

基 発 第 75 号

職 発 第 92 号

平成 7 年 2 月 20 日

一部改正

基発 0430 第 2 号

職発 0430 第 7 号

平成 22 年 4 月 30 日

各都道府県労働局長

各都道府県知事 殿

労働省労働基準局長

労働省職業安定局長

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

エイズ（後天性免疫不全症候群）の蔓延は、世界的に深刻な状況にあり、とりわけ、今後アジアにおける HIV（ヒト免疫不全ウイルス）感染者（以下『感染者』という。）の爆発的な増加が危惧されているところである。日本の感染者の報告数は、国際的に見て多いとは言えないが、今後、増加も予想されている。

わが国においては、昭和 62 年に『エイズ問題総合対策大綱』が閣議決定され、地域、職域等あらゆるルートを通じ、国をあげて啓発運動を展開することとされたところである。国際的にも、WHO 及び ILO より、昭和 63 年に職場とエイズの問題について声明書が発表されている。また、労働省においても、平成 5 年度を初年度とする第 8 次の労働災害防止計画の中でエイズ問題を取り上げ、職場においてもエイズに関する正しい知識の普及等が効果的に行えるような基盤整備を図ることとしたところである。

こうした中で、エイズの予防を図るため、また、感染者である労働者が誤解や偏見により職場において不当な扱いを受けることがないように、事業場においても積極的にエイズ問題に取り組んでいくことが重要であり、このためには、事業者が職場におけるエイズ問題に関する方針を作成して取り組むことが望ましい。

このため、今般、職場におけるエイズ問題に関する方針を作成する上で参考とすべき基本的考え方を示した「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」を別添のとおり定め、事業場におけるエイズ問題に対する自主的な取組を促進することとしたところである。

貴職におかれては、以上の状況を踏まえ、種々の機会を捉えて本ガイドラインの周知に努められたい。

なお、この通達の解説部分は、本文と一体のものとして取り扱われたい。

職場におけるエイズ問題に関するガイドライン

1 趣 旨

我が国においては、現在のところ、報告された数を見るかぎり HIV（ヒト免疫不全ウイルス）感染者（以下「感染者」という。）の数は国際的に見て多くないものの、今後増加するおそれもあることから、その前にエイズ（後天性免疫不全症候群）の予防対策を積極的に講じていく必要がある。

現在、我が国の感染者の大部分は 20～40 歳代であり、働き盛りの年齢層に集中していることを踏まえると、すべての労働者が健康な勤労者生活を送ることができるためには、職場におけるエイズ予防対策が重要である。このためには職場において、労働者に対し、原因となるウイルス、感染経路等、エイズに関する正しい知識を提供し、感染の危険性の高い行動の回避を呼びかけるとともに、HIV に感染していることが分かった場合の適切な対応の仕方を伝える等のエイズ教育を行っていく必要がある。

他方、職場において感染者やエイズ患者を適切に受け入れる環境を作っていくことも急務となっている。このためには、労働者に対し、HIV が日常の職場生活では感染しないことを周知徹底し、職場において同僚の労働者等の科学的に根拠のない恐怖や誤解、偏見による差別や混乱が生じることを防止するとともに、感染者やエイズ患者が、仕事への適性に応じて働き続けることができるようにする必要がある。

このようなことから、事業者は、2に掲げる職場におけるエイズ対策の基本的考え方を参考にし、エイズ問題に対する基本的な方針を作り、エイズ対策に自主的に取り組むことが望ましい。

なお、労働者が通常の勤務において業務上 HIV を含む血液等に接触する危険性が高い医療機関等の職場については、感染防止について、別途配慮が必要であるところ、医療機関等における院内感染対策等については、「医療機関における院内感染対策マニュアル作成のための手引き（案）」等が作成されていることから、これらを参考にして適切に対応することが望ましい。

2 職場におけるエイズ対策の基本的考え方

（エイズ教育）

- (1) 事業者は、職場において労働者に対しエイズ教育を行い、エイズに関する正しい知識を提供すること。
- (2) 事業者は、エイズ教育や相談等の企画、実施に当たって産業医に中心的役割を担わせること。

（HIV 検査）

- (3) 職場における HIV 感染の有無を調べる検査（以下「HIV 検査」という。）は、労働衛

生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対して HIV 検査を行わないこと。

- (4) 事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、HIV 検査を行わないこと。
- (5) 労働者が事業場の病院や診療所で本人の意思に基づいて HIV 検査を受ける場合には、検査実施者は秘密の保持を徹底するとともに、検査前及び結果通知の際に十分な説明及びカウンセリングを行うこと。

(HIV 感染の有無に関する秘密の保持)

- (6) 事業者は、HIV 感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。

(雇用管理等)

- (7) 事業者は職場において、HIV に感染していても健康状態が良好である労働者については、その処遇において他の健康な労働者と同様に扱うこと。また、エイズを含むエイズ関連症候群に罹患(りかん)している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者の場合と同様に扱うこと。
- (8) HIV に感染していることそれ自体によって、労働安全衛生法第 68 条の病者の就業禁止に該当することはないこと。
- (9) HIV に感染していることそれ自体は解雇の理由とならないこと。

(不慮の出血事故等における感染の予防)

- (10) 事業者は、職場における労働者等の不慮の出血事故の際の労働者への HIV 感染の予防のため、労働者に対する応急手当の方法の教育、ゴム手袋の備付け等の必要な措置を講ずること。

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの解説

1 について

職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの趣旨を述べたものである。

2 の(1)について

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容として、例えば次に示したようなものがあげられる。

職場におけるエイズ教育の対象者及びその内容の例

① 管理職以外の労働者に対し次のような内容について教育する。

イ エイズという病気についての一般的知識

原因、病態、治療及び予後

ロ 感染予防についての知識

(イ) HIV の感染経路

(ロ) 日常の職場生活においては感染しないこと

(ハ) 感染を生じるハイリスク行動

(ニ) 感染の危険性を最小限にする方法

ハ エイズに関する情報の入手先

ニ 感染の有無を調べる検査

検査の方法、時期及び検査を受ける方法

ホ HIV に感染していることが分かった場合の対応

ヘ 職場における健康情報の秘密保持の必要性

ト 職場における感染者やエイズ患者に対する不当な差別の防止の必要性

チ 職場におけるエイズ問題に関する基本方針

リ その他

② 管理職に対し[1]に加えて次のような内容について教育する。

イ 職場でエイズ問題に取り組むことの意義

ロ 職場におけるエイズ問題に関する各種のガイドライン

ハ 職場における混乱を防止するための方策

ニ エイズ問題に取り組む上での管理職の役割

ホ 海外進出先の国におけるエイズの現状及びエイズ関連法

2の(2)について

職場でエイズ問題に取り組む際には、組織的な取組が必要となり、多くの部門、担当者が関与することになると考えられる。このような場合でも、産業医は、労働衛生部門のリーダーとしてエイズ教育や相談等の企画、実施に当たって中心的役割を担い、関係部門との連携に努めることが望ましい。

なお、産業医の選任を要しない事業場にあつては、適宜、エイズ教育について中心的役割を担う担当者又は組織を選定するとともに、外部の専門の医師等の活用を図ることが望ましい。その際、地域産業保健センターを活用することも望ましい。

2の(3)について

職場における HIV 検査の実施については、次のような問題点がある。まず、日常の職場生活では HIV に感染することはないことから、業務上の HIV 感染の危険性のない職場において HIV 検査を実施する労働衛生管理上の理由に乏しいことである。また、社会一般の HIV 及びエイズに対する理解が未だ不十分であり、職場における HIV 検査の結果、職場に不安を招くといった問題が懸念されることである。さらに、HIV 感染の有無に関するプライバシー保護について、特別の配慮を要することがあげられる。このため、本人の同意のない HIV 検査を行った場合にはプライバシーの侵害となり、また、本人の同意を得て HIV 検査を行う場合であっても、真に自発的な同意を得られるかの問題がある。このようなことから、事業者は職場において労働者に対する HIV 検査を行わないことが望ましい。

労働者を海外派遣する際に、HIV 抗体検査陰性証明が必要な場合においても、このことを事前に労働者に周知した上で、派遣の希望を確認することが必要である。この場合、労働者が知らない間に HIV 検査が実施されることや検査を強制することがあってはならない。むしろ労働者が自らの意思により検査を受診することが望ましい。

2の(4)について

本人の仕事に対する適性、能力に基づく採用選考を推進するという観点から、採用選考を目的とした健康状態の検査は、応募者の能力と適性を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内に限定して行われるべきものである。

この場合においても、検査内容とその必要性について、あらかじめ周知されるべきであり、応募者が知らない間に検査が実施されることはあってはならない。

また、HIV 感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的とした HIV 検査は原則として実施されるべきではない。

なお、HIV 抗体検査陰性証明が必要な国での勤務を行う者を採用しようとする特別な場合には、募集時に HIV 抗体検査陰性証明が必要であることを明示する等、事前に応募者に周知しておくことが望ましい。

2の(5)について

労働者個人が特に希望して事業場の病院や診療所で HIV 感染の有無を調べる検査を受ける場合においては、検査実施者は受診者の秘密保持の徹底を図る必要がある。また、検査実施者は、検査前及びその結果通知の際、受診者がエイズや検査結果の意味について理解を深められるよう、受診者に対し十分な説明を行い、また、必要に応じて受診者の悩みや不安をよく聞いて理解し、適切なアドバイスを与えるカウンセリングを行う体制を整えておく必要がある。

2の(6)について

労働者からの申出があった等の事情により、事業者が労働者の HIV 感染の有無に関する情報を把握している場合には、事業者はその秘密保持を徹底しなければならない。

また、健康診断結果等労働者の健康に関する個人情報には、HIV 感染を推測させる内容が含まれることもあり得ることから、HIV 感染の有無に関する情報の管理の徹底のためには、労働者の健康に関する個人情報一般についても、秘密保持を行うべきである。

2の(7)について

HIV 感染それ自体によって仕事への適性が損なわれることはないことから、感染者が HIV 感染自体によって不利益な処遇を受けることがあってはならない。エイズを含むエイズ関連症候群に罹患(りかん)している労働者に対しては、他の病気を有する労働者と同様に、その病状と仕事への適性に応じ、必要に応じ産業医等とも相談の上、合理的な配慮がなされるべきである。

また、HIV 感染症やエイズに係る休職の制度についても他の疾病による休職の制度と同様の扱いをするべきである。

2の(8)について

日常の職場生活を営むことによって伝染するおそれのある伝染性の疾病にかかっている労働者や労働のため病勢が著しく増悪するおそれがある者等を就業させると、本人自身の健康状態を増悪するのみならず、他の労働者の健康を害し又は悪影響を及ぼすおそれがあるので、労働安全衛生法上、事業者はこれらの病者を就業させることを禁止しなければならないこととされている(労働安全衛生法第 68 条、労働安全衛生規則第 61 条)。

この規定による措置は、労働者の罹患(りかん)している疾病に対して一律に実施される措置ではなく、労働者の病状、病態に応じて適切に行われるべき措置である。また、労働者の就業の機会を奪うこととなることから、事前に産業医その他専門の医師の意見を聞いて慎重に判断すべきものである。

HIV 感染それ自体は、日常の職場生活では感染しないことから、就業を禁止すべき伝染性の疾病とはいえ、事業者は、労働者が HIV に感染していることをもって直ちに就業を

禁止することはできない。また、エイズ発病後は、その病状、病態によっては、労働によって病勢が著しく増悪するおそれがあることにより就業を禁止すべき場合もあるが、この場合においても、事業者は、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見を聴いた上で、就業の禁止を判断しなければならない。

2の(9)について

HIV 感染それ自体によって仕事への適性は損われないことから、HIV 感染それ自体は解雇の理由とはならない。

したがって、労働契約等の中で、HIV 感染それ自体を解雇理由として掲げるべきではない。

2の(10)について

職場で出血事故が起きた場合には、産業医、衛生管理者又は同僚の労働者によって応急手当が実施される場合が多いと考えられる。HIV が存在している血液に皮膚が接触しても、通常、感染は成立しないものであるが、傷口や粘膜を通して感染する危険性がある。したがって、HIV 感染予防のためには、すべての血液について、HIV の他にも、B型肝炎ウイルス、C型肝炎ウイルス、ATL ウイルス等血液によって介される病原体が存在しているものとして取り扱うよう労働者に対して周知する必要がある。この場合、より感染力の強いB型肝炎ウイルス等に対する感染防止対策を基本としてその対策の徹底を図れば、HIV に感染する危険を防止することができる。

具体的には、出血を伴う傷病者の応急手当を行う場合に、血液への直接接触を避け、使い捨てのビニール手袋又はゴム手袋を装着し、血液等が飛散するおそれのある場合は、マスクを装着することが望ましい。血液が皮膚に付着した場合は、石けんを用いて流水で洗浄するか、あるいは次亜塩素酸系消毒液で消毒を行うべきである。また、血液の付着した作業衣などは速やかに交換し、洗浄すべきである。

頻繁に応急手当を担当する者を中心に、労働者に対して、こうした応急手当の方法の教育を実施する必要がある。

