

# 産業保健専門職と「法」 日本産業保健法学会の設立

2020年11月、日本産業保健法学会が設立されました。法の知見を基礎としつつ、関係分野の知恵を総合し、産業保健の現場で起こる問題を未然に防ぎ、また起きてしまった事案の解決のための方策を探っていこうとする学会です。看護職が学会に関わることの意義を、理事の先生方に Zoom 会議でお話しいただきました。



## 「働く」ことにおける 当事者のための学会

**小島** この学会は、特定の職種や立場、専門職や資格者などのためのものではなく、徹底的に当事者のための学会だという、強いイメージを持っています。当事者とは、働く人個人と、雇っている会社という、いわゆる労使関係ですが、独立事業者やフリーランスといった方も含み得ます。働くということに関する健康問題についてのルール、取り決めや手続きなど、国の法規制はもちろん、単なる法律だけではなくて、当事者がどういうル

ールを自分たちで作るのか、どういう約束をするのか、どういうプロセスや手続きで話し合いをするのかについて、法律家すなわち弁護士・法学者が法の専門家としてきちっとコミットし、貢献していきたいということです。純然たる法学会ではあるのですけれども、法そのもののイメージとか範囲を徹底的に見直すというつもりでいます。

ですから、産業領域におられる看護職の方々も重要な当事者の一人であって、医師免許を持つ産業医や臨床医と全く同等ですし、公認心理師などを含めた、カウンセリングや心理を専門としておられる心理職の方々も然りです。また、教育や人



**小島 健一**（こじま・けんいち）

鳥飼総合法律事務所 パートナー弁護士  
日本産業保健法学会理事（広報委員会副委員長）  
人事労務を基軸に、問題社員処遇から組織・風土改革、産業保健、  
障害者雇用まで、紛争予防・迅速解決の助言・支援を提供。  
働き方改革、健康経営、精神／発達障害の就労、治療と仕事の両  
立などの執筆・講演多数。

材育成のプロや、組織内で一生懸命やっておられる方々もそうです。さらには、これは学会の各所に出てくる話ですが、人と組織の適応と成長を支えんとか支援するという言葉をしていますように、個人だけではなくて、組織との関係が起きるところでの問題を扱うのが産業領域だと思いますので、組織の健康面、心理面、そして人事ですね。人材開発、それから組織開発といったことまで全部含んでくる。その専門家にも、実務としてやっておられる方にも来てもらいたいと思っています。

## 産業看護職が 法にかかわる意義

**小島** そうした中で、産業看護職の方々には、非常に重要な学会の当事者として期待しています。わたしは現実的に考えて、おそらくこういった活動についてのコアというか、ハブになれる、質量ともにポテンシャルを最も持っているのが看護職だと思っています。

**矢内** 私も当事者の一人として、現場での状況について、看護職は多くの情報を持つことができると感じます。個人や組織に対する距離の近さ、接

点の多さなどを考えると、チームや多職種でいろいろな課題を解決していく中で、看護職が連携の出発点になることが非常に多いと思います。職場の中でのコーディネーターやファシリテーターを務めるようなことも多いので、その私たちが正しい法の知識や、「法」を意識した視点を持っているか否かで、現場対応の出発点が変わるような印象も持っています。ですから、この学会が立ち上がって、さまざまな専門家の先生方と直接議論を交わしたり対話ができたり、最新の知識やエビデンスを得ることができる、そういう場ができたことを、非常にうれしく思っています。

**錦戸** 日本は近代的な法治国家として、産業保健においてもさまざまな法体系があり、それに則って産業保健活動を推進していて、法の成り立ちとか仕組みといったものが、実際の実践の場面の隅々にまで影響していると思うんですね。法の解釈や運用といったことに関して、私たち産業看護職もしっかりした知識や認識を持って活動を推進していくという意味で、今回、法曹界の方々も多く参画される学会が設立され、身近に法律の専門家と接することができたり、学術大会やシンポジウムなどがひんぱんに開かれるようになるのは、すごくありがたいことだなと思います。

さきほど矢内さんもおっしゃった通り、産業看護職というのは社員さんと接する頻度も多いですし、人事、労務などのさまざまな職種の方とも普段から連携している関係で、やはり現場をいちばんよく知っている職種かなと思うんですね。「法」ということに関して、今現実にある法をどう解釈して運用するかということとともに、今後に向けて、どういう法体系にしていったらもっといい保健活動ができるのか？といった方向性も大事なかと、個人的には思っています。

たとえば、私は中小企業の問題に関心が深く、

どうしたらいいのかと考え続けているんですけども、現実にまだまだ解決していない課題というのが、社会の隅々にまでさまざまあります。その中で、今後どういう法体系を作っていくと、問題への取り組みが推進できるのかといったことも含めて、法の成り立ちなどもしっかり勉強し、この法学会をベースに、産業看護職の立場から今後に向けてよりよい提言をしていくとか、そういったところにも参画させていただけるといいんじゃないかなと、すごく思っているところです。

### 自由を活用するために あるのが「法」

**小島** おっしゃる通り、今ある法を理解してそれを使いこなすことは非常に重要であると同時に、あるべき法は何なのかということを追及していく。法の面でまさにこの二つは両輪です。今ある法をどう解釈して運用するかは、法の主旨とか立法事実といたりしますが、法の目的ですね。もともと何のためにその規制やルールが作られたのかをしっかりと問い直して、そこからこう解釈すべきだ、こういうふうに使うべきだというふうを活用する。そうでないと、やっぱりみなさん怖がって、「違法じゃないか」「違反じゃないか」「権利侵害じゃないか」というところで思考が止まってしまうと思うんです。

そんなことはなくて、われわれ弁護士は、そもそも何のためにこういうルールになっているのか、さかのぼって調べたり考えたり議論したりして、そうすると言葉上は当たりそうだけど、この件は当たらないと解釈すべきだとか、あるいは、こうしろって書いてあるけど、目的に照らせば、むしろこっちをやるべきだとかいうことが、山のようになくさんあるわけです。そのたびに判例と違って、判決が出ると、法そのものには書いてなかつ



**錦戸 典子** (にしきど・のりこ)

東海大学医学部看護学科教授  
日本産業保健法学会理事  
働く人々と家族の健康・幸福の実現に向けて、主に中小企業の健康経営、病気と治療の両立支援、産業看護職のコンピテンシー、地域・職域保健の連携などの研究に取り組む。本誌編集同人。

たことだけど、実は原則はこうだけど例外はこうだとか。こうやってどんどん法が精緻化されていくんですけども、そういう作業は判決が出てみないとわからないという話じゃなくて、まさに日頃、その法をどう守るかとか、どこまでそれに従うのかとかということを考える際に、常にやらなきゃいけないことなんです。

それを法律家任せにするのではなく、リーガルマインドといいますけど、法的な思考力、スキルというものを、ぜひみなさんにも持ってほしい。法に使われるのではなくて、法を使う、使いこなすんだということです。規制というのは不自由を作るためじゃなくて、むしろ自由を活用するためにある。法がどこまで制限しているのか、何のための法なのかを考えることで、だから法を守りながらも、こうすべきなんだ、こうしたいんだと、自由を広げていくっていう意味があります。なので、法律家や弁護士はあまり法を恐れないし、法の文言どおりに従わないでもある意味平気なんですよ。

産業保健の場は、医療の現場もそうでしょうけど、法だけでなくガイドラインだの指針だの、さまざまなルールでがんじがらめになっている。





**矢内 美雪** (やない・みゆき)

キャノン株式会社 下丸子本社 安全衛生部 副部長  
日本産業保健法学会理事  
保健師／労働衛生コンサルタント。1990年4月キャノン株式会社入社。本社・研究・開発・販売等の事業所、健康管理の統括部門等を経験し、2016年1月より現職場に勤務。本誌編集同人。

そんなの守らなくていいということではなくて、それを守りつつ、よりその自由を得ていくというか、怖がるのではなく習熟するという機会があったほうがいいと思うんです。法についてはよく、振りかざして人を斬るためにあるんじゃないかと、自分の行く道の羅針盤として持っておき、それで自由を切り拓いていくために使うんだと言ったりするんですけど、そういう面があるかな。

## 医学的なエビデンスと法律のフレーム

**矢内** 私は産業保健の現場に入っちょうど30年になりますが、現場での課題がどんどん変わってきていると感じています。昔は医療的な配慮や、医療者だけで解決する問題も多かったのですが、最近は組織支援や個人の適応支援が必要となるケースが多く、要因が複合化・複雑化していて、非常に対応が難しいなと思っています。そういった中では、やはり医学的なエビデンスと法律のフレームを、正しくバランスよく使っていくというのは非常に大事で、経営や組織に対する説得力はもちろんですし、個人の課題解決の糸口にもなります。どちらかというと産業現場では予防的に使

う部分も大きいと思います。

困難ケースにおいても人事・職場・健康支援室の連携という形がすでにありましたが、最近はその間に法務の方に絡んでいただき、その4者で連携を取りながら判断するというのがスタンダードになってきたと感じています。

**小島** おっしゃる通りですね。人事と産業保健だけじゃなくて、法務もしっかりそこにかかわってこないといけない。ただ、企業の法務は主に、社内では特許など知的財産の管理、多少は個人情報保護や情報セキュリティ的なこと、あとはM&Aとか会社法とかに携わっています。そのため、大きい会社ほど人事の法、労働法っていうものが空白、エアポケットになってるんですね。

労働法をちゃんとわかっている弁護士というのも極めて少数で、労働法の話は怖がるんです。人に関する問題なので、答えがクリアに出にくいんですよ。イエスアンドノーみたいなものばかりなので、法じゃないんじゃないかみたいに思われています。だからこそ最も法らしくもあり、リーガルマインドが必要、つまり高度なんです。予防法務に裁判官はいなくて、当事者しかいない。相手が説得されて納得しないと終わらないし解決しない。自分の言いたいことや有利なことだけを言ったら、解決しないどころかどんどん火に油を注いでいくことになる。相手の立場をしっかりと考慮できないとだめだし、非常にすごい交渉です。

予防法務はまずネゴシエーション、あとはルール作り、システム作りです。ここはこういう手順で進めましょうとか、こっちはまずこれをやるから、そっちはこれをやってくださいねと、全部ルールを歩きながら作っているわけで、ある意味極めて高度な法律学であり、リーガルマインドなんです。これがもともとの労務関係、労働法の難しさであり、面白さだったんです。ただ、ここに

健康面があまり関わらないときは、自分たちでわかる範囲でのネゴシエーションだった、つまり給料上げろとか休み増やせとか労働時間どうすとかいうことは自分たちで交渉できたのが、病気で働けないとかいうことになってくると、お手上げ状態になってしまっています。

**矢内** 本当にここ数年のことだと思います。個別のケースを通して、一緒に課題を解決していく中で、法務・人事・健康支援の連携がとれてきたというところがあって。ただ、現場で起きていることや、産業医の医学的な判断などの情報を、いかに法務の方や法律家の方に正しく伝えるかというところは、すごく重要だなと思っています。また、そうした中で、法務の方の軸になる考えや判断のラインを先に聞いておくと、社員対応をするときに私たち自身が安心感をもって対応することができます。この連携の中で、そういう成功体験が積み上がってきたなと感じています。

**小島** 法務との連携は、具体的にはどのようなことがベースになっているんですか？

**矢内** たとえばハラスメント相談が発生したとき、どういう切り口で会社として対処するかということから始まると思います。相談者ご自身と訴えられた方、双方からヒアリングを行い、情報を整理します。その中でやはり体調不良やメンタルヘルスの問題といったものが絡んでくるケースもあります。そこが法務と私たちの接点となり、情報共有をしていく中で、私たちも法の切り口での冷静な判断を気づかされることもあり、法務の方も、そこまで丁寧な対応を職場や社員にやってくれているんだといった、お互いの気づきがすごく大きかったです。情報や感覚を共有することで、対応の仕方としてはこういうステップを踏んだほうが安全だとか、会社としてやるべきポイントはここだねといった役割分担と合意形成ができて、安全

に進捗管理をしながら進めていくという流れができてきたような気がします。

**小島** ハラスメントの予防対応について法制化されたのはインパクトあったかもしれませんがね。単なる人間関係のトラブルだとか相性だとか、そんなふうに言っていた話が、そのものを法律問題として取り上げなきゃいけないというか、取り上げられてしまうリスクがあるわけで、組織としてどう向き合ったかが問われますね。

**矢内** そうですね。今後は相談がすごく増えてくるだろうなとも思います。会社としての真価を問われるのかもしれませんが。

**小島** 単なる個人の問題とは到底できなくて、会社として、組織としてどう対処するか、見識を持っていないとだめだし、担当者がしっかりしてないといけない。だいたい、ハラスメントの被害者は、加害者もときどきそうだけど、メンタル不調ですよ。そこへ発達障害、パーソナリティ障害、加えて糖尿病重症とか、月経困難症とか……。

**矢内** アルコールとかですね。

**小島** 睡眠障害とか。フィジカルなものも合併していますよね。

**矢内** はい。複数抱えている問題のどこから切り込んでいくと、このケースは安全にコミュニケーションがとれるか、本質的な解決ができるかといった作戦会議をします。本人の面談と並行して、関係者での会議がすごく増えてきました。またケース対応を通して私たちも知識が積み上がってくると、別の状況、たとえば「内定者に健診をする」という行為一つとっても、法的なリスクをはらんでないかといった疑問や予防的な意識が自動的にはたらき、また法務に確認するといったサイクルが回り続けるイメージですね。

**小島** 組織にとって看護職は、まさにアンテナ、ソナーみたいな役割もありますよね。リスクを最

初に検知できるというか。

**錦戸** たとえば長期で休む方がいて、その方が辞めるとか辞めないとか、病気の程度がどの程度なのかとか、キャラクターの問題がどの程度なのかという事例は古くからありますよね。そういうときに、看護職は社員さんが満足するまで訴えを聞きみたい役割をとり、人事の方は人事的なスタンスで、ルールなどに基づいて「社内のルールからいうとこうですよ」ということを説明するといったふうに、いろんな役割の人が社内において、本人も自分の言いたいことは全部言えて、共感を持ってもらえたという満足感があると、「会社を訴える！」ということにはならず、ある程度納得感をもって次の人生のステップに踏み出すことができるという事例があったのを思い出します。そういったいろんな場面で、看護職もチームに入っていてやっていくと、やはりうまくいくのかな？なんていうイメージを持ちました。

**小島** 看護職の方々が、経営側からするとちょっと「使いにくく」思われてしまうのは(笑)、大事にしているものの大切さ、命や健康は重いし、それに対するコミットも強いから、それをないがしろにするようなことについては、非常に強い危機感を覚えられるからだと思うんです。ただ、どうでもいいとまでは言わないけれども、それよりも優先することがある経営層や、現場の管理職や、人事であったりすることもある。このとき、そこに対しての言葉を持たないと、うまく伝えられない。その時の言葉として、医学的なエビデンスもあるかもしれないけれど、やはり法っていうのも誰にでも説得力を持ちうるものです。ただ法は、医学のエビデンスよりもっと説得力があると同時に、切れ味が強いので。「違法ですよ」って言われると、本当に喉元に刃を突き付けられたようなことにもなるので、使い方を非常に気を付けなければ

いけない。

実際、法をよく知ると、意外とそんなにきれいに白黒つかない話が大部分で、あとは進め方、やりようってものにもものすごく依存する。だから法が云々っていうのは言葉としては言わなくても、こういう手順、プロセス、枠組みでやってみたらどうでしょう？っていうことで、コンセンサスがとれば、もうそれで動かせるっていうことなので。弁護士は「ものは言いよう」のプロですから。医学とは対極ですよ。ものは言いようだし見方によるし、やり方進め方次第だし。でもこれに習熟したら、すごく自由自在に、組織の中でも対人関係でもうまく前向きに進めていけます。目標に対して、いかに方便で言葉を使い、対人的な言葉だけではなくて、いかにも法らしいルールとか枠組みとか手順、手続きとか、そういった言葉や思考法、物事の進め方に習熟することでイニシアチブがとれる。あっちこっち向いている法務も人事も経営も現場もっていうのを、一つの枠組みを作って、その上で役割を明確にして役割分担をしっかり意識して、その上でどういう手順でどういう役割で進めていきましょうかっていう。こういうことの専門家って、会社の中にいるようでいないですよ。たぶん、うまくやってる看護職の方は、もう組織の中ですでにそういうことをやってるんですけど、それを広げていったり、世代を継いでいくときの道具として、これは立派なスキルであり技法手法であるっていう。

**矢内** そうですね。そこが見える化されるとすごくいいなと思います。いろんな問題に正解がない中で、折り合いをつけるとか合意を得るとか、納得感を得るとか、そのプロセスがすごく大事だなと思っています。さまざまな情報や法律の枠組みなども使いながら、一見遠回りに見える地道なプロセスを丁寧に踏んでいくことで、結果として早

く安全な解決につながったり、予防的に機能することがあると思います。

### 新しい法の制定への 看護職の関わり

**錦戸** ここまで法の解釈や運用、事例への対応など、いろいろお話を伺えたんですけど、もう一つの、現実がもっとよくなるように法を作っていくという面で、ご意見をお聞きしたいと思います。ストレスチェックや、今の法の動きとかを見ていても、大企業の活動って、法律よりももっと先へ行っていて、法律が後から底上げ的な感じについてきている。制度化されるよりも前から、大きい企業はストレスチェックみたいなものをすでにやっていたよね。健診の項目も、今は当然になっている35歳時と40歳以上のコレステロールなど、私の入職当時はまだなかったんですが、産業医や会社と相談しながら自主的に取り入れました。数年したらそれが安衛規則にのってきて、法定項目として義務づけられた。法律って結局、人が世の中に合うように作ったものなので、どんどん進化しているというか。あまり最先端のものを作ってしまうと、世の中の多くの中小企業が守れなかったりするんで、ある程度のエビデンスが出た後に、法律が作られていくなという感覚がすごくあるんです。より現実をよくするような法体系を作る上で、職場の現状と課題をいちばん知って

いる産業看護職ももっと関与できたらいいのにと  
思ったりもしています。

**小島** そうですね。法を作るところでの関与という意味合いでは、単独の看護職としての政治的な働きかけではなかなか難しいものも、それこそこの学会として、多職種で議論して揉んで、調整した上でだと、妥当性が高められたものが提案していけますよね。ですから将来はそういう場になるんじゃないかという期待を持っています。

労働法は日本もILOの方針に沿って、労働者と使用者と政府の三者で話し合って政策や法律を決めていく。でもそこに医療職も心理職もいませんよね。もちろん審議会や、その前の検討会に呼ばれたりはしても、立案する当事者ではないし、交渉する当事者でもない。主人公はあくまでも労使なんだけど、政府のそういうところに出ていく人たちが、全部の労働者や経営者をうまく代表できているかということ、それ自体もう弱くなってしまっている。もっと現場に近い人たち、現場でやっている人たちが「こうしたらうまくいきました」「こういうふうにやりたいんですけど」っていうことをみんなで議論して、たたき台を作っていくと、大いにそれが将来、法律を作るときに参照される、動かしていくっていうものに、十分なっていくと思います。本来、学会というのは、そういうものであるべきなんですよ。

(2020年12月10日収録)

#### ●日本産業保健法学会

現在学会員募集中(発足3カ月時点で400人超の入会)です。また学会発足と同時に、認定資格制度(産業保健法務主任者/メンタルヘルス法務主任者)も発足しています。法務を中心に、関連分野の実践的な知識を総合的に学び、現場問題解決力を身に付けた会員に付与される資格です。資格制度や各種研修会、学術大会などの詳細につきましては、ウェブサイトをご覧ください。

<https://jaohl.jp/>