

取材 法知識を踏まえた事件の予防・解決に向けて

法を活かして、健康に関する問題解決（予防と解消）手法の開発とその能力を持つ人材の育成を図る

——近畿大学法学部 三柴丈典教授に聞く

労働者のメンタルヘルスの問題など、産業保健にかかる問題を未然に防ぎ、生じた問題を適正に解決するための方策を探求することを目指し、「日本産業保健法学会」が2020年11月1日に発足した。産業保健では、臨床医学、産業保健学、経営学、心理学、安全工学などの分野が関係するが、法の知見を基礎とするとしているのが同学会の特色と言える。9月に開かれた第1回学術大会で大会長を務めた三柴丈典・近畿大学法学部教授に、学会設立の狙いや、産業保健における法や法学への期待や役割などについて、語ってもらった。三柴教授が強調するのは、関係者が判例を失敗学の素材として、予防に生かすことの重要さと、専門家どうしをつなぐコーディネーターの育成の必要性だ。

なぜ日本産業保健法学会を設立したのか

従来の法律モデルでは対応できない

この学会が目的にしているのは、第1に、産業保健を法的な面からも推進すること。第2に、産業保健を法的にリファーできる専門家を増やすこと。第3に、産業保健の実務者に法を踏まえた問題解決能力を高めてもらうことに加え、そのための手法を探求すること。第4に、法を予防的に活用する流れをつくること。第5に、安全衛生法上の積み残し課題の解決を図ることだ。

産業保健というグレーゾーンの分野に焦点を当てたのは、やはり産業保健というのはAIにはできない業務であり、グレーゾーンで起きる、人間的な問題が多々ある。それらは従来の医療や、法律モデルではなかなかうまく対応ができない。

労働事件というと、以前なら、労働組合を媒体にした思想対立が多く的事件の本質だったと思うが、現状では、かなりの割合を健康関係が占める。労働者の個人的事情を背景とした、組織や仕事とのミスマッチにもとづく事件が増えていると観察している。職場や職務への不適応から調子を崩した労働者を企業がとりあえず疾病を理由に休職させ、症状が改善しても性格の問題で復職拒否してトラブルになるようなケース、つまり健康の問題と他の問題が重なるトラブルが増えている。

対話をいざなう法の適用を考えるべき

AIと差別化でき、かつ、産業保健でも専門家に必要な要素は何かと考えると、1つめは、無から有を生み出す「創造力」。2つめは、さまざまな考え方があふれるなか、これで行こうと決める「価値判断力」。3つめに、「人を説得する力」。4つめに「筋を読む洞察力」。5つめとしては、「人を愛する力」とか「愛される力」があげられる。こういった要素を、法から学んだり、また、法を使って発展させていくことが、この学会を通じてやりたいことだ。

実際、事件の裏側には、信念、価値観といったものが横たわっているが、法（ルール）で処断するときは、条件（金銭、雇用、労働時間など）、環境（職場の配置、職務割り当てなど）の問題とせざるを得ない。それで事件が済んだことにしてしまう。今後を考えると、そうした伝統的な法のあり方、適用だけでなく、法の世界で蓄積されたもの、法をつくった精神や思いは踏まえつつも、関係者間の対話と環境適応、成長をいざなうような法の適用を考えていかないといけない。「人を縛る法」ではなく、「人を活かす法」というパラダイムシフトが必要だ。

法も裁判も健康配慮の方向に

わが国では、現状、急速な少子高齢化の背景もあり、一人ひとりを大事にしようという法政策を展開してきている。厚生労働省の安全衛生部が打ち出す政策でも、これまでは業務上のリスク対策が中心だったが、メンタルヘルス対策やがん等にかかっても働き続けられる

ようにする両立支援策など、生き方や働き方にかかわるところまで手が伸びてきている。それと足並みを揃えるように、裁判所の考え方も疾病障害者に優しくなってきた、健康配慮義務や障害者雇用（差別禁止や合理的配慮など）という考え方が育ってきている。また、病気にかかった人を、たとえ私傷病でも、簡単に解雇しないというのは、以前から日本の裁判所がとってきた考えだ。昨今は、職場の秩序を乱すような精神障害者の解雇などにも、かなりの配慮と手続を求めるようになってきている。

「配慮」「けじめ」間で産業保健の出番

他方、法律は「けじめ」の学問でもあるので、どんなに使用者側が頑張っても、なかなか契約上求められる業務レベルまで快復しない人については、休職させたり強制退職させたり解雇したりする根拠も示している。例えば、就業規則に書いておけば、合理的な範囲では強制的な措置もできるようになってきている。

兵庫教育大学（国立大学）の事件では、文部事務官として任用された男性が、上司を蹴飛ばしたり、罵倒するなどの問題行動をとっていたが、簡単には解雇できないので、10年以上も任用し続けた。最終的には罪を犯して免職となったが、それでも訴訟が起きて、十数年間まともに仕事をさせないでおいたのは、ハラスメント（人格権侵害）だと訴えられて、大学側が負けた。裁判所は、処分せずにとずっと塩づけにしておいたのは本人に対する人格権の侵害のみならず、税金の無駄遣いだというような言い方をした。職場に無理に置いておくことが必ずしも優しいことではないと言っている。法／司法は、疾病障害者を救済せよという一方、けじめをつけよとも言っている。

厚生労働省の産業保健にかかわる政策は、こういうときに産業医ら産業保健の専門家の出番だと言っている。それは、臨床医のような検査に基づく診断業務とは異なり、手順を踏んで、おのずと答えがあぶりだされるようにファシリテーション（＝働きかけ）してくださいというフレームになっており、具体的には、不調者があらわれたら疾病性を確認し、または、その疾病がどのような問題を引き起こしているかも、本人のみならず、その関係者から幅広く確認する。

確認作業の目的は、あくまでフィットネスであり、その人を仕事やまわりの人間に適應させ、そのための

支援をする。その実現のためのファシリテーションに最大限、産業保健者が努力していく。それは、法が求める「救済の努力」になる。救済の努力を一生懸命やっても、どうにもならなかったら、けじめで対応する。だから、産業保健職は、人事ときちんと連携しておいて、それぞれ役割を果たすことで、組織として懐をもった対応をすることが求められている。産業保健法の基本理念は、こういう発想だろうと思われる。

事件の予防・解決に向けて具体的に、法・法の専門家はどのような役割を果たすことができるか

特に事実認定から学ぶことができる

法や法に携わるものを、どう事件の予防に役立てられるかという、まずは失敗学として活かす。事件化して訴訟になり、判決まで出るのは、トラブルのなかのごく一部ではあるが、それだけ判断に迷うような事例も多く含まれており、裁判でどういう判断になるかという裁判所の常識感覚は、特に判例から学ぶことができる。実は事実認定が面白く、認定事実にと組織のドラマがある。裁判所も、職場の健康がらみの事件だと、それぞれの言い分を聞き、どちらが合理的／誠実だったかの筋読みをして、結論に向けて認定事実を書いていくようなところがある。

裁判例を通じて、裁判所のものの見方や考え方にシンクロしていく作業をすることは、非常に重要であり、事実関係をみることで、どこでどうすればよかったかなどを分析することができるなど、判例は、まさに“生きた法”とも言える。これらはプロの法律家でなくてもできるが、プロの法律家から読み方を習ったほうがよいだろう。もっとも、その問題に詳しい人のほうが、筋読みができることも多いので、産業保健の分野の事件については、産業医のほうが裁判所の認定事実を的確に読めるかもしれない。

法を活かすという発想に立つ

また、法の専門家は、一般的には情報検索力と理論の構築力に優れているので、それを活かして、予防のためのスキームづくりができる。法学をきちんと学んだ人なら、アイデア次第で開発的な社会工学もできる。

起きた事件の後始末ばかりでなく、蓄積した情報検索力や論理構築力を活かし、未然防止のための計画づくりに活かせるはずだ。この際重要なのは、法の専門家、特に初学者は、法に縛られた発想をしがちなので、そうならないこと。“目的のためにどう法を活かすか”という発想に立たなければならない。

その際、法や政策の作り手の本音を洞察することは重要だ。例えば、ストレスチェック制度は、私も策定に関わらせて頂いた1人だが、策定者側は、職場内で不調にあえぐ人が関係者と対話をしてほしい、ストレスチェックをその対話のきっかけにしてもらえたら、と考えた。また、産業医を制度上重要な位置づけに据えることで、もっと企業のなかに組み込みたかった。

しかし、企業側から方法や手順に関する照会が多く来ることから、行政において、最初から百数十ページのマニュアルをつくることになった。そうすると、特に一定の業種の大企業では、マニュアルが法律みたいに見えてしまって、書いてあることから逸脱してはならないみたいなことになってしまった。ただ法に使われる、縛られるというのは本末転倒で、本当は制度それぞれに趣旨があり、魂がある。繰り返しになるが、法律の専門家は、おおむね高いレベルの情報検索力、言語・論理操作力を持っているので、大事なこととそうでないことのメリハリをつけられれば、開発的な社会工学もできると思う。

われわれが行った厚生労働科学研究費の調査で、就業規則などの健康管理、業務・人事管理に関するルールを組織に合うようにしっかり整備すると、メンタルヘルス不調者が減るというデータが出た。単に、組織にとって面倒くさい人を排除するためにルールを使ったのではなく、不調にあえぐ人の問題の解決において、ルールがうまく説得材料になったことがうかがえる。

予防・解決に向け、どうしたら当事者
どうしがより連携していけるか？

専門家の横串を指す人が必要

個々の専門家が、それぞれの専門を深めていくだけではなく、他の分野の思考回路を理解して踏まえる／採り入れる必要がある。オーケストラでいうと、指揮者やコンサートマスターの役割だ。指揮者はいくつか

の楽器を弾けることが多く、楽器演奏者が何に悩んでいるかわかり、それを頭に入れながら統率していく。

横串を指す人が必要で、そういう人を育てることが重要だ。

連携を促す団体の設置も一案

一方、法でどう連携を誘うかと聞かれれば、連携を促す団体のモデルづくりなどがあげられる。従来の法制度は、せねばならないこと、してはいけないことを明確に定めて、それを犯したら処罰していくというのが典型だったが、最近の労働法令は、人の行動や心理に働きかけるような、より広い役割をもつようになってきている。安全衛生法は、その意味でいうと、先駆け的な役割を果たしている。

安全衛生法のなかにモデルを求めるならば、検査機関や安全衛生コンサルタント会などの専門家団体に関する規制の例があげられる。事業者がボイラーを設置する前に、許可を出したり、その後の落成の際、定期などで検査を行うような専門団体があり、その設置の要件や行政による監視に関することなどを法律で定めている。ボイラーの爆発等による労災を防ぐため、専門家を擁し、必要な設備を持つ団体を正常に機能させる必要があり、そのために団体について規制するという格好になっている。企業の安全衛生活動を支援する専門家の団体の活動の適正と信頼性を確保するための規制もある。こうした業を民間に委ねるか、公的なものにするかは、業の性格や発展段階などに応じてさじ加減があるだろうが、規制によってこうした団体やそれが行う事業を支援しながら規制するというルールのあり方は、国内外でかなり普及している。イギリスでは、支援を要する団体に国が積極的に業務を発注することを根拠づけるような法律も制定されている。

専門家に対するニーズを規制で生む

ただし、単に体制だけ整えても、そこにニーズが生まれなければ実際に動かないので、そのための工夫も法政策に盛り込まなければならない。

今の化学物質対策を例にとると、労働衛生コンサルタントという国家資格があるが、そのうち化学物質対策に詳しい人は全国に二十数人しかいないとの情報がある。人の命や健康にかかわる大事な問題であるにもかかわらず、特に企業外部の専門家が育っていない。

それは、化学物質管理が必要な企業は、企業秘密を守るためにも、大手であれば社内で専門家や専門部署を養成しており、外部専門家へのニーズがあまりないからだ。中小企業では、さまざまな意味で、外部の専門家に報酬を支払って指導を受けるような余裕や必要性を感じていないことが多い。

専門家に対するニーズを生むには、どうしたらよいか。例えば、具体的な規制のやり方は事業場に委ね、その方法で法の目的を達成できること、していること、はたまた、急には達成できなくても、その事業にとってはベターな方法であることについて、専門家にお墨付きをもらうようにする。すると、専門家に対するニーズを、規制によって生むことができる。

達成すべき目的を明確に定め、その達成の責任は事業者に委ねつつ、達成ができなかったり、定めた方法を守れないなら「専門家からお墨付き／裏付けを得てくれ」といざなう。その専門性／業務の性格自体が関係者を巻き込む必要があるものであれば、おのずと、コーディネーターのような専門家も生まれてくるだろう。産業医制度がまさにそうだ。

産業医制度について触れると、社内の専属と嘱託の2種類がある（ただし、両者の区分の基準は曖昧である）。一時期、メンタルヘルス問題が深刻なことから、厚生労働省で、企業の外に産業医の専門機関を置き、精神科医をそのなかに置いて専門的な意見を聞けるようにしておいて、その団体に所属する産業医が外部から企業に支援に行くというスキームを考えたことがある（厚生労働省『「事業場における産業保健活動の拡充に関する検討会」報告書』（2010年11月22日））。このスキームも、コーディネーターを企業外につくるという試みであり、関係者の支持が十分に得られず、政策として実現はしなかったが、1つのスタイルではある。

内部で抱えるなら組織を愛しつつ組織に染まらない位置づけを

専門家の活用において、日本の大企業では、よほど専門性が高くない限り、専門家を企業内に取り込もうとすることが多い。イギリスなどでも、制度上、企業内に専門家を所属させ、その事業場の特徴を踏まえた支援を受けることが勧められている。しかし、安全衛生の専門家は企業内外で尊敬されていて、外部のコン

サルタントも相応に尊敬されて、いろんな会社の事情をみて、ビジネスのこともよく理解したうえで、有効なアドバイスを企業に対して行うスタイルが成立している。

企業のなかで産業医を含む専門家を抱える場合、私は、与党内野党の立場に位置づける／専門家自身が自らその位置づけを獲得するのがよいと思っている。自分の家のことを大事に考えているが、時にはきついこと、組織人が言えないことも言う。だからこそ、専門家として尊敬されるというイメージだ。

日本の場合、社内の衛生管理者なども産業医に代わり得る。人事労務担当者が衛生管理者を兼ねていることも多いが、そのイメージを維持する限り、むしろいいのかもしれない。くどいようだが、外部の安全衛生の専門家が活躍しているイギリスの法制度でも、まずは内部の専門家の選任を図るべきとされている。

事業場の事情を熟知したうえで、専門性を発揮するというスタイルがベターであり、単に組織に“染まって”しまわなければよい。たとえば、個別的な心理と組織の心理の双方の知見を持って労働者の組織への適応などを図る産業カウンセラーにも人事経験者が多いようだ。

労組は組織内外のコミュニケーターの役割を果たす

労働組合や従業員の親睦会などの役割について言えば、私は、メンタルヘルスが広く社会に認識されるようになったことは、労働組合の再生にとってチャンスだと考えてきた。しかし、組合側に無関心ないし理解不足の面があって、思うようになっていないように思う。仮に関心があっても、弱者保護の視点が強調されすぎる傾向を感じてきた。メンタルヘルス問題の要諦は、経営の質だったりすることから、誰かを悪人にしても仕方が無く、関係者の能力や適性、役割を踏まえつつ、いかに全員野球を実現できるかが重要だ。

組合は、労働基本権を伝家の宝刀として抜かずにとっておき、組織内外のコミュニケーターの役割を果たしてほしい。メンタルヘルスや生活習慣病のように、本人の性格・行動の傾向との関係が深い課題については、本人は、本当は信頼している相手には話したい愚痴をたくさんもっていて、窓口になって聞いてあげると解消することも多い。単なる傾聴ではなく、チャン

ネルをもっておいて、聞いたあとは「この問題だったらこの人につなげばいい」といった、組織内外のチャンネルとのコミュニケーターの役割を果たすことが重要だ。

人事労務管理者に比べれば、労組などにはもう少し時間の余裕があると思うので、外部の機関と繋がることのできるだろう。人事ではつなげられない外部資源(病院、リハビリ機関、社会福祉機関、カウンセラー、事柄によっては経営の専門家など)とつながって、組織内外の人物相関図を思い描く。それを活用して信頼できる人を増やし、またその人を通じて信頼できる専門家から関係者とつながっていく。産業医も、そうした役割をもつべきだと思っており、健康問題に絡むことだったら労組と連携する方法もありだと思う。

職場や働き方の変容に伴い、産業保健はどのような対応が求められるか

グリーゾーンへの対応がポイントになる

労務や産業保健の専門家が対応すべき、いま起きている変化のポイントは、グリーゾーン問題の増加だ。既存の専門性に規定された個々の専門家では対応できないグリーゾーンの問題が増えてきている。テレワークや新しい働き方においても、いままでの労働基準法や安全衛生法では対応が難しいのではないかというグリーゾーンが生じており、労働法では労働者概念が揺らいでいる。これこそ、まさに産業保健のターゲットと考えられる。

グリーゾーンに対応するには目的意識が必要だ。法に縛られるだけではだめで、いま起きている職場と個人の不適合やミスマッチを解消するにはどうしたらよいかなど、まず達成すべき目的から考える。そのためにクリアすべき法的課題、法の精神から学べることなどを整理する。コンプラ・ファースト(コンプライアンス第一)ではなく、経営学に近い、ある種、目標管理のような思考回路をしていく必要がある。

組織や個人の目標設定を第1に

繰り返しになるが、目的を達成するのに抵触し得るルールがあるなら、どうやってそれをクリアするかを

考える。コンプライアンス・ファーストではなく、組織と個人にとっての目標設定(解決すべき課題の設定)が第1だ。個人や組織の目的設定が第1で、それを実現するためにどうしたらよいかというPDCAを回すことが重要だ。

健康というと、世界保健機関(WHO)の定義が有名であり、①身体的健康、②精神的健康、③社会的健康——のすべてが健康の定義となっている。しかし、3つすべてを実現できる人はほとんどいないだろう。特に何らかの難治性疾患を抱える個人なら、健康の目標設定をする場合でも、どれを重視するかを選ばないといけない。身体的健康はいまいちでも、精神的健康は最大にしたい、という人もいるだろう。

自分はどのような個性を持ち、何を望むかの棚卸しのようなことを、事業者(組織)も個人もやらないといけない。きれいごとにはなるべく排除し、正直に自分は、どういう者で何を目指しているのかを、経験や想定の中なかから見つめ直すことが重要になる。その際に、産業医を含めた第三者の支援者がそういう職業人生や仕事などにおけるマッチングを手助けする。精神的不調は、ミスマッチの象徴みたいな面もある。

目標設定から専門家が支援する

産業保健領域でも、支援者の役割として、まずは本人にとっての適材適所に努める。企業内での調整・配置転換をする場合もあれば、企業の外(外部労働市場)への移動ということもある。何らかの事情でその企業を辞められないということであれば、そのなかでの行き場所を探すしかない。自分に合わない上司がいても、こういう発想や見方をすれば受け入れられるなど、“内的マッチング”ができれば、それは1つの解決策であろう。それを一緒になって探していくのが、専門家、支援者の重要な役割ではないかと思う。

こうしたマッチング支援をきちんとやらないで、単に社会保障制度の整備や失業保険・労災保険の充実化などといった公助をいくらやっても効き目がない。

新たな働き方を模索する際にも納得いく職業人生を支援する

グリーゾーンの増加とともに、労働法と競争法とか、厚生労働省政策と経済産業省の政策など、対応の枠組み自体が接近してきている。テレワークで働くフリー

ランサーというモデルも増えてきているので、社会政策分野でも、金融や保険などのセーフティネットと同時に、公正競争の枠組み作りも必要だ。現在は、多くの取引が約款などによって客（個人ないし零細事業者）の連帯を禁じていたりする。団体交渉や連帯による集団訴訟を支援するような公正競争の枠組みづくりが必要な面もあろう。

こうした状況下、産業保健の本質的な役割は、①疲れた人、病の人には癒やしを提供し、②快復してきた人には自律を促し、③さらに先に行ける人には開発を促し、新しい価値を生み出してもらう——の3つだろうと思う。新しい働き方が普及すれば、それに詳しい専門家とつながって、どのような就業者であっても、納得いく職業人生を送れるようにしていく必要があるだろう。

自助、共助、公助の3つともに重要だが、今後まず

まず重要性を増す労使らの自助に際しては、カウンセラーや精神科医が、対話のなかで「鏡」となる役割が期待される。それはおそらく心理系職種の真骨頂であり、人間というのは、自分で自分の姿はなかなか見えないものだから、対話のなかで気づきを与えてくれる存在は重要なのだろうと思う。

（聞き手：荒川 創太）

9月に第1回学術大会を開催——日本産業保健法学会

日本産業保健法学会は、三柴文典・近畿大学法学部教授、自治医科大学名誉教授の香山不二雄氏、東邦大学名誉教授の黒木宣夫氏、北里大学大学院医療系研究科産業精神保健学講座教授の田中克俊氏、産業医科大学産業生態科学研究所教授の森晃爾氏の5人が発起人となって2020年11月1日に発足した。当初の代表理事には、元上智大学教授の中嶋士元也氏が就き、一般社団法人に移行した2021年11月1日からは鎌田耕一・東洋大学法学部名誉教授が代表理事を務めている。

問題解決志向と予防志向が最大の特徴

入会者は2021年9月25日現在で約740人。学会ホームページによると、活動の基本的枠組みについて、「その最大の特徴は、問題解決志向と予防志向にある」とし、学会は、法学で「培われた知見を基礎とするものの、関係するさまざまな分野の知見を総合して、産業保健に関する法的な問題の解決と防止を図る」とうたっている。現場での問題解決を目的とした学会の守備範囲としては、マクロ・ミクロ両面での未然防止と事後解決の領域と設定し、「様々なステークホルダーによる連携的な産業保健を促す法制度の在り方」など個別的な検討課題もテーマとするとしている。

新型コロナの労務問題と法にかかわる緊急企画や復職判定の模擬裁判も

9月23、24の両日、第1回学術大会を開催し、約800人が参加した。テーマは「法知識を踏まえた問題解決を考える」。コロナ禍を踏まえ、一部現地（一橋大学一橋講堂）開催を含むオンライン開催方式とした。

大会では、講演、シンポジウム、緊急企画、模擬裁判、ワークショップ、一般演題などが行われた。シンポジウムでは「産業医制度の今とこれから」や「テレワークにおける健康管理政策と法」などをテーマに議論し、「新型コロナウイルス感染症の労務問題と法」をテーマとした緊急企画では、休職期間の延長要求や休業手当、安全配慮義務などを題材に話し合った。

模擬裁判では、「組織に適応できずに病气休職した企業内弁護士の復職判定」を取り上げ、ワークショップでは「社会保険労務士と産業保健スタッフの連携のあり方」「発注者・委託者の責任を考える」などもテーマにあげた。

第2回学術大会は、「精神障害の補償・賠償と法/テレワークの産業保健と法」を統一テーマにして、来年9月17日～18日に開催することを予定している。