

〈特集解題〉

働き方改革を支える産業医・産業保健

働き方改革といえば、時間外労働の上限規制や雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等への注目度が高いが、働き方改革関連法には「産業医・産業保健機能の強化」も盛り込まれている。具体的には、事業者に対し、産業医が効果的な活動を行えるよう長時間労働者の状況等を情報提供すること、産業医の勧告が実効性のある職場対策の検討に役立てられるよう勧告内容やそれに対する企業の措置内容を労使同数の衛生委員会に報告すること等が義務付けられている。

しかし、「産業医・産業保健機能の強化」は、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い労働者を見逃さないための「仕組みづくり」及びそれを通じた「職場改善」を目的とするものであり、取り組むべき内容が定量的・一律的ではないがゆえに、企業によって取り組み姿勢や内容に幅が出やすい。一方、その仕組みをしっかりと根付かせられれば、働き方改革も一過性・表面的ではなく継続的・実効的に進むと考えられ、働き方改革の支えとなるものといえる。

そこで、本特集では、法学者、日本労働組合総連合会（連合）、日本経済団体連合会（経団連）、産業医というそれぞれ異なる立場からこの課題に関わっている4名の有識者に「産業医・産業保健機能の強化」の意義や現状と課題、今後の期待等について論じていただいた。

三柴論文では、近年の法政策、司法の動向に触れながら、改めて、産業医制度の現代的な意義を探り、産業医ら産業保健専門職が真に労使に役立つために、各関係者はどうすべきかを考察している。「科学的に割り切れない利害調整が必要となる」産業保健の課題に対し、知識・倫理面では科学的な専門家であり続けながら、一方で、「北風と太陽」ならぬ「太陽と北風」で支援の対象者に臨むこと、「関係者に自ずと回答が共有されるよう、理性的に手続きを尽くすこと」、労使双方から信頼を得て、「労使を中心とした関係者間の対話と適応の促進を図ること」などを産業医らの業務の本質と述べている。また、労使も産業医らとのコミュニケーションの機会を積極的に作ることを望まれるとし、自

らは法学者として学会を新設し、法の持つ説得力を活用して様々な分野の関係者と共に産業保健の推進を図る取り組みを行うとしている。

漆原論文では、労働組合の立場から、①衛生管理者による活動の活性化、②高齢になっても働きやすい事業場の整備、③中小企業・小規模事業場で働く労働者の安全と健康、④ハラスメント対策、という4つの産業保健の課題について、労働者の実態調査結果も交えて現状を整理するとともに、連合としての提言など今後のあり方を論じている。

明石論文では、企業経営を行い、労働者の安全と健康を確保する責務を負う事業者の立場から、産業医をはじめとする産業保健スタッフへの期待等を述べている。具体的には、事業者にとって彼らは産業保健活動の実行者であり、頼みの綱であるため、信頼関係が不可欠であること、質・量の不足が課題であること、事業場の一員としての認識を持ち、現場を理解した有効な方策を求めていることなどである。

浜口論文では、労働時間の上限規制による労災認定の削減効果を予想しているほか、その効果があまり期待されない職場ストレス対策については、ストレスチェックを活用した職場分析とそれに基づく職場改善の実施を提案している。また、産業医の立場から、労働安全衛生法の改正のねらいを解説するとともに、仕事と治療の両立支援等に関して産業医に求められること、小規模事業者や産業医との連携に問題がある事業者へのアドバイスが示されている。

いずれの論文も、労使あるいは産業保健スタッフとのコミュニケーションを充実させる重要性が指摘されている。産業医・産業保健機能が強化され、労働者が健康の不安なく、高いモチベーションを持って、能力を最大限に発揮できるようにすることは、労使双方にメリットがあり、関係者が一丸となって取り組む意義は大きいと考えられる。今回の特集での示唆が、各現場で取り組みを進めるための一助となることを期待したい。

（連合総研 主任研究員 尾崎美弥子）