

エーズにおいて、法的見地の理解は、方針を誤らないための羅針盤として必要であることが述べられた。

⑤ 教育講演2「労働衛生行政の動向」

厚生労働省安全衛生部労働衛生課産業保健支援室の中村宇一室長より、以下の報告があった。

導入後8年目を迎えるストレスチェック制度について、評価の声がある一方、事後措置が十分に行われていないという指摘もある。制度施行後の状況を踏まえた制度の検証が必要となっている。昨年の建設アスベスト訴訟の最高裁判決で、物や場所の危険性については同じ場所で働く一人親方等も保護されるべきとする判断がなされた。この判決を踏まえ、有害作業の一部を請け負わせる一人親方等に対しても、労働者と同等の保護措置を事業者に義務付ける省令改正が行われた。これに加え、フリーランスの安全や健康の確保措置などについて専門家等による検討会を設置し検討を進めている。今後のさらなる高齢化、人口減少、働き方の多様化、テレワークの拡大等を見据え、より効果的な産業保健活動を目指し、産業保健のあり方や位置付けを改めて見直す必要が生じており、今後検討を進めることとしている。

(2) 関係学問の最前線（精神医学枠）

「性同一性障害／性別違和／性別不合に対する性別適合手術」

座長の山本和儀氏から、ガイドラインに示された性別適合手術、戸籍の性別変更に至るまでの法的な問題を含む要件や、「性別違和」、「性別不合」等の疾患概念の最近の変化などについて説明が行われた。その後、性別適合手術などの専門医療を提供するとともに社会的支援を牽引する難波祐三郎氏より、精神科受診から外科手術に至るまでの過程に様々な問題が内包されている点が報告された。

(3) シンポジウム

① メインシンポジウム「テレワーク定着化にむけた健康管理・労務管理上の課題と法」

新型コロナウイルス感染者数の減少に伴い、テレワークから従来の勤務スタイルに戻す動きがみられる一方、テレワークを通常の勤務形態

とする取組みもみられる。本シンポジウムでは、まず、自宅の環境整備、人事評価、従業員間のテレワークに対する意識のギャップなどの課題があることが指摘された。次に、医学的・産業保健職の視点から、企業におけるテレワーク従事者への健康管理の取組みと課題が紹介された。従業員・使用者の双方の希望を踏まえ、テレワークを活用するための制度設計と労働時間管理のあり方について検討され、テレワークに関連して生ずる健康被害に対する法的補償についてテレワークの特性を踏まえて検討された。

② シンポジウム1「リモート勤務とメンタルヘルス不調者の休復職対応をめぐって～法務と医療実務の視点から～」

コロナ禍においてリモート勤務は急速に普及したが、コロナ禍に収束の兆しが見えるにつれて、各企業では働く場所と方法の再構築が模索されている。本シンポジウムでは、まず基調講演として三柴丈典氏よりメンタルヘルス不調の休復職に関する判例法理の到達点について概説された。その上で、産業医、産業精神保健、精神科主治医、法務の各立場から演者の多角的な発表が行われ、総合討論ではリモート勤務という新たな労働環境においてメンタルヘルス不調者対応にいかに取り組みむのか、法務と医療実務の両面から、特に休復職に関わる課題を中心に議論が行われた。

③ シンポジウム2「精神障害者の雇用促進と法－合理的配慮を中心に」

障害者雇用促進法が2013年に改正され、精神障害者が雇用義務の対象として加えられ、障害者差別の禁止、合理的配慮の提供が事業主に義務付けられた。一方、それらの配慮事項の提供範囲については各職場の裁量に委ねられており、多くの課題がある。本シンポジウムでは、法学者、企業の人事担当者、精神科医、精神保健福祉士の各立場から知見が示され、精神障害者の雇用における合理的配慮のあり方が検討された。最初に法学者より、精神障害者の雇用に関する法制度の全体像の解説が行われた。次に、企業の人事担当者、精神科医および精神保健福祉士より、現場における合理的配慮をめぐる困難事例や支援内容が紹介された。その後、労働法の観点からの検討を行い、ディスカッション