

労働領域の精神医療化と法化：
業界誌分析による共変関係の把握

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学人文社会科学部 公開日: 2024-03-19 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 荻野, 達史 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/0002000319

労働領域の精神医療化と法化

—業界誌分析による共変関係の把握—

荻野達史

1. 問題の所在

職場のメンタルヘルスなどとも呼ばれる「産業精神保健」についての取り組みは、歴史的に遡れば1950年代にも認められる（荻野 2010）。しかし、精神疾患・障害について労災認定の指針も定められ、職場における予防や早期発見、そして復職支援といった各種の取り組みが行政主導のもとに行われるようになったのは1990年代末以降のことである（荻野 2011a,b）。それからすでに20年以上が経ったが、その間、ストレスチェックが法的に義務化され、最近では通称「パワハラ防止法」が制定されたように、産業精神保健に含められる問題や取り組みは拡張され、企業規模等によっても変わるが、職場においても一定程度浸透してきたことは間違いあるまい。

では、社会学からみたとき、この趨勢をどのように考えることができるだろうか。筆者は、日本における産業精神保健の歴史を検討して以降、拙稿（2015,2019）でもこの問いについて検討してきた。「医療化」論に依拠する限り、労働領域の精神医療化は、「労働問題の個人化」といった否定的な趨勢としても捉えられやすいところである。だが、各種取り組みのもつ全体における比重なども考慮してみれば、必ずしもそうした評定だけが適当ともいえないこともまた明らかであった。しかし、こうした検討は、ややもすると焦点を当てた取り組みの性格によって、いかようにも異なる結論が並立していくところもあり（それ自体は必要な作業ともいえようが）、この趨勢が有するより大きな作用や帰結を捉え損ねるところもあるように思われる。

本稿では、「精神医療化」が個々の労働者（と職場）に対して有するどちらかといえばミクロな影響を捉えるこれまでの視角から転換して、「法化」というマクロな現象に注目してみたい。「メンタルヘルス」そのものへのアプローチのされ方に注目しているときには気づかれにくい側面ではあるが、医療化が進行し

ていくことと並行して、これまでとは異なる形や濃密さで職場は「法化」されてきたのではないだろうか。この点が、本稿のまずは記述的に明らかにしたい仮説である。

2. 産業精神保健の拡張についてのこれまでの論じられ方

この節で、社会学的、あるいは文化人類学的な視点から日本社会における産業精神保健の拡張や浸透がどのような問題を孕むものとして論じられてきたのか、ごく簡略にはあるが確認しておくことにしよう（より詳しくは荻野(2015,2019)で行っている）。

まず、とくに社会学的な「医療化」論として外せない論点としては、「社会問題の個人化」があり、産業精神保健についても、端的に「労働問題の個人化」に注目した議論がある（田中 2012）。そして、「心理主義化」の議論、とくに労働者個人への管理統制を強めるという意味での「主体化」論とより直接的な関係をもつ議論もある（山田 2008）。こうした議論は、とくに「うつ病防止」を念頭においた「セルフケア」の推奨や、労働へのモチベーションと作業効率の上昇のための心理学的知識や技法の注入に注目したものである。

これらに対して、拙稿（2015）では、産業精神保健に関する議論や活動において中心的な位置づけをもつ「職場復帰支援」に注目した。すると、これまで欠けていた支援の制度化を意味するところも大きく、また退職者個人というだけでなく職場集団全体へのサポートも視野に入れた取り組みもあることなど、「労働問題の個人化」として括することは到底できない動きもまた認められた。様々な取り組みについて腑分けをしつつ、それがこの動向全体のなかでどれほどのウェイトを占めるものであるのか確認し、その上でそれぞれに応じた機能分析が必要であることを示したものである。

筆者が考える「法化」という論点とは異なるが、法律論に注目した議論も複数あり、それぞれ重要な論点を提示している。どちらも基本的には、精神疾患、とくにうつ病の業務起因性に関する法的解釈に見いだせる問題を指摘している。山田（2013）は、過労自殺がうつ病の発症により心神耗弱状態で——つまり主体的な意思によるものではない形で——遂行されたと認定されることによってのみ業務起因性が認められる、裁判所のこの判断のあり方を批判したものである。そこでは、パワーハラスメントとそれについての会社対応に問題があった事例が取り上げられているが、上記の法的解釈により、被害当事者が自死に込

めたであろう告発などの意味が削ぎ落とされてしまうことが論じられている。

北中（2014）では、とくに電通裁判以降、業務起因性の論拠となる「ストレス—脆弱性」モデルが裁判においてはごく単純に適用され、「職場の過重労働によって倒れた労働者」という解釈やイメージが強化されたことが問題視される。それによって、本来は様々な個人史的な問題も織り込まれた固有性を持つ罹患者の「物語」が過度に単純化されてしまう、その意味では当事者の「語り」が抑圧されてしまうからである。

これらの議論は、判例に現れる一定の法的解釈が一見すると労働者に配慮あるものであるように見えても、実のところ個々の労働者の主張や物語を抑圧したり無視したりするものとなりうることを示した点で一般的にも傾聴されるべきものであろう。そして、筆者の関心からしても、当然単に「法化」したことを確認するだけで分析的な意義が生じるわけではなく、やはりその影響についてまで論じる必要がある。それゆえ、法化のいわば内実として、たとえば判例が一定の解釈を支配的なものとするとき、どのようなことが（副）作用として生じるのかは重要な検討課題であり、これらの議論もまた大いに参考にすべきものである。ただし、本稿では、そうした影響やその機序について論じるだけの紙幅はなく、それらについては稿を改めて論じることとしたい。

3. 「法化」概念と関心の焦点

「法化」（あるいは反法化）は法理学、法社会学で論じられてきた概念ではあるが、その使用の文脈は幾つかの系統に分かれており（吉田（2010）、佐藤（2017）など）、専門的な議論は筆者の手に余るものである。ここでは、当面の記述的な関心に必要な範囲で簡略な概念規定をしておくこととするが、主として参照するのは、法理学者の田中成明の議論である（とくに田中（2005,2011））。その理由として、田中の議論が、この概念について言及する論者においては多く参照されていることも上げられるが、様々な議論の流れを踏まえて公約数的な定義を与えていること、そして複数の議論を整理して収容できる枠組みを提示していることが重要となる。

田中は、特定の視点から批判的に社会的動向を論じるために用いられる「法化」概念は「中立的な分析の用語」としては適切でないとして、次のように定義し直している。

もっとも広い意味で、一定の問題が一般的ルールによる規律や権利義務関係としての処理が必要な法的問題と認知されるようになったり、その対応のために、弁護士に相談したり裁判所を利用したり、あるいは、法律を制定したり行政的な規制が行われたりするようになったり、要するに「法」を用いる必要が生じ、「法」を用いて対応することが、一般的に「法化」と呼ばれているようであり、概念整理はこのような広い意味にそって行ったほうが適切である。(田中 2011:103)

この議論の流れで、田中は「法化」の主要な意味内容を3つに整理して示している。第1に「法的制度化」であり、「一定の社会的要求に対処する制度が法的形態をとり法的性質を強め、法的ルール・手続が増加し複雑化してゆく」現象を指す。第2に、「法的社会化」である。「人々の意識や行動が法的な価値・原理・ルール・手続などを内面化し法的になる」ことである。第3に「社会の法化」とも表現されているが、「法システムに対する必要性・依存性が高まる」状態が指摘されている。この意味内容の区分けは本稿でもそのまま援用するものである。

そして議論を先取りすることになるが、筆者が産業精神保健の拡張、すなわち労働領域における精神医療化がもたらしているものとして注目しているのは、とくに第2の「法的社会化」である。第1と第3の意味内容(現象)については、まずもって法令の数や訴訟件数によってその変化を把握することはできようが(そして後ほどそれは実際に行われる)、「職場」の基本的な在り方、あるいはその日常的な“深部”への影響を捉えようとするのであれば、「法文化」と関わる「法的社会化」の側面が殊に重要な焦点となろう。

本稿の論じる範囲をいささか越えるものであるが(法化の作用を経験的に論じていく際により必要・有用となるものという意味で)、田中の議論でさらに参照すべきことは、「法化」というときのその「法」として想定されているものを腑分けしているところである。つまり、何に向けての、あるいは「非=法化」「反=法化」のように何からの動きであるのかを考えると、漠然と十把一絡げに“法的なるもの”を措定するのではなく、よりその意味するものを明確にしておくことを主張している点だ。それは、「法化」という言葉を使って論じられてきた議論が異なる「法」を想定してきたことを踏まえての議論でもあろう¹。

¹ たとえば「法化」の議論では、福祉国家の管理統制型の法の増殖を問題にしており、これは明らかに「管理型法」を問題にしていることになる。しかし、「非-法化」の議論になると、「行き過

具体的には、「自立型法」「管理型法」「自治型法」の法の三類型モデルが提示される。「自立型法」は「互恵的権利義務観念と当事者主義的裁判手続きを基軸として存在し、作動する」という。「管理型法」は、「公権力機関による特定の政治的・社会経済的な政策目標の実現のための一般的指図」となる。最後に「自治型法」は、「人々の意識・行動を現実には規制しているインフォーマルな社会規範や…自生的に生成し存在する自治型法」を指す（田中 2011:105-107）。産業精神保健の拡張過程で生じていることは、まずは「管理型法」レベルでの法化といえようが、実際には慣習的に企業や職場で力を有してきた規範、つまり「自治型法」に対して、労使間の契約関係や労働者間の関係性に対して「自立型法」の形で介入する傾向もまた持つものであるように観察される（たとえば復職可能性の判断における復帰先として検討されるべき業務の範囲やパワーハラスメントとして問題視される行動の範囲において）。本稿ではこうした点を論じる地点までは到達できないが、今後の議論の方向性を示すためにも田中による法の三類型に言及しておくこととした。

4. 「法的制度化」と「社会の法化」の側面

4.1. 「法的制度化」の動向

労働領域の医療化が「法化」を伴うものであることを記述的に確認する作業を、田中（2011）の法化の意味内容に関する3分類に従って行っていきたい。ただし、「法的制度化」については、既に拙稿（2010,2011a,b）などで年表も作成してきたこともあり、ここではごく簡単に幾つかの表を示す程度に留めるものとする。

きた訴訟社会」が問題となり、そこでは個々人の中での権利-義務を巡る紛争が当事者やその周囲の人々によって調停されるのではなく、司法機関にトラブルの裁定を委ねる（依存する）傾向が論者から見る限り極度に強まっている事態に対しての議論となる。これは「自立型法」として論じられる「法」を主たる対象とした議論と考えられよう。逆に、市井において問題解決を図る場合は、「自治型法」が機能するということにもなるだろう。法化論のバリエーションについては、伊藤（1992）、吉田（2010）、佐藤（2017）も参照した。

表1 関連法令の動向①労災認定の判断指針・基準

1999年	心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針
2009年	心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の一部改正
2011年	心理的負荷による精神障害の認定基準
2023年	心理的負荷による精神障害の認定基準改正

表2 関連法令の動向②法律

2005年	労働安全衛生法改正（長時間残業をした労働者に、使用者は医師による面接指導をする義務を負うなど）
2010年	労働基準法施行規則の一部を改正する省令（精神障害を業務上疾病として明記）
2014年	労働安全衛生法の一部を改正する法律（ストレスチェック制度の導入）
2017年	労働安全衛生規則改正（産業医制度の見直し、使用者の産業医への情報提供義務など）
2019年	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（通称 パワハラ防止法）

法令上の発端としては、法の新たな制定や改正というより、労災認定基準に関わる指針・基準といった「通達」が先にあったため、まず表1ではその部分を示している。後述する、「社会の法化」、端的には関連するトラブルが訴訟となるケースの増加もまた、なによりもこの指針・基準の存在によって生じているといっても過言ではないだろう。1999年に「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の指針」が発出されるまで、労働災害として公式的に精神疾患や障害を明記したものはなく、実際にそれとして認められてきたものはほとんど存在しなかった。そのため、対象となる疾患・障害を定め、どのような労働状況（心理的負荷）であれば、業務起因性を認められるのかを定めたことの影響は多方面に渡り非常に大きなものであった。

それは、労災申請が急増し、さらに認定されずに行政訴訟となるケースが増えるというだけでなく、この領域に様々な疾患・障害の名称（概念）が公式的に導入され、なにが「心理的負荷」として配慮されるべき事柄であるのかを示したという点において、すでに大きく認識的な枠組みを変える潜在力を持つものであったといえよう。その後、判断指針は2009年に一部改正され、その3年後、2011年には「認定基準」となり、それも2023年にはさらに改正されている。たとえば、精神障害の発生に先立ちどの程度の期間の負荷が考慮されるべきで

あるのかなどについて変更が加えられてきたわけであるが、こうした頻繁な改正が行われる動因として、多くの議論が恒常的に存在したこと、またその結果として繰り返し関係者の関心が賦活されたであろうことも十分に推測されるところである。

表2はとくに重要と思われる関連の法律を示したものである。2005年の労働安全衛生法改正は精神保健に限るものでは当然なく、脳・心疾患などのリスクを全般的に考慮したものである。とはいえ、検討会から審議会に至るまで、たとえば残業時間数とうつ病発症率との相関関係にも言及があつての法改正であり、やはり関連の法律改正といつてよいものである。2010年には労災認定の指針を後追いする形になるが、精神障害が業務上疾病として労働基準法施行規則に明記された。

とくに注目されるのは、2014年の安衛法の改正によってストレスチェック制度が導入されたことであろう。50人未満の事業所は任意であり、職場においてはごく形式的に実施されているに過ぎないという指摘もままあるが、「メンタルヘルス」が明瞭に国家的管理の対象となったことの意味は大きなものがある。さらに2015年には通称パワハラ防止法が成立した。それ以前から労災認定基準にも含められており、注目されていたが、(2022年からは企業規模に限らずすべての)事業所での防止・事後対応の取り組みが義務化されたことの職場への影響は、その仕組づくりの困難といったことだけでなく、日々のコミュニケーションへの多様な影響も今後注目されるところである。

表3 関連法令の動向③手引きなど

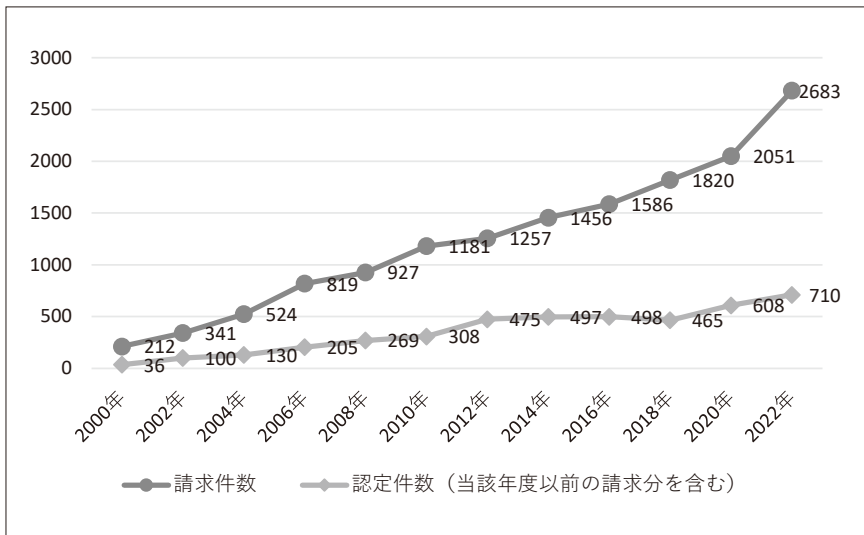
2000年	事業場における労働者の心の健康づくりのための指針
2004年	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
2006年	労働者の心の健康の保持増進のための指針
2012年	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き改訂
2015年	労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）改正、労働安全衛生法に基づく指針に

表3はとくに職場での対策や取り組みについて公表された指針について、ごく一部、とくに重要と思われるものを記載したものである。指針や手引には法的拘束力はないものの、関係する裁判においては、新旧のメンタルヘルス指針(2000年、2015年)や職場復帰支援の手引が言及され、もはや企業や管理監督

者が標準的に配慮すべき事柄として、安全配慮義務違反の判断に一定の意味を持つものとなっている²。そうした実際のな“効力”からみても、産業精神保健に係る指針や手引もまた「法的制度化」の明らかに一部といえよう。

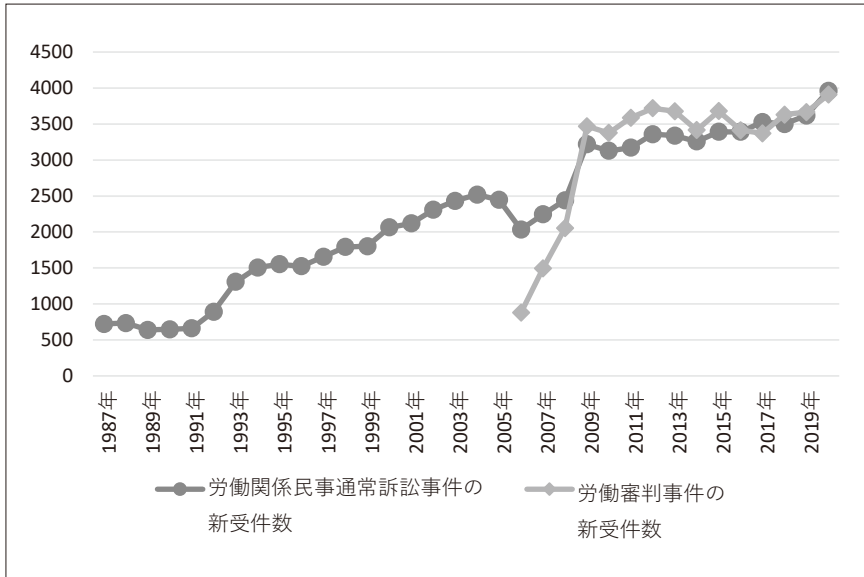
4. 2. 「社会の法化」の動向

この動向とは端的に訴訟件数の増加に現れる。ただし、労災の申請もまた、労働基準監督署という企業に対して法令の観点から監督を行う機関に対してなされるものであることを考えれば、訴訟ではないものの、その増加は「法システムに対する必要性・依存性が高まる」(田中 2011:104) という意味での「社会の法化」の一指標として考えられよう。グラフ 1 は上述した労災認定の判断指針が通達されて以降の、とくに精神障害関係の労災申請件数を示したものである(認定件数も次の議論と関わるために記載した)。2000年から最近にかけて10倍以上に激増していることはよく知られていることであろう。



グラフ 1 精神障害の労災申請・認定の動向

² こうした傾向については、たとえば7節で取り上げる『労政時報』の「メンタルヘルス判例研究シリーズ」を内容的に検討すると明らかであるが、その詳細や意味するところについては別稿で論じることとする。



グラフ2 労働関係民事通常訴訟新受件数および労働審判新受件数（地方裁判所）

グラフ1で認定状況として確認できるように、申請された件数のうち業務上として認定される割合は一貫して3割に満たない。それでも労災認定を求めるとなれば、国・労基署を相手にした行政訴訟に展開する。黒木（2023）で示された労災認定に関する2000年から2020年の訴訟状況グラフを確認する限り、2005年までは5～6件であったが、2006年に22件に急増したのち増加を続け、多少の波はあるが、その後ほぼ50～70件の間で推移している。

なお、グラフ2は労働関係の民事通常訴訟事件の各年の新規受件数（および2006年に開始された労働審判事件数）をグラフにしたものであるが³、これは精神障害に関わるものに限定されておらず、その他の案件も含めて労働関係民事訴訟が全体的に増えているであろうことを示している。こうした労働問題に関わる全体的状況があることは、決して「精神医療化」だけが労働領域の「法化」を促しているわけではないことも意味しており、その点注意が必要である。後述する業界誌の分析でも、その点は確認されることになる。

³ このグラフは、最高裁判所2021『裁判の迅速化に係る検証に関する報告書』（特に3. 地方裁判所における民事第一審訴訟事件の概況及び実情）より作成した。

5. 産業精神保健と「法的社会化」：フィールドワークの経験から

産業精神保健との関わりで「法的社会化」が進行するという着想と、それが実際どのように進行しているのか考える上で手がかりとなるのは、筆者自身のフィールドワークの経験である。この領域についてのフィールドワークは上述の筆者による歴史的研究が起点となった。拙稿に目を留めたある労働法学者から氏が代表を務める厚生労働科学研究費プロジェクトへの参加を要請されることになった。

この科研はとくに海外の産業精神保健に関わる法的動向を複数の法学者たちが調べ報告することを中心的な課題としていた。社会学者である筆者の役割は、あくまでも日本の歴史的経緯やそこで論じられてきた問題について報告書に寄稿するものであり、いたって周辺的な存在であった。とはいえ、この科研の一環として行われた企業調査にも参加できたことは貴重な経験であり、そしてなにより、既に企業人や医療関係者と広いネットワークを築いている件の労働法学者・三柴丈典氏と知己を得たことは、このフィールドにおける代えがたいインフォーマントを得たことも意味していた。

そして、振り返れば、本稿の着想である「法化」という視点は、まさに三柴氏を中心とした社会的組織化の過程——それは一種の運動とってよいだろう——を傍らで眺めることによって得られたことは間違いない。氏は大学に勤務する労働法学者であるが、2000年代に入って早々に産業精神保健の取り組みやその法的問題について、ただ研究対象として検討するのではなく、それを実効的なものとするために自ら関係者を糾合し、法的整備や政策化においても中心的な役割を果たすようになっていた⁴。

三柴氏が中心となって進められた組織化について、ごく一部を簡略に記せば以下になるだろう。2021年11月に産業保健法務研究研修センターを、それを前身として2015年2月には一般社団法人である産業保健法学研究会を設立している。この研究会は法学者や弁護士、社労士などの法律家だけでなく、産業医、産業看護師・保健師、そして経営者、人事労務担当者など企業関係者が多く参加し交流する場となっていた。これがさらに展開して2020年11月には（一般社団法人）日本産業保健法学会が設立されるに至った。設立されて3年に満たな

⁴ 三柴氏は関連の法制度についての厚生労働省における検討・審議にも多く関わってきた。たとえば、2011年度から21年度まで、厚生労働省労働政策審議会・安全衛生分科会の公益代表委員を務めている。

い2023年9月時点で会員は1000名を超えている。

研究会の時代より、法律家だけでなく、産業医（とくに「精神科産業医」）や企業関係者も講師とした連続講座を設け、「メンタルヘルス法務主任者・産業保健法務主任者」という民間資格を発行してきた。この資格については、同研究会のHPで「職場のメンタルヘルス問題の未然防止、発生した問題の適正な解決のための知識・知恵と人脈を持ち、社内規程づくりをリードできる人材です」と説明されている。研究会や学会の名称は「産業保健」となっているが、資格名称や説明に現れているように、研究会の時代よりその中心的な関心は「産業精神保健」にあるとよい。

さて、本稿の着想にとって、とくに意味をもったフィールドワーク（の場）とは、とくに研究会時代からときに間を開けつつも継続的に参加してきた「事例検討会」である⁵。東京でも定期的で開催されていたが、筆者が参加していたのは大阪で年4回程度開催されていた検討会である。筆者自身は2015～19年の間に8回参加している。クローズドで開催されたものであり、検討事例やそこの議論について具体的に書くことはできないが、概要だけ示せば以下のとおりである。参加者は回によって異なるが概ね20～30名程度であり、産業保健専門職（産業医、看護師・保健師、心理士など）、法律専門家（労働法学者、弁護士、社労士）、企業人（人事労務担当者など）で、バランスとしては前2者がやや多かったものと思われる。流れとしては、企業関係者や産業保健スタッフから、実際に経験された、あるいは現在進行中の事例がかなり詳細に説明され、その上で「問い」がいくつか提示される。次に、この問いについて検討する形で、5～6人に分かれてグループワークを行い、その後全体に対して各グループで議論したことが報告される。最後に、精神科医による事例の中心にいる人物についての見立てと基本的に必要とされる対応について説明があり、さらに労働法学者や弁護士から事例対応についての問題点や留意すべき点について専門的見地から解説が加えられる。

どの事例もかなり長期に渡りトラブルになっているところがあり、企業関係者や保健スタッフの困り感はかなり強いものであった。なぜそのようなことになるのか、その社員の行動が理解できず困惑しつつも、多くは様々に気を使い

⁵ 事例検討会は、学会設立以降、やはりクローズドであるが、地域弁護士会との合同勉強会という異なる形で開催されるようになった。こちらは主たる参加者は弁護士であり、そこに日本産業保健法学会より精神科を専門とする産業医など医療関係者、企業関係者が加わっている。筆者はオブザーバーとして参加が許可されている。

ながら対応してきた経緯がある。現在は手詰まり感も強いが、今後どのようにしていけばよいのか、法的にみてもどのようなことが求められるのか、あるいは許されるのか、多くはこうしたことが論点となっていた⁶。

企業関係者や法律専門家にとっての状況や先行きの不確定性に対して、なんらかの理解や見通しを与える役目が、とくに精神科医に求められていることも社会的には興味深いところである。しかし、振り返って考えてみれば、上記の三つのカテゴリーに属する人々がこうして定期的に集まっていること。そして、皆が一様に法的な問題に注意を向け、職場において自ら（あるいは上司や同僚など）の行ってきたこと、そして行いうる、あるいは行うべきことについて法的観点からチェックすること。とくに法律専門家から提供される知識や勘所のようなものを吸収して判断することが前提として成立していること自体に、注意を向けるべきところもあるように思われた。

こうした法的関心を共有する集まりの場が、産業精神保健という文脈のなかで現れてきたことは、まずもって一つの社会的変化として注目すべきことであるように思われる。そして、その発生と持続の機序についても検討すべき事柄あるように思われる。

ただし、こうした筆者の着想や関心は、あくまでもごく一部の人々の集まりから生まれたものである。それは社会的な変化についての“局所的に得られた仮説”とあってよいものだろう。では、こうした変化はより広範に認められるものであろうか。次節以降、その記述的な問いについて自ら答える作業として、「業界紙」を検討してみることとする。

6. 「法的社会化」の様相（1）産業保健スタッフにおける法的関心の高まり

6.1. 「業界誌」への着目

こうした「法的社会化」の趨勢を経験的に捉える方法は幾つかあり得よう。とくに田中（2011）の定義に厳密に従えば、「内面化」されているか否かを調べることになり、たとえば調査票調査で法的知識についてその量的・質的な把持のされ方を調べるといったこともありえよう。しかし、とくに趨勢や変化といった点について現時点から遡及的に把握するためには、関連的な文書資料を探ることが適当な方法となる。その場合、「内面化」を直接確かめることは困難であ

⁶ 事例によっては問いが発せられる段階まで紹介され、最後にその後の対応によってどのように事態が動き収束していったのか説明されることもあった。

るが、少なくとも「関心」の多寡やその変化について検討することはできよう。

そのため、本稿ではとくに「業界誌」に着目することとした。とくに刊行されてから一定の期間、遅くとも90年代初頭から継続して発行されている雑誌が適当といえる。そして、労働領域における法的関心の高まりということを調べるにしても、前節で紹介した事例検討会の参加者の構成からみて、対象となる「業界」とは、まず「産業保健専門職」と「人事労務担当者」のそれになる。もちろん、企業関係者においては、より一般的な関心の変化について検討されるべきところではあろう。しかし、より広範に関心が変化する場合でも、そのルートとして、上記の2つの「業界」から変化が生じると考えることは、事例検討会の観察からみても無理のないものと思われる。

また、こうした検討においては、雑誌の選定理由とともに、雑誌記事検索で使用するキーワードが問題となる。雑誌の選定については、具体的に雑誌を紹介する部分で説明するが、キーワードについてここで説明しておきたい。法律に関わるワードは様々に挙げることができようが、とくに使用したのは「判例」である。それが、関心のいわば「深さ」や「濃密さ」を示すものと考えられるからである。

ただ、「法律」「指針／基準」「手引」といったものの紹介や多少の解説といったものではない。それらが実際の訴訟においてどのように適用されたのか、裁判所ではどのように解釈され、どのような判決に至ったのか、こうしたことへの関心は、明らかにそのレベルにおいて、文言や配慮事項の多少の確認といったものとは異なっている。実際的に、どのようなトラブルが発生し、それが「裁判沙汰」となり、とくに何が決め手となって関係者への帰責が法的に判断されたのか、その結果から自分たちが読み取るべきこととはなにか。「判例」を参照するとはそうしたより踏み込んだ関心の存在を示すものであり、こうした関心が発生している場合にこそ、田中（2011）のいう「法的社会化」がかなりの確度で生じていることを示唆するものといえるだろう。

6.2. 産業保健の業界誌についての検討

雑誌の選択については、必ずしも明確な基準、たとえば購読者数によって選ぶといったことは実際にはできない。公称として大まかな部数が示されていることがあっても、その信頼性は低いものであろう。そのため一定の歴史的な継続性や関連議論で言及される頻度などを頼りに、その業界における一定の顕在性を推定すること、そしてそのなかで、法的関心の変化がデータベースでの検索によって伺えるものを重視していくこととなった。

産業保健の領域では、日本産業衛生学会が1959年に刊行した『産業医学』が主要誌といえる。この雑誌は1995年に『産業衛生学雑誌』と名称を変えたが、もともと歴史ある雑誌ということになる。しかし、歴史的にもとくに医師を中心として編まれてきた——そしておそらくは想定される読者としても——この雑誌には、CiNiiでキーワード「判例」で表示される記事はごく少ない。『産業医学』時代にはわずか2件（1968年と1989年）であり、『産業衛生学雑誌』になって以降も6件（現時点では2001年から2007年までに限られる）にすぎない。この雑誌について見れば、顕著に法的関心が上昇したとも思われないうところである。しかし、対象読者を産業医だけでなく産業保健師・看護師などより広い職種にしている、そして比較的読みやすい雑誌についてみるとかなり異なる様相が伺われる。以下とくに2誌を取り上げてみよう。

『産業医学ジャーナル』は公益社団法人である産業医学振興財団により1978年に創刊された雑誌である。年6回発行しており、財団HPでの紹介文では「産業医の先生方、医学部や研究機関の研究者、医師会の産業保健担当役員…、産業保健看護職ほか関連スタッフ、企業の安全衛生担当者等を対象」とされている。また、「専門的かつ実践的な情報を提供する情報誌」という性格規定もみられる⁷。

この雑誌についてキーワード「判例」で検索すると目に留まるのは、2016年11月より2022年1月まで、労働法学者の三柴丈典による32回の連載記事「産業保健と法」である。雑誌は「情報誌」とされているが、少なくともこの連載記事は、二段組で平均5～6ページで一定の分量があり、判例の紹介と解説が中心的な位置を占めているもので、後述する他誌の連載記事に比べればかなり詳細なものである。

法学者が本誌で連載記事を書くのは創刊以来初めてであり、そしてその記事を書いているのが上述の三柴氏であることも留意すべき点ではあろう。ただし、この連載記事は、決して精神保健にのみ関わるものではない。たとえば休復職に関する17回の記事のなかで取り上げられた判例は、身体疾患に関わるものの方が明らかに多い。しかし、やはり精神保健に関わるテーマ設定も多く、重要な関連判例も多く取り上げられていることは、創刊以来40年近く経ってこうした法律に関する連載が初めてなされたことと合わせて考えてみれば、法的関心の上昇に精神保健の問題、さらにはいけば精神医療化が強く関連しているであろう

⁷ 同財団は『産業医学レビュー』（1988年創刊）も発行しており、こちらは「学術誌」とされているように、差異化が図られている。

うことは、少なくとも状況論的には十分に推測されるところであろう（両者の論理的な関連性については、より本格的な検討が必要であり、稿を改めて論じることとしたい）。

連載記事の構成について記しておこう。32回の連載は、さらに幾つかのサブ連載に分かれている。第1回から「職場でのメンタルヘルス情報の取扱いと法」が3回続く。第4回から「難治性疾患と就業上の合理的配慮義務」が3回当てられているが、このなかで取り上げられた3つの判例のうち精神障害に関わるものは1件である。第7回から「精神疾患・服薬と就労との関係～法的視点からの序論～」として、こちらは2回分であるが、冒頭の「メンタルヘルス情報の取扱い」と並んで、こうしたところにも精神保健の存在感が感取されるところである。第9回からは「ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～」であるが、5回続けられている。「ハラスメント」は精神障害に関する労災認定基準における重要なストレス要因として位置づけられており、「産業精神保健」の問題として通常論じられてきた。そのため、この部分もやはり「精神医療化」の文脈の内側に属するものである。第14～15回は「海外勤務に内在する過重な疲労・ストレス要因に関する裁判例の示唆」、そして第16回から実に17回分、「休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～」となる。

「休復職と法」では、まとめに使われた最後の3回（15～17回）は除き、判例の解説が続くが、その数は24に及ぶ。身体的な疾患・障害に関わる案件が17件（うち3件は自律神経失調症と診断されている）であり、精神疾患・障害は7件と3割程度である。それは、もとより身体疾患に関わる判例の蓄積のなかで、とくに復職判定についての法理が形成されてきたゆえであろう。しかし、「休復職」の後半になるほどうつ病など精神疾患・障害に関わる案件が顕著となり、実際その11回から14回で1件ごとにかかなりの紙幅が割かれている5件は、みな精神保健系の問題である。こうして見てくると確認できるように、この創刊より45年ほど発行されている産業保健の専門誌において、初の法律問題の連載記事に占める「精神保健」の比重は非常に重いものであった。

こうした傾向は、決して三柴氏の連載であるからとはいえない。その点を次の雑誌、『産業保健21』で見よう。こちらは厚労省所管の独立行政法人、労働者健康安全機構が1995年より季刊で発行している雑誌である。同法人のHPによると、対象読者は「産業医をはじめ、保健師・看護師、労務担当者等」となっており、体裁等からみてもより一般的で読みやすさを重視していることが伺える。全バックナンバーがHPで無料公開されており、厚労省による啓発雑誌

としての性格が強いものともいえそうだ。とはいえ、読み手のニーズやそれを読み込むとくに法人外部の書き手の判断は当然紙面づくりに反映されるものでもあり、ただ一方的に行政機関の意図するところが全誌面を統制しているとも考えられない。

この雑誌について、キーワード「判例」で検索すると、2010年10月号より継続中（2023年11月現在、第52回）の連載「おさえておきたい基本判例」が見出される（そして、それ以外の記事は検出されない）。初回のみ弁護士の渡邊岳が執筆しているが、第2回以降、同じ弁護士事務所に所属する弁護士・木村恵子が連載を続けている。この連載は毎回2ページのみで、文字数も少なく、個々の判例のなかでも取り上げる論点はかなり絞られている。そして、最後に「ワンポイント解説」として判例から読み取れる留意点（企業や保健スタッフとして気をつけるべき点など）がコンパクトに示されている。

このようになりに読みやすく分かりやすいことを意識した記事であるが、特徴的なことは最近の判例を分かりやすく伝えるといったことだけでなく、関連する法律論について基礎的な知識をときに教科書的ともいえる配慮で提供しているところである。象徴的なのは、たとえば第6回で「自衛隊八戸車両整備工場事件」を扱っているが、この件が最高裁で結審したのは昭和50（1975）年のことである。これを取り上げるのはひとえに、この裁判が「安全配慮義務」が使用者が負うことを初めて認めたものであり、その後この「義務」が判例法理として確立していく出発点にあるからだ。また第2回では「電通事件」（結審は平成12（2000）年）を取り上げている。現在の産業精神保健急拡大の大きな原因となった訴訟である。先述の三柴氏による連載では、あえてこうした判例までは取り上げられていない。

さて、こうした教育的ともいえる配慮が伺える、そして既に52回にも及ぶ「判例」連載に占める「精神保健」系の記事は27件、つまり半分以上である。身体的な疾患・障害の多様性を考えれば、また実際にこれまでに存在する多くの判例を考えれば、取り上げられた判例の50%以上が精神保健に関わる事案であることは非常に興味深い結果といえよう。産業保健領域において法律的な問題を教示しようとすれば、そうすべき対象として精神保健に関わる判例がより多く選択されることを示していよう。もちろん、身体／精神それぞれの判例について母数が把握されているわけではないので、推測の域を出るものではない。とはいえ、現役の労働弁護士が読者のニーズも推し量りながら紹介すべきと判断した判例の構成が、こうした結果になっていることは確かなことである。

7. 「法的社会化」の様相（2）企業人における法的関心の高まり

前節で主に産業保健専門職を読者とした業界誌を検討した。そこでは法化傾向がある程度確認されたが、やはり労働領域における「法的社会化」という意味では、「企業人」におけるそれが確認されなければ、社会的な変化を論じる、そしてその内実を把握していくという研究の方向性は覚束ないものとなろう。本節では、事例検討会への参加などの観察経験も踏まえ、とくに「人事・労務担当者」を主たる読者としている業界誌について検討してみたい。

まず注意が必要なのは、その名も『労働判例』という雑誌（産労総合研究所、1969年創刊）が存在するように、労働領域はもとより法的関心が高い領域であることだ。企業経営・活動においては人事労務部門に限ってみても、実に様々な法的問題に対応することが必要である。

たとえば、日本産業保健法学会の2023年度大会において、産業界であり弁護士でもある竹口英伸氏が、自らの経歴を語るなかで、医療機関で働いていたときにはそれほどでもなかったが、企業の産業界を務めるようになると法的知識が非常に役に立つようになったという主旨の発言をしていた⁸。氏はもともと内科を専門としており、精神科系の問題を専門的に扱う産業界ではないことも考えれば、企業という場それ自体が「法的問題」に展開しやすい、そうした問題が多く生じやすいところであり、それゆえ法的社会化が進んだ社会領域であることも伺わせる語りであった。

またさらに、4節の最後で確認したように、労働関連の民事裁判全体が増加していることにも注意が必要である。この趨勢からみると、単にキーワード「判例」でヒットする記事が増えたといったことでは（それも参考までに確認するものではあるが）、精神医療化との関係はまったく分からない。したがって、産業保健業界誌以上に、精神保健に関わる案件がどれほどの比重を占めているのか、慎重に把握していくことが強く求められよう。

実際、この問題を明瞭に示すのが、『ビジネスガイド』である。日本法令から1965年に刊行された月刊誌だ。そのHPによれば、労働保険・社会保険および税務等に関する官庁手続、人事・労務の法律実務に関する記事を中心とした内容であり、企業の総務・人事・労務担当者や社会保険労務士、弁護士、税理士等を読者としている雑誌である。

⁸ 2023年9月16日の協賛セミナー「健康経営施策の推進にあたり産業保健職が陥りやすい幾つかのピットフォールについて（産業界兼弁護士の立場から）」での発言である。

「判例」ということで、とくに連載となっているという意味でも目を引くのが、弁護士の光前幸一による「変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！労働判例の読み方」である。2019年12月号より現在まで毎号掲載されており、2023年8月現在、第44回で継続中である。毎回3～4ページで、ごく短時間で読めるものだ。初回では「判例」そのものについての基礎知識が提供されており、まさにより踏み込んだ法的な関心に答える、あるいはそこへ誘うことを企図した連載であることも見て取れる。こうした連載が、50年以上の歴史をもつ雑誌において、確認した限り初めて、ごく最近になって掲載されるようになったことも興味深いところである。

しかし問題は、それにどれほど精神保健に関わる判例が含まれているかであるが、実はこれが少ない。44件の判例のうち10件に留まる。先程の『産業保健21』においては半数以上であったので、割合的にはその半分以下である。総務・人事・労務担当者等にとって「保健」に関わる問題自体が業務のごく一部であるので⁹、当然の結果ともいえるが、「判例」への関心がもつばら精神医療化によって促されたという解釈をすれば、それはやはり強引に過ぎよう¹⁰。

こうしたいわばバランスのとれた視点は堅持しなければならないが、とくに判例を以前より取り上げることの多かったと思われる「老舗」の雑誌を調べてみると¹¹、非常に興味深い連載が見い出せた。まず雑誌についての概要から説明

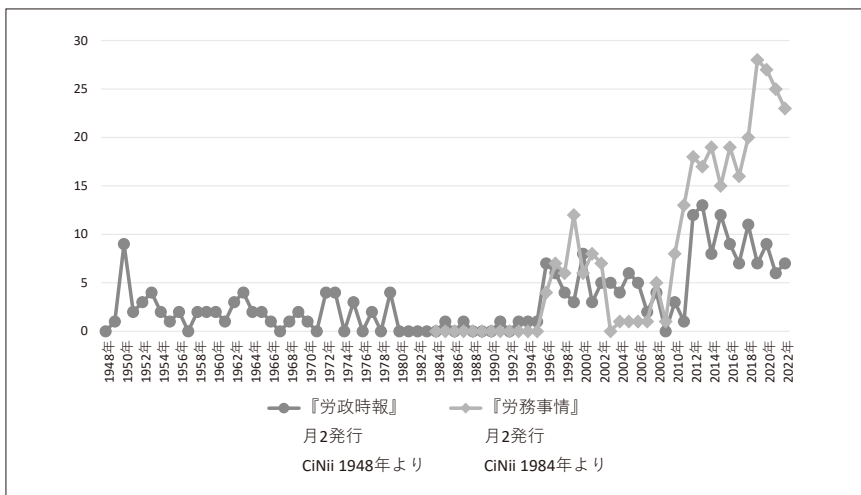
⁹ 現時点では、こうした担当者の扱う業務をすべてリストアップすることもできないが、少なくとも特に法的な問題が関わってくるものにはどのような事案があるのかを伺い知る手がかりは、まさにこの連載記事にあらう。たとえば以下のような事案（それを巡ってトラブルが発生した事柄）が選ばれている。出産・育児休業（解雇、復職した際の地位）、転勤・転居命令、試用期間における本採用拒否、成績不良による大幅賃下げあるいは解雇、退職後の競業避止義務、正規／非正規雇用による待遇格差、派遣労働や多重下請け労働の安全配慮義務（その帰責）、定年退職後雇用での賃金減、集団転職（一人が周囲を引き連れて転職）、年俸の使用者決定権、非正規雇用の更新上限5年の規定などである。

¹⁰ 逆に、企業内で法律に関わりやすい部職の人間や社労士などが対応する問題の広さや多さということを考えれば、精神保健に関わる判例が20%以上を占めていることはむしろ特筆すべきことなのかもしれない。しかし、少なくともこの連載が近年の法的関心の焦点総体のある程度反映しているものと考えれば、それに占める精神保健問題はやはり決して大きいとはいえないだろう。

¹¹ そうした雑誌としては、まず『労働判例』も挙げられようが、そのHPで示されている対象読者として挙げられているのは「弁護士、社会保険労務士、企業・団体の法務部門、大学法学部・法学者」とあるようになりに専門性が高い。むしろ人事労務担当者を主たる読者としているということでは、『労政時報』と『労務事情』が適当であろう。後者は、株式会社で民間シンクタンクの産労総合研究所が1964年に創刊した雑誌である（正確には『産業労働通信』が当初のタイトルであったが同年中に『労務事情NEWS』に改題された）。同社は『労働判例』も発行している会社である（つまり、その専門性によって二誌は差異化されているといえよう）。『労務事情』にも特に判例を紹介・解説する長期連載がある。「あなたの会社の実務対応 注意 判例をチェックしましょう」というもので、2012年4月より2023年10月時点では138回で継続中である。こち

していこう。『労政時報』は株式会社である労務行政から1930年に刊行された人事労務担当者向けの専門誌である。月2回と発行回数は多く、現在まで4000号を超えて講読されてきた長寿雑誌だ。

この雑誌と脚注11で紹介している『労務事情』について、「判例」でヒットする年別記事数の推移を示したのがグラフ3である。CiNiiでデータベース化されているのは創刊号からではなく、両誌とも途中からである。それでも、どちらについて見ても「判例」記事が多くなるのは1990年代の半ば以降であることが確認できる。そして90年代末頃には増えたものの2000年代初頭は少なくなり、2010年前後から急激に増加している。ただし、その後、『労務事情』は2020年頃まで増え続ける傾向にあるが、『労政時報』ではアップダウンを繰り返しながら徐々に減少していることも確認できる。また、どちらも月2回、年24冊が発行されているものの、「判例」記事は実はそれほど多くなく、最高でも『労務事情』で2020年前後、各号平均1件程度であることも留意すべき点であろう。つまり、「判例」まで紹介・解説することは、やはりある程度特別な関心や認知された必要性が背景になれば生じないということではないだろうか。そして、この10年ほどの関心の高さが今後同じように維持されるのかもまた注意が必要であろう。



グラフ3 人事労務担当者向け専門誌（2誌）における「判例」記事の推移

らの検討は本稿執筆時までには間に合わなかったが、別稿で検討したい。

こうした「判例」記事数の推移のなかで、本稿にとって非常に興味深いのは、『労政時報』に2013年9月より連載されている「メンタルヘルス判例研究シリーズ 産業医、弁護士から見た判断のポイントと対応の留意点」である。2023年9月時点で37回で継続中である。開始以降、年平均4回程度であるが、これには理由がある。執筆者は産業医の林剛司となっているが、連載開始時より説明があるように、この記事は2010年より年4回のペースで開催されている「産業保健判例研究会」での議論がベースとなっている。

同研究会は、80年代より厚労省技官も務めてきた精神科産業医・河野慶三氏を中心に開催されてきた。回ごとに多少の人員の入れ替わりはあるが、法律専門家（弁護士・法学者）2～3名、産業医10数名、人事労務担当者4名程度で構成されている。つまり、5節で紹介した事例検討会と数のバランスに相違はあれ、同様の3カテゴリーの職種からなるものであり、こうした集まりの場が他にも発生していたことも確認されるところである。

この連載がとくに興味深いのは、もちろん「メンタルヘルス判例」に特化して10年以上も継続されていることがまずある。人事労務専門誌で「メンタルヘルス判例」は、そうして特別に扱うだけの理由があるということの意味している。そして、研究会での検討をもとにしているということもあろうが、平均すると各回15ページほどもあり、20ページを超える回も少なくない。これまで紹介してきた判例解説の連載記事に比べると圧倒的に事例の説明も詳細であり、その論じ方も濃密といえる。

最後に、特にこの点は本稿で論じる範囲を超える事柄に関わるが、法律家による解説だけでなく、産業医さらに現役の人事労務担当者も、取り上げた判例について様々にコメントを提示しており、どのような関心や意味付をもって彼ら／彼女らが「メンタルヘルス判例」に関わっているのかが読み取れることである。それはつまり、労働領域における精神医療化がなぜ法的社会化を促しているのか、その機序を解き明かす上で非常に貴重な資料を提供していることを意味する。この作業は次の論考で遂行されることになる。

8. まとめと今後の論点・課題

8.1. 知見の確認

産業精神保健の拡充に伴い「法化」は進行してきたのか。このごく記述的な問いを検討することが本稿の課題であった。まず、「法化」概念の意味するとこ

ろを、法理学者の田中成明の議論に従い、「法的制度化」「法的社会化」「社会の法化」に区分し(田中 2011)、まず法的制度化(関連法令の増加)と社会の法化(関連訴訟の増加)について簡略にそれが事実生じていることを確認した。

ただし、本稿がとくに関心を向けているのは、「法的社会化」である。それは、「法化」が生じているとして、少なくとも社会学的には、それが職場の日常性にいかなる影響を与えるものであるのかが最終的に問われるべき地点であると考えらるからだ。法律や法的紛争を日頃から意識し、自己や他者の言動についての適否をその視点から評価していくことが強化されるとき、そこにどのような問題が生じてくるのか。こうしたことを問うとすれば、まずもって「法的社会化」という傾向の存在を確認しなければならない。

こうした趨勢や問題の存在(その可能性)について、筆者が気づき関心を向けるようになった経緯についても記した。それは、ある労働法学者と知己を得たことによって、法律専門家-産業保健専門職-企業関係者(とくに人事労務担当者)の三者が、「産業精神保健」という焦点の内側で、精神医学的知識と法的知識を交換・共有し、そしておそらくは相互的な影響関係を形成していく、その社会的組織化の過程を傍らで観察することになったからである。(精神)医療化という観点はもとより社会学において主要なものであり、当初はこちらにのみ目を向けていたが、実は並行して生じている大きな変化として「法化」がありうる。そして労働領域の法化は、まずは産業保健専門職と人事労務担当者の職業集団から進むであろうことが感取された。

この「法的社会化」の趨勢は、筆者の局所的なフィールドワークを超えて見いだせるものであるのか。それが「業界誌」を資料として検討されたことである。ここではとくに、一定の深さや強さをもつ関心、いわば「一歩踏み込んだ」関心やその必要性を前提とする記事の指標として「判例」を用い、それでヒットする記事の件数(変化)に注目した。

はじめに産業保健専門職を対象とした雑誌を検討したところ、産業医だけでなく産業看護・保健職や安全衛生担当者など、相対的に広い範囲の関係者を読者として想定している雑誌においては、「判例」についての連載記事が組まれた時期やその内部構成(精神保健に関わる判例の占める割合など)からして、産業保健一般というよりは、明らかに産業「精神」保健についての関心が、「法化」と強い関係にあることが確認された。

次に、人事労務担当者を主たる読者としている専門誌について検討した。結果としては、時期的には産業精神保健活動が拡大してきたときに、「判例」記事

が増加している傾向は長寿雑誌において認められた。だが、とくに連載記事が組まれているものでも、その内容は多様であり、決して精神保健関連の案件ばかりが「法化」と関わっているわけではないことも観察された（『ビジネスガイド』）。この点は、一般的に労働関連の民事訴訟件数が1990年代初頭から上昇し続けていることとも整合的である。

ただし、関連雑誌ではもっとも歴史の長い『労政時報』において、2013年から「メンタルヘルス判例研究シリーズ」という精神保健関連の判例に特化した連載が、現在に至るまで40回近く継続され、その内容もかなり詳細なものであることは注目された。一つの傍証に過ぎないとはいえ、精神保健に関わる司法的な動向が、人事労務担当者の主要業界誌において、特別にかつ継続的に取り上げられる事柄となっていることは確実に示すものといえよう。

以上より、労働領域の精神医療化と「法化」との間には、やはり一定の関係があるといえるだろう。ただし、ここで確認されたのは、あくまでも共変関係であり、因果関係ではない。実際、以下で今後の論点・課題として論じるように、この因果のベクトルは難問である。

8.2. 今後の論点・課題（1）

おそらく法化を三側面に分けて順次確認していく作業について、非常に「冗長」と捉える読者も多いものと推測される。企業にとって多くは否定的な意味も有する労災申請が増え、訴訟となることも多くなってくれば、当然リスクマネジメントとしての法的な関心は高まると考えることも自然であるからだ。産業保健専門職にとっても、勤務する企業のリスクマネジメントというだけでなく、自身もまた訴えられる可能性もある以上、そうした関心を高めるものとも思われる。であるならば、「法的社会化」はわざわざ資料で確認するほどのこととも思われないのではなからうか。

さらに、90年代以降の産業精神保健についての経緯を知る人々であればなおさら、「冗長」という印象を強くするであろう。拙稿（2011a,b）で検討したように、90年代末からの産業精神保健の急激な拡張は、訴訟と切っても切り離せない関係にある。メンタルヘルスへの行政的関与は、80年代末以降、労働者の健康増進策として徐々に開始された部分もある。しかし、「電通ショック」といわれるように、巨大企業が若手社員の過労自殺を巡って民事裁判で多額の賠償支払を最高裁において命じられ、同時にこの事例については労災認定について国も行政訴訟で敗訴した。この一連の判決が、精神障害に特化した認定基準の策定とその後の行政主導のメンタルヘルス対策を強力に動機付けたこ

とは疑い得ない。

つまり、多くの企業からすれば環境から強制されたともいえる法的関心の上昇によって、精神保健への取り組みが促されたという見方も十分に成り立つ経緯があることは否めない。そのため、「労働者の精神的健康は企業にとって福利厚生の対象からリスクマネジメントの問題になった」といった発言も各方面でなされてきた¹²。したがって、少なくとも日本社会においては、訴訟や「管理型法」こそが発端で精神医療化が推し進められたのであるから、「法的社会化」もまた当たり前過ぎるようし、それはもう調べる必要もないことと言われても不思議ではない。

しかしながら、筆者は敢えて、訴訟件数の増加（社会の法化）が法的社会化を自動的に促すといった見方や、もっぱら法化が医療化を牽引してきたといった因果関係を自明のものと思ふことはひとまず禁欲したい。確かに、そうした側面もあることは認めるものではある。ではあるが、訴訟を意識することがすなわち「判例」研究を読むレベルの関心を常に惹起すると断定することもできないように考えるからである。そして、なるほど発端始動としては、訴訟による「ショック」や労災認定指針も含め「管理型法」が医療化を促したとしても、その後も（そのショック後10年以上も経ってから）「判例」研究を読むような関心が継続されることについては、また別の説明も必要とされるのではないかと考えるからである。

そのため、たとえば身体疾患・障害ではなく、精神疾患・障害に、そして精神医療を中心とした「心的なものの科学」(Rose 1989=2016:24)と労働領域が接触することによって、固有に法的社会化が促される機序もまた存在するのではないか、という問いを立てておきたい。とりわけ、なぜ精神保健に関わる判例が多く関心の対象となりうるのか、それが持続されるのか、その内在的な論理を明らかにしていくことが必要と考えている。そのため、稿を改めることになるが、7節で言及した『労政時報』の連載記事である「メンタルヘルス判例研究シリーズ」をこうした視点から詳細に分析する予定である。

8.3. 今後の論点・課題（2）

筆者の関心は、日本における産業精神保健の拡充過程をどのような社会的作

¹² 敢えて出典を示さないが、電通事件の最高裁判決後、精神科医など産業保健に関わる専門家や社会学者などからしばしばなされた言い方である。しかし、それ以前に、労働者の精神保健が「福利厚生の対象」であったと思われるのは、大企業でもごく一部に限られ、あたかも訴訟リスクとしての関心がそれ以前の取り組みを歪めたといった捉え方はあまり正確ではないだろう。

用をもつものとするのか、その社会学的な意味を把握することに主に向けられており、必ずしも「医療化」論一般に対する理論的貢献を第一に考えるものではない。とはいえこの事例研究は、幾つかの点で従来の医療化論に対して異なる発想をもたらす可能性もあり、その点について今後の検討課題として記しておきたい。

まず、ここまで「労働領域の精神医療化」という表現を使用してきたが、これ自体、従来の医療化論からみれば“逸脱的”といえる。しばしば引用される医療化の定義は、「従来は医療的問題として扱われてこなかったものが医療的枠組みで理解され、医療的介入がなされるようになること」(Conrad 2007:5)となる。この定義の「(扱われてこなかった)もの」とは、なんらかの行動や行動傾向、あるいは性向、嗜好性であり、概ねその社会・文化において「望ましからぬこと」とされてきたものを指している。なかには、それほど望ましくないとと思われるこなかった状態までもが、メンタルヘルス専門家やとくに製薬会社にもよって診断基準が左右され医療化されるといったこともあり、医療化論において批判的に論じられてきたが(志水 2014)、それもあくまでも個人のある状態が対象となっている。

しかるに、本稿では、ある社会領域が——つまりは、そこで観察される様々な行動や状態がある程度ひとまとめにされて——精神医学を代表とする「心的なものの科学」のまなざしのもとに置かれ、評価されるようになること、さらに産業保健スタッフが中心的に関わる諸活動が広がっていく趨勢を「医療化」と呼んできたわけである。その使い方は、個別的な行動や状態についてみれば従来の議論と重なる部分もあるだろうが、やはりずれる部分も大きいものであろう。

各種社会領域、ひいては社会全体がなんらかの「知」的枠組みのもとで統制されていくということでは、いうまでもなくフーコーやそれに連なる議論と接続する。たとえば、「心的なるものの科学」(psy-science)という概念を用いて、労働領域も含め社会諸領域がその知の統制化に入っていくことを捉えたローズ(1989=2016)の議論に、本稿はより直接的に重なるものである。その意味では、「医療化」という用語よりは、「心理主義化」といった用語で捉えるべきという意見もありえよう。しかし、とくに日本の社会学における「心理主義化」論はセルフケアを含む自己統制やカウンセリングに照準したものが多く¹³、冒頭部で述べたように産業精神保健の実際や総体を表現できず、狭い分析枠組の内

¹³ 日本の社会学においてこの系譜の議論で多く言及されるのは森真一の著作であるが、そのタイトルが「自己コントロールの檻」(講談社, 2000)であることは象徴的である。

に議論のイメージを固定してしまうことが懸念される。この間の動向において中心的な役割を果たしたのはやはり精神医学や精神科医の集団ということもあるが、決してセルフケアといった一次予防の議論に限定されるわけではないことも重視すれば、やはり記述的レベルで「(精神) 医療化」と表現した方が適当であるように思われる。

そして、医療化論そのものも、これまでの「逸脱の医療化」で論じてきた、専門家支配や「社会問題の個人化」、脱主体化（いわば医療の名を借りた政治的隔離・統制の問題）、あるいは過剰診断や過剰医療化（そこには過剰な投薬も含まれてこよう）といった論点を含みつつ¹⁴、「疾患」「障害」を個々に扱う発想やアプローチから、フーコーやローズの統治論にも開かれ接続していくことも、自然かつ重要であるように考えられる。本稿の精神医療化と「法化」との併走の指摘、そして上述の通り次の課題であるその内的連関についての検討は、基本的にはそうした理論的接続の流れのなかに存在するといえよう。そして、医学・医療、心理学・心理臨床といったものが労働者や企業組織にどのように関わりそれらを変えていくのかといった視点に加え、そうした動態がその社会領域の「法」システムとの関わり方を変えることも関連しているのではないのかという問いは、どちらの理論的系譜に対しても、分析的視野や方法の拡張をもたらす可能性もあるものではないだろうか。今後の研究においては、こうした方面への理論的貢献がどのような意味において主張できるのか、より明確にしていく所存である。

【参考文献】

- Conrad, Peter., 2007, The medicalization of society, Balutimore: The Johns Hopkins University Press.
- 伊藤周平, 1992, 「福祉国家における「法化」の社会学」, 『年報社会学論集』 5:37-48.
- 北中淳子, 2014, 『うつ of the 医療人類学』 日本評論社.
- 黒木宣, 2023, 「労災を巡る裁判事例と労災認定の動向と課題」, 『日本産業保健法学会誌』 2(1):2-9.

¹⁴ 特に過剰診断、過剰医療化の議論については志水（2014）を参照した。

- 荻野達史, 2010, 「産業精神保健の歴史 (1)」, 『静岡大学 人文論集』 60(2):15-53.
- 荻野達史, 2011a, 「産業精神保健の歴史 (2)」, 『静岡大学 人文論集』 62(1):21-40.
- 荻野達史, 2011b, 「産業精神保健の歴史 (3)」, 『静岡大学 人文論集』 62(1):41-86.
- 荻野達史, 2015, 「『職場のメンタルヘルス対策』をどう見るか? : 医療化論の再検討と職場復帰支援」, 『静岡大学 人文論集』 66(1):43-82.
- Rose, Nikolas., 1989=2016, 『魂を統治する: 私的な自己の形成』(堀内進之介・神代健彦監訳), 以文社.
- 佐藤伸彦, 2017, 「法教育に対する「法化」論の射程: 裁判員教育との関係について」, 『社会システム研究』 34:43-63.
- 志水洋人, 2014, 「医療化論の動向: 逸脱行動の医療化から疾患概念の拡大へ」, 『年報人間科学』 35:29-51.
- 田中慶子, 2012, 「社会問題の医療化: 過労自殺に対する行政施策を事例として」, 『Core Ethics』 8:257-266.
- 田中成明, 2005, 『法学入門 (新版)』, 有斐閣.
- 田中成明, 2011, 『現代法理学』, 有斐閣.
- 山田陽子, 2008, 「『心の健康』の社会学序説: 労働問題の医療化」, 『広島国際学院大学 現代社会学』 9:41-60.
- 山田陽子, 2011, 「『感情資本主義』社会の分析に向けて」, 『現代思想』 39(2):214-227.
- 山田陽子, 2013, 「『パワーハラスメント』のフレーム・アナリシス: 労働者の自死の「動機の語彙」と「精神障害」フレーム」, 『現代の社会病理』 28:41-57.
- 吉田勇, 2010, 「『法化』以前の社会規範と紛争調整の仕組み」, 『熊本法学』 121:1-64.