

職域におけるエイズ/HIVに係る労働衛生上の課題に関する研究

研究分担者 増田 将史

独立行政法人国立病院機構名古屋医療センター客員研究員

研究要旨

職域における HIV 感染者が被る不利益や差別的な対応等については社会問題化等によって既に知られており、ガイドライン等でも具体的な対応が示されている。他方、HIV 感染者の就労に関しての労働衛生上の課題やその対策策についての知見(具体的な事例、それに対する良好事例など)や事例は少ない。本調査では HIV/エイズに係る職域における差別・偏見を解消していくための基礎知見を得ることを目的に、HIV 感染者の就労に際して職場で生じている課題と、現場で実際にとられた対応等についての実態調査を実施した。HIV/エイズに関する基礎知識不足により、職場上司、人事総務部門は過剰な対応を取ろうとする傾向が伺えた。職域における HIV/エイズに係る差別・偏見を解消していくためには、HIV に係る基礎知識の習得と併せて、HIV 感染者の就労に際しての疑問点・対策等の事例の共有等も重要であると考えられた。

A. 研究目的

本研究班は「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」¹⁾(以下、ガイドライン)を現状に即した内容に改正すべき等の提言を行った²⁾。職域における HIV 感染者が被る不利益や差別的な対応等については社会問題化等によって既に知られており、ガイドライン等でも具体的な対応が示されている。他方、HIV 感染者の就労に関しての労働衛生上の課題やその対策策についての知見(具体的な事例、それに対する良好事例など)や事例は少ない。

本調査では HIV/エイズに係る職域における差別・偏見を解消していくための基礎知見を得ることを目的に、HIV 感染者の就労に際して職場で生じている課題と、現場で実際にとられた対応等についての実態調査を実施した。

B. 研究方法

研究分担者が産業医を務める企業の本社に設置されている社内 110 番ダイヤルに寄せられた相談案件(2013 年 4 月～2023 年 3 月)のデータベース(匿名化済み)の中から、HIV/エイズに関するものを抽出し、サマリー化した。

参考:社内 110 番ダイヤルの概要

- ・本社に専従部署を設置
- ・本社およびグループ会社の従業員(国内約 10 万人)が利用可能
- ・入電内容に応じて各社人事、総務、法務等と共有し、問題解決を図る。事業リスクありと判断された場合は経営陣にも報告があがる
- ・入電内容及び事後対応の内容は匿名化の上、全て電子データにて文書化して管理
- ・医学的な内容の確認に際し、本社産業医に照

会が来る場合あり(全例ではない)

(倫理面への配慮)

本分担研究では生体試料や個人情報を用いていないことから、倫理面の問題は無いと判断した。

C. 研究結果

HIV／エイズに関連した以下の問い合わせ事例が抽出された。

1. HIV 通院治療に伴う就業配慮に対し、同僚の理解が得られず、生じた軋轢によりメンタルヘルス不調を発症した事例

(概要)

本社スタッフである感染者(所属部署の部長と人事部長にのみ感染事実を公表)が月間 80 時間までの時間外労働制限にて従事。同じ部署の他の従業員は月間 80 時間以上残業しており、就業制限の理由を知らされていない他の従業員より「特別扱いだ」という不平不満が生じ、その突き上げにより精神疾患(うつ症状)を発症。当該従業員よりハラスメントを受けている旨、社内 110 番に入電あり。

(会社の対応)

社内 110 番担当者より当該会社の人事部門経由で産業医に連絡。後日、産業医が面談を実施の上、通院先(総合病院)の精神科を紹介受診。当該部署に対しては、時間外労働削減の取組および「残業ありき」の職場風土の改善を要請。

2. 美容品の接客販売従事者の就業是非の確認

(概要)

美容用品売場の担当者として採用した従業員よ

り、採用後に HIV 感染の申告があった。新製品のハンドクリーム等を来店客に施術(来店客の手足に素手で塗布)するのは問題ないかと人事担当者より入電にて問い合わせあり。

(会社の対応)

社内 110 番ダイヤル担当者より、普通に従事して問題ないと回答したが、就業上問題ないと確認がつくまでの期間、自宅待機期間が発生した。勤務開始後、着任が遅れたことについて勤務開始後に直属上司や同僚に尋ねられる等、当該従業員は嫌な思いをすることとなった。

3. 生鮮食品売場での魚介類調理への従事是非の確認

(概要)

食品スーパーで勤務する従業員が体調不良により約 2 週間程度欠勤した。後日、会社に診断書とともに提出された傷病手当金申請書に「後天性免疫不全」と記載があったため、HIV 感染者だと推察した当該店舗の人事総務担当者より入電。生鮮食品売場で魚介類の調理を担当しているが問題ないか、と問い合わせあり。

(注. 傷病手当金申請書は本人が健康保健組合に直接提出するルールだが、その仕組みをよく理解していない従業員が欠勤時の診断書と併せて会社に送付されたため、HIV 感染の事実が判明)

(会社の対応)

社内 110 番ダイヤル担当者より、普通に従事し普通に従事して問題ないと回答。切創時の対応等について、調理業務マニュアルに記載があり、徹底されていることを確認した。本件対応を通じて HIV 感染の事実を知ることとなった人事総務担当者に対し、当該従業員の感染事実について、他の

従業員には一切口外しないよう強く要請した。

4. HIV 感染従業員が触れた商品廃棄の必要性 についての確認

(概要)

総合スーパーで勤務する従業員の HIV 感染が判明した際、職場上司より入電あり。従業員が触れた範囲の商品を通じた感染リスクについて問い合わせあり。消費期限切れの近いいくつかの商品については既に廃棄済とのこと。

(会社の対応)

社内 110 番ダイヤル担当者より、当該従業員が触れた商品の廃棄は不要と回答。商品廃棄は過剰対応であり、当該従業員のケアに努めるよう指示した。

D. 考察

就業上の配慮を実施する上での留意点

近年開発された HIV の薬剤による副作用の頻度は格段に減少しているが、悪心、下痢、頭痛等の副作用が知られている。そうした症状への対応、ならびに通院継続のために勤務シフト面の配慮や残業制限等の就業措置がしばしば必要となる。

雇用契約に沿って業務に従事している以上、就業措置の実施については上司や人事部門に説明の上、了承を得る必要があるため、限られたメンバーには HIV 感染の事実等を知らせて協力を仰がなければならない。他方、同じ雇用契約で働く同僚等からすれば、なぜその人だけ就業措置という「特別扱い」を受けられるのかという疑問を抱くこともあり、不平不満につながることもある。それが本人と周囲の従業員との軋轢を招くことで、事例 1 のように、心理的な負担ひいてはメンタルヘルス不調を惹起することが考えられる。

HIV 感染の事実を知らせない以上、職場の理解に期待することはなかなか難しい。周囲との軋轢を招かないようにするためには、元々の対人関係が良好でなければならぬが、対人関係を損ねた後で、感染事実を伏せたまま関係改善に結びつけるのは難しいこともある。必要に応じ、部署異動等、更なる調整についても HIV 感染者の就労支援においては必要となる。

HIV に関する正しい医学的知識の重要性

事例 2~4 で示した通り、HIV/エイズに関する基礎知識不足により、職場上司、人事総務部門は過剰な対応を取ろうとする傾向が伺えた。念のための過剰対応が招く新たな偏見や不利益等について留意する必要があると考えられた。例えば、事例 2 や事例 3 において、「念のために」という理由で、手袋着用による作業を指示したような場合、作業効率を損ねることとなり、ひいては慣れない作業に伴う労働災害発生等、別の問題の遠因となりかねない。また、一人だけ手袋着用で作業をすると、周囲からの奇異の視線、ひいては感染事実の周知等につながるることとなる。事例 4 のように、HIV 感染者が触れた商品の廃棄等については当該従業員にとっては屈辱的で心理的な負担も大きいと思われる。HIV 感染者の人権尊重という観点からも正確な知識に基づく対応が求められる。

ガイドラインで示されている通り、職場での通常業務を介して他者に感染することはなく、就業にあたっての特別な配慮は必要ない。一般の従業員と同様の就業形態で構わないという点について、更なる周知が必要と考えられる。

健康情報の適切な取扱いの周知徹底

傷病手当金は、病気休業中に健康保健組合の被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度であり、被保険者が病気やケガのた

めに会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給されるものである。支給主体はあくまでも健康保健組合であって事業者ではないため、傷病手当金の支給を希望する本人が健康保健組合に申請しなければならないが、病気休業に至った従業員が企業と健康保健組合の役割について正しく認識しておらず、勤務先の企業に申請書を提出してしまうことがある。病気休業に際して勤務先の企業に提出する診断書等と併せて勤務先に送付し、代理で提出を依頼するようなこともあるため、事例 3 のように意図せず勤務先の人事部門担当者等に感染の事実を知られてしまうようなことが発生することとなる。

平成 31 年 4 月のいわゆる「働き方改革関連法」の施行に伴い、健康情報取扱規程の策定が事業者者に義務づけられた³⁾。労働安全衛生法に基づく健康診断等の結果以外の健康情報は、あらかじめ労働者本人の同意を得るとともに、事業場ごとに健康情報取扱規程を定めて事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要であるとされている。また、法定外の健康情報については、取り扱う目的や取扱方法等について労働者に周知し、事業場内の誰がどのように取り扱うかについて、あらかじめ当該規程に定める必要があるとされている。したがって、HIV 感染に係る情報についても健康情報取扱規程に沿った適切な取扱いが求められる。

しかしながら、事例 3 の場合、事業者が提出を求めておらず、人事担当者が意図せず知ることとなった事例であり、事業者側の健康情報の取扱いの適正化のみでは再発防止にはつながらない。健康情報の主体である労働者も、自身の健康情報の取扱いについて関心を払う必要がある。労働者一人ひとりが勤務先企業の健康情報取扱規程の内容について把握、理解し、診断書を提出しなければならない根拠(多くの場合は就業規則)、傷病

手当金の支給実施主体の確認等を行う必要がある。特に HIV のようにまだ社会的な偏見等のある感染症については感染者が安心して仕事ができるよう、勤務先の会社による支援が不可欠だが、その大前提として、企業における機微な健康情報の適切な取扱い、運用のみならず、健康情報に関する従業員への周知徹底、教育等も求められる。

調査の限界

今回調査できた事例は氷山の一角であり、110 番ダイヤルへの入電で把握できない同様の事例が多数起きていると推察される。HIV 感染の事実を会社には知られたくないという当事者の意向等もあると考えられることから、企業の現場で実際に発生している課題は潜在化、複雑化していると思われる。より多角的な実態把握のための詳細な調査の実施が望まれる。

E. 結論

職域における HIV/エイズに係る差別・偏見を解消していくためには、HIV に係る基礎知識の習得と併せて、HIV 感染者の就労に際して職場上司や人事労務担当者がしばしば抱く疑問点や、実際に講じた対策等の好事例の共有等も重要であると考えられた。

引用文献

- 1)職場におけるエイズ問題に関するガイドラインについて(平成 7 年 2 月 20 日付基発第 75 号・職発第 97 号 労働省労働基準局長・職業安定局長通知)
- 2)増田将史, 生島嗣, 石丸知宏, 今橋真弓, 高橋秀人, 横幕能行. 職域における HIV 検査の現状と課題. 産業衛生学雑誌 2023;65(6): 366-369.
- 3)労働者の心身の状態に関する情報の適正な取

扱いのために事業者が講ずべき措置に関する
指針(令和4年3月31日 労働者の心身の状
態に関する情報の適正な取扱い指針公示第2
号)

なし

2. 学会発表

なし

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

1. 論文発表

H. 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

1. 特許取得 なし

2. 実用新案登録 なし

3. その他 なし