



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

日本産業保健法学会の取り組み

日本産業保健法学会の最大の特徴は、問題解決志向と予防志向にあります。従来の法学は、既に生じた紛争の事後解決を志向してきました。本学会は、そこ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ります。

本学会では、そのための指導理念の一つとして「手続的理性」を重視しています。手続的理性とは、使用者が過剰なリスクヘッジやゼロリスクに腐心するのではなく、合理的な手続を経て規程やルールの整備を図り、その合理的なルールを公正に運用して記録化することを基本とする、コンセンサスとプロセスを重視したマインドです。

今回の新型コロナウイルスのような未知のリスクへの対策や、複数の要因が絡み合うメンタルヘルス対策等、エビデンスが確立していない課題への対応として、コンセンサスを重視した手続的理性の考え方は極めて有効でしょう。

なぜなら、使用者に課される安全配慮義務自体が手続的義務だからであり、手続的理性を果たすことが、安全配慮義務の履行に貢献することとなるからです。そのため、合理的な手続を尽くしていれば、結果が不良でも法的責任は免れることになります。

手続的理性の考え方は、紛争の未然防止と事後解決が本来は表裏一体的なものであることの再認識にもつながるものです。

未然防止と事後解決における課題

今後の課題として、いかに手続的理性の理念を具体的実践に落とし込むかという点が挙げられます。なぜなら、現場レベルにおいて、未然防止と事後解決の間には、未だ大きな分断があるといえるからです。

とくに、事後解決の専門家である弁護士においては、その独占業務が紛争解決にあることから、未然防止分野への意識が低く、そもそも未然防止の考え方やスキルの訓練を積んでいません。そのため、未然防止の専門家である産業保健職・心理職・福祉職との連携の必要性を考える機会にも乏しいようです。

私は、弁護士・中小企業診断士・メンタルヘルス法務主任者として、学会の研修委員主幹を務めておりますが、断絶している事前予防と紛争解決の両分野を架橋したいと考えています。

多職種が事実関係の認識を共有するツール

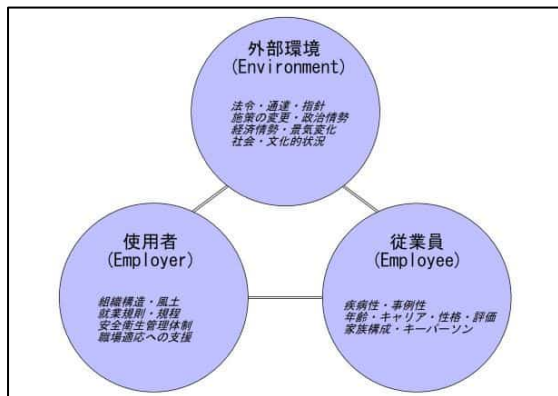
そのためには、まずは、多職種が問題となるケースの事実関係を正確に共有することが必須であり、共通言語となるツールを考える必要があるでしょう。

私は、以前提示した判例整理のための3E分析を、多職種が事案整理をするための共通ツールとしても活用できたらと模索しています。

3E分析とは、「従業員(Employee)」、「外部環境(Environment)」、「使用者(Employer)」の3項目の頭文字を取ったもので、3項目から労働事件を取り囲む状況を俯瞰し、要素の漏れがない

ように洗い出しを行うフレームワークです（図を参照）。

元々は、訴訟戦略を練るための判例整理法として提言した 3E 分析ですが、3つの異なる視点から問題となるケースの事実関係を漏れなく整理するものですので、関係当事者と認識の共通化を図ることにも活用できるのではと考えています。



未然防止と事後解決を架橋し、多職種が連携するためのシステム

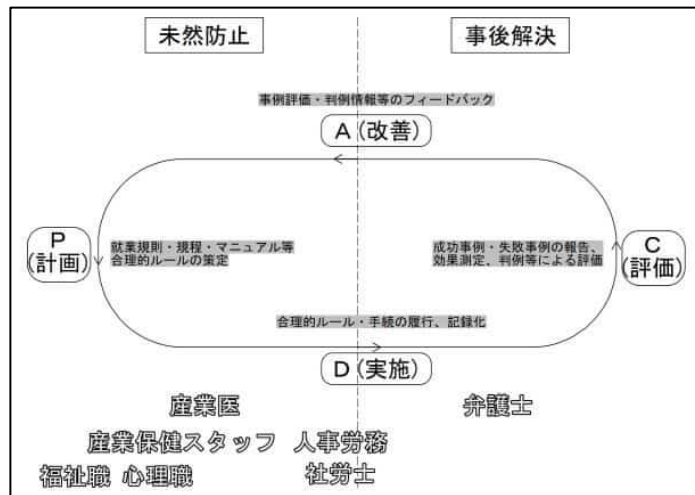
事実認識を共有したうえで必要となるのは、多職種が連携して、未然予防と事後解決の分断を架橋するためのサイクルを回すことです。

この点、安全衛生マネジメント・システムが採用する PDCA に関し、連携と架橋の視点を加えて、サイクルを再構成することが重要です。

たとえば、就業規則や規程・マニュアル等は、このような PDCA に基づく策定と運用次第で、産業保健に大いに貢献するでしょう。

また、未知の感染症対策やメンタルヘルス対策等、初めから強いエビデンスに基づいた P (計画) を作れなくても 未然防止と事後解決の専門職や人事労務、労使等のコンセンサスに基づいた合理的ルールを策定して公正に運用し、成功事例や失敗事例の報告、判例分析等による効果測定、そのフィードバックのサイクルを回すことは可能です。

この手続は、その構造上、安全配慮義務の履行を大いに支援します（図を参照）。



事後解決の専門家である弁護士のプロフェッションの基には、処罰する・裁断するという、カット (Cut) の原理があります。一方で、産業保健や福祉・心理等の未然防止の専門職には、支援する・支持する・包摂するという、ケア (Care) の考え方が根本にあるように感じます。

トラブルの未然防止や事後解決のためには双方が必要であり、困難事例はこの両者の使い分けが上手く行っていないことが多いです。両原理を意識して使い分けたり、自身の手之余りならリファーしたりと上手く連携できれば、各分野の専門家、人事労務、労使各々にとってプラスになります。

PDCA を回すことで、産業保健のステークホルダーの問題意識を汲み上げつつ、現場課題を学際的な観点から体系的に捉えることが可能になります。関係者の認識がらせん的に向上することで、現場課題に基づいた立法や政策等への提言にもつながることを期待しています。

～当事務所よりひと言～

未知のリスクやメンタルヘルス対策等、課題が困難であるほど一挙には進みません。しかし、実践の試行錯誤が付加価値を生みます。

私も、学会での研究大会の開催、研修会や事例検討会の開催等に尽力したいと思っております。これら研究活動を、クライアントや顧問先の皆さまの企業法務へも還元できるよう、今後とも努めて参ります。