

## ○資格認定研修カリキュラム案

2022年以降は、学会による法教育としてより体系的に産業保健に関する法律論を基礎から学ぶことができるカリキュラムを作成し、資格認定研修として実施する。

社会的なコミュニケーションのオンライン化の情勢等を踏まえ、中規模以上の集合研修については、オンラインを積極活用する。ただし、新たに設ける小規模の地区勉強会（実地研修）では、なるべく対面で行う。オンデマンド研修も行う予定である。

### 《カリキュラム案》

レベル	講座名	趣旨	講師候補
ベーシック① *必修科目 弁護士と社会保険労務士は、選択可能だが必修にはしない（ただし、必要な履修単位数は変わらない）。	法的思考（リーガルマインド）とは ～法律家の発想と他職種の違い～（実務家編）	法律家には、法を使ってもめ事を解決したり、新たな社会秩序を形作るための独特の思考法があります。 それを、現場の前線にいる実務家と法学者の双方から語って頂きます。	弁護士
	法的思考（リーガルマインド）とは ～法律家の発想と他職種の違い～（法学者編）	法律家には、法を使ってもめ事を解決したり、新たな社会秩序を形作るための独特の思考法があります。 それを、現場の前線にいる実務家と法学者の双方から語って頂きます。	労働法学者
ベーシック② *必修科目 弁護士と社会保険労務士は、選択可能だが必修にはしない（ただし、必要な履修単位数は変わらない）。	日本の労働と法～代表的判例が示唆する日本の雇用の型～①解雇と人事一般	リーガルマインドとは、裁判官の考え方に近づくこととも言えます。そこで、代表的な労働判例の要点から、それらが示す日本の雇用の型を汲み取ります。 ①高知放送事件： 日本の裁判所は、民事上、容易に労働者の解雇を認めない 関係参照判例 ①(a)セガ・エンタープライゼス事件東京地判 H11.10.15： 成績不良では簡単に解雇できない ①(b)カンドー事件東京地判 H17.2.18： 私傷病でも容易に解雇できない ②秋北バス事件： 郷に入らば郷に従え（その1）。労働者の使い方は、使用者が決めること ③東亜ペイント事件： 郷に入らば郷に従え（その2）。幹部候補社員なら、転勤くらい覚悟せよ ③(a)ネスレ日本事件大阪高判 H18.4.14 とはいえ、あまりに家族に過酷な転勤は違法になることもある。最近では WLB も大切にされるよ	労働法学者

		うになったし	
日本の労働と法～代表的判例が示唆する日本の雇用の型～②安全配慮義務、健康配慮義務、労働者のプライバシー	リーガルマインドとは、裁判官の考え方に近づくこととも言えます。そこで、代表的な労働判例の要点から、それらが示す日本の雇用の型を汲み取ります。 ④大石塗装・鹿島建設事件： 労災が起きたら、使用者は、ほぼ結果責任に近い責任を負う。その責任は元請等にも及ぶ ⑤電通事件 健康問題が起きたら、本人の特性より会社の人 の使い方の責任が問われる ⑤(a)富国生命保険事件鳥取地米子支判 H21.10.21： 本人のプライドを傷つける部下の減員は、場合 によっては違法 ⑤(b)ティー・エム・イー事件東京高判 H27.2.26： 調子を崩し易い人には、産業医を活用するなど して健康管理を万全にしないと派遣先も派遣元も 責任を負いかねない ⑥電電帯広電話局事件： 健康情報プライバシーより健康管理の方が重要。 法定外健診も社内規則で定めておけば、必要の 限り強制できる ⑥(a)空港グランドサービス(AGS)・日航事件 東京地判平 3.3.22 会社の健康管理に協力せずに健康を崩しても、 本人の責任	同上	
日本の労働と法～代表的判例が示唆する日本の雇用の型～③非正規雇用	リーガルマインドとは、裁判官の考え方に近づくこととも言えます。そこで、代表的な労働判例の要点から、それらが示す日本の雇用の型を汲み取ります。 ⑦パナソニック(松下)PDP事件： 非正規はどこまでいっても非正規。それが嫌なら最初から正規で就職せよ ⑧日本ヒルトン事件： 有期契約であれば、契約更新の際に雇用条件を切り下げられても仕方がない。会社が苦しくなれば、真っ先にしわ寄せが行く ⑨長澤運輸事件： いくら働き方改革とはいえ、日本でいきなり嘱託の高齢者に現役時代と同じ給料払えなんて無理	同上	

		よ	
スタンダード① * 選択必修科目	日本の労働と法～代表的判例が示唆する日本の雇用の型～④温故知新	<p>リーガルマインドとは、裁判官の考え方に近づくこととも言えます。そこで、代表的な労働判例の要点から、それらが示す日本の雇用の型を汲み取ります。</p> <p>スタンダード①では、ベーシック②で示された代表的判例が、近年の環境変化にどう適応されているかを学びます。</p> <p>⑩片山組事件： 職種非限定の労働者の場合、難病で、休職前に就いていた職務には復職できなくても、他の職務への復職可能性を探るべき（復職させた後の処遇については別問題だが）</p> <p>⑪日本電気事件東京地判 H27.7.29： いくら疾病障害者の就業支援を重視する法整備がされていても、発達障害では治療は難しいし、上司ともまともにコミュニケーションが取れないようでは、快復の可能性を十分に探った上での解雇はやむを得ない</p> <p>⑫独立行政法人農林漁業信用基金事件東京地判 H16.3.26： 病気休職からの復職判定では、原則としてパーソナリティの問題は考慮できないが、パーソナリティの偏り等で、周囲に迷惑をかけるような労働者については、そもそも労働能力があるとは言えないし、一種の論理操作によって、復職判定で拒否されてもやむを得ない</p> <p>⑬元金沢大学教授ほか事件金沢地判 H29.3.30： ハラスメントを法的に争っても、あまり実益はないことが多い。しかし、法的正義の実現を求めることで、法的な違法ラインが明らかになるかもしれない</p>	同上
スタンダード② * 選択必修科目	安衛法の監督指導実務	規則だけでも 1000 以上あって、特に中小企業では遵守が難しく、技術と法、組織に関する知識が求められる安全衛生法の監督指導実務について、監督官又は元監督官から学びます	監督官
	安衛法の体系	1972 年の制定以後、重大災害の減少に大きく貢献してきた安衛法の体系について学びます	監督官 OB
	労災保険法（制度と実務）	労災保険法の体系と実際の認定実務について学びます	元行政官
	安全配慮義務・健康配慮義務	安全配慮義務と健康配慮義務の実質と関係判例からくみ取れる裁判所の発想について学びます	労働法学者、弁護士

	就労不能者への保障制度（制度と実務）	主に私傷病により就労不能となった労働者への保障制度にどのようなものがあり、運用実態がどうなっているかについて学びます	PSW 協会幹部
アドバンスト① * 自由選択科目	問題事例と解説①	産保センター連携資料参照	労働法学者、弁護士等
	問題事例と解説②	同上	同上
	ハラスメントと法	同上	同上
	休復職と法	同上	同上
	健康情報の取扱いと法	同上	同上
	職場での化学物質管理と法	現在、約7万種類の化学物質が職場で取り扱われていると言われていています。我々の生活は、現に多くの化学物質に支えられている以上、それらの製造や取扱いを全て禁止することは難しいですが、付き合い方を間違えると、かみ殺される可能性がある相手です。  一方、実効的な規制のありようは、知識、技術、コストなど、さまざまな限界との関係で、国内外で長年にわたって難題でした。つまり、ハザードやリスクの未解明、企業機密、産業の利益、現場で講じられる対策にかかる技術、費用などに伴う限界等に対処しなければなりません。  そこで、職場での化学物質管理に関する法令と運用実態について学びます。	監督官
その他、現場でよく生じているテーマ		研修委員会で検討する	
アドバンスト② * 自由選択科目	地区判例・事例検討会	折々の注目すべき判例や、参加者が提供する事例について、多職種のワークにより、解決策を議論したうえ、コメンテーターがコメントする	労働法学者、弁護士、産業医等

\*ベーシック②で採り上げる事件については、東京、大阪、福岡で対面又は遠隔ながら少人数で、多職種による地区勉強会（実地研修）を開催し、報告担当者が事件の事実の概要を報告し、参加者が原告一被告側に別れてディベートし、最終的に判決がどう述べたかを検討する、というプロセスを繰り返す。

今後、主宰できる方がみつかれば、札幌、宮城、広島でも、開催を図る。

・地区勉強会（実地研修）は、当初は、ベーシック②の一環として、代表的な判例の理解の立体化を目的とするが、同時に、地域ごとの多職種間の交流、講師の産業保健への関心を誘うことを目的とする。

従って、できれば、継続的に年間2～4回ほど開催し、折々の事件を素材としたディベートや、参加者が提供する事例を素材とした解決策の検討等を行うことを目指す。

\*上掲の通り、ベーシック①②は、弁護士、社会保険労務士の場合、必修とはしないが、履修も可とする。また、取得単位数は変わらないので、アドバンストや学術大会等で多くの単位を取得する必要が生じる。