

Life Design Focus

増加するHIV陽性者、遅れる職場環境整備

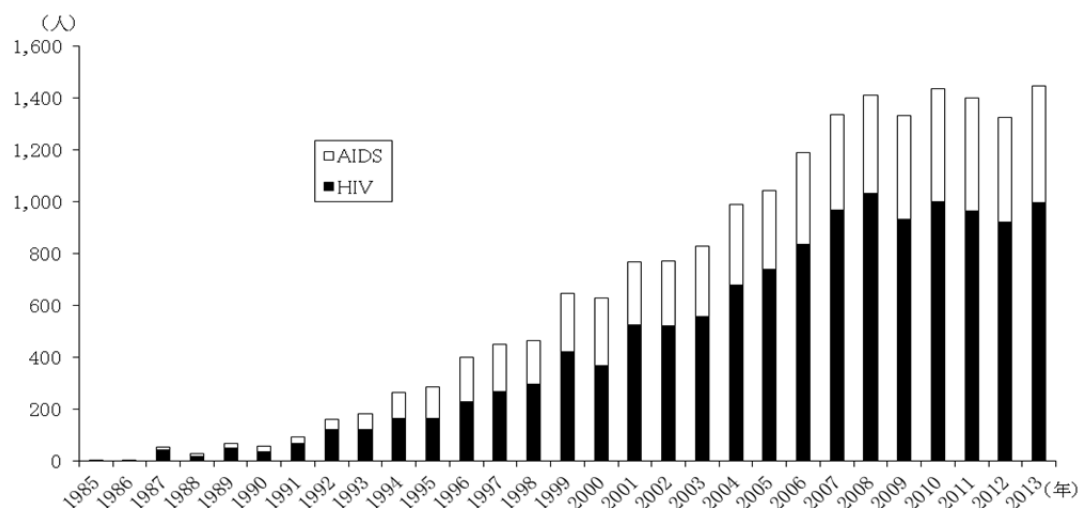
第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部 研究開発室 小谷みどり

<減らない感染者や患者>

今月、H I V（ヒト免疫不全ウイルス）の検査をした大学病院から陽性結果が勤務先（病院）に伝わり退職に追い込まれたとして、感染した看護師が勤務先の病院に損害賠償を求めた訴訟で、看護師のプライバシー侵害と就労制限の不当性を認定した判決が出た。

わが国ではH I V感染者やA I D S患者の新規報告件数は年々増加傾向にあり、昨年末の累計報告件数はH I V感染者が15,812人、A I D S患者が7,203人で合わせると2.3万人に達した（図表1）。

図表1 2013年末までの新規報告件数



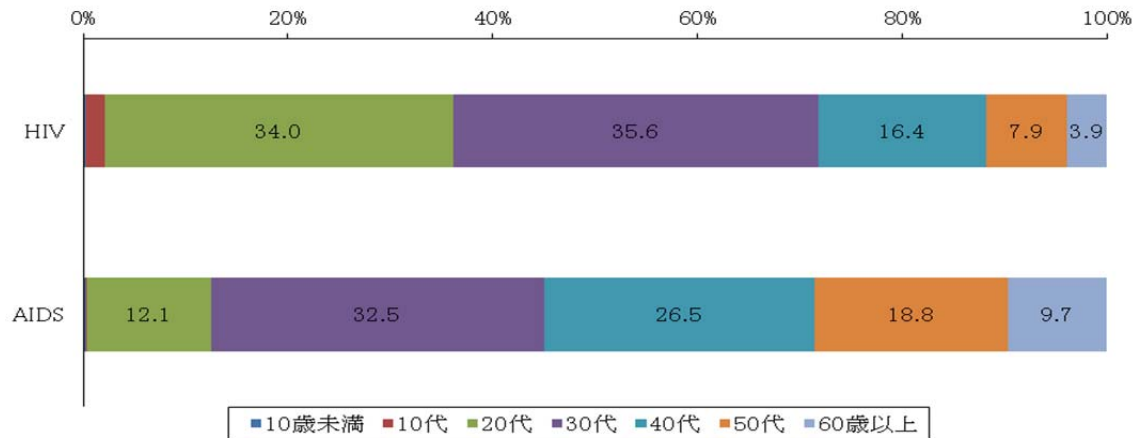
資料：厚生労働省エイズ動向委員会「エイズ発生動向年報」

H I V新規感染者数は増加しているものの、H I V検査をする人は2008年をピークに減少し、2012年のH I V抗体検査件数102,512件にとどまっていることから、感染が新たに判明した人は氷山の一角にすぎない。

また新たなH I V感染者は20代から30代が多いが、新規にA I D Sを発症した患者は40代以上で過半数を占めており、H I VやA I D Sは若者だけの問題ではないこと

が分かる（図表2）。

図表2 感染者や患者の年齢構成(2012年末までの累計)

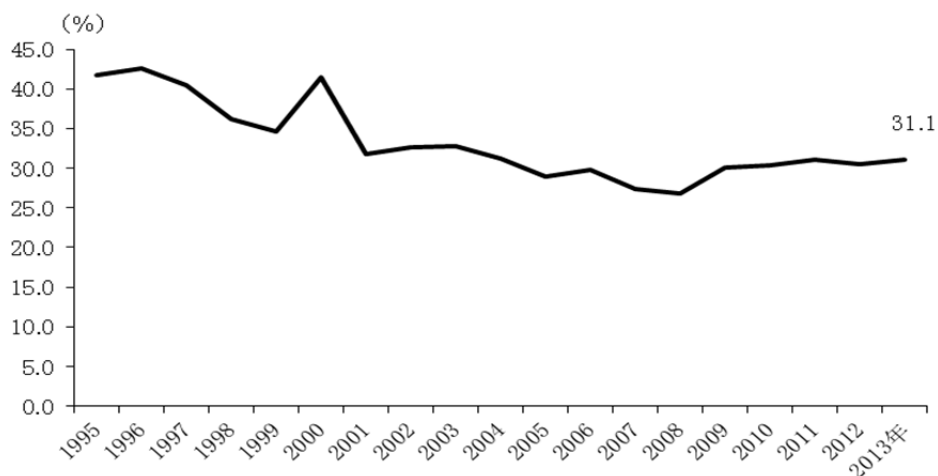


資料：図表1と同じ

HIV感染者とAIDS患者の年齢構成に違いがあるのは、特に50歳以上で発見される場合は既にAIDSに進展しているケースが多いからである。2012年に新規報告された50歳以上のうち、すでにAIDSを発症していた人は54.9%にもものぼっており、高齢になるほど発症するまでHIVに感染していることに気付かない人が多いことが分かる。

図表3は、新規報告された件数のうち、AIDS患者が占める割合を示したもののだが、2000年を境に減少し、ここ10年ほどは横ばいであるものの、2013年には全体で31.1%がAIDSをすでに発症していた。

図表3 新規報告件数のうち、すでにAIDSを発症していた人の割合



資料：厚生労働省エイズ動向委員会「エイズ発生動向年報」を元に筆者が計算

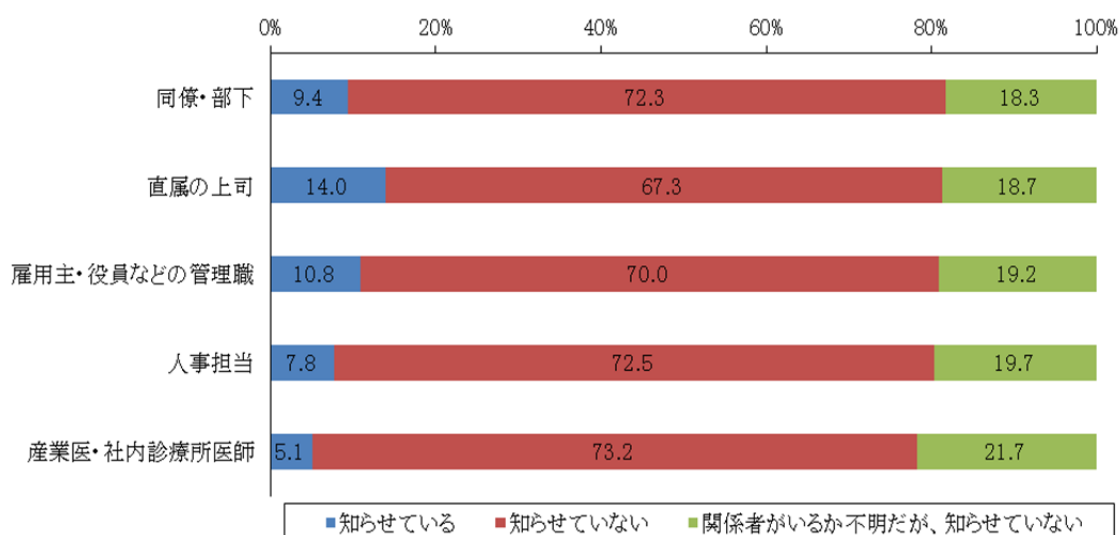
＜職場環境の整備が急務＞

しかし昨今、治療技術が進歩し、勤労世代がH I Vに感染しても働き続けることが可能になっている。治療中のH I V陽性者やA I D S患者約2,500名を対象に2013年に実施された調査によれば、「先月末の1週間に、収入をとまなう就労をしましたか」という質問に対し、72.3%が「主に就労」と回答し、「就労していない」人は23.3%にすぎなかった（厚生労働科学研究費補助金「地域においてH I V陽性者等のメンタルヘルスを支援する研究」平成25年度 総括・分担研究報告書）。

しかし一方で、この調査では、「病名を隠すような言い訳を考えた」（72.2%）、「とくに病気をもっていないかのようにふるまった」（72.2%）という経験を持つ人はとても多いことが明らかになっている。

実際、H I V陽性であることを職場に知らせている人はとても少なく、知らせている相手に最も多い「直属の上司」でも14.0%にとどまっている（図表4）。

図表4 HIV陽性であることを職場に知らせているか

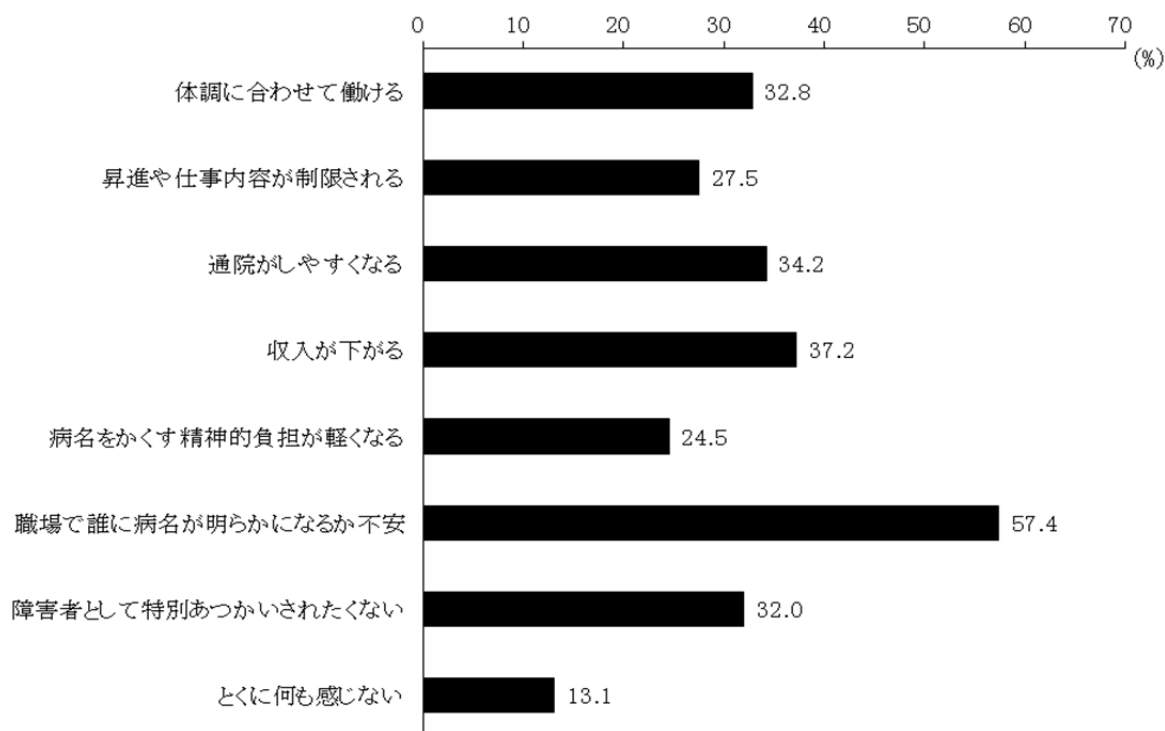


注：当該質問には「そもそも、その関係の人がいない」という選択肢があったが、この選択肢を除外して筆者が再計算した。

資料：分担研究報告「HIV 陽性者の生活と社会参加に関する研究」厚生労働科学研究費補助金『地域において HIV 陽性者等のメンタルヘルスを支援する研究』

調査対象者のうち、92.1%とほとんどの人は「免疫機能障害」で障害認定を受けているが、障害者雇用制度で就労したことがある人は少なく、この制度を利用する意向がない人は過半数を占めた。障害者雇用制度で就労することについても、「職場で誰に病名が明らかになるか不安」と回答した人が57.4%にものぼり、「病名をかくす精神的負担が軽くなる」とプラスに考える人は24.5%と少ない（図表5）。

図表5 障害者雇用制度の評価



資料：図表4と同じ

2005年に旧労働省が各都道府県の労働基準局あてに『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』という通知を出し、「H I Vに感染していることを理由に解雇してはならない」「他の病気の患者と同等に扱い差別してはならない」としているものの、病気に対する根強い誤解や偏見のため、患者自身はH I V陽性であることを周りに伝えることができないままであることが改めて浮き彫りになった。

H I VやA I D Sの現状を正しく知らせ、陽性者や同僚たちにとって働きやすい職場環境を整備するため、東京都では昨年、人事・労務・障害者雇用担当者向けに「職場とH I V／エイズハンドブック」を、今年はH I V陽性者と一緒に働く人向けのハンドブックを発行した。

H I Vのこれ以上の感染を防止するためにも、正しい知識を普及させることは大切だが、増加するH I V陽性者が共生できる社会や職場作りは何よりも急務である。

(こたに みどり 主席研究員)