

# 健康と労働

『日本労働研究雑誌』編集委員会

健康状態は私たちの働き方に大きな影響を与える。健康状態は個人が働くかどうかの意思決定に影響を及ぼし、働いた時の生産性にも影響を与えるため、私たちの健康は人的資本の一種である。健康を人的資本と捉えるとまずその経済的な価値がどの程度あるのかを問いたくなるのは自然なことで、この問いに答えることで健康状態が国富に占める割合も明らかになるといえる。また、その資産がどのように使われていくかは個々人の生活に直接の影響を与えるのみならず、市場での財・サービスの取引を通じて、社会全体の生活水準を決める重要な要因となるであろう。一方で、健康状態が就業・非就業の意思決定や生産性の決定に与える影響は、周囲の環境によって大きく左右されるためその関係は一意に決まるものではない。よって、健康状態が就業にどのような影響を与えるかを明らかにすることは、個々人の厚生のみならず社会全体の厚生を考える上でも重要な作業である。以上のような問題意識をもとに個人の健康状態が働き方や労働生産性にどのような影響を与えるかを明らかにし、さらにその関係を規定する法制度・人事制度・医療現場での取り組みを明らかにすることを目的としてこの特集号は編まれた。

濱秋・野口論文は、健康と引退に関するユニークなサーベイ調査を用いて健康状態が高齢者の就業に与える影響を推定する試みである。一般的に言って、健康状態と就業状態には強い相関関係が見出されるが、それは健康状態から就業状態への因果関係を意味しない。労働に伴う肉体的な負担や精神的なストレスが健康状態に影響を与えるという逆因果の関係なども存在するからである。この問題に対処し、健康状態から就業状態への因果関係を推定するために、親から子供に特定の疾病が遺伝するという事実を筆者らは用いた。まず筆者らは親が三大疾病にかかった経験を持っていると子供も三大疾病にかかりやすいことを示す。そのうえで、遺伝的要因によって三大疾病にか

かった経験がどれだけ高齢者の就業状態に影響を及ぼしているかを調べることで、健康状態から就業状態への一方向の因果関係を析出することに成功し、健康状態が高齢者の就業状態に大きな影響を与えることを明らかにしている。この調査の設計には筆者らも関与し、上記の研究手法を念頭に置いて質問項目を設計したそうであるが、明確な仮説と研究手法を念頭に置きながら調査を行うことがいかに重要なことであるかを、この論文は示唆している。

湯田論文は健康状態が労働生産性の代理指標である賃金に与える影響を調べようとしている。この因果関係の推定も難しい。なぜならば高賃金の労働者がその豊富な資金力を用いて高度な医療を受けるなど健康状態を「買う」という逆の因果関係もありうるからである。あるいはデータには含まれない個人の性格が健康状態と賃金の双方を決める場合、賃金方程式の中に含まれる健康状態は内生変数となる。筆者は健康増進法の施行といった賃金そのものとはそれほど関係がないと考えられる変数を用いて操作変数推定を行うことで健康状態の内生性に対処し、健康状態から賃金への因果関係を推定した。男性に関しての推定の結果はよい健康状態をもつ者がより高い賃金を得ていることを明らかにしている。先の濱秋・野口論文とあわせて健康状態の人的資本としての価値を推定する貴重な試みである。

健康と労働の関係を規定する社会制度の一つが法律であるが、和田論文においては雇用主が労働者の安全や健康に対してどのような法的な義務を負うのかを主に法理論的な観点から紹介し検討している。雇用主の課する労働条件によって労働者の健康や安全が損なわれたときに、その対価を求める際の法律構成を安全配慮義務違反に基づく債務不履行構成とするときと注意義務違反による不法行為構成とするときの相違がまず説明されている。さらに労働安全衛生法が公法と私法のどちらに位置づけられるのか、そもそもそのような

区分に基づく議論が有用なのかといった点についても議論が進められている。これらの基本的な議論が整理された上で、労働環境が労働者の健康に与える影響への関心が高まるにつれ、労働者の身体の物理的な安全を守るという限定された概念から労働者の総合的な健康状態を守るという高次の概念に法的な概念が拡張してきたことを既存の研究を跡づけることで整理する。そして安全配慮義務と健康配慮義務をとくに分けて議論することの法律学的な意義は認められないという筆者の主張が展開されている。また、いわゆる過労自殺が起り、安全配慮義務違反または注意義務違反に基づき、雇用主から労働者に対しての金銭的移転を求める裁判が起こされたときに争点となる雇用主の健康被害発生の予見可能性について、その判断基準を整理している。一般的には雇用主の予見可能性として、うつ病の発症など自殺につながる病状の有無についての把握があったかを問うものと、労働条件そのものの過酷さを問うものがあるが、筆者はその両方が予見可能性の条件として認められるべきであると主張する。また筆者は労働者にも自己保健義務を認める見解については慎重な立場をとっている。

続く長谷川論文では障害を持つ労働者に対する健康配慮義務について、日本法の枠組みの中にいかに吸収されるべきかの考察を行っている。議論の前提として障害を持つ労働者の差別を禁止する Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) の合理的配慮の概念について整理し、日本法における健康配慮義務の概念を整理している。以上の前提作業に基づいて米国において規定されている合理的配慮の目的とするものを、健康配慮義務の概念の中に位置づけていく作業が行われ、その中で今後の課題も明示的に示されている。たとえば、差別禁止法では対応可能な採用時点での差別について、日本においても健康配慮義務の概念を広くとることで対応することが潜在的には可能であるが、現行の判例に従えば雇用契約が成立する前の潜在的な労働者に対しては健康配慮義務は及ばないという限界があることが指摘される。また、法の目的によって期待される配慮の水準が異なることも考えると健康配慮義務だけでは障害者の雇用の確保・維持には十分ではない可能性も示唆されている。さらに、期待される健康配慮義務の水準を明確にするために、雇用主と障害

を持つ労働者間で健康配慮の内容や水準についての相互的な合意形成を促進するような法的な枠組みを導入すること、配慮義務を達成するにあたって発生するコストを障害者雇用納付金制度を通じて雇用主間で分担することなどを提案し、現実の政策を考える上で重要な視点を提供している。

高い水準の安全配慮義務を雇用主に課すことによって発生するコスト増が雇用や雇用形態に与える影響とのバランスによって、雇用主に課されるべき望ましい安全配慮義務水準は決まってくるが、今後は法と経済学からのアプローチも出てくることになるだろう。安全健康配慮義務について法律学者以外の読者にもわかりやすく書かれた上記2論文の意義は大きい。

続く座談会では健康上の問題を抱える労働者に対して企業がどのように対応しているかを人事担当者・労働組合関係者の方々に議論していただいた。議論は多岐にわたっているが、大きな問題として取り上げられているのがメンタルヘルス関連の疾患を患った労働者が休職期間を経て復職するプロセスである。回復したという医師の診断書を基に復職した労働者が再び症状を悪化させ休職するというケースも多く、休職・復職を繰り返してしまうケースが少なからずあるようである。現在の法的な枠組みにおいては、このようなケースにおいても労働者を解雇することに企業は慎重にならざるを得ないため、企業側のコストは大きい。しかしそのことが、企業による予防的な配慮を促進するという面も浮き彫りになる。またメンタルヘルス疾患の原因として労働者の個人的な生活における出来事も無視できない要因であることが指摘され、そのような問題への相談窓口を設けている企業も紹介されている。労働者保護を目的として設計された制度がさまざまな局面に波及していくことが明らかにされており、制度設計には熟考を要することをこの座談会でのやり取りは教えてくれるように思われる。

先の座談会でも大きく取り上げられている通り、メンタルヘルス関係の疾患を患った者が日常生活を送れる程度にまで回復することと、仕事に従事できる程度までに回復することの間にはギャップがある。そのギャップを埋めようとする試みがリワークプログラムである。有馬秀晃氏は品川駅前メンタルクリニックにて医師としてその事業に深くかかわっておられる。ま

ず職場復帰に当たっての困難がどのような点にあるのかを説明し、その困難を乗り越えるための取り組みが極めて具体的に紹介されている。また従来は医師が職場復帰の可否を判断することは難しかったが、リワークプログラムというより職場に近い環境における患者の行動から、患者の職場復帰の可能性についてより正確な判断が下せることを紹介している。さらには職場復帰が行われた後のフォローアップの重要性も指摘されており、メンタルヘルスから回復したものの職場復帰を支えるには、思慮深い慎重さが必要であることが伝わってくる。この有馬氏による紹介論文によって、メンタルヘルス疾患から回復した労働者の職場復帰に

向けた地道な取り組みとその体系化に向けた試みが行われていることが、広く人事担当者や企業人事の研究者の間で知られるきっかけとなることを願っている。

以上、この特集号に集められた論文は、健康状態が働き方に与える影響を議論するとともに、その関係を支える法律や人事の現場・医療の現場における取組を包括的にカバーしている。この分野の研究がより一層盛んになるきっかけを提供できるとすれば、編集担当者としては幸いである。

責任編集 小倉一哉・川口大司・室山晴美  
(解題執筆 川口大司)