

係、および、使用者が負う安全配慮義務と努力義務に過ぎない職場環境改善義務の関係等について検討が行われた。

(4) 連携学会との共同シンポジウム

① 社労士会連携シンポジウム「健康で安心して働ける職場をつくる就業規則」

社会保険労務士が通常業務で遭遇するであろう事例に対し、社労士・産業医・弁護士のそれぞれの立場から、労務管理上、産業保健上、就業規則上の課題や問題点が挙げられ、円滑な対応のために対話の重要性が確認された。例えば、有給休暇の当日申請の可否や事前申請の時期などについて法的規定はなく、会社風土や業務内容に応じ、労使間の対話によって最適解を導き出す必要がある。最後に座長の石倉氏より、「社労士は常に品位を保持し、業務に関する法令および実務に精通して、公正な立場で誠実にその業務を行わなければならない」(社労士法第1条の2)とする社労士の矜持が示された。

② 連携学会シンポジウム2 (日本産業ストレス学会)「裁判所による産業ストレスの認定を検証する(2)」

国・三田労基署長(日本電気)事件を取り上げ、裁判所が過重負荷ないし違法と認定した(あるいはしなかった)ストレス要因のうち controversial なもの(議論の余地があるもの)をピックアップし、弁護士、精神科医、産業医の多職種でその内容について討議し、問題解決のための方策について論じられた。その後の総合討論では、様々な視点から課題が抽出され、事案の発生や事案化を予防するための方策について検討が行われた。

③ 連携学会シンポジウム3 (日本職業・災害医学会)「両立支援と法」

乳腺外科医の立場から、就労世代女性で最多を占める乳がん患者に対する両立支援について、産業医選任義務のない職場との情報共有における個人情報保護のあり方や、終末期に近い患者本人の就労意欲と職場の安全配慮の両面を考える困難さが課題として挙げられた。両立支援に関する研究者の立場から、両立支援における法的責任の所在が不明確であることが種々の問題の原因となっている実態や、状況によって

は事業者の安全配慮義務が免責となる仕組みの必要性が提起された。産業医の立場から、ジョブ型雇用やリモートワークは治療と仕事の両立に親和性が高いこと、円滑な両立支援のための医療機関と事業者の支援連携のあり方についての課題などについて説明された。弁護士の立場から、両立支援に係る法的課題について実際の判例を挙げながら、労働者に対する安全配慮義務と合理的配慮のせめぎ合いについて説明された。

(5) 事例検討「精神疾患り患者の復職をめぐる1事例と法」

管理監督者である当該労働者が職場内外を問わず暴言や威圧行為を繰り返し行った事例を取り上げ、法的側面、医学的側面からの検討が行われた。まず、黒木宣夫氏より本事例の報告、双極性障害を巡る精神医学的諸問題の解説が行われ、弁護士、産業医、産業看護職、それぞれの立場から最近の知見や事例への見解を含む発表が行われた。

(6) 模擬裁判「テレワーク・遠隔産業保健・復職判定等が問題となる事例について」

業務過多によりメンタル不調に陥った社員の復職をめぐり会社と産業医が訴えられた素材事例に対し、労働者側の弁護士・精神科医、会社側の弁護士・産業医との間でディベートが行われた。実際に起こり得るリアルな事例で、大いに盛り上がり、聴講した参加者による評決が行われた。その後、模擬裁判の役割を離れて各登壇者から見解が述べられた。

(7) 協賛セミナー「自殺のポストベンション～面談から見える組織支援のポイント～」

職場で自殺事例が発生した場合、誘発される他の自殺を防いだり、過大なダメージを防いだりするための事後対応(ポストベンション)が必要となる。本セミナーでは、外部機関として自殺のポストベンション実務を数多く経験した佐倉健史氏(さんぎょうい株式会社)により、その一連の流れと効果について解説が行われた。初期対応(自殺発生直後の事実共有の範囲と方法、当面の従業員のケアや配慮の担当と実