

ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説

(2013年12月3日付第147号)

◆ ◇ HIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告 ◇ ◆ ◆ ◇ (Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work) ◇ ◆

エイズが初めて確認されてから既に30年以上が経過しましたが、2012年末現在でもこのウイルス(HIV)感染者は世界全体で3,530万人に上ると推定され、この大半が15-49歳の働き盛りの年齢であると見られます。HIV/エイズと仕事の世界の関わりについては既に一度扱っていますので(2004年8月26日付第27号トピック解説)、今回は2010年の第99回ILO総会で採択された「HIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告(第200号)」の内容とその後の活動を中心に取り上げます。

I.HIV/エイズと仕事の世界

毎日、HIV及びエイズと共に暮らす人々のうち、3分の2が仕事に行っています。職場は生計手段とまともな未来に向けた希望を提供するだけでなく、HIVの予防と治療に関する、救命に関わる貴重な情報を提供する場として、HIV及びエイズと闘う労働者に支援を提供する場にもなり得ます。しかし、HIVと共に暮らす人々はまた、同僚や使用者からの差別や不名誉な烙印に直面する場合も仕事そのものが見つからない場合もあります。

HIV感染者及びエイズ患者の大半が生産年齢の人々であるため、HIV及びエイズは働き手とその家族に影響を与えるだけでなく、これらの人々が働き暮らす地域社会にも影響を及ぼします。HIV関連疾患は、技能の喪失、欠勤率の上昇、生産性の低下といった形で企業にも影響を与えます。したがって、HIVは健康と人権の問題であるだけでなく、職場の問題でもあるといえます。さらにまた職場はHIVの予防、治療、ケア、サポートといった手段で最も影響を受けている人々に到達する非常に効果的な道でもあります。

80年代に最初の症例が発見されてからエイズによる死者は世界全体で数百万人に上り、サハラ以南アフリカのような多発地帯におけるその破壊的な影響を認めた国際社会は2000年に定められたミレニアム開発目標(MDGs)の一つに「HIV/エイズ、マラリアその他の疾病の撲滅(目標6)」を掲げました。その後、HIVの予防、治療、ケア、サポートのサービスを利用する機会を全ての人に開くという目標に向けた長足の進歩があり、今では新規感染者が減っていることを示す証拠が多くの国から得られています。2012年の新規感染者数は2001年より33%減り、エイズに関連して命を落とす人の数も激減し(2005年比3割減)、救命治療を受けている人の数はかつてないほど多く、中・低所得国でも1,000万人近くに達しています。しかしながら、今でもなお1日当たりの新規感染者数は6,300人を超え、感染者数が増えている国もあるため、予防努力が根本的に重要なことには変わりはありません。

HIVを治療する方法はまだないものの、科学や医学の進歩により効果的な抗レトロウイルス療法が開発され、HIV感染はもはや死亡宣告と同義ではなくなりました。HIVと共に暮らす人の数はかつてないほどに増えていますが、今でも低・中所得国では必要な治療が得られない人が感染者の半分を上回っています。全ての感染者に適時の治療機会を確保し、一生を通じて持続可能な治療機会を確保することはまだ多くの地域で課題になっていますが、新たな感染やエイズに関連した死者数を世界的に減らすにはこれが不可欠です。12月1日の世界エイズ・デーに先立ち、今年11月28日に発表されたILOの新刊書は、HIV感染者が治療を続ける可能性は仕事のある人の方がいない人の約1.4倍になることを示し、雇用が治療の継続に大きな影響を与えることを明らかにしました。

HIV及びエイズの分野における人権侵害に対しては、ILOは1958年の差別(雇用及び職業)条約(第111号)に規定される差別禁止の原則をもって対処していますが、この分野における具体的な活動は、世界保健機関(WHO)と、職場とエイズに関する合同協議を行った1988年に始まります。1999年にナミビアで開かれた政労使三者構成の会議で「アフリカの仕事の世界におけるHIV/エイズ行動綱領」が採択され、それは同年、コートジボワールで開かれた第9回アフリカ地域会議で承認されました。翌2000年の第88回ILO総会で、ILOにHIV/エイズ対応能力の強化などを求める決議が採択されたことを受けて、同年11月にILOはHIV/エイズと仕事の世界に関する事業計画(ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work、略称:ILO/AIDS)を設け、この分野における活動をすべてここに集約しました(この事業計画は、現在は部となって、労働条件・平等局の下に位置しています)。2000年の総会決議はまた、専門家の会合を開き、職場におけるHIV/エイズに関する国際的な指針を開発することも求めていました。こうして開発された「HIV/エイズと働く世界に関する行動規範」は、2001年6月の理事会で承認された後、同月開かれた国連エイズ特別総会で正式に発表されました。国連総会ではHIV及びエイズの予防、権利保護、ケアにおける職場の役割が認められました。

2001年10月に、ILOは国連合同エイズ計画(UNAIDS)に参加しました。国連諸機関のHIV/エイズ対応活動を拡充・調整するために1996年に設立されたUNAIDSには、現在、WHO、国際連合児童基金(ユニセフ)など11機関が参加しています。

II.HIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告(第200号)

HIV/エイズと働く世界に関するILOの行動規範は広く普及し、多くの国内裁判所がHIVに関連した雇用差別事件でこれを引用しています。この行動規範は今でも仕事の世界におけるHIVとエイズに関する政策や事業計画の策定・実行の際の貴重な手引きとして用いられています。行動規範の成功を受けて2007年3月の第298回ILO理事会は、国内及び国際的にHIV及びエイズに対する注目を高め、主要な活動主体間での活動の統一を促進し、行動規範の影響力を強め、2001年以降の動向を振り返るためにこの問題を総会で議論して単独の勧告の採択を目指すことを提案しました。こうして2009年から始まった2年がかりの討議を経て、2010年の第99回総会で「2010年のHIV及びエイズ勧告(第200号)」と略称される「HIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告」が採択されました。

2011年6月に開かれたエイズに関する国連ハイレベル会合で採択されたHIV/エイズに関する政治宣言は、HIV及びエイズ勧告(第200号)を、HIVに対する世界の対応における鍵を握る人権文書として認め、仕事の世界をHIV対応の必要不可欠な要素に加えることに対する国連加盟国の公約を再確認しています。宣言は、HIV及びエイズの流行が労働者、その家族、被扶養者、職場、経済に与える影響の緩和において、国際社会は第200号勧告をはじめとしたILOの関連する条約・勧告を手引きとすべきことを規定しています。そして、「HIVと共に生きている人々は、その家族を含め、差別や偏見なしに社会活動、経済活動、文化的活動に平等に参加でき、社会のすべての構成員同様、保健医療や地域社会のサポートに平等にアクセスできるべき」として、不名誉な烙印と差別をなくし、人権を保護し、HIVの予防、治療、ケア、サポートへのアクセスを円滑化することを使用者、労働組合、従業員、ボランティアに呼びかけています。

HIVとエイズの問題を扱った初の国際労働基準である第200号勧告は、HIVの流行に対する世界の対応のあらゆる側面に仕事の世界を含むことを求めています。HIV及びエイズの観点から職場における人権の保護をとらえた第200号勧告は、権利を基盤としたアプローチを取り、実際のまたは外観上のHIVに係わる状態を元にした仕事の世界における差別と不名誉な烙印をなくすための包括的な措置を含んでいます。雇用及び職業上の差別禁止原則と男女平等原則が勧告の礎石をなしています。勧告は前文でHIV及びエイズが社会及び全ての経済部門に深刻な影響を与え、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)と持続可能な開発の達成を損なうことを認め、貧困、社会・経済的不平等、失業は予防、治療、ケア、サポートの諸サービスの利用を阻むことによってHIV感染のリスクを高めることに光を当てています。前文にはさらに、HIV感染者、エイズ患者が被る差別や不名誉、失業の恐れは自らのHIVに関わる状態を知る上の妨げになっていると記しています。

勧告は、職場におけるHIVの感染予防とその影響緩和に向けた主な原則を定め、労使団体、HIV感染者団体や保健部門などの関連する行動主体と協議の上、HIVに関連した不名誉と差別の予防、新規感染予防、治療、ケア、サポートの機会の提供、保険や社会保障制度など雇用に関連した給付への平等な機会に加え、安全で健康的な職場を全ての労働者に確保することを政府に求めています。HIVとエイズは脆弱な集団や高リスク集団に、より深刻な影響を与える事実留意し、勧告はこういった集団に属する人々にHIV関連サービスを届ける必要性を特に強調しています。

2.1.HIV及びエイズ勧告(第200号)の適用範囲

HIV及びエイズ勧告は適用範囲ができるだけ広くなることを意図し、あらゆる職場と雇用関係のあらゆる段階のあらゆる労働者を範囲に含んでいます(第2節)。公式、非公式といった遂行される状況を問わず、あらゆる種類の仕事を網羅し、労働者を「あらゆる形態または取り決めの下で働く者」と定義しています(第1項)。雇用に先立つ、選考、募集段階にも適用されます。

2.2.職場に関わる国内政策及び国内計画

第200号勧告は、政労使で策定される職場に関する国内政策及び国内計画の立案、採用、効果的な実施、モニタリングを求めています。これには人権原則が組み込まれ、仕事の世界の中でまたは仕事の世界を通じてHIVの予防、治療、ケア、サポートのサービスを受ける機会が規定されているべきです(第4節)。既に複数の司法機関が、職場の権利の侵害に対する救済策の一部として、HIV及びエイズに関する職場方針の策定を提案しています。

2.3.主な原則

勧告は一般原則(3項)として、以下を掲げています。

- a. HIV及びエイズへの対応は、あらゆる者にとっての人権、基本的自由及び男女の平等の実現に寄与するものとして認識されるべきであること。
- b. HIV及びエイズは、使用者団体及び労働者団体の全面的な参加を得て行う流行への国内的、地域的及び国際的な対応の不可欠な要素に含まれるべき職場に係る問題として認識され、取り扱われるべきであること。
- c. 実際のもしくは外観上のHIVに係る状態を理由として、またはHIV感染の危険に一層さらされ、もしくはHIV感染に一層脆弱であると認められる世界の地域もしくは集団に属することを理由として、労働者、特に求職者及び就職志望者に対するいかなる差別または不名誉な扱いもあってはならないこと。
- d. あらゆる形態のHIV感染の予防は、基本的な優先事項とされるべきであること。
- e. 労働者並びにその家族及び被扶養者は、HIV及びエイズに関する予防、治療、保護(ケア)及び支援(サポート)を受ける機会を有し、並びにそれらの便益を享受すべきであり、また、職場は、これらのサービスの利用を容易にする役割を果たすべきであること。
- f. 国内の及び職場における計画の作成、実施及び評価への労働者の参加及び関与が認められ、及び強化されるべきであること。
- g. 労働者は、HIV及びこれに関連する感染症(結核等)の職業上の感染の危険を防止する計画の便益を享受すべきであること。
- h. 労働者並びにその家族及び被扶養者は、HIV及びエイズに関する秘密の保護(特に自らのHIVに係る状態に関するもの)を含むプライバシーの保護を享受すべきであること。
- i. いかなる労働者も、HIV検査を受け、または自らのHIVに係る状態を開示することを要求されるべきでないこと。
- j. 仕事の世界におけるHIV及びエイズに対処するための措置は、開発に関する国内政策及び国内計画(労働、教育、社会的保護及び健康に関するものを含む。)の一部とされるべきであること。
- k. HIV感染の危険に特にさらされる職業に就く労働者の保護。

2.4 差別の禁止

HIV対応の礎石をなす差別禁止の原則にはHIVに関連した不名誉な烙印も含まれます。第200号勧告は直接的、間接的を問わず、法及び実際における差別を取り上げ、就労または特定の職業に就く機会の否定、HIVに係わる状態の強制的な開示または守秘義務違反、HIV検査またはふるい分けの義務化、健康保険や労働保険制度などへの加入拒否などといった雇用に関連した給付からの除外、不当解雇など、実際のまたは外観上のHIVに係わる状態に基づく雇用に関連したあらゆる形態の差別からの保護措置を求めています(第1、3、9-14項)。HIVに係わる外観上の状態に基づく差別が勧告に含まれているのは、例えば、ある労働者が実際には異性愛者でHIVに感染していないとしても、同性愛者と見られ、HIV感染のリスクが高いとして差別されているといったような、ステレオタイプ化に基づくHIV関連差別から労働者を守ることを意図してのことです。

上記一般原則(c)に定めるように、勧告は特定の集団を差別から保護する措置を求めています。これはステレオタイプ化に基づく差別からの保護を意味し、男性同士の性行為者や性産業従事者、注入薬物利用者などの集団が含まれています。

第200号勧告は、「実際のまたは外観上のHIVに係る状態を理由として、採用し、もしくは継続して雇用することまたは1958年の差別(雇用及び職業)条約(第111号)に適合する機会均等を追求することを妨げる差別が行われるべきでない(第10項)」と規定することによって、第111号条約の下で得られるのと等しい保護を与えることを検討するよう加盟国に求めています。また、HIVに関連した差別からの効果的な保護が職場で提供され、効果的かつ透明性をもって実施されることを求めています(第12項)。

第200号勧告はさらに、実際のまたは外観上のHIVに係る状態を雇用終了の理由にすべきでない(第11項)ことを明確に示した上で、雇用に関連した給付を含む雇用条件に係わる差別も禁止しています。社会保障制度及び労働保険制度を利用することに関し、またはそれらの制度に基づく給付(医療給付及び障害給付並びに死亡給付及び遺族給付を含む)に関し、実際のまたは外観上のHIVに係る状態に基づいて労働者またはその被扶養者を差別すべきでないことも規定しています(第20項)。

2.5.男女平等

第200号勧告は前文で、女性や少女は男女不平等の結果として男性や少年よりもHIV感染に弱く、感染リスクが高く、女性や少女に対するHIV及びエイズの影響が不均等に大きいことを指摘し、第14項でこの流行のジェンダー的側面を取り上げ、男女平等と女性のエンパワーメントの確保、職場における暴力や嫌がらせの予防及び禁止、男女双方がHIV対応に積極的に関与することの促進などを通じて、HIVの感染を低減し、その影響を緩和するような措置を職場内または職場を通じて講じることを求めています。

2.6. 検査、プライバシー、秘密の保護

差別禁止の原則とつながった重要な原則として、HIVに係わる状態に関する医学データを含む個人データの秘密保護の原則があります。秘密保護の権利は労働者のみならず、その家族及び被扶養者にも及びます。勧告は一般原則(i)で、労働者は自らのまたは他者のHIVに係わる状態の開示を求められるべきでないとして規定した上で、とりわけ移民労働者について、出身国、通過国または目的国で自分自身または他者のHIVに関連した情報の開示を求められるべきでないとしています(第27項)。そして、HIVに関連した情報へのアクセスは全て、1997年に出された労働者の個人情報保護に関するILOの実施要綱及び他の関連する国際的な情報の保護に関する基準に従った秘密保護に関する規則によって 規律されるべきことを定めています(第27項)。

第200号勧告は、就職希望者を含み、労働者はHIV検査またはその他の形態のふるい分けを受けることを義務として求められるべきでないことや検査を受けることを拒否したことによって就職機会を否定されたり、否定的な結果に服するべきでないことも規定しています。

勧告は一方で、HIV検査は真に任意で強制から自由であり、検査の前後にカウンセリングを伴うべきことを強調した上で、労働者に自らのHIVに係わる状態を知らせる予防計画の一要素として、HIVに関する秘密が守られた任意のカウンセリング及び検査を奨励しています。また、検査の結果は秘密が守られるべきもので、雇用の機会や雇用期間、雇用保障、昇進の機会を脅かすべきでないことを強調しています。

2.7. 雇用継続の権利

第200号勧告は第13項で、「HIVに関連する疾病と共に生きる者は、医学的に労働することが可能である間、必要な場合には合理的な配慮を与えられた上で労働を継続して行うことができることを否定されるべきでない」と規定し、さらに、そのような人をその能力に適した仕事に再配置したり、訓練を通じて他の仕事を見つけたり、仕事への復帰を促進する措置を奨励しています。この「合理的な配慮」とは、使用者が職場または職務の調整に努めるべきことを意味し、医療施設に行くための時間休、疾病休暇の延長、労働時間短縮、仕事の再編成など、個人のニーズに応じて様々な形を取る可能性があります。企業の規模や使用者の能力、関与する労働者に応じて調整される配慮措置の「合理性」は、案件毎に決定されるものです。

使用者は、HIV感染者はほとんどの場合症状が現れないものの、他の何らかの慢性疾患同様、欠勤を必要とするような疾患症状を呈する場合がある事実を考慮に入れるべきです。勧告は、HIVに基づく何らかの欠勤は、1982年の雇用終了条約(第158号)に従い、他の健康上の理由による休業と同一の方法で取り扱われるべきと定めています(第11項)。

2.8. 安全で健康的な職場に対する権利

第200号勧告は、労働環境は全ての労働者にとって安全で健康的なものでなくてはならないという1981年の職業上の安全及び健康条約(第155号)の定める原則を再確認(第30項)した上で、労働者によるHIV感染の危険がより高いまたは結核などの関連する伝染性疾患への暴露の可能性がより高い一定の職業が存在することを認め、こういった労働者には特別の訓練が提供されることを求めています。また、職業とHIV感染のリスクとの間に直接の関係があることを証明することができる場合には、エイズ及びHIV感染を職業病または労働災害として認定すべきことも規定しています(第23項)。

第155号条約、2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約(第187号)、その他ILOと世界保健機関(WHO)の共同手引き文書などの関連する国際文書を基礎とする第200号勧告は、第33項で、職場における意識の向上に係る全ての措置は、HIVが軽易な身体上の接触では感染しないこと及びHIVと共に生きる者の存在が職場における危険とされるべきでないことを明確にすべきと強調することによって、HIVに関連した不名誉な烙印と差別の低減を図っています。

2.9.社会対話

社会対話はHIV及びエイズに関する職場の方針及び計画が成功を収めるための礎石であり、この重要な原則は第200号勧告の随所に盛り込まれています。勧告はとりわけ、HIV及びエイズと仕事の世界に関する政策・方針及び計画は使用者と労働者及びその代表に加え、HIVと共に生きる人々の組織を巻き込んだ参加型の対話プロセスを通じて立案、採用、効果的な実施、評価、モニタリングが図られるべきことを規定しています。また、労使団体に対し、構成員に対する教育と情報の提供によって予防や差別禁止に関するものを含み、HIV及びエイズに関する意識を促進することを求めています。

第200号勧告は、HIV及びエイズに関する国の政策及び計画は1976年の三者の間の協議(国際労働基準)条約(第144号)に対応した社会対話を促進すべきことを規定していますが、職場内及び職場を通じたHIV及びエイズ対応は複数の部門にわたる取り組みを要請する事実を認め、伝統的な政労使の三者構造を越える幅広いアプローチを取り、HIV及びエイズに対する国の対応には、例えば、政府機関には、労働、保健、青少年、女性、教育その他の事項を担当する省庁からの代表も含むべきといったように一連の政府機関が関与し、あらゆる部門の労使団体がこの過程に関与すべきことを規定しています。加えて、対話には国のエイズ機関、市民社会、国際機関、保健部門などその他の関連部門といった関連するあらゆる利害関係者を含むことを求めています。

2.10.治療とケア

第200号勧告は、HIVと共に生きる人々、その家族、その被扶養者のHIV関連サービス利用機会を円滑化する役割を職場が演じることを求めています。そして、こういった人々は、公衆衛生、社会保障制度、民間の保険または他の制度のいずれの下で提供されるものであるかを問わず、保健医療の十分な利用から便益を受けるべきことも定めています(第18項)。実際、HIV感染者やHIV感染に特に弱いと考えられる人々が各種保険制度の保健医療費支給の対象から除外されたり、加入を拒まれる事態が起きています。

2.11.サポート

必要な場合には合理的な配慮を伴った雇用継続原則はケア及びサポートに関する計画についての規定にも反映されています(第21項)。勧告はまた、HIVと共に生きる人々の雇用維持と採用を促進することを政府に求めています(第22項)。さらに、HIVと共に生きる人々またはHIVもしくはエイズの影響を受けている人々に必要な場合には所得創出の機会を提供することを含み、失業期間を通じたサポートの拡大を検討することも提案しています。

2.12.実施

第200号勧告は国内法令、労働協約、政労使三者で定められたHIV及びエイズに関する国の政策及び計画、部門別の戦略などの手段の一つまたはそれらを組み合わせることで実施することができます。そして、こういった政策及び計画の策定及び実施に当たっては、労働問題について権限のある司法当局及び労働行政に係る当局を関与させるべきことを定めています(第5節)。

2.13.教育、訓練、情報、協議

HIVの予防に関する情報は全ての労働者が入手できる明確な形で提供されるべきと規定されています(第8、16、32、40-43項)。勧告のこの部分では、管理監督権限のある従業員を含み、あらゆる労働者に予防情報と教育を提供すべきこと、訓練に際しては職場人員の特性を考慮に入れるべきことが強調されています。これは例えば、運輸部門の訓練においては長距離トラック運転手の特別の労働条件とそのHIVリスクに寄与する可能性がある要素に鑑み、その特別のニーズを考慮に入れることを意味します。

2.14.公共サービス

第200号勧告は、労働問題について権限のある司法当局及び労働行政機関の役割と機能の見直し及び必要な場合には強化を求めています(第44項)。加えて、HIV関連サービスの利用機会を確保するために、公衆衛生制度を強化すべきことも規定しています(第45項)。

2.15.国際協力

第200号勧告はその規定の実施のために、とりわけUNAIDSの計画の枠内で国際協力を続け、増大させることを求めています(第46-50号)。政府は、勧告を実施するため、そしてとりわけ移民労働者に関してはそのHIVサービス利用機会を確保するために、二国間もしくは多数国間の協定、多数国間の制度への参加または他の効果的な手段を通じて、協力し合うことを求められています。さらに、政府間、HIV及びエイズに関する国内機構間、関係する国際機関間の国際協力を奨励すべきことや、国際協力にはHIVに 대응するために講じられたあらゆる措置に関する体系的な情報交換を含むべきことも規定されています。

2.16.フォローアップ

国内的なフォローアップとしては、第200号勧告はHIV及びエイズ並びに仕事の世界に関する国内政策とその実施を監視するために適切な仕組みを設立するか既存の仕組みを活用することを政府に求めています(第6節)。監視の仕組みの立案に際しては、最も代表的な労使団体も同じ立場で参加すべきとし、加えて、HIVと共に生きる人々を代表する団体の意見、専門家の報告書や技術的な研究も考慮に入れるべきとされています。

2.17.付帯する決議

第200号勧告と同時にこの勧告の促進と実施に関する決議も採択されました。決議は、勧告の実施に対する資金の配分、各種国際機関との協力活動の促進、職場におけるHIV及びエイズの影響軽減に向けて勧告の幅広い実施が達成されるようグローバル行動計画を定めること、ILOの技術協力資金の公正配分などを理事会に求めています。また、加盟国に定期的な報告を求め、勧告の実施における進歩を定期的に点検することや、差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)による保護が実際のまたは外観上のHIVに係わる状態にも拡大されるよう条約の定める差別待遇の定義の拡大を加盟国に促進することを理事会に求めています。加盟国に対しては、仕事の世界に係るHIV及びエイズに関する国内政策及び国内計画の実行に係わる進展を見直し、動向を監視し、好事例を共有するために国内の既存の仕組みを用いるか、新たな仕組みを設けることが提案されています。

III.HIV/エイズに係るその他の国際労働基準

仕事の世界におけるHIVとエイズの問題に焦点を当てた国際労働基準はHIV及びエイズ勧告(第200号)だけですが、勧告に含まれる原則は他の多くの国際労働基準を基礎にしており、上記のように勧告に直接言及されているものもあります。

HIV及びエイズの問題に直接言及する基準としては、この他に、2006年の海上の労働に関する条約や2002年の職業病の一覧表勧告(第194号)、2011年の家事労働者勧告(第201号)があります。また、直接言及がなくても1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)の枠内でHIVに関連した差別の問題が取り上げられることもあります。ILOの条約勧告適用専門家委員会などの基準適用監視システムにおけるHIVの影響に関する言及は早くも1990年から見られ、2012年の総会に提出された基本条約に関する総合調査ではHIVに係わる状態を差別禁止事由に含む法や政策がますます多くの国で見られるようになってきたことが記されています。1949年の移民労働者条約(改正)(第97号)の適用に関連してHIVに関連した差別が問題となった時に条約勧告適用専門家委員会は、HIV陽性の事実を根拠とした移民労働者の入国拒否または本国送還は許容できない形態の差別であり、条約に違反していると結論づけています。1999年の最悪の形態の児童労働条約(第182号)の適用状況に関する報告の中で、複数の批准国がエイズ孤児の通学を確保する措置やHIV感染率が高い国における孤児その他のエイズ被害者に焦点を当てた活動の実施を報告しています。1930年の強制労働条約(第29号)の適用状況に関連し、条約勧告適用専門家委員会は子どもの性的搾取という極めて深刻な問題に言及し、人身取引がHIVの感染に対する脆弱性を高めると指摘しています。

条約及び勧告の他に、ILOは主として労働安全衛生分野における実務的な手引きとなることを目指して様々な実務規程(code of practice)を作成しています。HIV及びエイズに関連したものとしては、上記の「HIV/エイズと働く世界に関するILOの行動規範」の他に、「職場で障害問題を管理するための実施要綱」、「ILO労働者個人情報の保護実施要綱」といったものがあります。

IV.第200号勧告の実施を促進するグローバル行動計画

2010年の総会でHIV及びエイズ勧告(第200号)と同時に採択された決議は、その幅広い実施を達成するためにグローバル行動計画を策定することを理事会に求めています。2011年3月に開かれた第310回理事会で承認された、当初2015年までの5年間を対象とするグローバル行動計画は、1)男女労働者、その家族及び被扶養者に対する実際のまたは外観上のHIVに係わる状態をもとにした差別及び

不名誉な烙印の低減、2)労働者、その家族、被扶養者が仕事の世界を通じて予防、治療、ケア、サポートの諸サービスを利用できる機会の拡大、3)仕事の世界の行動主体によるHIV対応活動の規模拡大とこの目的のための資金源へのアクセスの増大、の三つの主な成果目標を掲げ、各国が政労使及び関係者を加えてHIV及び結核に関する職場政策を策定または改訂すること、HIVまたは結核と共に生きる人々またはその影響を受けている人々、とりわけ女性の所得創出機会へのアクセス増大、関連するグローバルな枠組みへの第200号勧告の挿入などといった具体的な活動を提案しています。

続いて2011年11月に開かれた第312回ILO理事会に、HIV及びエイズ並びに仕事の世界に関するILOのそれまでの取り組み戦略の独立評価結果が提出されました。評価報告は、幅広い地域にわたって展開されていたILOの介入活動の費用対効果に疑問を呈し、資金基盤の脆弱性に対処するものとして、◇国の労働安全衛生制度や労働監督などこれまで十分に活用されてこなかった路線を通じたHIV取り組みの裾野拡大、◇性差の問題をより明確に活動に組み込むこと、◇若者やインフォーマル経済で働く人々などを含む高リスク集団に手を差し伸べること、◇活動の手引きとして、堅固な証拠に基づく知識に依存することを提案しました。2012年3月に開かれた第313回ILO理事会は、この評価結果やグローバル行動計画の採択、HIV感染がもはや死亡宣告をもたらすものではなく、管理可能な慢性疾患と化したこと、活動の焦点や透明性、説明責任を求める加盟国政労使からの要求に応える形で、取り組み戦略を改定しました。従来の戦略は、1)ILOの基準に盛り込まれた原則を基礎としてHIV及びエイズ並びに仕事の世界に関する国の政策と法枠組みの整備を促進することと2)フォーマル経済及びインフォーマル経済の主要な経済部門の最もリスクが高い労働者に焦点を当てつつ仕事の世界におけるHIV予防と社会的保護の計画を強化すること、を中核的な目標として展開されていましたが、2015年までを対象とする新しい戦略は、従来よりも優先国に焦点を当て、包摂的な社会的保護の土台(最低限の社会的保護)を促進し、今ある知識基盤の不足を埋め、各国の成果の概況をより良く捕らえる必要性を認識したものとなっています。グローバル行動計画やミレニアム開発目標の達成などに寄与することを目指すこの戦略は、次の七つの要素で構成されています。

1. ILO内全体にわたり、HIV及びエイズに関する問題を主流化し、仕事の世界における対応をUNAIDSのスポンサー機関の間で主流に据えること
2. 優先国に焦点を当てること
3. 証拠及び知識に基づく成果物の産出
4. 新たな環境に応える加盟国政労使の対応力の強化
5. 官民パートナーシップの拡充
6. 包摂的な社会的保護の土台の促進
7. コミュニケーション戦略の策定

V.職場でゼロを達成キャンペーン

UNAIDSは2011年から2015年までを期間とし、高い影響力が見込まれる31の国に焦点を当てて10の主要目標を掲げ、「新規HIV感染ゼロ、差別ゼロ、エイズによる死亡ゼロ」キャンペーンを展開しています。UNAIDSのスポンサー機関の一つとして、ILOはこのキャンペーンを支持し、2012年の世界エイズ・デー(12月1日)に先立つ同年11月28日に、職場をこのキャンペーンの入り口として用いることを改めて確認する「職場でゼロを達成」キャンペーンを開始しました。UNAIDS事務局や他の国連諸機関の支持を受けて開始されたこのキャンペーンを通じて、HIV及びエイズ勧告(第200号)と「HIV/エイズと働く世界ILO行動規範」の利用が促進されています。

既に200人近い政府首脳や国際機関の長、労使団体トップ、HIVと共に生きる人々がキャンペーンを支持し、職場における差別をなくす緊急の行動を求めています。支持者の1人であるアウン・サン・スー・チー・ミャンマー国民民主連盟(NLD)党首は、「誰もが尊厳ある健康的かつ生産的な生活を送る権利がある」として、「HIVと共に生きる人々は差別の恐れなく働くことを許されるべき」と説き、「ゼロを達成」をあらゆる職場の目標とすべきことを訴えています。インドで今年5月に開始された職場でゼロを達成国内キャンペーンでは、HIV及びエイズ並びに仕事の世界に関する2009年に策定された国内政策の実施が促進されています。

VI.VCT@WORKイニシアチブ

ILOはまた、今年6月6日にUNAIDSの後援を受けて、2015年までに勤労者500万人に秘密が保護された任意のHIVカウンセリング及び検査を提供することを目指す「職場における任意のカウンセリング・検査(VCT@WORK)イニシアチブ」を開始しました。近年の抗レトロウイルス療法の急速な普及は800万人の感染者に治療への道を開きましたが、3,530万人と推定される感染者の約半数が自らの感染を知らず、したがって救命治療を受け、さらなる感染を防ぐこともしていません。治療を受ける資格があっても受けていない人も約1,900万人に上るとUNAIDSでは推計しています。

政府、労使団体、民間セクター、国際社会、そしてHIVと共に暮らす人々を含む市民社会を巻き込んだVCT@WORKイニシアチブは、HIV/エイズ、マalariaその他の疾病の撲滅を掲げるミレニアム開発目標6と2011年の国連HIV/エイズ・ハイレベル会合で採択された政治宣言で定められた、2015年までに命を救う抗レトロウイルス治療を1,500万人に受けさせることを目指す世界的な目標の達成に向けたILOの取り組みの一部を構成しています。これは「職場でゼロを達成」キャンペーンの重要な構成要素でもあります。このイニシアチブは、HIV及びエイズ勧告(第200号)を基礎として、差別と不名誉な扱いのない安全で健康的な作業環境の確保を目指しています。VCT@WORKプログラムは既にインド国内で始まっており、南アフリカとタンザニアもこれに続く見られます。ILOは今年7月に開かれたアフリカ連合の特別サミットや今年11月に開かれた第11回アジア・太平洋地域エイズ国際会議などの国際的な場で積極的にこのイニシアチブを紹介し、支持を受けています。

VII.ILOの取り組みと成果

仕事の世界はHIV及びエイズの影響を受けている人々がHIVの予防、治療、ケア、サポートのサービスを利用できる場として相当の機会と利点を提供します。2000年に設けられて以来、「HIV/エイズと仕事の世界に関するILO計画(現HIV/エイズと仕事の世界部)」は職場の中及び職場を通じてこの流行に効果的に対応する方法に関して職場の関係者を支援する手引きを提供し、この世界的な流行病への対応において決定的に重要な役割を演じてきました。ILOの対応は政府及び労使団体との協働経験を基礎とし、基準設定、雇用創出、就労に係わる権利の促進、男女平等における歴史的な役割を基本的な政策要素としたHIV及びエイズに対する包括的な対応によって行われています。

10年以上にわたる「HIV/エイズと働く世界に関するILOの行動規範」の実施経験をもとに2010年に策定されたHIV及びエイズ勧告(第200号)は、2011年6月に開かれた国連のエイズに関するハイレベル会合でHIVに対する世界の対応における鍵を握る人権文書として認められました。「HIV/エイズと働く世界に関するILOの行動規範」と第200号勧告に触発されて2001年以降に政労使三者で職場政策や法律を策定した加盟国は70カ国に及びます。労働裁判所で処理された少なくとも5件の事件で第200号勧告を援用してHIV感染者の労働者としての権利を支持する決定が下されています。国のエイズ戦略に仕事の世界の要素が含まれている国は2011年当時で56カ国を数えました。過去10年間にILOが訓練を提供した加盟国政労使は3万4,000人、仲間同士で指導するピア教育者は2万3,000人、労働監督官は2,500人に及び、過去2年間で様々な技術協力プロジェクトを通じて直接到達した労働者は250万人に達しています。

例えば、大統領エイズ救済緊急計画(PEPFAR)と米国労働省の支援を受けてILOが実行した

「戦略的HIV/エイズ企業内対応(SHARE)」計画として知られるHIV及びエイズの職場内教育国際計画は、世界24カ国700社以上の企業に到達し、その利益は113万人の労働者に及ぶと見られます。SHAREは特定部門の対象企業と協力して職場におけるHIV/エイズに対する態度の変化をもたらすコミュニケーション活動を展開すると同時に、各職場及び全国レベルで差別の低減に向けた政策及び仕組みを作り上げることに焦点を当てて活動を展開しました。SHAREを実施した企業ではHIV/エイズに関する教育サービスやコンドーム・サービス、ケア及びサポート・サービスなど、労働者に得られるHIVに関連した職場内サービスの飛躍的な増大が報告されています。

実際のまたは外観上のHIVに係わる状態に基づく差別と不名誉な烙印はとりわけ機会平等・均等待遇、雇用保障、教育・訓練機会の面でディーセント・ワークを阻む大きな障害であることが知られています。最近発表されたHIVと共に生きる人々の不名誉烙印指数の調査結果によれば、ナイジェリアでは調査対象となったHIVと共に生きる人々の45%が過去1年間でHIVに係わる状態を理由として職や収入を失い、ケニアでは28%が仕事の性質の変更や昇進拒否を経験し、ルワンダでは53%が言葉による虐待を受けたことを報告し、ナイジェリアとエチオピアでは5人に1人が差別や不名誉な烙印のせいで自殺を考えたと答え、カメルーンでは歯科治療を含み、保健医療サービスの利用を拒まれた人が13%に上っています。

このような広く見られるHIVに関連した雇用差別の問題が対処されない限り、新規感染ゼロ、死亡ゼロの目標は達成できません。ILOは各国のニーズに合い、HIV及びエイズ勧告(第200号)の主要な人権原則を組み込んだ、HIV及びエイズ並びに仕事の世界に関する国内職場政策及び法枠組みの政労使による策定を促進することによってHIVに関連した差別と不名誉な烙印を予防し、廃絶することを目指して活動しています。また、フォーマル経済、インフォーマル経済両方の高リスク労働者向けの経済機会並びに社会的保護及びHIV予防計画の強化と不平等への取り組みを通じてHIVに関連した差別の予防にも取り組んでいます。

主に所得の不平等や機会の欠如から安全な行動様式を取ることができない人々もまだまだたくさんいます。ILOは例え

ば、マラウイやモザンビークなどでHIVに対する脆弱性を減らすために経済的エンパワーメント計画を実施しています。ジンバブエの交通回廊に沿って実施されている計画では、脆弱な人口が開業または事業改善を達成し、協同組合を結成し、資金にアクセスするのを支援することによってHIV及びエイズに対する抵抗力を高めることを目指しています。先輩による助言や協同組合結成、事業計画立案などを含む幅広い起業訓練が提供され、貸付に伴うリスクの最小化を図るために貯蓄信用協同組合の組織化が進められています。既にHIVと共に暮らす人々を含む1,000人500家族以上が関与する10の貯蓄信用協同組合が設立され、まともな収入源のない女性や性産業に従事する女性が資金を借りて商売を始めることによって収入を増やし、生計を改善する機会が与えられています。また、プロジェクトを通じて何百人もの地域社会の人々にHIVカウンセリング・検査の機会が開かれました。

包括的な社会保障にカバーされている人は世界人口の2割に過ぎず、半分が全くカバーされていません。HIV及びエイズの影響を受けている脆弱な人々、子ども、家族が基本的な生活の質を保ち、子どもの学業を続けさせ、自らの権利と社会的な地位を保つ助けになる必要不可欠な手段として、社会的保護の土台の構築が求められます。ILOの調査からはHIVに関連した社会的保護の取り組みが2010-11年に約18カ国で見られたことが示されています。第200号勧告に加え、2012年に社会的保護の土台に関する勧告(第202号)が採択されたことから、ILOではHIVに配慮した社会的保護への労働者とその家族のアクセスを増大させることに向けた取り組みを強化する予定です。

ILOはまた、部門別活動計画を通じて、教育、運輸、保健、建設、郵便、観光、小売業、鉱業といった特定の産業部門を対象にした指針や訓練ツールキットも作成しています。これらは関係する社会的パートナーの協力も得て幅広く普及しています。例えば、2008年に出された道路輸送部門のためのツールキット『Driving for change: 短 training toolkit on HIV/短IDS for the road transport sector (変化に向けてドライブ: 道路輸送部門向けHIV/エイズ研修ツールキット)』は74カ国180以上の国際道路輸送連盟(IRU)加盟団体、33カ国40以上のIRU認定研修機関に配布され、欧州及び独立国家共同体(CIS)諸国の管理者及び運転者向け職能資格認定用研修計画に組み込まれました。保健部門については、WHOと共同で2005年には「保健サービスとHIV/エイズに関するILO/WHO共同指針」、2007年には「HIV感染予防に向けた暴露後予防法(PEP)に関するWHO/ILO共同指針」、そして第200号勧告採択後の2010年にはUNAIDSも加わり、「保健医療労働者のHIV及び結核に対する予防、治療、ケア、サポートのサービス利用機会の改善に向けた政策指針」を発行しています。

「HIV/エイズと働く世界に関するILOの行動規範」の使用のための労働判事・裁判官、使用者、労働組合向け指針や労働監督官・工場監督官向けのHIV/エイズ・ハンドブックといった行動規範使用の手引きに加え、雇用・労働法を通じて職場でHIV/エイズに取り組むための指針、零細・小企業のHIV/エイズ対応を支援するものとしての小企業団体やビジネスサービス提供者向けハンドブック、HIV/エイズに関する態度の変化を促すための職場向けコミュニケーション・ツールキットや結核の職場内管理活動用指針など、職場を通じてHIV/エイズに対応するための幅広い指針、ツールも作成されています。

ILO/AIDSのウェブサイトでは、このような実務的なツールや様々な研究・調査結果といった刊行物が掲載されているだけでなく、各種プロジェクトから得られた好事例を文章や動画で紹介しています。

VIII. 3年世界エイズ・デー(12月1日)

今年の世界エイズ・デーに際して発表したメッセージの中でガイ・ライダーILO事務局長は、「職場でゼロを達成キャンペーン」やVCT@WORKイニシアチブといったこの分野におけるILOの活動を紹介し、世界エイズ・デーに合わせて発表された新刊書が、働いている人の方が働いていない人よりも平均1.4倍高く、抗レトロウイルス療法を続ける傾向があることを示していることを紹介し、雇用は権利であるだけでなく、治療の一部であると訴え、力を合わせればゼロを達成できると呼びかけています。

IX. 5年に向けて

ILOの活動は労働者を核として、職場、家族、地域社会へと徐々に影響を波及させていくことを意図しています。ILOは2015年までに活動の影響力が高い国々の十分な数の脆弱な労働者及びその家族の間でHIV及びエイズに対する抵抗力が増し、新規HIV感染が大幅に減った証拠を示すことを目指しています。これは男女平等を体系的に促進し、主流に据えつつ、HIVの予防活動を強め、HIVに関連した差別と不名誉な烙印を減らし、社会的保護サービスの利用機会を拡大することによって達成する計画です。国の安全衛生制度、労働監督、労働条件関連活動、社会保障を通じたHIVへの取り組みを広げ、女性や少女、若者、インフォーマル経済で働く人々に重点を置き、運輸業、鉱業、商業、観光部門、中小企業、協同組合といった部門を対象を絞って活動が展開されます。

現在の知識不足に取り組み、効果が立証された介入活動を行うため、HIVや結核関連サービスを通じて主要な人口集団に到達する上での職場の貢献や職場を通じたHIV介入活動において良い結果を達成するために何が機能するかなどに関する研究が行われます。引き続きUNAIDSの共同スポンサー機関と協力して進められる各国における活動は、影響力の高い国、運輸業などの感染のリスクが高い集団に重点を置いて行われ、加盟国政労使の影響力増大に向けた能力強化に力が入れられます。さらに、職場でゼロを、達成キャンペーンを通じて仕事の世界におけるそして仕事の世界を通じたHIV対応に向けて世界の結集を図ります。ILOは2015年にはUNAIDS共同スポンサー機関委員会の議長を務めることになっており、この機会を活用して2015年以降の課題におけるHIVの取り組みに仕事の世界の側面を付与し、この問題に対する仕事の世界の対応に弾みを付ける予定です。