条には、健康や安全について売春ビジネスの経営者や、セックスワーカー、クライアントに要求されているものが含まれている。セイフナー・セックスの実践は、職場が維持されるに当たり、その基礎となるものである。

雇用者は、職場の被雇用者やクライアントに対して、セイフナー・セックスに関する義務についての情報を提供しなければならない。そこには、HIVやA・B・C型肝炎や血液由来のウイルス (blood-borne viruses) に関する情報や、安全な職務のために必要な、清潔かつ感染予防の備品についての情報も含まれるべきである。ヘルス教育のリソースについては、各地の公衆衛生サービスやセクシュアル・ヘルス・サービス、またはNZPCにて手に入れることができる (データ表7を参照のこと)。

各地のセックスワーカー組織の労働者、セクシュアル・ヘルス・サービス、その他関連のヘルス・サービスは、被雇用者であるセックスワーカーに、必要に応じて接触すべきである。そうすることによって、あらゆる労働者が、上記のような健康問題に対して正しく理解するためのサポートを行なうことができるからである。

雇用者は、HIVやA・B・C型肝炎など、性感染症の感染について、クライアントに対して、職場で情報を口頭および文書で提供しなければならない。情報とは、とくに、セックスワーカーやクライアントが、性感染症の感染リスクを避けるためのセイフナー・セックスのサービスの実践

(コンドームもしくはその他の避妊物を利用することによるもの) を受け入れなければならないという点であり、それを注意書きとして提示されなければならない。

このような情報は、被雇用者が理解できるようなたらで提供されなければならない。被雇用者が、英語を書くこと/話すことやコミュニケーションが困難な場合、雇用者は、被雇用者ができる言語で情報を提供するためにサポートしてくれる場合もある。

雇用者は、すべての被雇用者が、コンドームやダム、水性潤滑剤を使用する必要性を知ることができるように保証しなければならない。正しい、かつ最新の情報は、地域のセックスワーカー組織やセクシュアル・ヘルス・サービスや、パブリック・ヘルス・サービスで手に入れることができる。

売春改革法は、「健康に関する情報 (口頭であれ文書であれ) をセックスワーカーおよびクライアントに対して与えるための、すべての妥当なステップ」が採用されていることを要求している。また、店舗 (brothel) を経営している場合には、その店舗にてわかりやすく健康に関する情報を掲示しなければならない。このような情報は、リーフレットやパンフレット、ポスターなどのかたちで提供できるであろう (データ表7参照のこと)。とくにその目的のために設置された場所——「情報コーナー」——のほか、つぎのような場所に掲示することもできる。

- 受付
- 個室
- トイレやシャワー
- スタッック・ルーム
- 厨房

5. セックスワーカーのためのセクシュアル・ヘルス・アセスメント

セックスワーカーは、個人の必要に応じて、セクシュアル・ヘルス・サービスや家計計画協会
のクリニック、一般的なセクシュアル・ヘルス・アセスメント、カウンセリング、教育などの場
に赴く必要がある。アセスメントの頻度は、クリニックと相談して個々のセックスワーカーが決
定する事柄であり、自由意志に基づくべきものである。しかしながら、少なくとも、年に二度は
総合的なセクシュアル・ヘルスの検査を受けるべきである。また、コンドームの脱落や破損があ
ったときには、10-14日のうちに検査したほうが良い。

セクシュアル・ヘルスの証明書は、性感染症に感染していないことを証明するものではないし、
クライエントにもそのように表現してはならない。その証明書が、セイフアワー・セックスの実践
を厳格に行うことに対して、代案を提示するようなものにならない。

雇用者は、被雇用者に自分のセクシュアル・ヘルスを管理するようにながすがすがし必要がある。ま
た、被雇用者に、セクシュアル・ヘルス・アセスメントに参加したことを示すような証明を提示
するよう求めることもできる。しかし、このアセスメントの結果を開示してはならない。これ
らの証明書は、被雇用者の所有物であるし、性産業施設のどこであっても提示してはならない。

予防接種

セックスワーカーには、医療従事者やセクシュアル・ヘルス・サービスをの相談にしたがって、
A型およびB型肝炎の予防接種を受けることを勧める。

6. パーソナルな保護用具 (Personal protective equipment)

性産業の雇用者は、「雇用安全衛生法」のもとにおいて、被雇用者に適したパーソナルな保護物
(Personal Protective equipment / PPE) を提供し、無料で利用できるようにする義務を有している。
ここでは、コンドームや水溶性潤滑液、ラテックスもしくは非ラテックスの手袋などのアイテム、
そのほか、これらの用具の手入れをするためのアイテムが含まれる。派遣型のセックスワーカー
の場合、PPEには、防犯ブザー (personal alarms) や携帯電話も含まれる。PPEは、被雇用者たち
にとって職場時間中に簡単に手に入るようにしなければならない。コンドームは、サイズや厚さ
なども様々なものを提供しなければならない。コンドームや手袋、ダムはすべて、ニュージール
ランドの基準を満たしていなければならない。

被雇用者の安全を維持するという雇用者の一般的な義務があるように、被雇用者には、法的な
義務がある場面では費用を要求してはならない。たとえば、コンドームの自動販売機を設置する
ことによつて、被雇用者は、PPEを準備するための費用を支出しなければならない。このよ
うな状況は、法律上必要であるものにもかかわらず、被雇用者が費用の負担を要求される
状況であると解釈される。

(医学的な証明がある) ラテックスに対するアレルギーが被雇用者に見られる可能性がある場
合には、雇用者は、アレルギー反応のある被雇用者の可能性を低減するために、手段を講じなけ
ればならない。ラテックスに対するアレルギーは、ぜんそくや過敏症、ほかの深刻な反応を、過
敏になっている個人に引き起こす。雇用者は、ラテックスに対するアレルギーを持つ人々のた
めに、ポリウレタン製の被覆物など、ほかの防護手段を提供しなければならない。The Durex Avanti
Superthin Lubricated Polyurethane のコンドームがニュージールランドでは販売されていて、薬局で入
手することができる。

PPE、セックス・トイ、その他の用具の保管と取扱い

- 早期に劣化してしまうことを防止するために、コンドームやダムは光や熱を避けて保管しなけ
ればならない。コンドームやダム、潤滑液を含む用具は、22℃以下の乾燥した冷暗所に保管す
ること。
- セックスワーカーは全員、コンドームやダムを慎重したり、そのほかの用具を使用後に取り扱
った後に、石鹸と水で手を洗わなければならない。ほかの人の体液に接触する可能性のあるセ
ックス・トイのようない用具は、それぞれの手ごとに、あたらしいコンドームを装着しなけれ
ばならない。そのコンドームは、使用後に取り外して廃棄し、備品も洗浄した後に消毒しなけ
ればならない。
- ひとりのクライアントに複数のワーカーがサービスを提供する場合 (3P など)、バイブレータ
ーやデイルドなどの用具をひとりが使用した後に洗浄・消毒することができない場合、まず、

あたらしいコンドームを装着する必要がある。理想的には、他の人が使用しないよう、それぞれのワーカーがそれぞれのセックス・トイや用具をもつべきである。誰が最後にそのセックス・トイを使用したかがわかるように、異なった色のコンドームをそれぞれのワーカーが選ぶこともよいことだろう。

- セックス・トイは、ペニスの挿入なしに刺激を提供することができる。再度、セックス・トイはそれぞれのクライエントへの使用後に洗浄し、消毒しなければならないことを強調しておく。日常の職務の一部として、被雇用者が用具をボンデージ (B&D) に使用するような用具を管理するときには、被雇用者とクライエント双方の安全のために、雇用者が被雇用者に向けて用具の安全な使用についての包括的なトレーニングを提供することは必須である。

用具の消毒

- 用具は、表面をすべて洗浄液と水で磨き、拭きあげる。
- 洗浄後に消毒をするために、用具をすすぎ、ブリーチ剤 1 対水 2 の割合の溶液に 10 分間浸さなければならない。消毒後、その用具をすすぎ、使用前までに乾燥させる。
- 消毒に耐えない用具 (バイブレーターなど) については、洗浄液と水で拭き、その後、ブリーチ剤 1 対水 2 の割合の溶液が、70% アルコールで拭きとる。さらに、すすぎ、使用前までに乾燥させる。
- C 型肝炎や HIV、その他の血液感染症を避けるため、使い捨てかみそりやかみそり刃は、一度使ったら、刃物処理箱に廃棄する。折りたたみ式西洋かみそり ("cutthroat" razor) や、メス、ピルス用工具は、それぞれのクライエントに使用した後、洗浄し、殺菌する。
- 雇用者は、十分な量の消毒液やシステムをスタックアップ・トレーニングと同時に提供しなければならない。セックス・エイドや拘束器具などの使用された用具、ペンチやマッシャー、テーパーブルなどの表面は、それぞれ使用後に消毒しなければならない。

使用済 PPE を含む不要物の保管と取扱い

コンドームやダム、手袋などの PPE は、ぜったいに再利用してはならない。ワーカーにもは、使用後のコンドーム、ダム、手袋、汚れたティッシュなどを捨てるためのごみ箱を準備しなければならない。欲造型のセックスワーカーは、使用後の PPE を入れるためのビニール袋を持参すべきである。あらゆる職場には、再利用不可能な刃物の処理箱を準備しなければならない。

皮膚を切ったり、刺したりするようものについては、刃物処理箱に廃棄しなければならない。クライエントの血液に接触したもので、皮膚を破損するものは、クライエント自身で、もしくは被雇用者が手袋を装着して、廃棄物として取り扱うべきである。注射器や注射針、かみそり、メスもそこに含まれる。

コンドームの破損や脱落

雇用者は、ただコンドームの使用を求めるだけでなく、コンドーム使用やセイフアワー・セックスの実践を、被雇用者がクライエントのための基準として、その施設が求めているものであることを伝えるべきである。

多くのセックスワーカーは、妊娠や HIV やほかの性感感染症の感染を効果的に避断するものとして、コンドームを使用するというスキルをもっている。しかしながら、時々、コンドームが破損したり、脱落したりすることがある。このようなことが起こった場合、ワーカーは、その出来事の 10-14 日のあいだに、もしくは症状が出た場合にはなるべく早く、包括的なセクシュアル・ヘルスの検査を受けるべきである。

不運にも、ワーカーが自分の意思に反して、クライエントにコンドームなしでの性行為を強要される (すなわち、レイプ) という事故が起こることがある。コンドームを使用しない性行為は、ワーカーが知らないうちにクライエントのコンドームが脱落したり、破損したりするという結果としても起こる。

このような状況においては、被雇用者は、適切な行動をとるための情報やサポートが必要となる (データ表 3)。

- コンドームの破損が起こりやすいのは…
- 基準以下のコンドームの場合。ニュージラランド基準のものにはパッケージに表示されているので、それを使用すべきである。
- 有効期限の過ぎたコンドームの場合。もしくは正しく保管されていなかったもの、コンドームが大量に備蓄されている場合、その保管されたものの底にあるコンドームを、予備を補給するときに奥の上方に移動するようにすること。
- コンドームが装着もしくは使用時に指の爪や装飾物によってちぎれたり、破損したりする場合。
- 潤滑液が不十分な場合 (とくにアナル・セックスや膣が通常よりも乾燥している生理直後の場合)。
- 油系系の潤滑剤を使用した場合。ラテックス性のコンドームが破損することがある。コンドームやダムと一緒にには水溶性の潤滑剤のみ使用するべきである。
- 性的行為がとくに長く難しく継続した場合。
- コンドームの脱落が起こりやすいのは…
- 挿入する側がペニスの根元までコンドーム全体を持ち上げていない場合。
- 挿入する側がペニスを外す際にコンドームの端をペニスの根元に維持しそこなった場合。
- 挿入する側のペニスが半分しか勃起していない、もしくは柔らかいままだった場合。
- 挿入する側のペニスが小さいか細い、もしくはフレア状態になっている場合。
- 性的行為がとくに長く難しく継続した場合。

- ・コンドームの破損や脱落を回避するために、被用者がやるべきこと
- 5分以上のサービスが続く時にコンドームをチェンジする。サービスを中断したり、コンドームをチェンジしたり、交換したりするためには、潤滑剤を塗りなおすというのはいい方法である。
- 可能であれば、経験者であるほかのワーカーと話し合うことによって、コンドームが破損するとはどういふことか、どのように感じるかについて馴染んでおくこと。
- サービスを開始する前に、手の届くところにコンドームと水溶性潤滑剤を置いておくこと。
- 雇用者やほかのワーカーたちに、サービス中にコンドームを破損させたり、脱落させたりしようとしたクラライアントについて注意喚起しておくこと。

- ・雇用者がやるべきこと
- 雇用者が職場中いつでも使用できるように、さまざまな形状やサイズのコンドームを保管しておくこと。
- ニューゼラランド基準のコンドームを保管しておくこと。有効期限の過ぎていないものを用いし、風通しの良い乾燥した場所に保管しておくこと。
- 水溶性の潤滑剤については適切なものを提供する。
- コンドーム使用を拒否したり、サービス中にコンドームを破損させたり、脱落させたりしようとするクラライアントに対しては、サービスを提供しないという被用者の権利をサポートすること。

※ コンドームの破損や脱落の際にとるべき行動は、巻末のデータ表3を参照のこと。

性感染症

性感染症については、各々が、自分自身や他者が感染しないようにするという責任を受け入れなければならない。HIVを含めて、性的挿入を通じて感染する多くの感染症が存在する。口頭、膣、肛門の性行為において、確実にコンドームを使うことによって、これらの多くを避けることはできる。

梅毒や、HIV、B型・C型肝炎などの血液感染のウイルスは、挿入行為やほかの性行為以外の手段でも感染する。そこには、静脈注射のドラッグ使用者のあいだでの注射針やそのほかの用具の共有、殺菌していないピアス器具、出産や授乳、感染血液の輸血なども含まれる。

7. リプロダクティブ・ヘルス

リプロダクティブ・ヘルスへのダメージは、性産業を含む、職場環境における要因によって引き起こされるものである。性産業で働く人々の生涯にかかわる事例に損害を引き起こすような、職業上の健康や安全へのいかなる危害も、職場からなくすべきである。

妊婦労働者

性産業に従事する妊婦は、自分自身や胎児への危害を低減するように、可能なあらゆる保護を受けなければならない。

性産業の職場は、妊娠しているスタッフのために、管理上の政策を開発するべきである。そこには、妊婦労働者の仕事のシフトに制限を設けること、クラライアントとクラライアントとのあいだに長めの休憩時間を与えること、重いものを持つなどの義務を免除することなどが含まれる。

雇用者は、職場において、妊娠している被用者のリスクに注意しなければならない。そして、そのリスクを取り除かなければならない。

妊娠している被用者は、通常の職務において自分自身や胎児に対して起こりうる特定のリスクについて、医療的なアドバイスを受けるべきである。

意図しない妊娠 (unintended pregnancy) を避けること

意図しない妊娠 (unintended pregnancy) は、性産業における職務の結果として起こりうる。望まない妊娠 (unwanted pregnancy) に特化したガイドラインについては、データ表3「コンドームの破損や脱落時にとる行動」を参照のこと。セックスワーカーは、ほかの避妊方法について医療従事者に相談するようにアドバイスされている。

8. 酷使障害 (Overuse disorders)

酷使障害とは、筋肉や腱、その他の組織に違和感や痛みをもつような特徴がある損傷を含む、広範な状態を指す。肉体的な自覚症状の有無にかかわらず、酷使障害は、反復運動方損傷 (Repetitive Strain Injury / RSI) として認識されてきたものである。このような状態は、身体のあらゆる部位に影響を及ぼし、疲労や、筋肉疲労、燃え尽き症候群、虚脱、こねばり、うずき、痛みという兆候となりうる。

酷使障害は、とくに、固定された、もしくは圧迫された姿勢で働いている人々や、素早い反復が継続する職務や激しい動きを伴う職務に従事する人々に起こる。多くのセックスワーカーたちは、日常的に、このような状態にある。酷使障害は診断することが困難なものでもある。職務上の酷使をなくすためにとりうる手段は、以下のとおりである。

- 雇用者が定期的に職場の健康と安全についての監査を実行すること。
- すべてのベッドやほかのワークステーションが背中部分を保護するように、また過度な緊張や違和感がないようにできるサービスのバリエーションを認めるようにすること。ベッドやマッサージテーブルなど、可能な場所は調節可能なものにし、被雇用者たちが安全に過度な緊張なく、さまざまな方法で利用できるようにすること。
- 新しいマッサージ方法をトレーニングすると同時に、すべての商品について、とくにボンテージやSMで使用されるものについて、その使用方法の総合的なトレーニングを、その技術を使用する労働者たちに提供すること。

他の産業と同様、性産業において、避けることのできない反復的な行動もある。セックスワーカーにとって酷使障害を避けるための最も良い方法は、反復と非反復のあいだに他の選択技を見つけていくことだ。たとえば、反復的なマッサージは手を酷使することとなるが、腕や背中を扱うことによって、他の(非反復的な)行動をとることができる。

雇用者は、被雇用者に、酷使障害を避けるように職務義務を交代するための情報を提供するべきである。潜在的に酷使障害になりそうな状況があるとき、それを避けるために、雇用者に対して、職務を開発したり、トレーニングを提供したりすることは、職場における酷使の損害を減らすために良い方法である。

第三部 職場のアメニティ

(Workplace Amenities)

9:	職場アメニティのクレンリネス
10:	応急処置
11:	火元管理
12:	冷暖房
13:	照明

9. 職場アメニティのクレンリネス

構内はつねに清潔に保つべきで、雇用者は、誰が、全体、もしくはあるスポットのメンテナンス・クリーニングの責任をもっているのかを、被雇用者全員が理解できるようにしなければならぬ。指名された人が定期的にクレンリネスを管理しなければならない。

清掃は、セックスワーカーの役割のうち、必然的な部分ではないし、雇用開始時に適宜交渉すべき事柄である。

派遣型のサービスを提供するセックスワーカーは、クライアントの居地が清潔さのレベルにおいて許容できないものであった場合、予約を取りやめやめる権利も持っている。

とりわけ、以下のような点について注意が必要である。

シャワー、風呂、トイレ

洗剤や病院レベルの消毒剤を使った通常の清掃では、カビや菌を抑えることが必要である。雇用者は、風呂やシャワーが使用後には清潔に保ち、グリーチを使用することが望ましいが、消毒されている状態を維持しなければならない。藏れたり、はがれたりしているタイルは、可能な限り早く、取り換える必要がある。というのは、そのままにしておくと、バクテリアや他の感染源が繁殖しやすい環境をつくるからだ。

液状せっけんや、使い捨てタオルは、構内にあるすべての洗面所に置かなければならない。

リネン

雇用者は以下のものを提供しなければならない。

- 清潔なベッド・リネン、清潔なベッド・カバー

サニタリー設備

サニタリー設備（トイレや洗面所を含む）は、地方自治体や「雇用安全衛生規定」（1995年）に従って準備しなければならない。

個別シャワーやトイレ、備品の交換については、クライエントのものは別に、被雇用者のために提供しなければならない。

15名以下の被雇用者がいる場合には、ブライバシーが確保され、内側からのカギがかかる、サニタリータオルや使い捨ての備品が設置されたユニセックス・トイレがよい。

洗面所は、温水・冷水が使用できるものにするべきである。石鹸や適当な面や手の乾燥設備も準備すべきである。労働者はタオルを共有すべきではないので、ペーパータオルや自動ハンド乾燥機があるとよい。

スミミング／スバ、プールの消毒

スバが利用できる状態にあるのであれば、雇用者や経営者は、厳密な衛生基準で管理するようにならなければならない。スバ・プールは、温水であり、流水によって雑菌が付加されていたり、水が限られた単位であるために、スミミング・プールよりも感染のリスクが高いので、「ジアルジア（Giardia）/訳注：腸管に寄生する鞭毛虫、下痢をもたらす）」や「クリプトスポリジウム（Cryptosporidium）/訳注：日和見感染を起こす原虫）」のような有機体にとって理想的な環境である。「ブドウ球菌」や「シュードモナス菌」のようなバクテリアは、耳や目、鼻やのど、皮膚に感染する。スバのなかで人々が極めて接近しているということはまた、そのような有機体が感染しやすいということでもある。

スバの水は、ニュージャーランド基準 5826：2000「プールの水質（Pool Water Quality）」によって取り扱う必要がある。水質検査は毎日行なうべきである。公衆のスバは、少なくとも週一回は、またもし必要であればさらに頻繁に、清掃し、排水し、清浄し、あたらしい水を入れなければならない。

バーや食事供給エリア

店舗（brothe）の経営者や管理者（もしくはサービス/ビジネスの一環として食事を扱う人）は、「食糧法（Food Act）」によってどのようなことが要求されているのかを正確に把握するために、自治体に関わらせなければならない。

サービスやビジネスの一環として食事を提供する人はすべて、「食糧法（the Food Act）」や「食品衛生規定（Food Hygiene Regulations）」に従う必要がある。また、遵守しているかどうかについて、ときどき、環境健康局（environmental health officers/EHOs）からの視察を受けることとなる。もし受け入れなければ、その店舗は環境健康局によって一時的に、もしくは永久に閉店することになるかもしれない。経営者は、地方自治体が計画した条項に基づき同意も求められる。

● クライエントとスタッフが使用するための清潔なタオル
クライエントや労働者が触れるような、タオルを含むリネンオプでは、それぞれのセッションが終了した後に、ただちに交換しなければならない。

ランドリー施設とリネンのクリーニング

リネンにかかわる健康リスクを最小限に留めるために、以下のようなステップがある。

- 清潔なものとして使用後のものをわけするために、ランドリーには最低でも二つの置き場を準備すること。
- 洗濯剤を使用して、温水でリネンを洗濯すること。
- 洗濯後にすべてのものを完全に乾燥させること。

漏れ出た体液の掃除（Cleaning of body fluid spills）

血液、嘔吐物、尿、糞便、精液などの体液には、感染物が混入している場合がある。このような体液が漏れ出した場合には、A・B・C型肝炎やHIV、その他のウィルスの感染を避けるために、とくに注意が必要である。

清掃スタッフだけでなく、被雇用者は全員、以下のような予防措置をとらなければならない。

- 体液を扱う時にはつねに防護用手袋を着用すること。
- 先のような体液が人の皮膚に触れた場合、石鹸と温水で洗浄すること。手を洗い終わるまでは、自分のもしくは他者の皮膚が損傷している部分（袋傷、擦過傷、皮膚炎など）や開口部分（口、性器、眼、など）には触れないこと。派遣型のサービスを提供しているセックスワーカーには、職務に就く時に、石鹸と使い捨ての手袋を持っていくように忠告すべきである。
- 職務中には皮膚の損傷している部分（たとえば、裂傷、擦過傷、発疹、最近の注射したところ、最近ピアスやタトゥーをしたところ）は覆いしておくこと。
- 漏れた体液を清掃するときには、使い捨てのペーパータオルやティッシュを使用すること。使用後のペーパータオルはビニール袋に入れ、他の誰かが触れることのないように封をし、廃棄すること。
- その後、かたい表面の場合には、水と石鹸、もしくは洗剤でモップがけかスポンジ拭きをする。
- カーペットやラグの場合には、水と石鹸で入念にスポンジ拭きをし、すすいだ後に乾燥させること。
- 浸み込んでしまったもの（嘔吐物、糞便、血液など）は、できるかぎりペーパータオルを使って取り除き、洗濯機に入れて温水で、他の洗濯物とは分けて洗うこと。その後、完全に乾燥させること。

10. 応急処置 (First Aid)

一人か二人のものからもっと大きなビジネスまで、あらゆる職場は、少なくとも応急処置のキットをワンセット、構内に置いておくかなければならない。一階よりも多い階内をもつ場合は、その建物の各階にキットを置いておくべきである。派遣型で働いている人々には、小型の携帯用の応急処置キットがよい。

応急処置の備品を準備することは、雇用者にとって法律上の義務である。必要なものごとに広範な種類のキットが販売されている。

応急処置キットについては以下のとおりである。

- 使いやすく、中心的な、手に取りやすい場所に保管すること。
- つねにすべて揃っている状態にしておくこと。
- 職場研修の際に、あたらしい被雇用者に見せ、説明すること。

定期的にキットを点検したり、使用済みのものを交換したりする責任者を決めておくことは、緊急時に応急処置キットを使うための準備として、重要なことである。

不慮の事故や緊急医療の必要がある場合、応急処置を管理する知識を現場で持っている人がいれば、救命することや、深刻な健康状態を避けることができる。いつも職場の現場にいる一名もしくは複数の人々に応急処置の訓練を行うことを推奨する。訓練については、さまざまな機関が提供している。

詳細は、OSHA ガイダンス・ノート (OSH guidance Notes on Providing First Aid Equipment, Facilities and Training) に掲載されている。

11. 火元管理 (Fire Safety)

雇用者には、防火規定 (Fire Regulations) による基準や、地方自治体が定めるところにより、法的な責任がある。

初期段階の火元管理評価を実施した後は、雇用者は通常、つぎのような点を管理しなければならない。

- 出入り口、廊下は清潔に保たれていること。とくに出口は、標識がわかりやすく指示されていること。
- 異なったタイプの火事の火事に備えて、適切な消火器を準備すること。被雇用者全員にその場所と使い方を知らせること。
- 被雇用者には、火事や他の緊急状況に対して、どのように対処するかについて訓練を施すこと。

12. 冷暖房 (Heating and Cooling)

他の職場と同様、性産業の職場でも温度調節が必要である。ワークルームや被雇用者のいるスペースは、夏には19～24℃、冬には18～22℃に維持すべきである。被雇用者が待ち時間などほとんどもしくはまったく服を着ていない状況で使う部屋については、個々の被雇用者に合わせて、25℃以上にする必要がある。雇用者は、快適な温度を保つために、暖房や冷房を提供しなければならない。

13. 照明 (Lightning)

内外の照明については、各地域の安全規定に従わなければならない。ワークルームやその他の職場の領域では、効果をおねらって、小さいワット数の照明が求められるが、階段や通路、出入り口については、明るくすることがとても重要である。このような場所については、100～150 ルクスが推奨される。

派遣型の場合、被雇用者は、クライエントの自宅やホテル、車、途中の路上などで満足できない明るさであるときに使用するため、小型の懐中電灯を持ち歩くべきである。

第四部 社会心理的な諸要因

(Psychosocial Factors)

14:	暴力からの防護と安全
15:	アルコール
16:	ドラッグ
17:	職場での受侮
18:	苦情
19:	被雇用者の参与
20:	職場の書類

14. 暴力からの防護と安全

職場での暴力は、許されるものではない。暴力はさまざまな形態をとる。身体的な暴力やセクシュアル・ハラスメント、ストーキングと同様、唐突的なコミュニケーションや、脅迫、いじめも起こりうる。唐突的な、また暴力的な状況は、仕事を通して、クライエントとのあいだに、また場合によっては同僚や経営者とのあいだに起こりうるものである。

なんらかの状況を受けけることによって、さまざまな人々に、さまざまな方法で影響は及ぶものである。暴力や虐待に対する身体的・感情的な反応は、実際の出来事の後にはあらわれにくる場合もある。加えて、同僚者の一人が虐待を受けることによって、他の被雇用者も、影響を受ける場合がある。

派遣型のセクスタワーカーは、とりわけ、暴力からの防護や安全の点では、危者に直面する可能性がある（データ表1参照のこと）。

雇用者の責任

雇用者や経営者、管理者は、「雇用安全衛生法」の下に、暴力を含む、職場の危害を管理するための責任を負っている。潜在的な虐待の状況、暴力、脅迫を職場からなくすためには、あらゆるものがその対象となる。危害を根絶することができない場合には、隔離すべきであり、隔離できない場合には、削減すべきである。

雇用者と／もしくは経営者は、以下のような方法でこのような責任を負う。

- セクスタワーカーや他の人々が何らかの虐待や暴力にさらされる場合、そこでのタスクや環境について認識すること。
- 被雇用者研修の一環として、コミュニケーション・スキルのトレーニングを提供すること。
- リスクを根絶するための戦略を被雇用者と一掃に開発すること。
- 潜在的に危険な状況が生じる場合を想定した手続を開発し、記録すること（手続きの開発のなかに含まれる以下のステップを参照のこと）。
- その手続きについて、現在いるすべての被雇用者たちとあたらしい雇用者たちに知らせること。
- 潜在的に危険な状況がどのように認められるのか、またそこからどのように防護できるのかについて、セクスタワーカーのためのトレーニングを組織すること。
- すべての部屋にアクセス可能な警報ボタンのような、安全装置を導入すること。警報が鳴った時には手続きに従うように、全員に周知しておくこと。
- たとえば、言葉や身体で脅したり、唐突的な態度をとったりするようなクライエントを退出させる、再入店させないという厳格なポリシーを遵守させること。
- 被雇用者に、予約業務、電話応対、受付業務についての適切なトレーニングや手続きを提供すること。
- 被雇用者に対して、暴力に関するあらゆる出来事を雇用者や警察に報告するようにサポートし、奨励すること。この点については、地域のセクスタワーカー組織が助力することが可能である。
- 暴力的・唐突的な職務状況を経験した被雇用者が、本人が必要とする医療・法的なサポートやカウンセリングを受けることを保証すること。
- あるクライエントを拒否すること、またあるクライエントには商業的な性的サービスを提供し続けることを拒否することは、セクスタワーカーの権利であることを周知し、擁護すること。
- 職務中に被雇用者が衣服や貴重品を置いておくために、編成できる安全な設備を提供すること。

脅迫的なクライエントに対する対処例

被雇用者がクライエントと一緒にいるときに、クライエントが被雇用者を脅迫しはじめた場合の対処は以下のものを含まなければならない。

- そのクライエントがいるところから、被雇用者を安全にどのように脱出させるか。
- その状況をどのような手段で他の人々に警告するか。
- その状況において、受付の人はどのように行動することが期待されているのかについての指

示。

- ほかのスタッフがどのように応対すべきかについてのアドバイス。
- そのクライエントが入店を許可されていないことやふたたび受け付けないことを遵守するといいことが必要であるというフォロアアップ。
- セックスワーカーに問題のクライエントについての情報の共有を促すこと。たとえば、「Ugly Mug」出版などを利用する。
- ワーカーのためにどのようなサポートのメカニズムが提供されているのかを周知すること。

警察は、セックスワーカーたちが法的な保護にアクセスするためや、セックスワーカーに対する犯罪を起こした人々を起訴するために、いくつかの地域でセックスワーカーと関連する行政機関 (officers) と連携をとってきた。

コンタクトをとれば、地域のセックスワーカー組織からアドバイスを受けることもできるし、必要であれば警察に相談することもできる。

15. アルコール

性産業ビジネスのなかには、構内にアルコールを置いていたりすることもある。構内でアルコールを提供する場合は、地域や国の許可証が必要であるということに変わらなければならない。

セックスワーカーが（他の労働者についても同様だが）職務中にアルコールを摂取しないことを強く推奨する。というのは、判断を誤ることもあったり、その結果として、セックスワーカー自身やクライエントの健康と安全に影響を及ぼしうる決断をしまいかねないからだ。

しかしながら、セックスワーカーがアルコールを使用する場合には、アルコールに関するポリシーを作成しておくことを強く推奨する。それは被雇用者との協議の上で開発し、あらたな被雇用者にも現在いる被雇用者にも提供されるべきものである。また、以下のものを含む。

- アルコールを消費する適量なときはいつだと考えられるのか
- 職務を受容できる基準
- 職場において泥酔することの禁止

16. ドラッグ

セックスワーカーがドラッグによって職務に支障をきたした場合は、その人は自分自身や同労働者を暴力や脅取的なクライエントの危険にさらすことになる。

職場の構内や周辺に不法ドラッグを持ち込むことは、職場の法的義務に問題をもたらすことになる。職場での不法ドラッグの所持や使用は、容赦したり許可したりすべきではない。

17. 職場での喫煙

ニューージーランドでは、副流煙 (second-hand smoke) によって年間 388 名の死亡があると見積もられている——およそ国道での死者と同数である。それは職場において重大な健康リスクである。健康や安全の規則・保護の基準と同様、「禁煙増進法」(the Smoke-free Environmental Act/1990 年) は、労働者や非喫煙者が副流煙にさらされる状況から、とくに健康的に保護することを規定するものである。

屋内の職場での禁煙

2004 年 12 月以降

2004 年 12 月より前には、「記念環境法 (1990 年)」はつぎのようなことを規定していた。

- 雇用者は、文書に書かれた、どこで喫煙が許可されているのか（もしくは禁止されているのか）、複数の労働者がいる事務所は禁煙であることについて、ポリシーや苦情申し立て手続き、目立った注意書きを作成しなければならない。
- そのポリシーによって、喫煙しないもしくは喫煙したくない被雇用者は、実質的に可能な限り、職場において副流煙から守られるようにしなければならない。
- 喫煙所が室内に設けられている場合、雇用者は、非喫煙者の被雇用者が職務中に喫煙所を通らずにすむようにすること、喫煙所は分離して換気することを守らなければならない。

2004 年 12 月以降

2004 年 12 月 10 日以降、「禁煙環境法」は職場の室内はすべて 100 パーセント禁煙にする規定することによって、労働者の保護の範囲を拡大することになる。とりわけ以下の点に注意すること。

- 雇用者は、すべての室内の職場を 100 パーセント禁煙にしなければならない（喫煙所を設けたり、喫煙ポリシーを作ったりしてはいけない）。
- 室内の職場とは、受付、クライエントの待合室、バーやベッドルームを含む。
- 喫煙者の被雇用者やクライエントは、屋外で喫煙しなければならない。デッキやそのほか、壁や屋根に「実質的に囲まれて」いない場所は、屋外と考えられる（しかし煙が室内に流されないようにする）。
- 100 パーセント禁煙の布告とは、つぎのような事例に適用される。
 - 一少なくとも一名の被雇用者がいる室内の職場
 - 一アルコールを提供する許可を得ている建物、キャンブルの許可証をもっている建物
 - 一被雇用者とボランティア（ただし職場に被雇用者がいない場合、ボランティアもしくは立契約者）

18 歳未満の煙草へのアクセス

雇用者は、また、18 歳未満の人々が構内で労働者やクライエントから煙草を販売されたり、授

与えられたりすることを許してはならない。職場のような「公衆の場」で18歳未満の人々が煙草を
もつことは法律違反である。

詳細については、データ表8の禁煙リソースを参照のこと。

苦情申し立て

- 被雇用者やクライエントは、禁煙法に違反して副流煙を受けた場合、苦情を申し立てる権利がある。
- 被雇用者やクライエントは、雇用者もしくは職場の責任を持つ人に、まず、苦情を申し立てなければならぬ。もしそれが成功しなかった場合、地域の健康委員会にある公衆衛生サービス禁煙事務官に苦情を申し立てることができる。
- 建物内で喫煙が見つかった場合には、雇用者は、個人については400ドル未満、法人については4,000ドル未満の罰金を支払う責任がある。
- 労働者には、職場の健康と安全局の規定の下には、労働者の健康や安全を守る法的義務を遵守することを拒否する雇用者を訴えるための権限が存在する。

18. 苦情

職場に健康や安全に関する問題や、雇用に関連する問題がある場合には、まずは雇用者に申告しなければならぬ。もしそれが成功しなかった場合には、また不満に感じることがある場合には労働者に連絡をとること。

「職場の安全と健康サービス」は、結果的に、クライエントや労働者が傷病に至るような健康・安全管理の苦情申し立てを調査することとなる。詳細については、附録4もしくはホームページ(www.osh.doh.gov.tz)を参照のこと。

「雇用関連サービス」に、雇用の権利と責任の情報や、雇用関係問題の解決のためのガイダンスを求めたとしてもできる。雇用関係インフォライナー(0800-800-863)に電話をするか、ホームページ(www.ers.gov.tz)に訪ねていただきたい。労働監査官は、資金や休暇、退職その他の問題についての苦情申し立てを調査するものである。

問題や苦情が出入国管理の問題に関わる場合、ニュージラランド出入国管理サービスに連絡すること。このサービスもまた労働者に関連するものであり、詳細については附録4を参照のこと。苦情の内容が、公衆衛生に関するリスクを引き起こすような職場での実践や環境によるものである場合—たとえば、保護備品の使用であったり、性感染症に感染したワーカーやクライエントに関するポリシーであったり—、健康医療局に連絡を取ること(「附録5:健康機関」を参照)。公衆衛生サービス局は、性産業についての苦情申し立てに関連する公衆衛生について調査することとなる。性感染症に関する苦情申し立ては、まず、健康医療局に対して行なうべきである。

19. 被雇用者の参加

「雇用安全衛生法」は、被雇用者の参与や貢献を、職務上のより良い健康や安全を築き上げ、履行することの重要な部分として認めている。

とりわけ、「雇用安全衛生法」は、すべての雇用者が健康や安全を改善するプロセスに被雇用者が参加する機会を提供することを要求している。

雇用者や、参加したいと願っている被雇用者、被雇用者を代表する組合は、参加システムに対して良い信念をもつて協力し、開発し、開発し、同意し、履行し、維持することを求められている。雇用者は、

- 30人以下の被雇用者がいる場合、一人かそれ以上の被雇用者が望めば、被雇用者の参加システムを設置しなければならぬ。
- 30人以上の被雇用者がいる場合、被雇用者の参加システムを設置しなければならぬ。

実際には、被雇用者参加システムは、週一回のスタッフミーティング、雇用者との健康と安全に関する話し合いなど、インフォーマルな場合もある。また、健康と安全の代表者を置く、健康と安全の委員会を設置するなど、フォーマルな場合もある。より詳細な情報については、データ表5「被雇用者参加システム」を参照のこと。

20. 職員の書類

すべての性産業の施設—店舗(brothel)やストリップ・クラブ、エスコート・クラブなど—一にあって、スタッフや経営に対する職場の書類を開発することは良いことである。このような書類には、規則、要求されること、ガイドラインなど、職場におけるさまざまな問題や行動について含みこむべきである。以下のようなものを含む。

- セーフティー・セックスの実践
- コンドームの破損や脱落に関するポリシー(データ表3を参照のこと)
- 危害(hazard)の記録。職場における重大な危害の詳細や、それをどのように扱ったのかについての記録。たとえば、つぎのようなものが含まれる。
 - 一因難、もしくは潜在的に危険なクライエントの取り扱いについての処置
 - 派遣型のサービスを提供するセックスワーカーのための安全処置
- 事故の記録。被雇用者に損害をもたらしたかもしれない(実際に)もたらした、あらゆる事故の詳細。被雇用者に深刻な損害をもたらした出来事。
- 必要であれば、同意に基づく被雇用者参加システム(データ表5を参照のこと)
- 雇用関係が起った場所での文書化した雇用契約

これらの書類は、労働する条件について、被雇用者と雇用者の間の理解を促進するために有効なものである。被雇用者が英語の読み書きができない場合には、雇用者は通訳サービスを準備し、適切な言語にて理解できるようにすべきである。

以上(付録省略)

性娯楽施設・産業従業者（SW）の保健行動の阻害要因に関する研究

榎本てる子（関西学院大学神学部 准教授） 青木理恵子（NPO 法人 CHARM 代表）
東 優子（大阪府立大学人間社会学部 准教授）

1. 研究目的

性娯楽施設・産業従業者（SW）の HIV/AIDS を含む性感染症への感染の脆弱性、予防の阻害要因および健康教育ニーズを評価する。

2. 研究方法

前年度の日本人 SW（N=10）で使用した質問紙項目の修正版をインタビュー・ガイド（資料1参照）として、外国人 SW の保健行動の阻害要因を把握するため、独立した調査者3名による半構造化面接調査を行った。面接回数は1人につき1回、インタビューに要した時間は1回約1時間。

（倫理面への配慮）調査にあたり、大阪府立大学人間社会学部の研究倫理委員会の承認を受けた。質問紙調査やインタビューでは、つねにプライバシーについて配慮し、研究の目的、データの保管や利用について明確にし、自発的な協力を承諾した対象にのみ参加してもらった（資料2参照）。

成果発表では、研究協力者が同定されかねないような情報は改変したり、非公表扱いとする。回答・インタビュー

記録は研究目的以外に使用しない。研究に係る全員について、補助作業において知りえた情報を口外しないよう指導を徹底している。

3. 研究結果と考察

被面接者の内訳は、性別（女性5名、男性2名）、国籍（タイ2名、フィリピン3名、ボリビア1名、ブラジル1名）、さまざまな職歴（歌手、ダンサー、管理売春、ホスト、ブローカー、ホストクラブ経営など）であった（下表参照）。

データ分析は未了であり、本稿は中間報告に留めたい。保健行動の阻害要因として日本人 SW と類似する問題（基本的知識の欠如、低調なピア・ネットワークの実態、売防法・風営法などの壁）が明らかとなると同時に、固有の問題（言語の壁、管理システム、在留資格問題、外国人コミュニティの実態、またそれらに起因する情報・保健医療サービスへのアクセシビリティの困難さ）などが明らかとなった。以下に述べるのは現段階で調査者が注目する分析軸である。

（1）基本的知識の欠如

セックスワークと HIV/AIDS の関係については、世間の

	国籍	性別（年齢）	仕事を始めた年齢	業種	地域
1	タイ	女性（40代前半）	20歳	スナック（管理売春）	東京 関西地方
2	タイ	女性（30代後半）	18歳	スナック（管理売春）→路上→スナック	関東地方／東海地方 関西地方
3	フィリピン	女性（30代前半）	20歳	スナック（管理売春）→宴会コンパニオン→スナック	関西地方
4	フィリピン	女性（30代後半）	21歳	フィリピンバブ（ダンサー）→スナック	関西地方
5	フィリピン	女性（30代後半）	18歳	フィリピンバブ→スナック	九州地方／関西地方
6	ボリビア	男性（30代前半）	24歳	ホスト→ホスト店経営プロダクション（ブローカー）→ホスト	九州地方／関西地方
7	ブラジル	男性（30代前半）	18歳	ホスト→ホストクラブ経営→ホスト	九州地方／関西地方

イメージとは逆に「プロが仕事としておこなうセックスだからこそ」性感染症予防や望まない妊娠を回避する知識や態度が一般の男女よりも高いという指摘がある^{1),2),3)}。しかし、昨年度の日本人を対象とした「SW10名への半構造化面接調査」においては、知識や態度に関する個人差が大きく、今日、「素人／玄人のボーダレス化」と表現される性産業従事者の多様化を考慮すれば、セックスを仕事として行う（あるいは SW アイデンティティを伴わずに金銭の授受を伴うセックスを行う）人々における基本的知識の実態には注意を要する。

今回の外国人 SW の場合、「タイではエイズのことは結構もうタイの夜のお姉さんはそういうんじゃないかなって思っている。だから、日本だったらたぶん大丈夫かな。みんなエイズのことはその時は考えていなかった。」（タイ人女性）、「エイズはタイにいるときに聞く変な病気。自分には関係ない」（タイ人女性）、といった語りの他、「自分は HIV にかかるとは思わなかった。自分は無敵。感染予防の知識があってもお酒が入ると知識はとんでしまう。」（ブラジル人男性）、あるいは仕事を始めるにあたって「知識があまりなかった」（タイ人女性）、「勉強する機会も時間もなかった」（フィリピン女性）という語りも聞かれた。

(2) 職場環境（お店の方針・指導）の実態

その多くが 20 年近く前に来日している今回の被面接者の経験は、今日的状況とは異なる点があると想定すべきであろう。「お店の女の子の健康を考えている店がある。エッチなしでフェラチオだけ。コンドームかぶせてフェラチオをする店がある」（タイ人女性）、「売春している人には妊娠したら困るから店はコンドームを使うように言う」（タイ人女性）という情報も提供されている。しかしその一方では、前出の国内の先行研究が、実際のコンドーム使用を左右するのは、店の方針や（さらにそれを左右する）顧客の態度・行動にあることを指摘していることに同調する、次のような情報もある。「客と SEX することを店は禁止。」（フィリピン人女性）、「“同伴”とは建前は SEX を伴わない」（ボリビア人男性）といった言葉にも示されているように、「建前」として仕事内容に含まれていないとされる性的サービスについては、すべてが「自己責任」と見なされるため、具体的な教育・指導がなされないことも多いようである。たとえば、「オーナーからの性教育コンドームの使用など、指導なし」（タイ人女性）、「お客は店に前払いをしているから、お客がコンドームをつけなければ、従わなければならない。反抗すると、お客はクレ

ーム。ママから怒られる。」（タイ人女性）、「プロダクション側からは使うように言わない。“同伴”とは建前は SEX を伴わないから。SEX は店の外のことなので、何も言えない。」（ボリビア人男性）といった語りに、そのことが示唆されている。

研究班が進めている関係者への聞き取りでも繰り返し指摘されていることであるが、経営者やマネージャー（あるいはプロダクション／ブローカー）が、セーフター・セックスについての指導を行わないという背景には、「売防法」や「風営法」といった国内法の規制の影響を指摘することもでき、「建前」と実態の乖離により、教育・指導は「行わない」のではなく「行えない」という状況も生まれている。

(3) 低調なピア・ネットワーク

SW の権利運動のより活発な諸外国では、「問題は、ピア教育ができていない SW ではない」といった声が聞かれる。しかし、今回のインタビューでは、前年度の日本人 SW インタビュー調査同様に、ピア・ネットワークの機能が非常に低調であることが追認された。

「働いている人とかの間でプライベートな相談はできない。」（タイ人女性）、「（健康問題を含めて）プライベートな相談は同僚にはしない。自分の心の中に閉じ込める。」（タイ人女性）、「同僚とは SEX の話はしない、プライベートだから」（フィリピン人女性）、「（健康問題についての相談は）日本ではしない。フィリピンに帰ってする。」（フィリピン人女性）、「（健康問題の相談は）同僚にはできない。〇〇（＝地名）では噂はすぐに広まる。同国人は競争相手。皆、金持ちになりたいから頑張っている。プロダクションにも相談できない。病気であるとわかると、次に再度来させない。同僚や店に相談できない。妊娠がわかったらフィリピンに帰国させられる。客と SEX することを店は禁止。」（フィリピン人女性）

(3) HIV 検査・医療

「コンドームの使用は妊娠への恐怖から。病気の意識はない」（タイ人女性）、「検査にはいかない。儲けるために働きに来ている人間は検査するのが怖い。働くだけ働いて、国に帰ってから検査しようと思う。」（ブラジル人男性）、「HIV 検査怖い。HIV 陽性と分かっちゃったら自分の逃げ場がない。誰もいない異国で分かったところで誰も頼れない。」（タイ人女性）といった語りに示されるように、HIV 感染の高いリスクにさらされながら働く SW たちと支援・医療サービス（予防を含む）との距離の大きさは注

目に値する。

保険については、ブローカーや経営者の経験のある男性被面接者が「海外旅行保険。STIの診療も3割負担でカバーされた。6カ月で帰ってしまうから、診療につながることはあまりない。女性が我慢して帰国。」(ポリビア人男性)、「治るまで、放っておく。よほどひどければ(商品として使えなければ)連れていく。自分の国に帰って治療してもらおう。」(ブラジル人男性)と語っている。これに同調する語りとして、「保険はない。プロダクションが持っているカードを持って開業医のところへ行く。プロダクションスタッフがついてくる。発熱や風邪はプロダクションが薬をくれる。家で休む。」(フィリピン人女性)、「店で一度だけ子宮と女の子の病気の検査を店がしてくれた。」(タイ人女性)、「産婦人科で定期検診させられる。店のオーナーがかかりつけ医に連れていく。費用は差し引く。」(フィリピン人女性)といった語りが開かれた。これに加えて次のような経験談もある。「病気になった時、タイの薬をタイ人より買う。婦人科は小さなクリニック。ピザがある人は体が健康かすぐく病院に行きたい。ピザがない人は行きたいけど、でも捕まるとか預金もない。」(タイ人女性)こうした状況について、被面接者の多くは「現在でもあまり変わっていないのではないかと考えているようである。

前出の「検査にはいかない。儲けるために働きに来てい
る人間は検査するのが怖い。働くだけ働いて…」「HIV検査怖い。HIV陽性と分かってしまったら自分の逃げ場がない。」といった語りに示されているように、STIの感染リスクを回避したい仕事に従事しているという事実を前に、病気に
関する知識や検査に関する情報の提供は、支援としてあまり意味をもたない
と考えるSWも少なくなかった。むしろ、ピザや保険の問題の影響を受けることなく、具体的かつ安価な医療サービスの提供こそが望まれているようである。

4. 今後の展開

外国人SWへの具体的支援対策においては、日本人SWと共通する問題として①触法性やスティグマを理由とする接近困難性、②産業の業態の変化(無店舗・派遣型化)、③経営者との関係調整の困難性、などに配慮する必要がある他、固有の問題として、言語的障壁の他、外国人コミュニティとの関係性に配慮する必要がある。

日本人SWにも共通する事柄であるが、今回のインタビューを終えて私たち(インタビュアー)が強く感じたのは、「セックスワーカー・アイデンティティ」の不在、あるいは着脱の自在性である。少し補足しておく、スティグマ化された「売春」にかえて「セックスワーク」という用語が登場したのは1970年代の欧米であるとされている。日本では『セックスワーカー—性産業に携わる女性たちの声』(Delacoste & Alexander, 1987=1993)の邦訳本が出版された1993年以降、当事者を含めたさまざまな言論活動で使われるようになった。基本的にこの用語が使われる場合、「セックスワークは労働である」という認識が示されることが多い(必ずしもそうではない)。しかし、当事者の間で「セックスワーカー」という用語そのものが定着しているとは言い難く、日本の場合は「風俗嬢」という用語の方がむしろ汎用されている感が強い。

一方、今回の被面接者に限らず、NPO法人CHARMの活動をはじめとして外国人支援を長く経験している私たちの経験から感じることもあるが、外国人SWの中には「そうだと見られることを極度に嫌がっている人たちが
多い。そこで、今後の活動として、外国人コミュニティに埋没する外国人SWへの具体的かつ効果的介入手法について、さらなる分析と追加調査を加えながら、検討しているところであり、SWと限定せずに外国人コミュニティに対する情報や医療サービスの提供(それもHIV/AIDSや性感染症に特化しない)ことが重要な要になると考えている。

- 1) 池上千寿子、要友紀子。「日本在住のCSWにおけるHIV、STD関連知識・行動及び予防・支援対策の開発に関する研究」平成12～14年度厚生科学研究費補助金先端的厚生科学研究分野エイズ対策研究「HIV感染症の疫学研究」(主任研究者・木原正博)
- 2) 水島希。「性風俗産業従事者の予防啓発のための組織化と他セクターとの連携をはかるプログラムの開発」平成14～15年度厚生科学研究費補助金先端的厚生科学研究分野エイズ対策研究「個別施策層に対する固有の対策に関する研究」(主任研究者・樽井正義)
- 3) 要由紀子・水島希『風俗嬢意識調査—126人の職業意識—』ポット出版、2005年

年齢/出身/入国ルート/SWの経験・年数/動機・目的

- 年齢はいくつですか?
- 出身国はどこですか?
- 日本に来る前はどこに住んでいましたか?
- 日本に来てどれくらい経ちますか?
- 日本に来るのは何回目ですか?
- 出身国では何の仕事をしていましたか?
- 日本での、現在の仕事とこれまでの職歴
- なぜ国を離れたのですか?
- なぜ日本を選んだのですか?
- (パスポート、ビザ取得やブローカーへの中間マージンの支払いなど)日本に来るための借金が必要だったかどうか。
- どのようなビザの種類ですか?
- ウソのビザかほんとのビザか?誰に紹介してもらったか?また、いくらかかったか?

性の健康の阻害要因

- 接客において、何か嫌な経験はありましたか?
- 接客において、自分のいやな、痛いなんらかの性的行為を断ることができますか?
- 接客において、コンドームを使うことはできますか?
- 客へのサービス内容は、経営者や店によって決められていますか?決められているとしたらどんなサービスですか?
- 仕事やプライベートで、コンドームを使わないでセックス
 - どのような相手のときですか?
- 同僚・同国人と、性の健康、性感症に関する話をおしゃべりしたり、情報交換したりできますか?
 - なぜですか?
- オーナーや店側とのコミュニケーションはどのようにしていますか?日本語ですか?
- 病院に行くことはできますか?

●なぜですか?

- 病気になって病院に行ったことはありますか?
- 医療費は自費ですか?健康保険ですか?また、どうやってみつけましたか?
 - なぜですか?
- いまだ HIV の検査を受けたことがありますか?
 - どのくらいの頻度で行きますか?
 - なぜ受けたことがないのですか?

インフォーマル支援・NGO

- 日本や海外のいろいろな国には、セックスワーカーや外国人女性のために生活上の悩みや権利保護や医療など、困っていることについて手助けしたり支援する様々な民間の団体やシェルター、NGO がありますが、アクセスしたり、利用したことがありますか?
 - それはどういった分野の支援でしたか? (※具体的に団体名を聞く)
 - いまだ民間の支援団体に相談しようと思ったことはありますか?あるいはこれから利用しようと思えますか?
 - 相談しなかった、あるいは相談しないのはなぜですか?
- あなたが日本でセックスワーカーとして働く上で、どんな情報がほしいですか?
- 今後、生活上の悩みや権利保護や医療などの支援情報サービスを受ける場合、あなたが手に入れやすい方法や場所を教えてください。

*本インタビュー・ガイドの作成にあたり、要友紀子さん (SWASH) にご指導いただきました。この場を借りてお礼申し上げます。