

**厚生労働科学研究費補助金  
分担研究報告書**

**イギリスの産業精神保健法制度**

分担研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部・教授

\*以下、昨年度の報告書に加筆修正を加えた部分に下線を付す。

研究要旨

(1) 労働安全衛生法上の施策について

イギリスでは、職場の安全衛生や厚生水準の確保を罰則付きで義務づけるイギリス労働安全衛生法典（HSWA）の一般的義務条項及びその下においてリスク管理の実施を罰則付きで義務づける安全衛生管理規則に基づき、MS（Management Standards：ストレス管理基準）と呼ばれるガイダンスを用いて、公権力の介入する作業関連ストレス対策（MSA）が図られてきた。

介入の所管は、イギリス安全衛生庁（Health and Safety Executive：HSE）である。

HSE は、所管大臣の管轄下で HSWA の執行を担当する独立性、専門性、機動性を持った公的機関であり、以下のような特徴を持つ。

①執行のための監督官を擁し、同監督官には、臨検、検査や調査、施設内の物品・物質の除去や試験、検収・留置、適当な人物への質問などについての強い権限が認められている。また、機関としての HSE に搜索や聴聞の権限が認められている（HSWA 第 14 条）。

②所管大臣には、安全衛生関係規則の制定権限が委ねられている。同規則には、法規自体の改廃、適用範囲や適用除外、違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定など、法律並みの強大な法的効力が認められている。

③最高責任者の任命を含め、所管大臣は、HSE に対してほぼ絶対的優位な立場にあり、HSE は、その管轄下で、強制策と誘導・支援策の両面で、HSWA 関連法規の執行を担当している。ただし、所管大臣は個別案件で関連法規の執行に関する指示ができず、他方、HSE は同大臣に対する規則の提案権も有しているため、実質的なガバナンスは HSE が握っている可能性もある。

④HSE の主な職務は HSWA 第 1 1 条、所管大臣の HSE に対する権限は第 1 2 条、所期目的を達するために自他の持つ人的・物的資源を有効活用するための方策が第 1 3 条、

組織・構成等については同附則第2条に規定されている。

⑤HSWAを含め、関連法規の管轄権限の決定は所管大臣の所掌とされている。地方公共団体との協働が予定されているが、同公共団体はHSEが発出するガイダンスに拘束される。

⑥HSEに対する会計面での監理権限は、所管大臣のほか、会計検査官、会計検査庁長官が有するが、上下両院への報告義務も課されている。

MSA実施の背景には、①政府の財政支出（福祉給付）を減らすことを主要な目的の1つとする「福祉から就労へ」政策、②世界をリードする安全衛生法政策を展開してきた伝統に関する自負と、多額の国家的損失を生み出している（とされる）作業関連疾患対策を同法政策の一環として行う必要性認識の高まり、③国際競争など組織をとりまく経済・経営環境が変化する中での休業率上昇や生産効率低下への対応の必要性認識の高まりなどがあつたと解される。

開発作業は1980年代後半から開始された。後掲図1に示すように、業務上のストレスの健康影響等に関するTom Cox教授への調査研究の委託から始まり、業務上のストレスの健康影響に関する文献レビューを含めた継続的な委託研究、後にMSの評価ツールで採用された、集中的に対策を講じるべき6つの心理社会的ストレス要因（群）の同定、リスク・アセスメント手法の効用に関するエビデンスの整理、ストレス要因と不調状態の因果関係や相関関係に関するエビデンスや好事例の収集と検証、24のパイロット組織によるシステムの検証、学識者によるワークショップでのMS草案のピア・レビュー等、学術（特に生理学、組織の健康の観点を含めた公衆衛生疫学・心理社会学）、政策的手続双方の観点で、応分の実績を経て起案された経緯がある。もともと、自然科学的観点では、評価ツールに採用された6つの心理社会的ストレス要因と具体的な健康影響間の因果関係を検証した文献の多くに方法論的問題があると指摘されていた中、公衆衛生疫学や心理社会学の観点を重視して立案及び実施に踏み切った面も否定できない。

具体的な仕組みとしては、基本的に既存のリスク管理手法を応用するものだが、評価ツールとして、①職務上の要求、②裁量、③支援を要素とする職務の内容と、④職務上の人間関係、⑤役割、⑥変化を要素とする職務の背景を対象かつ指標とするストレス評価モデルを採用している。また、この仕組み（MS）は、その根拠となる法規定との関係からも、本来的に一次予防的な性格を有しているが、（だからこそ）「～せねばならない」、「～してはならない」といった要件や禁止事項を定めて強制する方式ではなく、個々の要素について理想的な条件を掲げ、それと実際の職場との乖離を自発的にチェックさせ、あるべき方向に誘導する方式が採られている。現に、2012年11月時点で、MSに関する罰則の適用例は4件にとどまっており（\*そのいずれも、リスク・アセスメント手続の整備を怠ったことに対するものであつた）、法規定の根拠は、行政官による介入と予算措置の裏付けという実質にとどまっているように思われる。

問題は、かような方策の実際の効果だが、結論的に、現段階では可視的な成果がナシ

ョナル・レベルで十分に認められる状況にはない。たしかに、2004年のMSA導入以後、ストレス関連の症例の推定発生件数が7%減少したとするデータは出ているが、説得的な値とは言えない。本文で示した2009年の心理社会的労働環境に関する調査報告（Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009 HSE 2009）の結論もはかばかしいものではなかった。とはいえ、その効果を否定する材料にも乏しい。例えば、労災・作業関連疾患統計上、自己申告上のストレス、抑うつ状態、不安を原因とする推計逸失労働日数は、全産業で23%減少しているが、これにMSAが貢献した可能性は否定できないし、個別の組織でのMSの活用が多額のパフォーマンスをもたらしたことを示すデータも複数出されている。また、上掲の心理社会的労働環境に関する調査報告からは、一般的に、未だ雇用者側でできる努力が多々あることもうかがわれる。

MSの開発は、作業関連ストレスという定性的、定量的評価の困難な心理的課題を直接的な対象とすることから、心理社会学者や産業保健学者を中心とする研究グループに委ねられてきた経緯があり、もとより純粋な自然科学ではなく、主に公衆衛生疫学的な知見をベースとしてきた。その意味でも、確たるデータ上の成果が認められないことやむを得ない面はあろうが、（おそらくは）多額の公的資金を得てMSを開発推進してきた研究者らに、可視的な成果や、それが認められないならばその理由と今後の具体的展望の呈示が求められている事情はうかがわれる。

対してノッティンガム大学の研究グループなど、これまでMS推進に積極的な立場を採ってきた研究者達は、従来のMSへの有力な批判を要改善点として積極的に受け止めて、従来のJob-Demand-Control-Supportモデル（職務上の要求・裁量・支援をストレス評価の主な尺度とするモデル）をベースとしたリスク管理モデルから、より積極的かつ包括的な職場環境改善へと視点をシフトさせていっていることがうかがわれる。すなわち、従前のモデルでは、組織にある問題点を一つ一つ調査して欠点として捉え、あるべき条件へ向け、バンソコを貼るようにその改善を図っていくアプローチを予定していたが、今後は、メンタルヘルス面でのパフォーマンスの優れた組織の特徴を同定し、その水平展開を図ったり、当該組織の歴史や脈絡を重視しつつ、個々の組織にある良い点、優れた点に目を向けて伸ばしていく中で、問題点の解消も図っていくアプローチにシフトさせようということである。要するに、「～がいけない」とか「～してはいけません」と叱るより、「～ができて立派だね～」と褒めるほうが、個人・組織を問わず長所の伸張と欠点の改善に役立つ、という組織心理学的特性を活かした発想であろう。もっとも、そうした発想や方策で、知略を駆使して確信犯的に職場環境を悪化させている人物やグループに対応できるか、特に経営者自身の個性や考え方の偏りに根ざす問題や、当該組織の歴史や脈絡に根ざすいわゆる組織文化的な問題に対応できるか、等の疑問は残る。また、そうした経営コンサルティングの側面を持つ作用に公的支援を行ったり公権力を介入させることの正当性も改めて問われよう。

もっとも、イギリスの労働安全衛生行政が、従前の作業関連ストレス対策に関する調

査研究や実際の取り組みを経たうえで、「良い経営こそが、作業関連ストレス要因を管理する鍵である（‘Good management is the key to managing the causes of work-related stress’）」と宣言していることは軽視できない。また、イギリスの産業精神保健法政策は、彼国固有の文脈のうえに成り立っていることにも留意する必要がある。

うち第1は、ある面での行政の権威である。繰り返しになるが、イギリス安全衛生法は、職場の安全衛生と厚生水準の確保を罰則付きで雇用者に義務づけ、さらに下位の規則によって安全衛生に関するリスク管理を義務づけている。こうした解釈に裁量余地の大きい一般条項などに罰則を付すことは、けっきょく、その運用にかかる行政規則等の策定を担当する行政官や、現場を巡る監督官等の裁量・権限の拡大に繋がる。周知のように、イギリスの国家公務員は、伝統的に Her Majesty's Civil Service（「女王陛下の官吏」）と解されており、こうした行政の権威の背景には彼らの頂点に君臨する女王陛下（Her Majesty the Queen）の権威の存在を見ざるを得ない。もっとも、報告者の現地調査では、複数の識者から、実際には、行政の権威を無条件に信頼する国民はむしろ少なく、行政による法政策についても、最低基準としての不作為の義務づけは一定程度容認するが、積極的な作為の義務づけは歓迎できない、との考えを持つ者が少なくない、との見解を得た。その前提に立てば、MS が国レベルで十分に普及しないし機能しないとしても、頷ける面もある。

第2は、学者（の学識）への信頼性である。イギリスの安衛法典（HSWA）は、そもそもその制定に際してローベンス卿の報告書を礎とし、近年のメンタルヘルス対策（：作業関連ストレス対策）を含めた作業関連健康問題対策の推進へ向けた政策展開に際してブラック卿の報告書の影響を大きく受けて来た。また、MS の開発から展開まで心理社会学者や産業保健学者が大きく貢献して来たことも既述の通りである。（自然）科学的な研究の蓄積や開発を重視する傾向はイギリスに限らないだろうが、ここで重視すべきは、学者（の学識）に一定の権威を認めている点であろう。権威となれば、たとえ（自然）科学的にいまいち不明確なことでも、「～が述べているから」という理由が公的にも力を持つことになる。

いずれも一長一短あろうが、彼国で公的なメンタルヘルス対策を進めるうえではプラスに作用してきたように思われる（それだけに、現在、その精算の時期を迎えているのかもしれない）。

いずれにせよ、イギリスの MS が頓挫したと結論づけるのはまだ早い。個別の組織レベルでの成果は多数報告されているのに、ナショナル・レベルでの成果が十分に認められていないということは、やはり、この問題については特に、” one size cannot fit all” ということを示しているのではなかろうか。つまり、国がモデルを示す意義は大きいですが、個人にしる組織にしる、その脈絡を十分に踏まえない対策は奏功し難いことを示唆している可能性は否定できない。特に、介入の手法に改善の余地がある可能性もある。

## (2) 障害者差別禁止法上の施策について

障害者差別禁止法は、主に3次予防面でメンタルヘルスに貢献する。また、障害者への個別的な調整義務の履行、障害に関連する理由による差別や障害に起因する差別、間接差別やハラスメント規制への対応を通じて、より本質的には同法の枠組が精神障害を含めた障害の本質洞察に一定の歴史と経験を持つことにより、2次予防や1次予防にも直接ないし間接的に貢献する。

イギリスの障害者差別禁止法は、いわば前史に当たる①1944年障害者（雇用）法時代、②1995年DDA時代、③2003年改正法時代、④2010年平等法時代の4つの時代区分に分けられる。他方、規制内容は、(ア)福祉・保護的観点からの障害者の雇用保障措置、(イ)直接差別、(ウ)障害に「関連する」理由による差別、(エ)調整義務の不履行による差別（：一種のポジティブ・アクション・アプローチ）、(オ)間接差別、(カ)ハラスメント、(キ)報復的取扱いの7種類に大別される。差別禁止の対象事項は、採用時には、(a)採用者決定のための措置、(b)採用上の雇用条件、(c)採用拒否、採用後には、(d)雇用条件、(e)昇進や配転、教育訓練、その他の利益等を受けるための機会へのアクセスの許否、(f)解雇、(g)その他の不利益に及ぶ（②③④時代を通じて共通）。

①時代は、労働不能を本人責任に帰せしめる発想が強く、障害者雇用についても、割当雇用制度を含めた(ア)による時代だったが、先天的障害、労災等本人に帰責事由のない障害への対応の必要性についての認識の高まりもあり、アメリカのADAを参考にDDAが制定された。

②時代には、「精神的または身体的な障害を持ち」、「その障害が日常的な活動をする能力に実質的かつ長期にわたる悪影響を及ぼす」こととなる者を対象として（\*この点では③④時代も同じ）、(ウ)(エ)(キ)の規制が設けられていた。

(ウ)は、障害によるタイピング不能などを理由（障害関連事由）とし、正当化できない差別を規制するものだが、②③時代には、使用者の障害認識の有無は問われず、事実上、(オ)の規制に近い性格を持っていた。2008年貴族院判決（London Borough of Lewisham v. Malcolm[2008]IRLR 700 HL）のように、DDAの証明ルールを直接差別的なものに修正したり、2001年控訴院判決（Jones v. Post Office[2001]IRLR 384 CA）のように使用者側の正当性の抗弁を緩やかに解釈するなどして、間接差別的運用の抑制を図る動きもあったが、政府は、その後、障害者を含めた一般的な間接差別規制を置くEU指令の影響も受け、間接差別規制への置き換えを内容とする法改正を主導した。

(エ)は、種々の契約や労働条件などの取り決め、建物の物理的特徴などが障害者に不利益な影響を与える場合、使用者に、その場面のあらゆる状況を踏まえ、当該不利益を防止するための合理的措置（施設の改造、業務軽減、勤務時間の変更、リハビリテーション、職能評価、訓練の提供、備品・設備の整備等）を実施する義務を課し、その不履行を禁止される差別とみなすものである。合理性の判断は、措置の効果、実施可能性、

使用者の経済的負担等を事案ごとに検討してなされる。アメリカの ADA のように、使用者に過度な負担 (undue hardship) がかかる場合の免責規定は存しないが、事実上、この要件にその要素が含まれていた。ただし、たとえ経済的コストがかかる場合にも、費用対効果が高ければ、講じるべき合理的調整措置と評価され得る。(オ) との関係では、それが対集団的性格を持つのに対し、(エ) は対個別的な性格を持つ点で異なる。具体的には、(エ) の場合、①具体的な障害者 (集団)・非障害者 (集団) 間の比較を必要としない、②不利益が些末でないことの立証で足りる、③ (特定個人の差別状態の解消を図る趣旨から) 雇用者の差別的意図を必要とする、④障害者の申立や差別状態の予見可能性を前提とするため、対応が後手に回りがちとなる、等の特徴を持つ。また、その対個別的な性格から、この義務の不履行による差別の申立人は、当該障害者本人に限られる。

②時代の DDA が (エ) や (ウ) を規制の中心に据えていた背景には、性、人種等の属性以上に、「障害という属性自体が不利な立場を内包している」との認識があったと察せられる。おそらくはそのこととも関連して、後掲する雇用年金省傘下の Jobcentre Plus は、「仕事へのアクセス支援」の枠組を通じ、雇用者による調整措置に資金援助等を実施してきた。なお、調整義務の不履行は、(ウ) を推定させる場合もあった。

(キ) は、ある者が、障害者が、障害者差別禁止法に基づく訴訟手続を開始したり、同手続に関連して証拠や情報を提供したり、同法に関連する行為を行ったこと等 (\*④時代には、以上を併せて「保護される行為」と呼ぶようになった) や、当該行為を行う可能性があることと信じたこと等を理由に、同人を不利益に取り扱った (か、取り扱おうとした (\*この部分は④時代に削除された)) 場合に成立する。

③時代には、新たに (カ) の規制の他、(イ) の定義規定が加わった。また、この時代から (④時代も併せ)、直接差別やハラスメントに限り、近親者が障害者である等、障害を有すると認識されたことを理由として差別される者も保護対象とされるようになった。

(カ) は、(a)障害者の尊厳を侵害するか、(b)脅迫的、敵対的、品位を傷つける、屈辱的、侮辱的のいずれかに該当する条件をもたらしような目的又は効果を持つ、本人にとって不快な行為を指すと定義されていた。ただし、関連するあらゆる事情に照らし、当該行為がそうした効果を持つと合理的に解される場合、との限定も付されていた。

(イ) は、障害関連事由を含めた職務上の能力等の条件が共通する前提で、正当な理由がないのに、障害を理由に差別することを禁止するものである。職務上の能力の共通性は、他の属性にかかる差別では求められない。コンピュータ技術者の募集に際して、視聴覚障害であるというだけの理由で採用候補者から除外するような行為がそれに該当する。特段の配慮を必要としない障害者に有効な規制といえる。

④時代には、新たに (オ) の規制が加わり、(イ) (カ) が (\* (イ) については正当化事由も含めて) 再定義され、(ウ) については、「障害に関連する理由に基づく差別」が、「障害に起因する差別」に代えられ、使用者の認識が要件化されると共に、正当化立

証（：一応立証された差別が正当な目的を達成するための適正な手段であることの証明）の余地が具体化され、事実上拡大された。また、(エ)については、調整義務が生じるケースとして、補助的支援（provision of an auxiliary）がない場合に障害者が不利な立場に置かれるケースが明記された。

(オ) は、ある（いっけん）中立的な基準等（基準又は慣行）の実際の適用が、保護されるべき特徴を持つ集団に対して差別的効果をもたらし、かつその基準等の適用主体がそれを正当化できない場合や、適用される見込みに基づき人の行動が抑制されるような場合に成立するものである。たとえば、採用の際に筆記試験方式を採ることが、視聴覚障害者等に差別的効果を有するような場合が該当するが、直接差別の場合と同様に、比較の前提として、保護の対象となる集団とならない集団の間に実質的な同質性が求められる。本質的には、非障害者基準中心に形成された社会のありよう自体に警鐘をならす「障害の社会モデル」的発想をとるものである。

(イ) については、③時代の直接差別規定を引き継ぎつつ、附則9で以下の正当化事由が明記された。(a)職業上の要件（occupational requirements）に該当し、(b)その適用が適法な目的達成のため均衡がとれており、(c)その適用者がその要件を充たすか、充たすと合理的に判断される場合。また、障害者を非障害者より有利に取り扱うことが許容される旨も明記された。

(カ) については、(a)ある者が障害に関連する対象者にとって不快な（unwanted）行為を行い、(b)当該行為が、(i)対象者の尊厳を侵害するか、(ii)脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、または不快な環境を生じさせる目的若しくは効果を生じさせる場合と再定義された。その具体的な判断規準は、(a)ハラスメントを主張する者の認識、(b)当該事案におけるその他の状況、(c)当該行為がそのような効果を有すると合理的に解し得るか否か、を考慮して判断される旨の規定も設けられた。

以下、平等法における履行確保について整理する。

平等法の履行確保において、刑事制裁は予定されておらず、行政機関によるあっせん・仲裁や、より積極的な事業主等への調査、質問、勧告などの他、司法による（主に）民事上の救済が予定されている。もっとも、行政機関によるあっせん・仲裁は、結局、当事者間の和解や協定の締結などによる民事上の解決を図るものなので、行政の積極的介入をベースとして、民事的解決を志向する法と考えて良いであろう。

問題解決にあたる主な行政機関には、①助言斡旋仲裁局と②平等人権委員会があり、①は準司法的性格が強い。労・使・中立の三者構成の理事会が運営し、その救済手続は、(A)（あっせん前置の考え方に基づきとられる）労働審判所からの移送、(B)当事者による直接の申立のいずれかにより開始されるが、(A)によるものが(B)によるものの約20倍にのぼる。労働審判所からの移送を受けた事件があっせん等を通じて合意に達すれば、作成された和解協定は、労働審判所の認証と記録を通じて事件の解決をみる。②は①より行政的性格が強い。平等法等の遵守状況に関する事業主等への調査、質問、勧告等の権

限ほか、平等法の内容を具体化する行為準則の制定権限等を持つ。

民事法的解決を担保する他の手段として、平等法上、契約法的規定（\*契約等の内容をコントロールする規定）も置かれている。

すなわち、同法第142条第1項は、それに反する取扱いを構成したり、促進するような契約条項には法的拘束力がないと定め、同条第2項・第3項は、雇用関連サービスや集団保険に関する協定などの契約に類する協定について、同様の定めを置いている。また、同法第144条第1項は、平等法上の差別禁止規定を排除又は制限する契約条項について、それにより利益を受ける者にとって法的拘束力を持たない旨を規定し、同法第143条第1項は、群裁判所（county court）等が、利害関係者の申立により、そうした契約等の削除や修正を命じ得る旨規定している。

さらに、同法には、その履行確保を側面支援する規定も置かれている。

たとえば、法第111条第1項は、2003年改正DDA第16C条とほぼ同様に、平等法に反する行為を行うようある者に指示したり、違反行為者を支援するよう指示すること（違反行為を導いたり、説得する行為も含む）を禁止している。また、法第77条は、ある者の賃金格差が保護される特性に関連して生じているか（\*≒主に直接差別を構成するか）を判断するために行われる「賃金に関する開示（relevant pay disclosure）」を禁じる契約条項を、その部分について無効とし、かつ、かかる開示に基づく不利益取扱いを禁じている（但し、労働者が害意をもって誤った証拠や情報を提供したり、不当な差別の申立を行うなど、不誠実な行為をなした場合、報復的取扱いは成立しない）。

問題は、以上の法的枠組がもたらした実際の効果である。障害者差別禁止法は、①障害者の雇用差別状態の是正、②就業上の福利、③雇用率の向上、等を目的としているが、報告者が確認できた統計は、③に関するものに限られ、かつデータ上、殆ど変化はみられない。しかし、アメリカのADAについては、雇用率の改善には必ずしも貢献しなかったものの、特に賃金、職責、昇格、合理的配慮等の面での差別状態の解消には一定程度貢献したことをうかがわせるデータが存するので、ADAに倣ったイギリス障害者差別禁止法でも、ほぼ同様の効果を生じているものと察せられる。

### （3）障害者福祉・雇用促進法上の施策について

障害者福祉・雇用促進法は、メンタルヘルスとの関係では、雇用者のみならず実施主体を跨ぐ3次予防の領域を司る。その対象には、重度就労困難者（hard to help）も多く含まれており、特に多面的で柔軟性のあるアプローチの必要性が認識されている。

イギリスの社会保障制度は、租税負担による公的扶助を中心とし、無差別平等主義的な社会保険制度によって補完される北欧型（対義語は社会保険中心の大陸型）に属する。同国の障害者福祉・雇用促進法上の諸制度や諸施策も、基本的にはその前提に基づいて設計されているが、政府の財政難を背景にした福祉制度改革の影響を受け、「福祉から就労へ（welfare to workfare）」の方向性を強めている。すなわち、一方では、所得保障制

度の統合再編と給付対象者の絞り込みを図りつつ、他方では、ワーク・チョイスを中核とする職業リハビリテーション、職業訓練、職業紹介等の就労志向での制度の再設計と充実化を図っている。肯定的に評価すれば、単なる経費削減ではなく、いわば、人材活用への投資的側面を持つ「選択と集中」とも言えよう。施策運用の中心的役割を担っているのは、日本ではハロー・ワーク・社会保険事務所等の役割を兼ね備えた、雇用年金省傘下の **Jobcentre Plus** である。この機関は、障害者の就労支援のための専門家（基本的に全て国家公務員）を配置し、レンプロイ社やソーシャル・ファーム等の保護雇用機関のほか、職業リハビリテーション等を行う地方公共団体などの公的機関、民間団体、専門家等とのネットワークを持ちつつ、障害の性質や程度に応じ、就労・復職・雇用継続等にわたる積極的かつ多面的で綿密な支援策を講じている。日本で言えば、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構傘下の都道府県障害者職業支援センターや、主に自治体やNPOなどが運営する障害者就業・生活支援センターとしての機能も兼ね備えている。

イギリスでは、1944年障害者（雇用）法に基づき1945年に雇用年金省が設立した **Remploy** 社と、いわゆる社会的企業（**social enterprise**）の一形態であり、直接的な根拠法を持たないソーシャル・ファーム（\*但し、2012年に成立した公共部門（公益）法（**Public Sector (Social value) Act**：国の行政及び地方自治体が、公益の実現（：経済的、社会的、環境的な厚生水準の向上）を図るために締結する公共契約に関する法律）によって、実質的に（少なくとも財政支援の）裏付けを得ることとなった）に代表される保護雇用制度が、産業と福祉のインターミディエーターないしバッファーとして、少なからぬ役割を果たしている。

うち前者は、主に重度障害者を対象とし、その予算のほぼ全額が政府からの出資や補助で賄われているが、後者は、25%以上の一般労働市場への参加が困難な対象者の雇用により、税制上の優遇を受けたり、公的機関からの事業の発注による支援等を受けるものの、基本的には自律的に事業が営まれる。ケータリング、リサイクリング、園芸等の比較的創造的な業務が上位を占め、障害者の一般就労への橋渡しも積極的になされ、1997年の5社が2010年には約180社にまで増加している。精神障害や知的障害のほか、ホームレスや触法なども積極的に雇用しているところが多く、ソーシャル・ファームにおける精神障害者の有用性とその実現方策については、調査報告書も出されている（**McDermid, L. et al. (2008) Making an Impact-Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health**）。

**Remploy** 社でも、一般企業が雇用する障害者への援助付き雇用の実施等、障害者の一般企業への橋渡しは積極的に展開され、2009年には、3障害の合計で約6500の仕事を見出したという。

現在、日本の産業と福祉は、①人と情報の交流機会の乏しさ、②症例が福祉制度や同

施設の支援を受けることとなった場合の一般就労機会の乏しさ、③症例が福祉的給付を受給することとなった場合の固着性等の意味で、相当程度乖離している状況と解されるため、参照価値は高い。

職業訓練制度にも、workfare への傾倒が顕れている。イギリスでの職業訓練は、長い間、イノベーション・大学・職業技能省の管掌下にあったが、現在は、「国及び産業全体にわたり、継続的で共同的かつ調和のとれた『成長』を目指す」政府の基本方針に従って、2009年6月に同省とビジネス・企業及び規制改革省を統合して設立された、ビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills (BIS)）により、技能訓練基金庁や民間企業などへの委託を通じて実施されている。当該訓練では、一般的に個別ニーズに応じたプログラムにより就業・復職・職務定着が図られているが、障害者に対しては、年齢、失業期間等で参加条件が緩和されているほか、障害者特性を知る専門スタッフによる訓練が実施されている。

また、職業紹介でも、Jobcentre Plus が、豊富な雇用、就労支援関係情報を背景に、雇用への仲立ちや働きかけなどのあっせんから、障害者が働きやすい職場環境整備にまで介入している点に特徴がある。その際、地方自治体や民間非営利団体等が実施する援助付き雇用（Supported Employment）との連携を図っている点も特筆される。

#### （４）民事裁判の動向について

作業関連ストレスは、さまざまな形態の労働訴訟を引き起こしたが、典型的にはネグリジェンス（過失の不法行為）か障害者差別禁止立法を根拠とする訴訟が多く提起された。このうち前者は、①被用者の健康被害（injury to health）を防止するための合理的な配慮義務（employer's duty to take reasonable care）違反、②①と健康被害の因果関係、③当該健康被害が合理的に予見可能であったこと、の3点の立証により成立する（実際にはかなりハードルが高い）。また、当該配慮義務は、労働契約に伴う本質的な黙示の義務でもあることから、その違反は履行拒絶的な契約違反（repudiatory breach）とみなされる。

以上の要件の中でも特に重要なのは、被用者の健康被害の予見可能性（foreseeability）である。これは、ある使用者が個々の被用者にかかる健康被害を導く作業関連ストレスを現に知っていたか、知るべきであったかを問うものである。

他方、被用者側も一定の責任を負う。例えば、仮に被用者側が自身の精神疾患の実情を雇用者に伝えなければ、ストレス関連疾患にかかるネグリジェンス訴訟で請求を棄却される可能性が高まる。

作業関連ストレスと民事責任の関係に関するリーディングケースは、2002年のHatton 事件（Hatton v. Sutherland [2002] EWCA Civ 76, [2002] Emp LR 288）であり、そこで Hale 判事が示した以下の法廷意見が、Hatton ルールとして、以後の同類事案に基礎的な判断枠組みを提供した。

\*\*\*\*\*

①業務上のストレスに起因する精神的（または身体的）な傷病といっても、それに固有の判断方式があるわけではなく、使用者の民事責任に関する一般的な原則が適用される。

②先ず確認されるべきは、ある被用者に対する健康被害が合理的に予見可能であったか否かである。ここでいう予見可能性が認められるためには、(a)他の要因とは区別される「業務上のストレス」に起因して、(b)単なるストレスとは異なる「健康被害」がもたらされること、という2要件が充たされねばならない。

③予見可能性は、個々の被用者の状況について、雇用者が現に知っているか、知るべきことがらに応じて判断される。精神障害の性格上、身体の傷害に比べて予見は困難だが、不特定多数よりは特定個人の方が事情を把握し易い。雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えるべきでない。

④この基準は、あらゆる形態、性格の雇用に等しく当てはまる。被用者のメンタルヘルスにとってそれ自体が有害といえる職業はない。

⑤特に予見可能性の判断には、以下のような事柄に関わる可能性が高いため、確認される必要がある。

(a)被用者が行っている業務の性格および範囲。通常の業務に比べ、特定の業務にかかる負荷が過重といえるか。その業務は、当該被用者にとって、知性または感情面で特に過重といえないか。当該被用者が不合理と考える職務上の要求は、同様又は同種の職務に従事する者の認識と比較してもそう解し得るか。あるいは、その職務に従事する他者が有害なレベルのストレスに曝されているといえないか。同じ職務または部署で疾病罹患者や頻繁に欠勤する者が不自然に増えていないか。

(b)被用者に切迫した健康への危害の徴表が顕れていないか。当該被用者は、特別な問題や脆弱性を抱えていないか。同じく、業務上のストレス性疾患に罹患していないか。最近、普段はみられない頻繁または長期にわたる欠勤をしていないか。本人からの申告など、業務上のストレスの存在をうかがわせる根拠はないか。

⑥雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えるべきでない。原則として、被用者の申告を措信すれば足り、積極的、介入的な調査までは求められない。

⑦業務上のストレスに起因する切迫した健康への危害の指標は、合理的な雇用者に何らかの対策の必要性を認識させる程度に明白なものでなければ、同人にその法的義務を課すには至らない。

⑧雇用者が配慮義務違反を犯したと評価されるのは、当該状況下において合理的な措置を怠った場合に限られる。ここでは、現に生じている健康被害のリスクの大きさ、生じ得る被害の重さ、その予防にかかるコストと実行可能性、あえてリスクを犯すことを

正当化できるか等を勘案せねばならない。

⑨「合理性」を測る際には、雇用者の事業の規模と範囲、資源と直面する課題などを勘案する必要がある。これには、他の被用者の利益や、例えば職務の再配分の際の公平取扱いの必要性などが含まれる。

⑩雇用者に合理的に期待され得るのは、何らかの効果があると思われる措置のみであり、裁判所は当該措置の効果の有無について、専門家の鑑定に拠ることになるであろう。

⑪雇用者が、適切なカウンセリングや治療を行い、相談者の秘密が守られる外部健康支援サービスを被用者に提供していれば、配慮義務違反と評価される可能性は低下する。

⑫仮に被用者の解雇または降職が、健康被害を避けるための唯一の合理的かつ効果的な措置だった場合にも、自ら就労継続を望む者にそれを認めたことで配慮義務違反と評価されることはないであろう。

⑬よって、雇用者の配慮義務違反の認定に際しては、いかなる場合であっても、雇用者がとり得、かつとるべきであった措置の特定が求められる。

⑭原告は、雇用者の配慮義務違反が健康被害を生ぜしめたか、実質的な影響を与えたことを立証せねばならない。業務上のストレスが健康被害を生ぜしめた旨を立証しただけでは不十分である。

⑮健康被害が複数の要因により生じた場合、雇用者は、当該被害が不可分のものでない限り、自身の過失により生じた部分のみを賠償すれば足りる。賠償割合に関する抗弁は、被告側が行わねばならない。

⑯損害額の算定に際しては、基礎となる疾病障害や脆弱性、ストレス関連疾患をもたらす業務外の事由などを遍く考慮せねばならない。

\*\*\*\*\*

雇用者は、休業者から復職希望が示された時にも、法的リスクを負う可能性がある。仮に復職を認めた被用者が復調しなければ、(Hartman ルールに基づく) 過失責任を負う可能性がある一方、復職を認めない場合、障害者差別禁止立法に基づき差別的取り扱いとみなされる可能性があるからであり、その解決の鍵は、至局、医学的根拠(診断書など)となる。

コンプライアンスの観点から1次予防の必要性を説く見解もある。たとえば、Griffin,Pらは、HSEが示したMSや、そのガイダンスに従った行動(\*これには、適正なストレス管理を行い得る管理者の育成も含まれる)は、使用者の民事責任に関する裁判所の判断に影響を与えるだろう、と記している。

雇用者がカウンセリングや治療などを行う外部健康支援サービス(occupational health provider)を選任している場合、過失責任の判断に際して考慮されるが、Hartman事件では、重要なのは不調を愁訴する被用者への業務負担軽減を含めた実質的な対応であって、被用者が当該機関を活用しなかったことのみで雇用者が免責されるわけではないとされた。

DDA や平等法といった障害者差別禁止立法は、作業関連ストレス自体を取り扱うものではないが、2003年のDDA改正以後、同法の救済対象となる精神障害（mental impairment）に医学的診断が不要とされ、行為障害面が重視されることとなったこと等から、作業関連ストレスに苛まれる者にも、それが彼らの日常生活に長期間にわたって実質的な不利益を及ぼすことを示す医学所見がある限り、同法の救済対象となる可能性が生じることとなった（現行の平等法に基づく救済手段については、1. 6. 2、D及びE（2）などを参照）。

（5）まとめ

以上の通り、イギリスでは、政府全体の方針である「welfare から workfare へ」の要請のもと、職域でのメンタルヘルス対策から精神障害者対策までが法的に整備されている。前者は、経営・人事労務管理の質的改善という前衛的な面を持ち、①人選（採用・配置を含む）、②動機付け、③教育訓練、④職務設計と割当などの人事労務管理の基本事項に深く関わる。後者は、主に行為障害に着目する障害者差別禁止法制と、彼らを就労に結び付けるための柔軟で多面的な施策を基礎付ける障害者福祉・雇用促進法の所掌となっている。また、作業関連ストレスに関する民事判例が、これらの法制度の実効性確保を側面支援する意味を果たしている面もある。

こうして、一応、トップランナー対策からバックランナー対策までを包括するパッケージが形成されていると解し得るが、実際に現地調査を行った際には、やや省庁ごとのセクショナリズムの観を認めなかった（\*たとえば、保健省の担当局長が重度障害者対策の実績を誇る一方、HSEの担当者は休業者の低減などに貢献する（はずの）MSAの前衛的意義を強調し、雇用年金省の担当者は作業関連ストレスによる健康被害を労災認定しない方針の正当性を強調する、という様子に象徴される）。また、政府全体の方針である「welfare から workfare へ」の要請が、職域メンタルヘルス対策においてMSAを通じた過剰な介入と受け止められたり、精神障害者福祉・雇用促進において福祉削減と受け止められるなどの結果を招いている可能性もある。

そして何より、いずれの施策も、その効果が具体的には明らかになっていない。

とはいえ、上記の法制度が背景とする経験則、疫学、社会的価値秩序などに照らし、1次予防施策から3次予防施策の全てにおいて確保されるべき理念は、①個別性（個性・背景・脈絡の考慮）、②（連携的）専門性、③多面性、④柔軟性、⑤継続性、⑥人間性（心理的特性の考慮）、⑦客観性、これらすべてを包括する⑧手続的理性の8要素に集約されるように思われる。

## A. 研究目的

統一研究課題に記されている通り、①諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果を解明し、②わが国への適応可能性を探ることにある。本報告書は、①のうちイギリスの調査研究を分担している。

## B. 研究方法

初年度は、第1回班会議（平成23年4月23日）でのブレインストーミングを踏まえて研究代表者が作成、呈示したフォーマット（「調査報告書の基本的な構成」）に即し、原則として第一次資料のレビューに基づいて必要事項を調査する方途を採用した。ただし、イギリスの法事情に即し、研究目的に資する限りで、フォーマットの項目を変更した。

2年目には、初年度の調査結果を踏まえ、「調査報告書の基本的な構成」に若干の修正を加え、それに基づいて、ペーパー・レビューと現地渡航調査を実施した。その際、初年度に未了となっていたMSの開発の経緯と障害者雇用関連法制の調査に注力した。

なお、現地調査に際しては、公的な作業関連ストレス対策の法政策的背景について、総務省人事・恩給局調査官の石津克己氏（元在英日本国大使館1等書記官）、インタビュー先へのアポイントメントについて、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部派遣・請負労働企画官（調査当時在英日本国大使館1等書記官）松原哲也氏、雇用年金省のメンタルヘルス関連政策について、同省健康局局長（Health and Well-being Directorate）Gareth Roach氏、保健省のメンタルヘルス関連政策について、同省メンタルヘルス・障害・平等局長（Director of

Mental Health, Disability & Equality）

Bruce Calderwood氏、労働安全衛生庁のメンタルヘルス関連政策について、同庁職場環境・放射線・ガス担当部 Tony Almond氏、英国産業連盟のメンタルヘルス関連施策について、英国産業連盟雇用・安全衛生部門政策アドバイザーPippa Morgan氏、公的な作業関連ストレス対策を支援する心理社会学的調査研究の動向について、イースト・アングリア大学ノーリッチ・ビジネス・スクール行動科学教室教授 Kevin Daniels氏、ノッティンガム・トレント大学心理学系上級講師（senior lecturer）Maria Karanika-Murray氏より、資料の紹介を含めて多くの情報提供を受けた。

3年目に当たる本年度は、作業関連ストレスに関する民事裁判例の動向を調査すると共に、未了となっていたHSEに関するHSWAの条文の試訳を概ね完成させ、法制度上のHSEの位置づけ、性格を明らかにした。

C. 研究結果目次	
1 公法	126
1.1 HSWA の一般的義務条項と安全衛生に関する規則	126
1.1.1 HSWA 第2条	127
1.1.2 HSWA 第3条	130
1.1.3 HSWA 第7条	131
1.1.4 HSWA 第18条	132
1.1.5 HSWA 第20条	136
1.1.6 HSWA 第33条	140
1.1.7 附則第3A条	143
1.2 安全衛生規則	143
1) 1999年労働安全衛生管理規則（略称：管理規則）	147
2) 1992年職場の安全衛生及び厚生水準に関する規則（Workplace(Health, Safety and Welfare)Regulations 1992）	149
3) 1993年コンピュータの画面表示機器に関する安全衛生規則（The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992）	149
1.3 実施準則	149
1.4 MS（ストレス管理基準）	153
1.4.1 概要	153
1.4.2 背景	155
1.4.2.1 背景思想	155
1.4.2.2 データ・学術的背景	157
1.4.2.2.1 HSE 自身による説明～ストレスの定義とストレスが及ぼす負の影響	

にかかると一般論～	157
1.4.2.2.2 HSE自身による説明～ストレスがもたらす負の影響に関する社会調査データ等～	158
1.4.2.2.3 雇用問題研究所らのグループによる報告書の示唆～精神的不調がもたらす経済的損失の指摘～	158
1.4.2.2.4 ノッティンガム大学の研究グループによる報告書の示唆～公衆衛生疫学・組織論的観点の重要性の指摘～	159
1.4.2.3 (法)政策的背景	160
1.4.2.3.1 「福祉から就労へ」政策との関係	160
1.4.2.3.2 労働安全衛生政策としての展開	161
1.4.2.3.2.1 MSA開始以前の動向	161
1.4.2.3.2.1.1 Coxレポート	161
1.4.2.3.2.1.2 HSE・HSCが進めた主な手続	163
1.4.2.3.2.1.3 科学的な議論経過①～3つのキーワードについて～	164
1.4.2.3.2.1.4 科学的な議論経過②～心理社会的危険源と危害の関係について～	164
1) 生物学的エビデンス	165
2) 疫学的・心理社会的エビデンス	166
3) 文献が示唆するその他のエビデンス	168
3-1) 体系的な文献レビュー	169
3-2) 職務設計における変化を射程に収めた研究	169
3-3) 特論：心理社会的危険源に関連する直接的・間接的効果	170
1.4.2.3.2.1.5 科学的な議論経過③～作業関連ストレスへのリスク・アセスメントアプローチの有効性について～	171
1.4.2.3.2.2 MSA開始以後の動向	172
1.4.2.3.2.2.1 2010年以後の国家労働安全衛生戦略	172

1.4.2.3.2.2.2	ブラック報告	174
1.4.2.3.2.2.3	メンタルヘルスと雇用に関する国家戦略	179
1.4.3	具体的内容	182
1.4.3.1	仕組み	182
1.4.3.1.1	5段階の管理プロセス	183
1.4.3.1.2	評価ツール (Indicator Tool)	183
1.4.3.2	流れ	184
1.4.4	法的位置づけ及び法的効力	184
1.4.5	確認できる効果	186
1.4.5.1	ノッティンガム大学の研究グループによるデルファイ調査の示唆	186
1.4.5.2	Daniels らによる最新著作の示唆	187
1.4.5.3	政府による統計調査の示唆	188
1)	産業別データ	188
2)	職種別データ	188
3)	事業場規模別データ	188
1.4.5.4	HSE が示す個々の組織レベルでの改善例	189
1)	Bradford and Bingley 社の例	190
2)	Hinchingsbrooke 国民保健サービス基金の例	190
3)	Somerset 地区協議会の例	191
4)	Nortfork 地区協議会の例	191
1.4.6	問題点、発展可能性と克服すべき課題	191
1.4.6.1	指摘されている問題点	191
1.4.6.1.1	Kompier の示唆する総合的な問題点	191
1.4.6.1.2	Daniels らによる最新著作の示唆	192
1.4.6.1.2.1	実務面	192

1.4.6.1.2.2	理論面 .....	195
1.4.6.1.3	ノッティンガム大学の研究グループによるリスク管理手法に関する 批判の整理.....	195
1.4.6.2	今後の発展可能性と課題.....	196
1.4.6.2.1	踏まえるべき環境条件の変化 .....	196
1.4.6.2.2	一般論 .....	197
1.5	法の管轄機関・執行権限者.....	198
1.5.1	HSWA の関連規定.....	198
1.5.1.1	HSWA 第11条 .....	198
1.5.1.2	HSWA 第12条 .....	200
1.5.1.3	HSWA 第13条 .....	201
1.5.1.4	附則第2条.....	204
1.5.1.5	HSWA 第14条 .....	211
1.5.2	MS を用いた監督指導の実際 .....	214
1.5.2.1	概要 .....	214
1.5.2.2	問題点と講じられた対策.....	215
1.5.3	MS の浸透を支援する民間の専門機関 .....	216
1.6	雇用にかかる精神障害者差別禁止法 .....	216
1.6.1.	1995年障害者差別禁止法 .....	217
1.6.2	2010年平等法 .....	219
1.6.3	差別禁止法の実際の効果 .....	225
1.7	障害者の福祉と雇用を促進する制度 .....	225
1.7.1	保護雇用制度 .....	226
1.7.2	所得保障制度 .....	227
1.7.3	職業リハビリテーション .....	230

1) 仕事へのアクセス支援 (Access to Work) .....	233
2) 障害者のためのニュー・ディール (New Deal for Disabled People) .....	233
1.8 メンタルヘルス情報の取扱いに関する法規制 .....	234
1.9 関係判例.....	234
2 私法.....	234
2.1 法的根拠と判例法理.....	234
2.2 代表的な関係判例 .....	235
1) Hatton 事件.....	235
2) Barber 事件.....	238
3) Hartman 事件 .....	239
4) Daw 事件.....	240
2.3 確認できる効果.....	242

## C. 研究結果

イギリスでは、HSWA（イギリス労働安全衛生法）の一般条項等を根拠として、MS（Management Standards：ストレス管理基準）というシステムを構築して、専門性を持つ行政機関に一定の権限・裁量を委ねる方途により作業関連ストレス対策が図られており、デンマーク、オランダなどと並んで、世界的にも進んだ政策展開が図られ、またその前提として、先駆的な政策志向の調査研究が進められている。その調査研究では、心理社会学（psychosociology）や産業保健（industrial health）などの専門家が中心的な役割を果たしており、医学、法学などの研究者とも協働しながら、政策をリードする研究が行われている。

日本にもこれに類似した枠組み自体は存在するが、イギリスの制度の特徴の1つは、HSWAの一般条項が刑事罰に裏付けられた強制規範とされている点である。これにより、現場の監督官（や彼らを指揮する行政官庁）には法運用にかかる大きな裁量・権限が委ねられることになり、上掲の研究者らも、間接的かつ緩やかながら、こうした（強制）法規の創造に深く関与することになる。また、一般条項の性格上、必然的に1次予防に重点が置かれることとなり、少なくとも法の強制的関与という観点では2次予防対策以後に重点が置かれがちな現在の日本の法政策とは、発想を異にする。

なお、日本では民事裁判例が事業者になくならず過重ストレス対策のモチベーションをもたらして来た経緯があるが、イギリスでも、産業ストレス被害にかかる賠償請求訴訟が少なからず生じ、雇用者にプレッシャーを与えている。とはいえ、一次予防

を原則とする予防法（安全衛生法）とは異なり、基本的には個人の関心事項と解されている<sup>1</sup>。他方、労災補償の枠組では、ドイツなどと同様に、原則として、作業関連ストレスによる精神障害に補償給付はなされない。

### 1 公法

イギリス（UK）における作業関連ストレス対策は、主にMSを用いたアプローチ（MSA）手法によって実施されて来た。イギリスにおけるMSA開発の法的な立脚点は、1974年に制定されたイギリス労働安全衛生法：The Health and Safety at Work etc Act 1974：HSWA）及び1999年に発令された労働安全衛生管理規則（The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999）にあり、このうち後者は、1989年にEU（EC）のローマ条約第118条(a)に基づき発令された「安全衛生の改善に関する基本指令（枠組み指令）（89/391/EEC）」の国内法化の要請に基づくものである。

これらの規制に基づき、雇用者は、職域の危険源（hazards）について適当かつ充分なリスク調査を行うと共に、被用者の安全衛生へのストレス関連の影響を最小化するための適切な措置を講じる義務を負う。Cox、Coxらによれば、そこで重点となるのは、心理社会的、または労働組織的な観点に照らした労働、労働の制度及び組織の設計と管理を通じた一次予防である<sup>2</sup>。

#### 1.1 HSWAの一般的義務条項と安全衛生に関する規則

1974年に制定されたHSWAは、労務

従事者 (persons at work) の安全衛生及び厚生水準 (welfare) の確保と共に、彼らの活動に関連して生じる安全衛生上のリスクから彼ら以外の者を保護することを目的として定められたものであり、作業関連ストレスを一因とする不調 (ill health) も、その適用対象に含まれている。

同法は、以下のように構成されている<sup>3</sup>。

先ず、本法の目的が、①労務従事者の安全衛生及び厚生水準を確保すること、②労務従事者の活動に起因もしくは関連して生じる安全衛生上の危険から労務従事者以外の者を保護すること、③爆発性もしくは着火性その他の危険性のある物質の保存や使用、違法な取得、所有、使用を管理すること、④所定の施設からの有害または不快感を与える物質の 대기への排出を管理することであることを宣言する (第1条)。

次に、雇用者等が負う一般的義務を規定する (第2～9条)。

第3に、労働安全衛生関係立法に携わる行政機関である HSE (イギリス安全衛生庁: Health and Safety Executive) の構成、機能、権限等を規定する (第10～14条)。

第4に、安全衛生規則及び実施準則の制定と効力について規定する (第15～17条)。

第5に、関係法令の履行確保のための機関、その構成員の任命、権限、その措置に対する不服申立等につき規定する (第18～26条)。

第6に、罰せられる行為、訴追、証明責任等、刑罰について規定する。

HSWA は、わが国の安衛法と同様、雇用者のみならず、有害物質管理者、職場で使用する物の製造者、設計者、設置者、輸入

者、被用者等さまざまな者を義務規定の主体としているが、それによる保護の対象として被用者以外の者を一般的に規定している点で特徴的である (もともと、日本の安衛法でも、直接の雇用者以外の者を義務の主体とする規定は、その労働者 (≡被用者) 以外の者を保護対象としているとも言える。とりわけ同法第3条第3項、第29条、第30条、第30条の2、第31条などは、関係請負人の労働者など、特定の事業者と直接雇用関係にない労働者を保護対象としている (うち、第3条第3項以外はその旨を明記している))。

以上の規制は、いずれもメンタルヘルス対策と密接に関係するが、特に重要な意味を持つのが、雇用者に、被用者がその職務の過程において健康状態を維持できる条件の確保について、罰則の裏付けをもって一般的な義務を負わせる HSWA 第2条及び第3条である。

#### 1.1.1 HSWA 第2条

HSWA 第2条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1) It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.

雇用者たる者は全て、合理的に実行可能な限り、その被用者の就労上の安全衛生及び厚生水準を確保する義務を負う。

(2) Without prejudice to the generality of an employer's duty under the preceding subsection, the matters to which that duty extends include in particular—

前項に基づく雇用者の義務の一般性を前提として、その義務の適用範囲内には、特に以下の事柄が含まれる。

(a)the provision and maintenance of plant and systems of work that are, so far as is reasonably practicable, safe and without risks to health;

生産施設及び作業システムの設置及び維持について、合理的に実行可能な限り、安全で衛生的な条件を確保すること、

(b)arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;

物品や物質の使用、取扱い、貯蔵及び輸送に関連して、合理的に実行可能な限り、安全衛生を確保するための便宜を供与すること、

(c)the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees;

被用者の労働安全衛生を確保するため、合理的に実行可能な限り、それに必要な情報、指示、教育訓練及び監督を提供すること、

(d)so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer's control, the maintenance of it in a condition that is safe and without

risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks;

雇用者の支配下にある全ての作業場所が、合理的に実行可能な限り、安全で衛生的な条件に保たれると共に、その場所への出入りの手段が安全かつ衛生的に設置及び維持されていること、

(e)the provision and maintenance of a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.

その被用者のための労働環境の整備及び保全が、合理的に実行可能な限り、安全かつ衛生的であり、設備や作業上の厚生水準のための条件整備の観点で十分なものとなるようにすること、

(3)Except in such cases as may be prescribed, it shall be the duty of every employer to prepare and as often as may be appropriate revise a written statement of his general policy with respect to the health and safety at work of his employees and the organisation and arrangements for the time being in force for carrying out that policy, and to bring the statement and any revision of it to the notice of all of his employees.

特に定める場合を除き、雇用者たる者は全て、労働安全衛生に関する基本方針及び

当該方針を実施するための組織体制及び有効期限を明文化した声明を策定し、適宜改訂すると共に、その被用者に対し、当該声明及びその改訂につき周知する義務を負う。

(4) Regulations made by the Secretary of State may provide for the appointment in prescribed cases by recognised trade unions (within the meaning of the regulations) of safety representatives from amongst the employees, and those representatives shall represent the employees in consultations with the employers under subsection (6) below and shall have such other functions as may be prescribed.

所管大臣の制定した規則は、特定のケースについて（当該規則が定義する）承認された組合による被用者代表の任命を規定することができ、その代表は、本条第6項に基づく雇用者との協議について被用者を代表すると共に、規則の規定があれば、それに沿ったその他の役割を付与されるものとする。

(5).....

(6) It shall be the duty of every employer to consult any such representatives with a view to the making and maintenance of arrangements which will enable him and his employees to co-operate effectively in promoting and developing measures to ensure the health and safety at work of the employees, and in

checking the effectiveness of such measures.

雇用者たる者はすべて、自身及びその被用者が被用者の労働安全衛生を確保するための措置を促進、発展させると共に、そうした措置の効果を確保するうえで効果的に協働できる条件を維持するため、被用者の代表と協議を行う義務を負う。

(7) In such cases as may be prescribed it shall be the duty of every employer, if requested to do so by the safety representatives mentioned in subsection (4) above, to establish, in accordance with regulations made by the Secretary of State, a safety committee having the function of keeping under review the measures taken to ensure the health and safety at work of his employees and such other functions as may be prescribed.

雇用者たる者は全て、特に定めのある場合、本条第4項に定める安全衛生代表の求めがあった場合、所管大臣の制定した規則に従い、その被用者の労働安全衛生の確保のために講じるべき措置の見直しを継続する役割及びその他規則に規定された場合にはその役割を有する安全衛生委員会を設置する義務を負う。

繰り返しになるが、本条最大の特徴は、一般的義務規定でありながら、罰則の裏付けを得た強制規範であることである。これは、労災の背景には、働き方の習慣を含め、さまざまな脈絡を持つ複雑多様な現場実態が反映している場合が多いこと、また職場

の立入り検査を行う監督官に法規則違反と併せ、そのような現場実態に関心を抱かせる必要があることを指摘したうえで、素人にも分かり易い具体的な条項で、具体的な法規則違反が見出されない場合にも監督官の判断で労災防止のために適当な措置を強制し得るよう規制を図るべきとしたローベンス報告を受けたものと解されている<sup>4</sup>。

なお、本条には、第（１）項の一般的義務条項の他にも、機械設備、生産システム、化学物質を含めた物品・物質管理、情報提供、教育研修、作業場所の管理、作業環境管理、方針・体制づくりとその周知、被用者代表の任命、日常的な努力と効果の確認並びにそのための労使間の協働、安全衛生委員会の設置など、労働安全衛生を効果的に実現するための原則が集約されている。

#### 1.1.2 HSWA 第3条

HSWA 第3条は、以下の通り、雇用者や自営業者が自身の雇用する被用者以外に対して負う安全衛生上の義務等について定めている。これは、「リスクを作り出す者こそが、最善の安全管理者たり得る」との発想に基づいており、彼国において伝統的な労働者参加施策も、この発想の延長線上にあると解される<sup>5</sup>。

(試訳)

(1)It shall be the duty of every employer to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that persons not in his employment who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.

雇用者たる者は全て、合理的に実行可能

な限り、自身と雇用関係にはないが、彼が運営する事業に関わる者が、その事業の故に安全衛生上のリスクにばく露することのないよう事業運営を行う義務を負う。

(2)It shall be the duty of every self-employed person to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that he and other persons (not being his employees) who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.

自営業者たる者は全て、合理的に実行可能な限り、彼及びその他の者（彼の被用者でない者）であって、彼が運営する事業に関わる者が、その事業の故に安全衛生上のリスクにばく露することのないよう事業運営を行う義務を負う。

(3)In such cases as may be prescribed, it shall be the duty of every employer and every self-employed person, in the prescribed circumstances and in the prescribed manner, to give to persons (not being his employees) who may be affected by the way in which he conducts his undertaking the prescribed information about such aspects of the way in which he conducts his undertaking as might affect their health or safety.

別に定める場合において、雇用者および自営業者たる者は全て、彼の事業運営に関わる（彼自身の被用者ではない）者に対し、彼らの安全衛生に影響可能性を持つよう

な事業方法に関する別に定める情報を、別に定める条件において、別に定める手段により、提供する義務を負う。

本条は、雇用者及び自営業者に対し、自身の被用者ではないが、その事業運営に関わる者に安全衛生上のリスクが及ばないよう事業運営する義務等を課したものであり、例えば建設現場の下請・孫請企業の労働者や一人親方、いわゆる出入り業者等の工場訪問者、工場の爆発により被害を受ける近隣住人などが対象に含まれる<sup>6</sup>。

義務の主体としてあえて自営業者が規定されているのは、ローベンス委員会が、特に自営業者の不注意な振る舞いにより別の事業者に雇用される労働者が危険にさらされているケースが多いと認識していたことによる<sup>7</sup>。

「リスクを作り出す者こそが、最善の安全管理者たり得る」との発想に基づいた規定には、本条以外にも以下のようなものがある。

①事業所やそこへの出入り口等の占有者・所有者<sup>8</sup>が、その場所やそこにある工場や物質等を、そこで就労する自身の被用者以外の者にとって、合理的に実施可能な限り安全な状態に保つ一般的義務などを定めた第4条。

②施設管理者が、有害または不快感を与える物質の大气への排出を抑制するために実施可能な最良の手段を用い、排出される物質を可能な限り無害で不快感を与えないものとする一般的義務などを定めた第5条<sup>9</sup>。

③職場で用いられる物品や移動遊具関係の機材を設計、製造、輸入、供給する者が、

合理的に実施可能な限り、それらの物品等の設置、使用、清掃その他のメンテナンスに際して、いついかなる場合にも安全で衛生上のリスクのない条件が保たれるよう設計、構築する一般的義務、その一般的義務を果たすために必要となる検査の実施義務、物品等の提供を受ける者にそれらの用途・用法、安全で衛生的な状態を保つための条件など必要な情報を提供する義務、当該物品等の提供を受ける者に安全衛生上深刻なリスクをもたらす事態が認識されつつある場合、合理的に実施可能な限り、彼らに更新された情報が提供されるよう必要な措置を講じる義務などを定めた第6条<sup>10</sup>など。

### 1.1.3 HSWA 第7条

HSWA 第7条は、日本の安衛法と同様に、被用者側の義務を定めている。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

**It shall be the duty of every employee while at work—**

全ての被用者は、就業に際して以下の事柄を行う義務を負う。

**(a) to take reasonable care for the health and safety of himself and of other persons who may be affected by his acts or omissions at work; and**

自己およびその作為もしくは不作為の影響を受ける可能性のある他者の安全衛生に合理的な配慮をなすこと

**(b) as regards any duty or requirement imposed on his employer or any other person by or under any of the relevant**

statutory provisions, to co-operate with him so far as is necessary to enable that duty or requirement to be performed or complied with.

雇用者もしくはその他の者に対して関連法規により課された義務もしくは法的要件に関して、同人による当該義務もしくは要件の履行のため必要となる場合、雇用者に協力すること

日本法では、使用者側の措置への協力の努力義務を一般的に定めた第4条のほか、第26条、第32条第6項、第66条の7第2項、第66条の8第2項、第69条第2項、第79条（その他、一定の事業者による法規規定上の指示に従うべきことを定めた第29条第3項、第32条第7項）などが労働者の義務を定めているが、このうち刑事罰が設けられているのは第26条と第32条第6項の2か条のみである（法第120条）。

他方、本条は、①被用者自身及び関係者への安全衛生上の配慮と②雇用者の安全衛生上の法的義務の履行への協力<sup>11</sup>という2つの側面にかかる被用者の一般的義務を定めたものでありながら、その違反には最高12か月の自由刑という重い刑が規定されている（附則第3A条）点の一つの特徴がある<sup>12</sup>。

1.1.4 HSWA 第18条

HSWA 第18条は、HSWA 関連法規の管轄機関について規定している。同条の定めは以下の通り。

（試訳）

(1)It shall be the duty of the Executive to make adequate arrangements for the enforcement of the relevant statutory provisions except to the extent that some other authority or class of authorities is by any of those provisions or by regulations under subsection (2) below made responsible for their enforcement.

HSE は、本法の条項もしくは次条に基づく規則により、他の機関が当該法規の執行につき管轄責任を委ねられない限り、本法の関連法規の執行のため充分な便宜を供与する義務を負う。

(2)The Secretary of State may by regulations—

所管大臣は、規則により、以下の事柄を行う権限を持つ。

(a)make local authorities responsible for the enforcement of the relevant statutory provisions to such extent as may be prescribed;

規則に定める限りにおいて、地方公共団体に関連法規の執行の管轄責任を委任すること。

(b)make provision for enabling responsibility for enforcing any of the relevant statutory provisions to be, to such extent as may be determined under the regulations—

(i)transferred from the Executive to local authorities or from local authorities to

the Executive; or

(ii) assigned to the Executive or to local authorities for the purpose of removing any uncertainty as to what are by virtue of this subsection their respective responsibilities for the enforcement of those provisions;

and any regulations made in pursuance of paragraph (b) above shall include provision for securing that any transfer or assignment effected under the regulations is brought to the notice of persons affected by it.

関連法規のうちいずれかの規定の執行の管轄責任を、規則の下での決定の範囲内で、

(i) HSE から地方公共団体へ、もしくは地方公共団体から HSE へ移行させる、  
または、

(ii) 法規の執行にかかる各機関の管轄責任の所在に関する不確実性を解消するため、HSE か地方公共団体のいずれかに割当を行う、  
ための規定を設けること。

ただし、本項に基づいて設けられる規定には、規則に基づく移行や割当が、その影響を受ける者に通知されるよう保障する規定が盛り込まれなければならない。

(3) Any provision made by regulations under the preceding subsection shall have effect subject to any provision made by health and safety regulations . . . in pursuance of section 15(3)(c).

前項に基づく規則により設けられる規定は、本法第 15 条(3)(c)項所定の安全衛生規則により設けられた規定に従って発効する。

(4) It shall be the duty of every local authority—

地方公共団体は、以下の義務を負う。

(a) to make adequate arrangements for the enforcement within their area of the relevant statutory provisions to the extent that they are by any of those provisions or by regulations under subsection (2) above made responsible for their enforcement; and

当該自治体が前項に基づく規則等により執行の責任を負う範囲で、管轄地域内での関連法規の執行のために十分な条件整備を行うこと、ならびに

(b) to perform the duty imposed on them by the preceding paragraph and any other functions conferred on them by any of the relevant statutory provisions in accordance with such guidance as [F2the Executive] may give them.

(a)により当該自治体に課された義務及び関連法規により付託された役割を、HSE が発出するガイダンス等に従って遂行すること。

(4A) Before the Executive gives guidance under subsection (4)(b) it shall consult the local authorities.

(4)(b)に基づき HSE がガイダンスを発

出する際には、地方の管轄機関と協議をするものとする。

(4B)It shall be the duty of the Executive and the local authorities—

HSE と地方の管轄機関は、以下の義務を負う。

(a)to work together to establish best practice and consistency in the enforcement of the relevant statutory provisions;

好事例のモデルづくりと関連法規の執行にかかる継続性を確立するために協働すること

(b)to enter into arrangements with each other for securing cooperation and the exchange of information in connection with the carrying out of their functions with regard to the relevant statutory provisions; and

関連法規にかかる各々の責務の履行について、協力関係を確保し、情報交換を行うため、相互に調整を図ること

(c)from time to time to review those arrangements and to revise them when they consider it appropriate to do so.

当該調整内容について定期的に検証し、適当と考えられる限り修正すること

(5)Where any authority other than . . . , the Executive or a local authority is by any of the relevant statutory provisions ... made responsible for the

enforcement of any of those provisions to any extent, it shall be the duty of that authority—

関連法規により、HSE 及び地方自治体以外の管轄機関が当該法規の執行に責務を負う場合、当該機関は、以下の義務を負う。

(a)to make adequate arrangements for the enforcement of those provisions to that extent; and

当該法規の執行のための十分な条件整備を行うこと

(b)except where that authority is the Office of Rail Regulation,]to perform the duty imposed on the authority by the preceding paragraph and any other functions conferred on the authority by any of the relevant statutory provisions in accordance with such guidance as the Executive may give to the authority.

管轄機関が鉄道事業監督局である場合を除き、前号により管轄機関に課された義務と、関連法規により当該機関に付託された職務を、HSE が当該機関宛に発出するガイダンスに従って遂行すること

(6)Nothing in the provisions of this Act or of any regulations made thereunder charging any person in Scotland with the enforcement of any of the relevant statutory provisions shall be construed as authorising that person to institute proceedings for any offence.

本法及びその下に策定された規則のう

ち、関連法規の執行をスコットランド内の人物に負わせたいかなる規定も、何らかの違反にかかる起訴の権限を当該人物に与えるものと解してはならない。

(7)In this Part—

本章において、

(a)“enforcing authority” means the Executive or any other authority which is by any of the relevant statutory provisions or by regulations under subsection (2) above made responsible for the enforcement of any of those provisions to any extent; and

「執行管轄機関」とは、関連法規又は第2項に定める規則により、何らかの範囲で当該規定の執行責任を負う HSE 又はその他の機関を指す。

(b)any reference to an enforcing authority’s field of responsibility is a reference to the field over which that authority’s responsibility for the enforcement of those provisions extends for the time being;

執行管轄機関の責任範囲とは、こうした規定の実施について、差し当たり当該機関の責任が及ぶ範囲を指す。

but where by virtue of subsection (3) of section 13 the performance of any function of ... the Executive is delegated to a government department or person, references to ... the Executive (or to an enforcing authority where that

authority is the Executive) in any provision of this Part which relates to that function shall, so far as may be necessary to give effect to any agreement under that subsection, be construed as references to that department or person; and accordingly any reference to the field of responsibility of an enforcing authority shall be construed as a reference to the field over which that department or person for the time being performs such a function.

ただし、第13条第3項に基づいて HSE のいずれかの職務を省庁・部局や特定の人物に委任する場合、本章のそうした職務に関する規定にいう HSE (または執行管轄機関が HSE である場合の当該執行管轄機関) とは、同条に基づき締結される協定を発効させるうえで必要な限り、それらの省庁・部局や人物を指すと解されねばならない。したがって、ある執行管轄機関の責任範囲との文言は、差し当たり、その職務を遂行する省庁・部局や人物が果たす職務の範囲と解されねばならない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

① HSWA 関連法規の管轄権の決定権限は、概ね所管大臣に委ねられている。

② HSWA 関連法規といえども、HSE から地方公共団体への管轄権限の委譲がなされ得る。

③ HSE と地方公共団体の (継続的で実効的な) 協働が予定されている。ただし、所管大臣が管轄権の決定権限を持つことや、

その策定にあたって地方公共団体との協議はなされるとはいえ、執行に際して HSE が発出するガイダンスに拘束されることを含め、若干国側上位の前提があるようにも解し得る。

④HSE から地方公共団体以外の機関に管轄権限が委ねられる場合もある。

#### 1. 1. 5 HSWA 第 20 条

HSWA 第 20 条は、HSWA 関連法規の執行に当たる監督官の権限について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1)Subject to the provisions of section 19 and this section, an inspector may, for the purpose of carrying into effect any of the relevant statutory provisions within the field of responsibility of the enforcing authority which appointed him, exercise the powers set out in subsection (2) below

監督官は、関連法規の効果的な実施のため、執行管轄機関の責任範囲内で、前条及び本条に従い、次項に定める権限を行使することができる。

(2)The powers of an inspector referred to in the preceding subsection are the following, namely—

前項にいう監督官の権限は以下の通り。

(a)at any reasonable time (or, in a situation which in his opinion is or may be dangerous, at any time) to enter any premises which he has reason to believe

it is necessary for him to enter for the purpose mentioned in subsection (1) above;

時を選ばず (または、当該監督官自身の判断で危険性ありと解される場合)、第 1 項所定の目的を果たすために必要と当該監督官が信じる理由のある施設に立ち入ること

(b)to take with him a constable if he has reasonable cause to apprehend any serious obstruction in the execution of his duty;

当該監督官が職務執行への重大な妨害があると認めるに足る合理的な理由がある場合、警察官を伴うこと

(c)without prejudice to the preceding paragraph, on entering any premises by virtue of paragraph (a) above to take with him—

前号の趣旨の範囲内で、(a)に基づき、施設内への立入りに際して以下の者又は物を伴うこと

(i)any other person duly authorised by his (the inspector's) enforcing authority; and

当該監督官の属する執行管轄機関によって正当にその権限を付与された者

(ii)any equipment or materials required for any purpose for which the power of entry is being exercised;

立入り権限を行使するために必要な器具類

(d) to make such examination and investigation as may in any circumstances be necessary for the purpose mentioned in subsection (1) above;

第1項所定の目的に照らして必要と解される検査や調査を行うこと

(e) as regards any premises which he has power to enter, to direct that those premises or any part of them, or anything therein, shall be left undisturbed (whether generally or in particular respects) for so long as is reasonably necessary for the purpose of any examination or investigation under paragraph (d) above;

(d)項所定の検査や調査のために合理的に必要と認められる限り、当該監督官が立入り権限を有するあらゆる施設について、当該施設、その一部又は施設内の設置物を(全般的に、又は特定の部位について)現状維持するよう指示すること

(f) to take such measurements and photographs and make such recordings as he considers necessary for the purpose of any examination or investigation under paragraph (d) above;

(d)項所定の検査や調査のために必要と当該監督官が認める測定、写真撮影、録音を行うこと

(g) to take samples of any articles or

substances found in any premises which he has power to enter, and of the atmosphere in or in the vicinity of any such premises;

当該監督官が立入り権限を持つ施設内で見出されたあらゆる物品もしくは物質、ならびに当該施設周辺の環境のサンプルを採取すること

(h) in the case of any article or substance found in any premises which he has power to enter, being an article or substance which appears to him to have caused or to be likely to cause danger to health or safety, to cause it to be dismantled or subjected to any process or test (but not so as to damage or destroy it unless this is in the circumstances necessary for the purpose mentioned in subsection (1) above);

当該監督官が立入り権限を持つ施設内で見出された物品もしくは物質が、当該監督官により安全衛生上の危険性を現にもたらしたか、もたらす可能性があると認められる場合、それを除去させたり、何らかの加工ないし試験に付させること(ただし、当該条件下において、第1項所定の目的に照らして避けられない場合を除き、それを損傷、破壊しない限り、との制限に服する)

(i) in the case of any such article or substance as is mentioned in the preceding paragraph, to take possession of it and detain it for so long as is necessary for all or any of the following

purposes, namely—

当該物品又は物質が、前文に規定する状況にある場合、以下の目的の全て又はいずれかに適う限り、それを検収したり、留置すること、すなわち、

(i)to examine it and do to it anything which he has power to do under that paragraph;

それを調査すること、並びに本号に基づき当該監督官が権限を持つ措置を講じること

(ii)to ensure that it is not tampered with before his examination of it is completed;

調査実施前の変造を防止すること

(iii)to ensure that it is available for use as evidence in any proceedings for an offence under any of the relevant statutory provisions or any proceedings relating to a notice under section 21 or 22;

関連法規に基づく起訴手続又は第21条もしくは22条に基づく通告に関する手続に用いられる証拠の保全

(j)to require any person whom he has reasonable cause to believe to be able to give any information relevant to any examination or investigation under paragraph (d) above to answer (in the absence of persons other than a person nominated by him to be present and any persons whom the inspector may allow

to be present) such questions as the inspector thinks fit to ask and to sign a declaration of the truth of his answers;

当該監督官が(d)号に基づく何らかの検査や調査について、何らかの情報を提供できると認める人物に対し、当該監督官が問う必要性を認める質問への回答を求め、当該回答が真実であることの宣誓を求めること

(k)to require the production of, inspect, and take copies of or of any entry in—

以下のものの提出、調査、謄本の入手又は閲覧を求めること

(i)any books or documents which by virtue of any of the relevant statutory provisions are required to be kept; and

関連法規により保存が義務づけられている帳簿や文書

(ii)any other books or documents which it is necessary for him to see for the purposes of any examination or investigation under paragraph (d) above;

(d)号に基づく検査や調査のため、当該監督官が検分を要すると認める帳簿や文書

(l)to require any person to afford him such facilities and assistance with respect to any matters or things within that person's control or in relation to which that person has responsibilities as are necessary to enable the inspector to exercise any of the powers conferred on

him by this section;

ある人物の管理下にあるか、その責任に関わりのある事項あるいは物について、当該監督官が本条により付託された権限を行使するために必要な範囲において、その便宜又は支援の供与を求めること

(m) any other power which is necessary for the purpose mentioned in subsection (1) above.

その他、第(1)項所定の目的のために必要な権限を行使すること

(3) The Secretary of State may by regulations make provision as to the procedure to be followed in connection with the taking of samples under subsection (2)(g) above (including provision as to the way in which samples that have been so taken are to be dealt with).

所管大臣は、規則により、(2)(g)項に基づくサンプル採取に際して遵守すべき手続規定(これまで採取されてきたサンプルの取り扱い方法に関する規定を含む)を策定することができる

(4) Where an inspector proposes to exercise the power conferred by subsection (2)(h) above in the case of an article or substance found in any premises, he shall, if so requested by a person who at the time is present in and has responsibilities in relation to those premises, cause anything which is to be done by virtue of that power to be done

in the presence of that person unless the inspector considers that its being done in that person's presence would be prejudicial to the safety of the State.

監督官が、施設内で見出した物品や物質について(2)項(h)号に基づき付託された権限を行使しようとする場合、その中にあって当該施設に関する責任を負う人物の求めがあれば、当該監督官がそれによって国の安全が脅かされると考える場合を除き、その権限によってなされるべきあらゆる事柄が、その人物の目前で行われるようにせねばならない。

(5) Before exercising the power conferred by subsection (2)(h) above in the case of any article or substance, an inspector shall consult such persons as appear to him appropriate for the purpose of ascertaining what dangers, if any, there may be in doing anything which he proposes to do under that power.

監督官は、物品や物質について、(2)項(h)号により付託された権限を行使する際、当該監督官が、その権限に基づくなんらかの措置に際していかなる危険があるかを確認するため適当と考える人物と協議しなければならぬ。

(6) Where under the power conferred by subsection (2)(i) above an inspector takes possession of any article or substance found in any premises, he shall leave there, either with a responsible person or, if that is impracticable, fixed in a conspicuous

position, a notice giving particulars of that article or substance sufficient to identify it and stating that he has taken possession of it under that power; and before taking possession of any such substance under that power an inspector shall, if it is practicable for him to do so, take a sample thereof and give to a responsible person at the premises a portion of the sample marked in a manner sufficient to identify it.

監督官が、(2)項(i)号に基づいて付託された権限に基づき、施設内で見出した物品や物質を検収する場合、当該監督官は、その場所で、責任者に対して、それが困難な場合、目立つ場所に、当該物品や物質を特定できるだけの詳細情報と、当該権限に基づいて検収したことを示す通知書を残さねばならない。また、当該権限に基づいて、物質を検収する際、当該監督官は、自身で実行可能と認める場合、そのサンプルを採取し、当該施設の責任者に対して、特定が可能な方法で印を付けたサンプルの一部を提供せねばならない。

(7)No answer given by a person in pursuance of a requirement imposed under subsection (2)(j) above shall be admissible in evidence against that person or the spouse or civil partner of that person in any proceedings.

(2)項(j)号に基づき質問や宣誓を求められた人物による回答は、その人物、その配偶者又は同性婚相手の発言に反する証拠がある場合、いかなる法的手続においても採用されない。

(8)Nothing in this section shall be taken to compel the production by any person of a document of which he would on grounds of legal professional privilege be entitled to withhold production on an order for discovery in an action in the High Court or, as the case may be, on an order for the production of documents in an action in the Court of Session.

本条の規定は、いかなる人物に対しても、高等法院での訴訟上発せられる証拠開示命令に際して、その人物が法定の特権に基づいて提出を拒むことができる文書の提出を強制する根拠と解されてはならない。スコットランド民事上級裁判所での訴訟上発せられる文書提出命令との関係でも同様とする。

本条から汲み取り得る主な示唆は、HSWA の執行に際して、監督官に強い権限と裁量が委ねられていることである。

権限行使の要件面で特に強い裁量が認められているのは、臨検、警察官の同伴、検査や調査、そのための測定・写真撮影・録音、施設内の物品・物質の除去や試験、検収・留置、適当な人物への質問などである。

#### 1.1.6 HSWA 第33条

HSWA 第33条は、HSWA 関連法規の執行に当たる監督官の権限について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1)It is an offence for a person—  
以下の行為は犯罪となる。

(a) to fail to discharge a duty to which he is subject by virtue of sections 2 to 7;

第2条から第7条所定の義務を履行しないこと

(b) to contravene section 8 or 9;

第8条又は第9条に違反すること

(c) to contravene any health and safety regulations . . . or any requirement or prohibition imposed under any such regulations (including any requirement or prohibition to which he is subject by virtue of the terms of or any condition or restriction attached to any licence, approval, exemption or other authority issued, given or granted under the regulations);

安全衛生規則又はそうした規則に基づき課せられた要件もしくは禁止事項(当該規則により付与される資格、認可、免除その他の許認可事項(authority)に付随する条件もしくは制限に基づく要件又は禁止事項を含む)に違反すること

(d) to contravene any requirement imposed by or under regulations under section 14 or intentionally to obstruct any person in the exercise of his powers under that section;

第14条を根拠とする規則に基づき課された要件に違反すること、又は当該法条に基づいて権限を行使している人物を故意に妨害すること

(e) to contravene any requirement imposed by an inspector under section 20 or 25;

第20条又は第25条に基づき監督官から課された要件に違反すること

(f) to prevent or attempt to prevent any other person from appearing before an inspector or from answering any question to which an inspector may by virtue of section 20(2) require an answer;

他の者が、監督官に接触しようとする事、もしくは当該監督官が第20条第(2)項に基づき行う質問に回答することを妨害すること、又は妨害しようとする事

(g) to contravene any requirement or prohibition imposed by an improvement notice or a prohibition notice (including any such notice as modified on appeal);

改善通告もしくは禁止通告(上訴裁判所で修正された通告を含む)により課せられた要件もしくは禁止事項に違反すること

(h) intentionally to obstruct an inspector in the exercise or performance of his powers or duties or to obstruct a customs officer in the exercise of his powers under section 25A;

監督官による権限行使もしくは職務遂行を故意に妨害すること、又は税務署職員が第25(A)条に基づいて行う権限行使を妨害すること

(i) to contravene any requirement

imposed by a notice under section 27(1);

第27条に基づいて発出された通告上の要件に違反すること

(j)to use or disclose any information in contravention of section 27(4) or 28;

第27条(4)項又は第28条の定めにして反して情報を利用又は開示すること

(k)to make a statement which he knows to be false or recklessly to make a statement which is false where the statement is made—

故意に虚偽の申述を行うこと又は以下の条件でむやみに虚偽の申述を行うこと

(i)in purported compliance with a requirement to furnish any information imposed by or under any of the relevant statutory provisions; or

関連法規により課された情報提供義務の履行と称して

(ii)for the purpose of obtaining the issue of a document under any of the relevant statutory provisions to himself or another person;

関連法規に基づき、自ら又は第三者のために文書の発行を得る目的で

(l)intentionally to make a false entry in any register, book, notice or other document required by or under any of the relevant statutory provisions to be kept, served or given or, with intent to deceive, to make use of any such entry

which he knows to be false;

関連法規に基づき保存、提出が求められる記録、帳簿、通知その他の文書に虚偽の記載を行うこと、又は、欺罔の意思をもって故意に虚偽記載を利用すること

(m)with intent to deceive, to forge or use a document issued or authorised to be issued under any of the relevant statutory provisions or required for any purpose thereunder or to make or have in his possession a document so closely resembling any such document as to be calculated to deceive;

関連法規に基づき発行されたか、発行の許可を得たか、当該法規に基づく何らかの目的で必要とされる文書を、欺罔の意思をもって偽造するか利用すること、又は、そうした文書に酷似した文書を欺罔の目的で作成するか、保持すること

(n)falsely to pretend to be an inspector;

監督官のふりをすること

(o)to fail to comply with an order made by a court under section 42.

第42条に基づき裁判所から発せられた命令に反すること

(2)Schedule 3A (which specifies the mode of trial and maximum penalty applicable to offences under this section and the existing statutory provisions) has effect.

(本条所定の犯罪に適用される審査方法及び罰金の最高額並びに現行法規の特定

については) 附則第3A条の定めによる。

(3)Schedule 3A is subject to any provision made by virtue of section 15(6)(c) or (d).

附則第3A条は、第15条(6)項(c)号もしくは(d)号所定の規定に従う。

(5)Where a person is convicted of an offence under subsection (1)(g) or (o) above, then, if the contravention in respect of which he was convicted is continued after the conviction he shall (subject to section 42(3)) be guilty of further offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding £100 for each day on which the contravention is so continued.

本条(1)項(g)号もしくは(O)号に基づき有罪とされ、かつ、有罪とされた違反状態が有罪確定後も継続した場合には、第42条(3)項により加重罪として取り扱われ、略式裁判により、違反状態が続く日ごとに100ポンド(日本円で約22000円)以下の罰金を科せられる。

(6).....

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①労働者の厚生水準を含めた高いレベルの安全衛生の確保を求める一般的義務条項や、被用者以外にも事業者などと接点のある者の被害の防止を規定する規定、被用者の義務(被用者独自の義務、雇用者の措置への協力義務)を定めた規定、監督官に広く措置の権限を与えた規定、その実効性を

担保するための規定など、比較的前衛的な規定にも罰則の裏付けを与えている。特に、監督官による(裁量的)措置を支援するための規定への罰則の担保が充実している。

②法のもとにある規則の違反にも罰則の裏付けを与えている。

#### 1.1.7 附則第3A条

別添(附則第3A条)参照。

#### 1.2 安全衛生規則

HSWA第15条は、所管大臣の制定する安全衛生規則につき、以下の定めを置いている。

(試訳)

(1)Subject to the provisions of section 50, the Secretary of State . . . shall have power to make regulations under this section for any of the general purposes of this Part (and regulations so made are in this Part referred to as “health and safety regulations”).

所管大臣は、本章の定める一般的な目的のため、本条の定めに基づき、かつ本法第50条の規定に従って、規則を制定する権限を持つ(そして、そのように策定された規則を、本章において「安全衛生規則」と呼称する)。

(2)Without prejudice to the generality of the preceding subsection, health and safety regulations may for any of the general purposes of this Part make provision for any of the purposes mentioned in Schedule 3.

前項の定める目的の一般性を前提とし

て、安全衛生規則は、本章の定める一般的な目的のため、別表3に記載された目的に沿う規定を設けることができる。

(3) Health and safety regulations—

安全衛生規則は、

(a) may repeal or modify any of the existing statutory provisions;

現行の法規定のいずれをも改廃することができる。

(b) may exclude or modify in relation to any specified class of case any of the provisions of sections 2 to 9 or any of the existing statutory provisions;

分類された特定のケースとの関係で、本法第2条から第9条の規定、または現行の法規定についても、その適用を除外もしくは修正することができる。

(c) may make a specified authority or class of authorities responsible, to such extent as may be specified, for the enforcement of any of the relevant statutory provisions.

関連する法規定の執行について、特定された一定範囲内で責任を持つ特定の公的機関か、分類された公的機関を創設することができる。

(4) Health and safety regulations—

安全衛生規則は、

(a) may impose requirements by reference to the approval of the Executive or any other specified body or person;

HSE (法第10条第5項参照) その他特定の団体や個人による同意を参考に、要件を課すことができる。

(b) may provide for references in the regulations to any specified document to operate as reference to that document as revised or re-issued from time to time.

特定の文書が改訂又は再版された際に、規則を参照すればそのことが分かるように、当該規則の中に特定の文書への参照を付すことができる。

(5) Health and safety regulations—

安全衛生規則は、

(a) may provide (either unconditionally or subject to conditions, and with or without limit of time) for exemptions from any requirement or prohibition imposed by or under any of the relevant statutory provisions;

関連する法規定により課されたか、それに基づく要件や禁止事項からの適用除外を、(無条件か、または時間制限ありもしくはなしで一定条件を付したうえで) 定めることができる。

(b) may enable exemptions from any requirement or prohibition imposed by or under any of the relevant statutory provisions to be granted (either unconditionally or subject to conditions, and with or without limit of time) by any specified person or by any person authorised in that behalf by a specified

authority.

特定の人物か特定の公的機関に代理権限を与えられた者の判断によって、関連法規により課されたか、それに基づく要件や禁止事項からの適用除外を（無条件か、一定の条件に従う前提で、また、期限を設け、もしくは設けずに）受けられるようにすることができる。

(6) Health and safety regulations—

安全衛生規則は、

(a) may specify the persons or classes of persons who, in the event of a contravention of a requirement or prohibition imposed by or under the regulations, are to be guilty of an offence, whether in addition to or to the exclusion of other persons or classes of persons;

関連する法規定により課されたか、それに基づく要件や禁止事項に反する事態が生じた場合に、犯罪者として処罰されるべき人物もしくは人物の類別、または除外されるべき人物または人物の類別を特定することができる。

(b) may provide for any specified defence to be available in proceedings for any offence under the relevant statutory provisions either generally or in specified circumstances;

一般的にもしくは特定された条件下でなされた、関連法規の下での違反行為に対し、訴訟手続で活用できる特定された抗弁を規定することができる。

(c) may exclude proceedings on indictment in relation to offences consisting of a contravention of a requirement or prohibition imposed by or under any of the existing statutory provisions, sections 2 to 9 or health and safety regulations;

現行法規定、本法第2条から第9条もしくは安全衛生規則により課されたか、それに基づく要件や禁止事項の違背から成る違反に関わる起訴手続を排除することができる。

(d) may restrict the punishments (other than the maximum fine on conviction on indictment) which can be imposed in respect of any such offence as is mentioned in paragraph (c) above.

前号で示された類の違反について科せられ得る（起訴手続後の有罪判決にかかる最高刑以外の）制裁に制限を加えることができる。

(7) Without prejudice to section 35, health and safety regulations may make provision for enabling offences under any of the relevant statutory provisions to be treated as having been committed at any specified place for the purpose of bringing any such offence within the field of responsibility of any enforcing authority or conferring jurisdiction on any court to entertain proceedings for any such offence.

本法第35条の趣旨を損ねることなく、

安全衛生規則は、関連法規の違反を、執行機関の管轄範囲内に置くか、そうした類の違反にかかる訴訟維持の管轄権をいずれかの裁判所に委譲することを目的として、当該違反が特定の場所で行われたとみなす旨の規定を設けることができる。

(8) Health and safety regulations may take the form of regulations applying to particular circumstances only or to a particular case only (for example, regulations applying to particular premises only).

安全衛生規則は、特定の条件または特殊な事例にのみ適用される形式（例えば、特定の施設のみを適用対象とするなど）を採用することもできる。

(9) If an Order in Council is made under section 84(3) providing that this section shall apply to or in relation to persons, premises or work outside Great Britain then, notwithstanding the Order, health and safety regulations shall not apply to or in relation to aircraft in flight, vessels, hovercraft or offshore installations outside Great Britain or persons at work outside Great Britain in connection with submarine cables or submarine pipelines except in so far as the regulations expressly so provide.

本法第84条第3項に基づき、本条がイングランド(イギリス本国)以外にある人、施設または作業に適用またはそれらに関連して適用される旨を定める枢密院令が発令された場合であっても、安全衛生規則

は、その適用について定める同規則上の明文規定がない限り、イングランド以外にある飛行中の航空機、船舶、ホバークラフト、沖合施設や、海中ケーブルや海中パイプラインに関連してイングランド以外で作業に従事する人物に適用またはそれらに関連して適用されない。

(10) In this section “specified” means specified in health and safety regulations.

本条において、「特定された」とは、安全衛生規則において特定されたことを指す。

このように、所管大臣（行政）の制定する安全衛生規則には、法律並みの強大な法的効力が付与されている。特に、法規自体の改廃、法規の適用範囲や適用除外、法規違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定などが委ねられている点が特筆される。これは、安全衛生における、現場対応的柔軟性、機動性、専門性確保の要請を踏まえた選択と解することができる<sup>13</sup>。

かかる規定に基づき、HSEは、作業関連ストレスにかかる被用者の安全衛生の確保のため、現段階で以下のような規則の活用を図っている。なお、以下には直接作業関連ストレスに関係しないものも含まれているが、WHOのReportが示すように、作業関連ストレスは、安全衛生問題全てと密接に関係しており、これらの規則をすべからく遵守しなければ、被用者がストレス要因にばく露したり、作業関連ストレスに苛まれる可能性は高まる<sup>14</sup>。

1) 1999年労働安全衛生管理規則(略称:管理規則)

日本の安衛法は、使用者によるリスクアセスメントを努力義務にとどめているが(法28条の2)、イギリスの労働安全衛生管理規則は、雇用者にリスクアセスメントの実施を義務づけている。その適用対象は、5名以上の被用者を雇用する雇用者に限られるが、これに該当する限り、リスクアセスメントによる重要な結果を記録し、あらゆる必要な対策が講じられるよう手配(arrangements)し、適任な人物を選任し、適切な情報提供を行い、被用者に対する教育訓練を実施する必要がある<sup>15</sup>。

リスクアセスメントの基本規定であり、以下で詳述するMS(ストレス管理基準)の法的根拠とされている同規則第3条は、以下のように定める。

(試訳)

(1) Every employer shall make a suitable and sufficient assessment of—

雇用者たる者は全て、該当する法令および1997年の防火(職場)規則第2編に基づき課される要件および禁止事項を遵守するために講じるべき措置を特定するため、以下の事柄につき、適切かつ十分な調査を行わなければならない。

(a) the risks to the health and safety of his employees to which they are exposed whilst they are at work; and

彼が雇用する被用者が、就労中にばく露する安全衛生上のリスク、および

(b) the risks to the health and safety of persons not in his employment arising

out of or in connection with the conduct by him of his undertaking,

彼の事業活動に起因または関係して、彼と雇用関係にない者に及ぶ安全衛生上のリスク

for the purpose of identifying the measures he needs to take to comply with the requirements and prohibitions imposed upon him by or under the relevant statutory provisions and by Part II of the Fire Precautions (Workplace) Regulations 1997.

(2) Every self-employed person shall make a suitable and sufficient assessment of—

自営業者たる者は全て、該当する法令に基づき課される要件および禁止事項を遵守するために講じるべき措置を特定するため、以下の事柄につき、適切かつ十分な調査を行わなければならない。

(a) the risks to his own health and safety to which he is exposed whilst he is at work; and

彼自身が就労中にばく露する安全衛生上のリスク、および

(b) the risks to the health and safety of persons not in his employment arising out of or in connection with the conduct by him of his undertaking,

彼の事業活動に起因または関係して、彼と雇用関係にない者に及ぶ安全衛生上のリスク

for the purpose of identifying the measures he needs to take to comply with the requirements and prohibitions imposed upon him by or under the relevant statutory provisions.

(3) Any assessment such as is referred to in paragraph (1) or (2) shall be reviewed by the employer or self-employed person who made it if—

第(1)項および第(2)項に規定する調査を実施した雇用者または自営業者は、以下の場合において、その見直しを行わねばならない。

(a) there is reason to suspect that it is no longer valid; or

その有効性が疑われる理由がある場合、または、

(b) there has been a significant change in the matters to which it relates; and where as a result of any such review changes to an assessment are required, the employer or self-employed person concerned shall make them.

それが前提としていた関連事項に重大な変化が生じた場合。また、そうした見直しの結果、調査の変更自体が必要となる場合、雇用者または自営業者は、それを実施せねばならない。

(4) An employer shall not employ a young person unless he has, in relation to risks to the health and safety of young

persons, made or reviewed an assessment in accordance with paragraphs (1) and (5).

雇用者は、彼らに及ぶ安全衛生上のリスクについて、本条第(1)項および第(5)項に基づく調査の実施または見直しを行わない限り、若年者を雇用してはならない。

(5) In making or reviewing the assessment, an employer who employs or is to employ a young person shall take particular account of—

若年者を雇用し、もしくは雇用しようとする雇用者は、調査の実施または見直しに際し、以下の点に特に留意しなければならない。

(a) the inexperience, lack of awareness of risks and immaturity of young persons;

若年者の未経験、リスク認識の欠如および未熟さ

(b) the fitting-out and layout of the workplace and the workstation;

職場およびワークステーションの装備およびレイアウト

(c) the nature, degree and duration of exposure to physical, biological and chemical agents;

物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格（危険性）、程度および期間

(d) the form, range, and use of work equipment and the way in which it is handled;

<p>作業機器の型式、範囲、使用およびその取扱い方法</p> <p>(e)the organisation of processes and activities; 作業工程や活動の構成</p> <p>(f)the extent of the health and safety training provided or to be provided to young persons; and 若年者に現に提供されているか、される予定の安全衛生教育の程度</p> <p>(g)risks from agents, processes and work listed in the Annex to Council Directive 94/33/EC(1) on the protection of young people at work. 若年者の労働保護に関する E C 理事会指令 (94/33) 付属文書に挙示された物質、工程、作業によるリスク</p> <p>(6) Where the employer employs five or more employees, he shall record— 5名以上の被用者を雇用する雇用者は、以下の事項を記録しなければならない。</p> <p>(a)the significant findings of the assessment; and 調査の結果判明した重要な事実、および、</p> <p>(b)any group of his employees identified by it as being especially at risk. 調査の結果、特に高いリスクに晒されていると特定された被用者集団。</p>	<p>2) 1992年職場の安全衛生及び厚生水準に関する規則 (Workplace(Health, Safety and Welfare)Regulations 1992) この規則は、職場に特化した規制であり、十分な換気、温度、照明、作業空間、座席、厚生施設が各組織の職場内で確保されることなど、安全衛生及び厚生水準に関する基本的な問題を幅広くカバーしている<sup>16</sup>。</p> <p>3) 1993年コンピュータの画面表示機器に関する安全衛生規則 (The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992) この規則は、コンピュータ画面を見ながら行われる作業 (: VDT 作業) について遵守されるべき基準を提供している<sup>17</sup>。</p> <p>1.3 実施準則 HSWA 第16条は、実施準則について定めている。 実施準則とは、制定法による規制の具体化がもたらす弊害を低らし、制定法には基本原則の規定の役割を委ねる一方、直接的な法的効力を持たず、かつ技術革新や予防科学の進展に合わせた柔軟な規制を行うことを目的に発案された法政策上の技術である<sup>18</sup>。 現在のところ、HSE (イギリス安全衛生庁) による MSA (ストレス管理基準によるアプローチ) に直接的には関わらないが、基本的には共通の発想に基づき、現に専門家の一部からは MS (ストレス管理基準) をこれに格上げすべき、との主張もなされる<sup>19</sup>など一定の関わりを持っていることから、ここで取り扱う。 第16条の定めは次の通り。 (試訳)</p>
--	--

(1) For the purpose of providing practical guidance with respect to the requirements of any provision of any of the enactments or instruments mentioned in subsection (1A) below, the Executive may, subject to the following subsection.

次項（第1(A)項）に記された法令または法的文書の規定上の要件の履行にかかる実務的なガイダンスを提供するため、HSE は、以下の各号に従い、所定の措置を講じることができる。

(a) approve and issue such codes of practice (whether prepared by it or not) as in its opinion are suitable for that purpose;

（HSE が起案したものであるか否かを問わず）実施準則を承認し、公布すること

(b) approve such codes of practice issued or proposed to be issued otherwise than by the Executive as in its opinion are suitable for that purpose.

HSE 以外の機関により公布されたか、公布の提案がなされ、HSE がその目的に適合すると認める実施準則を承認すること

(1A) Those enactments and instruments are—

ここで法令及び法的文書とは、以下のものを指す。

(a) sections 2 to 7 above;

本法第2条（※上記の雇用者の一般的義

務条項など）及び第7条（※被用者側の他の安全衛生にかかる注意義務など）

(b) health and safety regulations, except so far as they make provision exclusively in relation to transport systems falling within paragraph 1(3) of Schedule 3 to the Railways Act 2005; and

2005年鉄道法に即し、別表3の1(3)章に定める鉄道輸送システムに関する規定をそれに対象を絞って設ける場合を除き、安全衛生規則

(c) the existing statutory provisions that are not such provisions by virtue of section 117(4) of the Railways Act 1993.

1993年鉄道法第117条第4項に定める規定を除く現行法規定

(2) The Executive shall not approve a code of practice under subsection (1) above without the consent of the Secretary of State, and shall, before seeking his consent, consult—

HSE は、所管大臣の同意なくして前項に基づき実施準則を承認してはならず、また、同人の同意の獲得に先んじて、以下の者と協議しなければならない。

(a) any government department or other body that appears to the Executive to be appropriate (and, in particular, in the case of a code relating to electromagnetic radiations, the Health Protection Agency); and

HSE が協議相手として適当と判断する

省庁・部局（及び、特に電離放射線に関する準則については、健康保護局（HPA）<sup>20</sup>）

(b) such government departments and other bodies, if any, as in relation to any matter dealt with in the code, the Executive is required to consult under this section by virtue of directions given to it by the Secretary of State.

実施準則が取り扱う問題に関わり、所管大臣が指図を与えることとの関係上、本条のもとで HSE が協議することが求められる省庁・部局その他の機関があればそれら

(3) Where a code of practice is approved by the Executive under subsection (1) above, the Executive shall issue a notice in writing—

本条第 1 項に基づいて HSE による実施準則の承認が行われた場合、HSE は、以下の事柄につき、文書により通知を行わなければならない。

(a) identifying the code in question and stating the date on which its approval by the Executive is to take effect; and

該当する実施準則を特定し、HSE による承認の発効日を明示すること

(b) specifying for which of the provisions mentioned in subsection (1) above the code is approved.

当該準則が、第 1 項の示す規定のうちいずれに対して承認されたものかを特定すること

(4) The Executive may—

HSE は、以下の事柄を行うことができる。

(a) from time to time revise the whole or any part of any code of practice prepared by it in pursuance of this section;

策定された実施準則の全てまたは一部を、本条に基づいて適宜改定すること

(b) approve any revision or proposed revision of the whole or any part of any code of practice for the time being approved under this section;

実施準則の全部または一部の修正または修正提案を、正式な承認に必要な期間中、本条に基づいて暫定的に承認すること

and the provisions of subsections (2) and (3) above shall, with the necessary modifications, apply in relation to the approval of any revision under this subsection as they apply in relation to the approval of a code of practice under subsection (1) above.

本条第 2 項及び第 3 項は、それらが第 1 項に基づき実施準則の承認に適用されるのと同様に、必要な修正に伴い、本項に基づく修正の承認にも適用される。

(5) The Executive may at any time with the consent of the Secretary of State withdraw its approval from any code of practice approved under this section, but before seeking his consent shall consult the same government departments and

other bodies as it would be required to consult under subsection (2) above if it were proposing to approve the code.

HSE は、いつ何時でも、所管大臣の同意を得て、本条に基づき承認された実施準則についてその承認を撤回することができる。ただし、所管大臣に同意を求めるより前に、第2項に基づき承認の提案の際に協議が求められる省庁・部局及びその他の機関との間で、改めて協議を行わなければならない。

(6)Where under the preceding subsection the Executive withdraws its approval from a code of practice approved under this section, the Executive shall issue a notice in writing identifying the code in question and stating the date on which its approval of it is to cease to have effect.

HSE が、前項に基づき、本条のもとで承認された実施準則につき、その承認を撤回する場合、該当する準則を特定し、その承認の効力が停止される期日を明示する通知を、文書で発行しなければならない。

(7)References in this Part to an approved code of practice are references to that code as it has effect for the time being by virtue of any revision of the whole or any part of it approved under this section.

本章において承認された実施準則とは、本条に基づき承認された準則の全てまたはどこか一部の修正により暫定的に発効している準則を指す。

(8)The power of the Executive under subsection (1)(b) above to approve a code of practice issued or proposed to be issued otherwise than by the Executive shall include power to approve a part of such a code of practice; and accordingly in this Part “code of practice” may be reADAs including a part of such a code of practice..

HSE が、本条第1(b)項に基づいて、HSE 以外の機関により公布されたか、公布の提案がなされた実施準則を承認する権限には、そのような実施準則の一部を承認する権限も含まれる。したがって、本章において「実施準則」とは、そのような準則の一部も含まれると解することができる。

このように、HSE には、HSWA や安全衛生規則その他労働安全衛生に関する現行法規則の目的に資する準則につき、策定、承認・公布から改定、改定準則の暫定承認、承認の撤回に至る大きな権限が付与されている。しかし、規定上ガイダンスにとどまるはずの当該準則について、承認や承認撤回に際しての所管大臣による同意の獲得、適当な省庁・部局との協議の義務づけなど、即応性を損ねない範囲で、やや厳しい手続的規制が設けられている。ガイダンスとはいえ、監督官による合法性監督に際しても違法性の判断規準として参照されるなどの意味で、日本の解釈例規とも重複する性格を持つことの証左といえよう。すなわち、**HSE は、少なくとも法律並に強い法的効力を持つ安全衛生規則に併せ、即応性、網羅性に加え、実質的な法的効力を有する実施**

準則のコントロール権限を付与されている、ということになる。

#### 1.4 MS (ストレス管理基準)

##### 1.4.1 概要

HSE は、職域における作業関連ストレス問題対策として、他の利害関係者の関与を得て、ストレス管理基準 (MS) を用いたアプローチ手法を開発し、その普及促進を図っている。これは、職場内で遵守することで、高レベルの健康、厚生水準と組織的なパフォーマンスの実現が図られるような一連の条件を設定したものである。要は、一般の法令のように、要件 (～をせねばならない) や禁止事項 (～してはならない) を定めて強制するのではなく、ストレス管理の観点で理想的な条件を列挙し、実際の条件との乖離、適合状況を自主的にチェックしてその結果を対策に活用するサイクル (手続) を構築させることにより、少しでも列挙された理想条件に近づけようとする仕組みである。

この基準を用いた取り組みを MSA (Management Standards approach) といひ、それを通じ、組織内で、作業関連ストレスに起因する災害疾病の予防や、組織と個人双方の健康と厚生水準の促進の役割を担う者への支援となるよう設計されている<sup>21</sup>。

この基準が重点を置いているのは、以下のことがらである。

- 1) リスク調査アプローチ
- 2) 質の高いストレス管理
- 3) 治療より予防
- 4) 個人的アプローチから集団的アプローチへのシフト
- 5) 活用可能な最良の証拠 (the best available evidence) に基づくこと<sup>22</sup>

MSA には、2つの基本的側面がある。1つは、リスク管理の方法論としての側面、もう1つは、リスク調査のモデルとしての側面である。このうちリスク調査モデルは、6つの領域 (domain) または尺度 (dimension) として機能するよう主要な心理社会的危険源を列挙した体系的分類の形式を採っている<sup>23</sup>。先述した通り、6つの危険源の類型は、リスク管理プロセスを通じて達成されるべき望ましい状態を示す一連の基準という形式で示されてきた。とはいえ、この基準をもって、当該組織が今現在講じている措置の有効性を測定したり、その効果を調査する指標たり得るかについては議論がある<sup>24</sup>。

MSA は、HSE が提供するストレス対策のための「工具箱 (toolbox)」の中でも主軸をなしている。この工具箱は、いまや、組織の人事管理能力、個別的なメンタルヘルス対策に関するその他の取り組みを含むところまで、その機能を拡大してきている。こうした機能拡大により、MSA の機能は、既に実現している1次予防戦略に、2次予防や3次予防戦略を加えるところまで拡大するとの予測も示されている<sup>25</sup>。

HSE の MS 計画は、これまでに、全国的に3段階で展開されて来た。第1は、「戦略的な実施計画 (SiP1)」の段階、第2は、「健

康な職場づくりのための問題解決 (SiP2)」の段階、第3は、「より幅広い実施計画 (SiP3)」の段階である。この過程を通じ、既に大量の関連情報が蓄積されている<sup>2627</sup>。

なお、HSEは、Webサイトを通じて、組織内の作業関連ストレスに関するリスクアセスメントの実施責任者向けの情報を盛り込んだMSの実施手引き (toolkit) を提供している。加えて、MSAを通じて組織の支援を行うためのツール (①HSE版評価ツール[The HSE indicator tool]、②HSE版分析ツール[The HSE analysis tool]。両ツールには、ユーザーマニュアルが添付されている) やケーススタディ、ガイダンスもWebサイトで提供している<sup>28</sup>。

なお、2012年5月に発刊されたDanielsらによる最新著作<sup>29</sup>の第1節では、MSについて以下のように説明されている。

・WHO (World Health Organization)、ILO (International Labour Organization)、EU (European Union) は、イギリスがMSAを実施する以前から、ストレス要因を調査し、それを根源的に除去するための予防措置を実施する必要性を強調するガイダンスを公表していた (ETUC、ILO、Lekaら<sup>30</sup>)。このガイダンスには既に、職務の性格に関わる問題 (adverse job characteristics) は、職場における不快感 (poor well-being) や不調のリスク要因となる、との考え方が盛り込まれていた (MacKayら<sup>31</sup>)。例示されたものの中には、①高レベルの要求、②低レベルの裁量、③同僚からの低水準の支援と、④役割の不明確さが含まれている

(Cousinsら<sup>32</sup>)。こうした職務の性格に関する問題は、ストレス関連問題のリスク要因とみなされて来たため、心理社会的な危険源と認識されるようになってきている。そうした職務の性格は、まるで労働環境の客観的な特徴であるかのように取り扱われてきた (Mackayら<sup>33</sup>)。仕事上の性格を労働環境の客観的側面として取り扱うことで、そうした問題がリスクマネジメントの対象となるその他の安全衛生上のリスクと同様に扱われ得ることとなる (Coxら<sup>34</sup>)。

このようなストレス管理手法は、極めて洗練された手法を政策として実現させた。それが作業関連ストレスを対象としたMSである (HSE、Mackayら<sup>35</sup>)。国家レベルでそのような取り組みを実施した例は珍しく、その先駆性のゆえに、・・・手続き上の問題も生じる。MSは、6つの心理社会的な危険源 (①仕事上の要求、②仕事上の裁量、③支援、④職場の人間関係、⑤役割の明確性、⑥変化の管理) の規制を行うおうとするものである。MSは、①使用者が労働者にかかる心理社会的危険源を調査するための質問紙 (評価ツールと呼ばれる (<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/indicatortool.pdf>))、②危険源が特定された際に講じるべき手続、③評価ツールで指標化された達成されるべき目的を提供している (Cousinsら、Mackayら<sup>36</sup>)。もともと、MSを遵守することとHSEの評価ツールの活用は必ずしも一致せず、他の調査ツールの活用も、同じ目的と効果が見込まれる限り許される。MSは、法的強制力をもたない。その根拠となる規制の枠組み (が要件としてい

るの)は、職場の諸要素から生じるリスクを調査し、そのリスクから生じ得る効果を低減することに限られている。MSは、リスク調査を組織的な行動へと移行させるための段階的かつ参加型の問題解決手法である<sup>37</sup>。

MSAは、イギリス本土において、2004年末に開始された。MSAの普及および組織による作業関連ストレス対策を推進するため、様々な介入が試みられた。3年間にわたり、作業関連ストレスは国家としての優先的な計画の対象とされ、複数の実験・実施計画が実行された。HSEがMSの導入に際して設定した目的は、各組織が作業関連ストレス対策(すなわちストレスに関連する事件や疾病休業を減少させること)に際して優れた管理を実践できるように支援することであった<sup>38</sup>。

MSには、数多くの長所がある。その第1は、最新の科学的証拠のレビューに基づいた基準の開発であり(Rickら<sup>39</sup>)、第2は、支援(care)的要素、第3は、細部への注目、第4は、運用への多様な利害関係者の関与である(Cousinsら<sup>40</sup>)。その他、MSには、組織が国内・EUの精神衛生や厚生水準にかかる安全衛生規制を遵守することを容易にする面、診断(：調査による問題の特定)をベースとし、問題解決志向であり、かつ参加型である等の面がある(Kompier<sup>41</sup>)<sup>42</sup>。

MSの良し悪しを評価するには、3つのレベルがあり得る。第1は、MSに関連する政策の進展や全国統計を尺度とするもの、第2は、MSの運用に伴う実務家の経験の調査結果を尺度とするもの、第3は、MSの基礎となる仮説の検証結果を尺度と

するものである<sup>43</sup>。

## 1.4.2 背景

### 1.4.2.1 背景思想

MSAは、HSEにより、労働者が遭遇ないし愁訴する作業関連ストレスを低減するために開発されたものであり、その一般的な目的は、ストレス関連疾患により休業する労働者やストレスに晒された経験から十分な職務遂行を果たし得なくなる労働者の数を減少させることにある。MSAの役割は、管理者に対してそれを達成するのに必要な情報、手続、ツールを提供することにある。また、証拠に基づき、かつリスク管理手法を活用し、(管理者とその他の被用者間の)協働作業を通じた問題解決による労働衛生管理の模範的な実践モデル(good practice)を示す意図で採用されたアプローチである<sup>44</sup>。

HSEが2001年に公刊した「リスク軽減、被災防止」と称する報告書(Reducing Risks, Protecting People (R2P2), 2001)には、HSEによる健康上のリスク管理手法の基底にある思想が示されている<sup>45</sup>。R2P2は、HSEが自ら策定する規則を実効的かつ妥当なものとするために設置した規則改善専門委員会(Better Regulation Task Force)が示した以下の5原則に従っている。

- 1) 開放性と透明性
- 2) 結果についての説明責任
- 3) 均衡性
- 4) 一貫性
- 5) 明確な目標の設定

そしてその中心的な目的は、HSE が (HSC<sup>46</sup>に代わって) リスク管理措置に関する決定を行う際の手続と基本原則を明らかにすることにある<sup>47</sup>。

R2P2 は3部構成となっており、第1部にはその目的が記載されている。第2部では、HSWA 導入以後に蓄積されたリスク及びリスク管理に関する知見についてレビューされており、特に、以下のことがらについて議論が展開されている。

- 1) 人びとのリスクに関する認識の拡大、個人的な懸念（個人が察知する危害）及び社会的な懸念（強い恐怖感をもたらすリスク、ふだんなじみのないリスク、現実化すると多数の犠牲者をもたらしたり、特に脆弱性の強い特定の人びとに危害が及ぶようなリスクに対する社会政策的な対応）
- 2) (国際化、多様化、「リスク」の意味に関する法的判断などの) 規定的な環境変化
- 3) 事業状況の変化
- 4) 社会における指向性、価値観、期待の変化

第3部では、HSC および HSE を対象に決定・判断の枠組みを提供している。これは以下の6つの反復的なステージによって構成されており、利害関係者は、その全ての段階に積極的に関与する仕組みとなっている。

- 1) HSC および HSE が扱うべき問題か否かを決定する
- 2) 問題を定義し、特徴を描出する
- 3) 問題に対応し得る方策の選択肢とそれを採用するメリットを精査する
- 4) 問題に対する一連の対応策を採用する
- 5) 決定事項を実施する
- 6) 採用した措置の効果を評価し、必要に応じて当初の決定を見直す

このうち4) のステージの適正化は、特に重要と解されている。R2P2 には、その適正化の鍵は、あるリスクが、①受け入れ不可能か、②何とか堪え得る範囲か、③おおむね可能か、の判断規準に関する理解のありようにある、と記載されている。この、「リスクへの対応能力」の判断規準は、そもそも1988年に HSE が公刊した出版物(「原子力発電所におけるリスクへの対応能力」(The Tolerability of Risk from Nuclear Power Stations))で示されたものである。

HSE の委員長は、R2P2 が公刊された2001年に、全職員に向けて、以上の枠組みが職務上確実に遵守されるよう通達している。また、R2P2 は、HSC および HSE の意思決定に一貫性の確保を求めているので(むろん、R2P2 は細部にわたり厳格な指示を与えるものではなく、あくまで枠組みにすぎないので、両者の判断が完全に一致する必要はない)、やむを得ない事情がない限り、上記プロセスの遵守が当然に期待される条件となっている<sup>48</sup>。

#### 1.4.2.2 データ・学術的背景

本報告書内の白波瀬報告でも述べられているように、とりわけ環境因や心因と精神疾患との関係については自然科学的な説明が不十分であり、メンタルヘルスにかかる1次予防への投資と回収効果の関係について不明瞭な事情はイギリスでも変わらない。

そこで、そうした条件下、同国では、どのような論理・論法で公的なストレス対策が基礎づけられてきたのかについて、以下で整理する。

##### 1.4.2.2.1 HSE 自身による説明～ストレスの定義とストレスが及ぼす負の影響にかかる一般論～

HSE は、まず、ストレスの定義において、相対的に心理学的な知見を採用した。例えば、HSE が2007年に公刊したガイダンスには、ストレスについて、以下のように定義されている。

すなわち、「過重負荷（excessive pressures）や当該人物にかかるその他の要求に対する人間の負の反応（adverse reaction）であり、興奮をもたらし、よってモチベーションを向上させ得るような負荷と、負荷が過剰にわたる際に生じ得るストレスの間には明確な違いがある」、と<sup>49</sup>。

周知の通り、ストレスに関するこのような理解は、Nature 誌に掲載された Selye の生理学・心理学的なストレス学説<sup>50</sup>（の説く定義）を端緒とし、Lazarus らによる心理学的側面を強めた学説<sup>51</sup>の定義を経て、確立されてきたものである。

ガイダンスは、かような理解のうえに立ち、以下のように述べている。

HSE が MSA を開始した背景には、作業関連ストレスが、職業性疾病、生産性の低下、ヒューマンエラーの主要な原因であるばかりでなく、病気休職、職員の頻繁な入れ替わり、パフォーマンスの低下や、ヒューマンエラーによる災害の増加すら招きかねない、との認識があった<sup>52</sup>。

すなわち、調査結果によれば、作業関連ストレスは、次の観点で組織に負の影響をもたらすことが明らかにされている<sup>53</sup>。

- 1) 被用者の職務への従事
- 2) 職員のパフォーマンスや生産性
- 3) ヒューマンエラーに起因する労働災害
- 4) 職員の入れ替わりや休業
- 5) 勤怠水準
- 6) 職員の採用活動や定着
- 7) 顧客満足
- 8) 組織のイメージや評価
- 9) 訴訟リスク

また、誰かが作業関連ストレスに関わる疾病で長期間にわたって職場を離れると、周囲の者の作業負荷やモラル（志気）に大きな影響を及ぼしかねないことも認識されていた<sup>54</sup>。

さらに、現在では、作業関連ストレスを含め、長期間にわたる連続したストレスは、負の健康影響をもたらすことについても、説得的な証拠が示されている。調査研究成果からは、ストレスと以下のことがらとの強い関係が示されている<sup>55</sup>。

①心臓病、腰痛、頭痛、胃腸の障害の他、様々な軽度の疾病

②不安、抑うつ状態、集中力の喪失や判断力の低下などの心理的効果

その他、ストレスは、社会的な引きこもり（social withdrawal）や、攻撃的行動、

アルコールや薬物の濫用、摂食障害、長時間労働といった心身両面の健康や厚生水準に負の影響を及ぼし得る行動を導く可能性もある<sup>56</sup>。

#### 1.4.2.2.2 HSE 自身による説明～ストレスがもたらす負の影響に関する社会調査データ等～

HSE のガイダンスには、作業関連ストレスがもたらす負の影響を示す具体的なデータについて、以下のような記載がある<sup>57</sup>。

1) 7名に1名の割合で、その仕事が「かなり」または「過剰に」ストレスフルであると述べている (Psychological working conditions in Britain in 2007<sup>58</sup>)。

2) 2005年から2006年にかけての1年間で、イギリス本土において、50万人弱の者が、自ら疾病に発展すると考えるレベルの作業関連ストレスに苛まれているとの報告があった。

3) 『イギリス実地医家 (UK General Practitioners:GPs)』によれば、ストレスに関連する愁訴のうち最もよくみられるものが、抑うつ状態 (depression) や不安 (anxiety) であり、イギリス全土の労働人口の20パーセントがこのような不調に苛まれているとされている。

4) ストレスが休職に発展した場合、病気休業期間の平均は30.1日である (Labour Force Survey 2005/06<sup>59</sup>)。この数値は、作業関連疾患一般による疾病休業期間の平均日数 (21.2日) をはるかに凌いでいる。

5) 2005年から2006年にかけての1年間に、ストレス、抑うつ状態や不安

により、トータルでほぼ1100万の労働日が失われている。

6) 2003年に海外勤務について行われたHSEの調査<sup>60</sup>の結果、作業関連ストレス要因の約70パーセントが、ヒューマンエラー (人的過失) により生じた労働災害の潜在的な遠因となっていることが判明した。

#### 1.4.2.2.3 雇用問題研究所らのグループによる報告書の示唆～精神的不調がもたらす経済的損失の指摘～

雇用問題研究所 (The Institute for Employment Studies) がHSEに提出する目的で作成し、2009年に公開された報告書<sup>61</sup>には、以下の通り、MSAの開始前後のイギリスでの精神的不調の状況と、それがもたらす経済的損失が示されている。

Lelliotら<sup>62</sup>に掲載された2001年の国立統計局 (Office for National Statistics) の統計によれば、どの時点でみても、イングランド (イギリス本国) の生産年齢人口の6分の1が、精神的不調 (mental ill-health) に関連する兆候を経験していた。これには、人間の生活機能に影響を及ぼし得る、および/または休業をもたらし得るような、不眠 (sleep problem)、疲労 (fatigue)、易怒性 (irritability)、強い不安感 (worry) が含まれる。作業に関連する精神的不調 (不安、抑うつ状態、ストレス状態と定義されるもの) は、毎年1050万日の逸失労働日数をもたらす、当該不調に罹患した個人の平均的な逸失労働日数は30.1日と試算されている<sup>63</sup>。

職業性ストレス (Occupational Stress) は、イングランドの労働人口にとって最も一般的な作業に関連する精神衛生問題と認識されてきた<sup>64</sup>。精神的不調が個々の労使双方にもたらす費用的負担は甚大であり、アブセンティズム (absenteeism : ※常習的な遅刻や欠勤による生産性の低下) により雇用者が負担する費用は84億ポンド (※日本円で約1兆80億円)、プレゼンティズム (presenteeism : ※疾病障害患者の (無理な) 出勤による生産性の低下) により雇用者が負担する費用は154億ポンド (※日本円で約1兆8480億円) にのぼると試算されている。

1.4.2.2.4 ノッティンガム大学の研究グループによる報告書の示唆～公衆衛生疫学・組織論的観点の重要性の指摘～

ノッティンガム大学の研究グループは、HSE の委託研究を積極的に実施してきており、少なくとも従前は、MSA の推進に積極的な立場で、MSA の学術的背景としての公衆衛生疫学・組織論的観点の重要性について、以下のように指摘していた。

科学雑誌では、MSA が採用した調査モデルを支える理論とリスク管理の成功事例を水平展開する手法の双方を一般的に支持する多くの研究が公表されているが、当該方法論を具体的に特定して、その有効性 (validity) と利便性 (usefulness) を直接調査したものは殆どない。僅かに存在するものの殆どは、Cox ら<sup>65</sup>によりイギリス (UK) ノッティンガムで実施された開発作業か、Kompier ら、Jansen ら<sup>66</sup>によりオランダで実施された作業関連ストレ

スへの段階的取り組み (stepwise approach) に関連するものである。

2004年にMackay ら、Cousin ら<sup>67</sup>による2編の論文が関連する解説書 (特筆すべきものとして、Kompier ら<sup>68</sup>およびMSAによる公式の紹介が挙げられる) と共に公表されて以降、その科学的根拠、適応性及び利便性の観点からMSAの問題点を指摘する論文が蓄積されてきている<sup>69</sup>。

近年、心理社会的危険源へのばく露とストレス反応および健康影響の間の関係について、いくつもの権威あるレビューが発表されている (例えば、Cox、Cox ら<sup>70</sup>など)。そして、こうした変数集団の間には有意な、時には本質的な関係があることが明らかになっている。しかし、よく論文等でも指摘されるいくつかの概念上、方法論上の理由から、その関係の本質や、何らかの因果関係が示唆するものを特定することは困難である (Mackay ら、Kasl ら、Cox ら、Karanika<sup>71</sup>)。

仮にそこに因果関係が存しない場合、心理社会的なばく露への介入が集団の健康改善という効果をもたらさない可能性が高いため、因果関係が不明であることは軽視できないとの主張がある (Macleod ら<sup>72</sup>)。しかし、この主張に十分な根拠があるともいえない。公衆衛生的観点 (McPherson<sup>73</sup>) と組織論的観点 (Griffiths、Cox ら<sup>74</sup>) の双方から、この主張を支える自然科学的な認識体系 (パラダイム) は、組織への介入 (方法) を特定し評価するうえで最も適切な方法ではないと示唆されている。公衆衛生領域に「金科玉条的な基準 (gold standard)」がない

ことは、適切な措置を講じないことの言い訳にはならない (HM Treasury<sup>75</sup>)。

組織における生活の複雑さや流動的な性格を前提にすれば、自然科学的な認識体系に基づくデータを文字通りに受け取ることにはできず、修正も可能であろう。また、人為的操作のない変数集団において、線形 (=連続的なもの)、非線形 (=非連続的なもの) を含めて有意な相関関係を示すことは可能であった。こうした状況は、作業に関連した健康状態に関する確率的な多因子アウトカムモデルとも共通する。むしろ、関連性の指摘は、介入を基礎とする共同的問題解決手法にとっては十分な根拠となろうが、組織横断的な比較の結果を容易に導くには至らないであろう。したがって、組織の全メンバーに適用できる簡便化された質問紙方式のツール (ポピュレーション・アプローチ) は、実務的な考慮によって支持される。しかし、それが最適の戦略であるか否かには未だ疑問が残る。そのような取り組みは、挑戦的なものとならざるを得ず、組織や部門を横断する基準の「意義」にかかる問題から、HSE の6つの領域にわたる調査モデルの信頼性、有効性、実務的な利便性についての疑問が即座に生じるし、他のモデルが存在し得ないかなどの疑問も避けられず、現に特定の部門において幾つかは既に示されている (Griffiths ら<sup>76</sup>)。

このように、MSA の推進に好意的な立場の研究者からも、その自然科学的根拠が不十分なこと自体は認められている。しかし、HSE は、MS の開発に際して活用可能な最良の証拠 (the best available evidence) に

基づくことを基本方針の1つとしており<sup>77</sup>、学術的根拠付けを放棄することはできない。そこで、現段階では、公衆衛生学的観点や組織論的観点、とりわけ疫学的観点到に拠ることでその実現が図られているが、依然として克服すべき課題があるということであろう。例えば、HSE による最近の試算では、ストレス、不安、抑うつ状態が、作業に関連する傷病による逸失労働日数の3分の1を占めており、新規疾病罹患者については、その3分の1を超えているという<sup>78</sup>。こうしたデータも、職域ストレス対策推進の説得材料とはなり得るが、異論を許さないといった性格のものではない。

#### 1.4.2.3 (法) 政策的背景

##### 1.4.2.3.1 「福祉から就労へ」政策との関係

1.4.6.2 で後述する通り、イギリスでは、2000年代になると、メンタルヘルス問題は、労働者の生産非効率、休業、離職などを招くほか、労働者の安全面での労働災害の遠因となるとの調査報告<sup>79</sup>が出されるようになり、MSA を中心とするメンタルヘルス対策が積極的に進められるようになったが、こうした動向の背景の1つに、「福祉から就労へ (welfare-to-work)」政策があった。

すなわち、彼国の福祉給付は、主に、①失業者向けの求職者給付、②生活困窮者向けの生活扶助 (所得扶助)、③就労能力喪失者向けの就労不能給付 (incapacity benefit) (現在の雇用・支援給付 (employment and support allowance)) から成るが、うち①は、1992年から2008年に至る経済成長により歴史的な低水準に至り、②は、労

働党政権による一人親支援策などにより、緩やかな減少傾向を示していた。他方、③については、1990年代以降、受給者数が増加傾向を示しており、その原因の1つに職域でのメンタルヘルス問題があると指摘されて来ている<sup>80</sup>。

#### 1.4.2.3.2 労働安全衛生政策としての展開

もともと、周知の通り、イギリスは、労働安全衛生については、古くは工場法（1833年制定）、その後はHSWA制定の土台となったローベンス報告（1972年）などに遡る世界に先駆ける伝統を持っており、彼国におけるメンタルヘルス対策も、こうした政策的流れを汲んでいる。

そこで以下では、この領域での政策的展開について述べる。

#### 1.4.2.3.2.1 MSA 開始以前の動向<sup>81</sup>

##### 1.4.2.3.2.1.1 Cox レポート

1980年代後半、HSEは、健康に及ぼすリスクのランク付けを実施し、その結果、作業関連ストレスは、筋骨格系障害に次いで、業務上の不調（ill-health）を招く2番目の要素に位置づけられた。この結果を受け、HSEは、Tom Cox教授に作業関連ストレスに関する文献のレビューを委託するなどして、この問題への対策を本格化させた。委託に際しては、現行の安全衛生法制度の枠組みの中で、職務上のストレスの性格、健康影響や、ストレス管理プログラムの性格、効果に関する科学論文を概観することが求められた。

その成果をまとめた Cox, T.: Stress research and stress management:

Putting theory to work. Sudbury: HSE Books, 1993 (Cox, 1993) では、まず、ストレスについて、客観的に認識可能な側面と感情的な側面の双方から成る心理的状态との理解が定着しつつあるとして、交流分析的なアプローチに基づく既存のストレス・モデルを採用した。その上で、ストレスが生じるプロセスの中に鍵となる要素（ストレスを構成する一連の出来事（event））があることについても、今や十分な合意があり<sup>82</sup>、その代表格の1つに職務上の要求（demand）があるとした。これは、脅威（threat）、体力・気力・時間などの個人的資源への圧迫（impact）その他個人に通常機能以上の何かを求めるものという意味で、客観的に過重と認識されるプロセスであって、一般に、個人の厚生水準に影響を及ぼす（ストレス）反応の拡大をもたらすものを意味する<sup>83</sup>。

たしかに、この時点で既に、要求に対する個体側の評価や受け止め方、ストレス・コーピングの問題を指摘する見解も存在した<sup>84</sup>。また、そもそも組織のシステムというものは、組織リーダーによる一方的な作用のみを頼みとするものではなく、自己効力感のような個人的資質を拡大する能力を統合するものであるはずで、そうした能力は、組織側による職務設計の見直しや、変化への対応によってもたらされる自律性の拡大を活用する上でも重要な意味を持つ、とする見解もあった。しかし、結局、こうした見解が説くものは、特定の環境因の理想的レベルと現実的レベルの相違の重要性であって、環境因自体の否定ではなかった<sup>85</sup>。

なお、Cox レポートは、心理的なストレ

ス要因のみならず、心身両面のストレス要因を統合し、職務の内容とその背景に着眼して、そこに存する危険源 (hazard) をベースとした分類を行うと共に、リスク管理にP D C Aサイクルの概念 (the concept of control cycle approach) を導入した。この考え方は、HSEによる雇用者の意識啓発のためのガイドライン (HSE: Stress at Work-A Guide for Employers.HS(G)116,1995(HSE,1995)) に踏襲され、このガイドラインは、過剰な要求は、被用者のストレス耐性を奪う可能性があることを強調すると共に、より優れた職務適応を導く職務設計や効果的な教育訓練のコンビネーションを通じて実現される「**遂行可能な職務 (job that are 'do-able')**」という概念を導入することとなった。その後、この手法は、更に改良され、「組織介入のための基本的枠組 (frameworks for intervention) <sup>86</sup>」に統合された<sup>87</sup>。

Cox レポート及びその他複数の HSE の補助を受けた調査研究から導かれた作業関連ストレス要因の分類は、**Management Standards (MS)** と命名された、ストレス管理の好事例の基準をまとめた草案の基礎をなした。また、後述する1999年のディスカッション・ペーパーの公開の後、HSEは一連のワーク・ショップを開催し、そこでその分類の実践面での課題について議論した。さらに、既存の作業関連ストレスに関する分類や、個々のストレス要因の相互作用についてもレビューを行った。こうした調査や議論の結果、以下の7つのストレス要因群への分類について、大筋の合意が得られた。この考え方は、2001年に公表された HSE のガイドランス (HSE:

Tackling Work-related Stress: A Manager's Guide to Improving and Maintaining Employee Health and Well-Being(HS(G)218),2001(HSE,2001)) に反映されることとなった<sup>88</sup>。

①要求 (仕事量、作業の型 (パターン)、職場環境を含む)

②裁量 (職務を遂行するうえで、当該被用者がどの程度の発言権 (say) を持つか)

③支援 (組織、ライン管理職、同僚による励まし、援助、資金の提供などが含まれる)

④職場における人間関係 (紛争を避けるための積極的な取り組みの促進や、受け入れがたい行為への対応が含まれる)

⑤役割 (就労者が組織内での自身の役割を理解しているか、就労者が役割葛藤に陥らない状態を組織が確保しているか)

⑥変化 ((大小を問わず) 組織的な変化が、当該組織内でどのように管理され、伝達されているか)

⑦文化 (組織による運営管理手法及び公正で開放的な手続)

もっとも、以上のストレス要因群のうち⑦文化だけは、後の基準の開発作業の過程で、他の要因群とは異質である (\*指標化、測定共に困難との趣旨と思われる (報告者)) との理由から削除され、他の6つの要因群に要素として吸収されることとなった<sup>89</sup>。

なお、2001年のHSEのガイドランスでは、以下の5段階のアプローチを用いたリスク管理の概念が導入された。これは、あらゆる安全衛生上の危険源に有効な手法として提案され、作業関連ストレス対策でも採用されるべきとされている<sup>90</sup>。

ステップ1：危険源の調査

ステップ2：危険源にばく露する人物とその機序の特定

ステップ3：リスク評価と従前の対策の実効性の確定

ステップ4：(対策の過程と効果の)記録

ステップ5：必要な場合の評価の見直し

#### 1.4.2.3.2.1.2 HSE・HSCが進めた主な手続

1999年に公表されたHSEのレポートによれば、作業関連ストレスにより雇用者が負担する費用は、1年に3億5300万ポンド（\*日本円で約423億6000万円）から3億8100万ポンド（\*同じく約457億2000万円）にのぼり、社会全体のコストは、37億ポンド（\*同じく約4440億円）から38億ポンド（\*同じく約4560億円）にのぼると推計されていた<sup>91</sup>。また、この推計の実施以後、MS開始直前の2002年までに、作業関連ストレスによる逸失労働日数の推計値は、約2倍にまで膨らんでいた<sup>92</sup>。

こうしたデータを基礎に、何らかの対抗施策が必要との認識が拡がり、イギリス全土の安全衛生問題の監理責任を負うHSEが、国家の労働衛生にかかる全ての負担の軽減を目標に、作業ストレス対策をリードすることとなった。

まず、1999年4月から6月にかけて公開型の聴聞会（public consultation exercise）が開催され、その結果がディスカッション・ペーパーにまとめられた（HSE:Managing Stress at Work, 1999（HSE,1999））。同文書には、数多くの斬新かつ実施可能な対応策が盛り込まれ、その

中には行為準則を策定すべきとする提案も含まれていた。この際、所見を述べた者の殆どは、職場のストレスは、労働安全衛生ないし厚生水準の問題であり、現行のイギリスの規制枠組の下で取り扱われるべき課題とする点では一致していた。また、多くの者が、対策に際して、行為準則を活用すべきであり、そこに問題対応のノウハウを書き込むべきと考えていた。結果的に、HSCは、この課題へのアプローチに際して、行為準則を用いて（間接的とはいえ）強制をかけるには、不確実性を伴うと考え、その時点での実行はしないこととしたが、将来的にその必要性が生じる可能性を踏まえ、経過を観察することとした。HSCは、ストレス管理について勧告を発するには、科学的、実践的な面での障害があることも認識していた。それには、①用語の定義や理論面での合意が存在しないこと、②介入の効果に関する研究が殆ど存しないこと、③措置の実施に消極姿勢をとるライン管理職が多かったこと、などが含まれていた<sup>93</sup>。

こうした障害に直面して、HSCは、作業関連ストレス対策を、向こう10年間の優先的取り組み課題の一環と位置づけた。その第一目的は、一定のストレス要因を射程に収めた、明確かつ関係者（特に雇用者）の納得に足る好事例の基準を開発すること、すなわち、雇用者に何が期待されるかを明確にできるような基準を開発することにあった。労働者の安全衛生や厚生水準の確保と共に組織的な効用（\*生産性）の拡大を図ることも、この基準に求められる課題の一つであった<sup>94</sup>。

具体的な基準の策定に当たり、HSCは、解決すべき課題として以下の5項目を設定

した。

①基準が具体的に意味するものは何か  
(問題管理のプロセスか、達成されるべき  
成果か、あるいはその双方か)

②幅広い雇用者に対し、いかにして適用  
可能性を担保するか

③主なストレス要因の同定と、相関関係  
等の解明

④利害関係者 (stakeholders) の役割を  
含めた、基準の開発プロセス

⑤個々の組織が基準に照らして自身の取  
り組み成果を評価する手法

その後、図1 (後掲) の⑥以降の展開を  
経て、MS の成案の公開に至った。

#### 1.4.2.3.2.1.3 科学的な議論経 過①～3つのキーワードについて～

以下では、MS の開発に際してなされた  
科学的議論の系譜を辿る。

その前提として、Mackay et al.,2004 に  
示された3つのキーワードに関する解説を  
紹介する。

①危険源 (Hazards) : 身体的なもの、  
心理社会的なもの、またはその両者を含  
め、職場にある要素のうち、人間に危害ま  
たは受け入れがたい結果をもたらす可能  
性を持つもの。このうち心理社会的要因  
は、職務の設計、組織や作業管理のありよ  
うと関連が深く、現段階の知見では、個々  
人の人格や行動特性、職場外の社会的要  
素、コーピングのありよう、情動の消極性、  
家族状況や社会経済的位置づけなどとは  
関係しないと解されている。こうした理解  
を踏まえ、Cox,1993 は、心理社会的危険  
源を、職務内容、労働組織や作業管理、環

境ないし組織的条件のうち心理社会的、身  
体的危害をもたらし得るものと定義して  
いる<sup>95</sup>。

②危害 (Harm) : 被用者の健康影響の  
類型またはそうした性格を持つもの。危害  
という以上、ある程度、重大 (acute) か、  
慢性的 (chronic) なものであって、心身  
両面の効果や機能に関係するものでなけ  
ればならない。Mackay,2004 の執筆当時、  
職場のストレスとの関連性が一般に指摘  
されていた身体的効果には、心臓病やメタ  
ボリック・シンドロームなどがあり<sup>96</sup>、  
精神的な効果には、不安や抑うつ状態など  
があるが、その重篤さは区々多様である。  
また、ごく最近 (2000年) には、職場  
のストレスによる心身への効果が、共通の  
生物学的経路を辿る可能性を示唆する研  
究成果が発表されている<sup>97</sup>。

なお、危害という用語は、被用者個人へ  
の健康影響とは別に、疾病休業や職務上  
のミス、パフォーマンスの低下など、組織へ  
の影響を意味する場合もある。

③リスク (Risk) : 危険源へのばく露が  
危害をもたらす可能性。なお、あらゆる予  
防措置は、ばく露レベルを危険源が表面化  
するレベル以下に抑えるよう目標設定さ  
れねばならない。

#### 1.4.2.3.2.1.4 科学的な議論経 過②～心理社会的危険源と危害の関 係について～

British Medical Journal に掲載されたレ  
ビュー<sup>98</sup>によれば、2000年の時点で既  
に、リスク要因と疾病の関係を裏付けるエ  
ビデンスの確証度を評価する仕組みや、介  
入効果の科学的エビデンスの質を評価する

場は、数多く存在していた。これらが指標化するエビデンスの中には、無作為抽出され、臨床的にコントロールされた試験データを体系的に整理分析したものから、権威ある研究者の見解、臨床的な経験則、記述的研究、専門家会合の報告に至るまで、さまざまなレベルのものがあつた<sup>99</sup>。

そうした条件下、作業関連ストレスについては、作業上の要因と不調の関係性を説得的に示す研究は極めて多数あるものの、そうした研究が依拠するデータの解釈という点では、例えば、特定の作業上の要因が特定の健康上の影響をもたらすといった因果関係の証明を結論づけるには、多くの文献が示唆する方法論的問題があつた。そして、両者の因果関係が明確にならなければ、たとえ心理社会的ストレス要因へのばく露に介入したとしても、労働者の健康に寄与するとは限らなくなる以上、その問題は軽視できない、との見解もあつた<sup>100</sup>。しかし、公衆衛生的観点<sup>101</sup>や組織の健康の観点<sup>102</sup>からこの問題に取り組んできた論者からは、上記のような評価システムの背景にある臨床医学的、自然科学的なパラダイムは、労働組織への介入効果を判定するには適応せず、公衆衛生領域で質の高いデータが存しないことは、何の措置も講じないことの方便にはならない<sup>103</sup>、と指摘されていた<sup>104</sup>。

当時の心理社会的危険源と特定の危害の因果関係に関するエビデンスは、2つの領域に跨がっていた。うち一方は、実際の職業生活で通常経験する労働条件、職務遂行に関する経験則の調査から得られたもの、他方は、生物学的な経路ないし機序の調査から得られたものであつた。人体を対象と

する研究で得られたデータの蓄積もあるが、その殆どは(必ずしもそれに限られるわけではないが、)疫学的調査に基礎を置くものであつた<sup>105</sup>。それには、ラボ(実験室)で調査されたもの、一定の労働環境を再現して調査されたもの、フィールド調査によるもの、臨床報告によるもの、事例検討(ケース・スタディ)資料に基づくものなどが含まれていた<sup>106</sup>。

以下、類型ごとに当時のエビデンスの集積状況を整理する。

## 1) 生物学的エビデンス

MSの開発時点で既に、ストレスと様々な病態間を結び付ける生物学的機序が幾通りも存在することを示すエビデンスが少なからず存在した。そうした文献を一通り概観したものとして、Brunner et al.,2002<sup>107</sup>、McEwan,2000<sup>108</sup>、Sapolsky,2003<sup>109</sup>などが挙げられるが、それらを要約すると、心理社会的要因と特定の健康影響の関係にあるメカニズムと考えられるものには、概ね以下のようなものがあつた<sup>110</sup>。

- ①ストレスによるホメオスタシス(：恒常的機能)及びアロスタシス(：環境反応的機能)両面での変化
- ②神経内分泌や自律神経機能の変化
- ③メタボリック・シンドロームの増悪やインスリン抵抗性の進展
- ④血液凝固機能の低下
- ⑤感染症への罹患を媒体する炎症や免疫応答
- ⑥不安、過覚醒(不眠)、危険行動などの心理的メカニズム

## 2) 疫学的・心理社会的エビデンス

1.4.2.3.2.1.1で挙示した要素に代表される心理社会的要因については、その全てについて、労働と精神・身体的機能障害の関係を裏付ける機序の存在が認められていた（以下の枠内を参照）。ここでいう障害には、精神衛生、一般的な身体的健康、免疫機能、血圧レベルに関するものが含まれていた<sup>111</sup>。

作業上のストレスの概念化を試みた初期の研究では、その背景に、被用者が持つ技術や能力と職務上の要求の齟齬、被用者に設定される目標とその価値の齟齬があることが強調されていた。こうした知見に基づき、過重な業務（overload）、役割の不明確さ（role ambiguity）、求められる役割間の葛藤（conflicting role demands）などをもたらす「人間－環境間の不適応」という概念が構成された。「人間－環境間の不適応」概念、とりわけ役割の不明確さや役割葛藤は、数多くの調査研究で検証された。また、その過程で、職場における個別的な人間関係（上司、同僚、部下との関係）の重要性も浮かび上がって来た<sup>112</sup>。

その後、Karasek,1979<sup>113</sup>が、Demand-Control モデルを打ち出した。これは、客観的な職務上の要求と被用者がその要求に応える際に持つ決定上の裁量の相関関係に焦点を当てたものである<sup>114</sup>。また、このモデルを洗練する過程で、上司及び同僚による支援の重要性が認識されるようになった<sup>115</sup>。このモデルの開発前には、社会的支援が人間の健康に及ぼす影響に関する調査に研究者の関心が集中していたが、このモデルの登場後には、職務に関連する要素が個人や組織の成果に及ぼす影響に関

する新たなデータが、文献の中で蓄積されていった。それと同時に、これら2つのアプローチ（①社会的支援が人間の健康に与える影響、②職務に関連する要素が個人・組織の成果に及ぼす影響）を統合する実験的試みもなされるようになっていった<sup>116</sup>。

以下では、1.4.2.3.2.1.1で挙示した6つの心理社会的要因の健康影響に関する当時の主要な研究に関する Mackay et al,2004 の整理<sup>117</sup>を掲示する。

### （1）職務上の要求（Demand）と職務遂行上の裁量（Control）

政府による2つの調査から得られたデータの分析<sup>118</sup>から、職務上の要求レベルの高さは、身体機能や精神疾患の「先行指標（predictor）」となり、職務遂行上の裁量の欠如は、アルコール依存のリスクと緩やかな関連性を持つことが判明した。他方、職務ないし職務遂行上の社会的支援や裁量は、被用者の精神衛生や健康機能を保護する効果を持ち、連続的な疾病休業のリスクを減少させる効果を持つことも判明した。また、身体的な健康との関係に関する調査研究<sup>119</sup>の結果、職務上の要求の高さ、職務遂行上の裁量の少なさと努力に対する（様々な意味での）報酬の不均衡は、冠状動脈性心疾患と関連することが判明した。これらの効果は、喫煙や血圧などの習慣的、慢性的なリスク要因では説明できないものである。職場における社会的支援を好例とする「職務の性格（work characteristics）」の質的低下が、男女双方の精神衛生上の機能の悪化をもたらす可能性が高いことも判明した。さらに、た

とえ職務の性格の変化が身体的機能や冠状動脈性心疾患に及ぼす影響がさほど強くない場合にも、身体的機能や慢性疾患に長期的影響を与えることを示すエビデンスも存在する<sup>120</sup>。

D-C モデルの検証を図る数多くの調査をレビューした文献も、複数公表されている。ここから、特に過重な仕事量などの職務上の要求は、身体的、医学的な健康影響を説明するうえで、本人の裁量（の有無や程度）に関する認識と相関関係に立つという Karasek,1979 の仮説について、経験則的な裏付けが複数あることが示唆される。とはいえ、それを支えるエビデンスは、分野横断的な研究に拠る傾向があり、要求と裁量は、それぞれが別個にストレスに重要な影響を与えるものであり、両者は必ずしも相関関係にないとする批判もあった。そして、こうした批判は、大規模な前向き疫学的調査の結果、職務上の要求と職務遂行上の裁量は、相関関係よりむしろ独自の健康影響を持つとの傾向が示されたことで、一定の裏付けを得ることとなった<sup>121</sup>。こうした事情を踏まえ、HSE は、特に実践面の理由から、少なくとも現段階では、MS の運用上、要求と裁量については、その主要な効果に基づく勧告を行うにとどめている。

## （2）社会的支援（social support）

組織的な観点での調査研究を記した文献において、「社会的支援」という用語は、被用者と上司、同僚、家族、友人の関係の可用性（availability）や質（quality）、彼らから得られる能動的な配慮や職務上の援助と定義されている。社会的支援全般に

そうだが、特に上司からの支援は、労働者の成果や厚生水準にプラスの効果をもたらすこと、ストレスによる不調への影響を緩和し、健康管理にかかる費用の低減に役立つことを示唆する文献もある。また、メタ分析では、社会的支援の可用性は、ストレスや緊張を緩和し、ストレス要因へのばく露の影響を抑制する等の効果を持つことが判明した。

Selye,1974<sup>122</sup>は、他者と生活せねばならない状況は、人生の中でも最もストレスがかかる局面だと示唆していたが、労働生活も然りである。なぜならば、相手が同僚、上司、部下のいずれであろうと、職場にいることは他者との密接に関わることに他ならないからである。この関係は、ストレスの要因にも支援の要因にもなり得る。Arnold,Cooper,Robertson,1998<sup>123</sup>は、人間関係の乏しさを、信頼関係の欠如、支援の少なさ、職場問題への取り組みへの関心不足を含むものと定義している。Quick,Quick,1984<sup>124</sup>は、職場の体制的關係性に由来する5つの人間関係面でのストレス要因（①設定された立場と個性や適性の不調和、②接触関係の（過剰な）濃密度、③他者に不快感を与える人格、④リーダーシップのありよう、⑤集団的圧力）を同定した。このような変数（variables）に関連するものとして、一般に、被害者に著しい苦痛を与えると認識されている職場でのいじめ（bullying）や暴力（violence）がある。たしかに、こうした関係性にかかる変数とストレスや健康の関係を明確に象（かたど）る研究は少ないが、裁判に発展したストレスに関する事件に、当事者の最初の不満の基礎となる何らかの人間関

係面での障害（困難、問題）が含まれていることが多いことは、我々の観察から明らかである。さらに、Mayhew, Chappell, 2003<sup>125</sup>は、いじめや暴力は、個人レベルと組織レベル双方の費用を発生させると論じている。彼らの論述は、被害者のうち4割は、誰にも助けを求めず、いじめが継続すると、就業への意欲を失い、終には組織を去る、という調査結果（エビデンス）に依拠している。

同様に、看護職のいじめについて調査した Birman, 1999<sup>126</sup>は、いじめは、看護職の人手不足の重要な要因であると報告し、Quine, 1999<sup>127</sup>は、いじめの愁訴に対して早期対応を怠る保健機関（看護職の雇用者）は、却って高いコストを支払うことになりかねない、と警告している。この指摘は、保健業種に限らず妥当する可能性が高い。

### （3）役割の不明確さ（role ambiguity）

「役割の不明確さ」は、そもそも、ある者が遂行した役割がもたらす結果の予測可能性が欠けている状態を示す用語であった。後のモデルは、その定義を、役割の遂行に必要な情報が欠けている状態を含むようになった。その結果、この構成概念の典型的な指標は、役割に沿った行動にかかる予測不可能性と情報の欠如の双方を測るものとなった。そして、数多くの調査研究が、具体化された職務上の役割の不明確さと高レベルの心理的負荷の間の持続的関係性を論証してきた。同様に、特定の人物への相矛盾する要求を意味する役割葛藤が、自己申告による心理的負荷（strain）のみならず、生理学的指標に悪

影響をもたらすことを示唆する研究もある<sup>128</sup>。

### （4）組織的な変化（organizational change）

「組織的な変化」は、今や、組織での生活上、多くの者が直面するようになって来ているストレス要因である。言うまでもなく、（規模の大小を問わず）変化のプロセスの管理法や、その手法の適切さは、それに関係する人物の受容や経験に大きく影響する。ストレスと変化の関連性を示す報告は、組織が効率的に変化を管理する上で大きな困難を抱える、という事実裏付けを得ている。現実には、組織の改変計画が失敗に終わった例を示す文献は枚挙に暇がない。ストレスは、多くの組織的变化が、「合理化」の要請から強制されるところに発生している。ここで「合理化」とは、雇用不安や、少ない人員への負担増（\*より少ない人員でより多くの職務を遂行させようとするところに生じる負担の増加）を伴う人員削減を意味する。現在、変化の管理に関する様々なモデルが開発されて来ているが、その殆どは、1940～50年代に、アメリカで Kurt Lewin が行った研究を実質的な基礎としている。組織的变化とストレスの関係について、HSEのMSA（Management Standards' Approach）は、組織の改編管理計画の策定・運用に際しては、Clarke, 1994<sup>129</sup>が述べるように、開始から終了まで、被用者とのボトムアップ型の協議を実施すべきと強く推奨している。

## 3）文献が示唆するその他のエビデンス

ス

### 3-1) 体系的な文献レビュー

MSの開発段階にあった2000年前後、職場の心理社会的ストレス要因による健康等への影響に関する公表文献を対象とする体系的レビューが、数多く実施されていた<sup>130</sup>。そのうち、Rick et al.,2002は、HSEから、MSの普及を支える科学的根拠の調査を委託されたことを受けて実施された文献レビューである。このレビューが着目したのは、①イギリス(UK)の労働者にかかる要求、裁量、支援と人間関係の側面がストレス要因たり得るか、②それらのストレス要因が健康、厚生水準、労働生産性に及ぼす効果、③それらのストレス要因がそうした評価指標に影響する機序、④組織的な活動がストレス要因による悪影響の低減や健康の増進に貢献する程度、の4項目であった。そしてその結論は、この4項目のいずれについても、確たる回答を得るにはエビデンスが不十分というものであった<sup>131</sup>。

いわく、調査対象となる組織や個人の「背景・脈絡の重要性、また、あらゆる背景・脈絡を通じて適用可能なエビデンスが相対的に不足している状況を前提にすると、開発された基準の全てについて、ストレス要因が特定の個別的組織や組織の一部においてどのように問題を生じるか、そうした課題の解決のために、個々の現場で何をなし得るか、について現場の理解を誘う取り組みが必要とされる。この文脈では、現場重視の取り組みが、特に求められる。現代の労働をめぐる事情の下では、職務の性格にも相当の幅があるからである」、と(Rick et al.,2002 at 163)。

要は、現行のMSに沿ったリスクアセス

メント手法では、たとえ基準との相違という意味での問題点は浮かび上がっても、それが真に解決すべき問題か否か、仮にそうだとした場合、その対処法が分からず、それは個々の組織や集団の背景・特質に即した現場重視の取り組みによって初めて明らかになり、客観的検証の対象となり得る、との趣旨であろう。

なお、2002年にHSEの補助を受けて行われた組織的介入に関する研究には、プロセスをベースとする取り組み<sup>132</sup>と、基準をベースとする取り組み<sup>133</sup>の2種類があったが、両者共に、被用者のプロセスへの関与の少なさについて、批判的に指摘していた<sup>134</sup>。

### 3-2) 職務設計における変化を射程に収めた研究

従前より、推認されている心理社会的なリスク要因が、疾病の発症や増悪との因果関係に一定の介入を及ぼすことは確かだが、当該リスク要因へのばく露制限が、疾病の発症や増悪の可能性を低減させる効果が実証される必要がある、との指摘がなされていた<sup>135</sup>。これまでに、職務の再設計(典型的には非実験的手法 (quasi-experimental design : 実際には同一主体ではないものについて、その客体の個人属性を限りなく近い状態でマッチングさせる等の統計的処置を行いつつ、計量経済学的手法を駆使して、プログラムへの参加グループと非参加グループから成る比較対象グループについての比較を行うことにより、プログラム本来の効果を抽出するといった、自然科学のような実験が容易でない社会科学の分野において確立しつつある

評価手法のこと（伊藤実＝小倉一哉＝原ひろみ＝堀晴彦＝勇上和史＝弓場美裕「労働市場政策の効果に係る定量的評価の欧米における先行研究についての調査」労働政策研究報告書 No.L-4（2004年）10頁（堀晴彦執筆部分））による設計）という形式での組織的介入が個人々の健康や組織的指標に与えた影響について調査した、質の高い事例研究が複数公表されて来た。これらの研究には、そのいずれにも、重要な職務特性（裁量、多様性、要求、役割葛藤など）や、精神的な不調状態（psychological morbidity：GHQ（General Health Questionnaire）<sup>136</sup>による）、職務に関連する心理的負荷（strain）や職務満足感に関するデータが含まれていた。これらの研究の示唆は、要約、職務設計が、作業システムの内部に被用者の積極的関与（そもそも必要条件とされている）を得て導入されると、メンタルヘルスが著しく改善する、というものであった。他方、より望ましい状況からさほど望ましくない状況（同じ工程を繰り返すような単純作業への再配置により、自律性や技術の多様性が低下する場合など）への変化は、メンタルヘル스에 重大な障害をもたらす、とする事例研究もあった<sup>137</sup>。

また、異なったタイプの病室に看護学生を配置して比較する実験的手法と、運転手に課す作業量を減少させる実験的手法を用いた研究の双方において、メンタルヘルスにおける著しい変化が顕れた<sup>138</sup>。

### 3-3) 特論：心理社会的危険源に関連する直接的・間接的効果

そもそも、心理社会的ストレス要因が効

果を現す機序はどのようなものか、という点について、Brunner,2002<sup>139</sup>は、2つの経路（pathway）が認められると論じていた。うち1つ目は、ストレス要因が、喫煙、麻薬の使用、欠勤、特定の食べ物の過剰摂取などの行動傾向に影響を及ぼすことによる間接的な経路であり、これらは、短期的にはストレスへの対処を支援するが、長期的には負の健康影響を及ぼしかねない、と指摘していた。2つ目は、心理社会的な侵襲や脅威への反応として、生理学的変化が生じるという直接的な経路である<sup>140</sup>。

実際には、両経路は排他的なものではないが、健康管理政策の観点では、そのいずれかに焦点を合わせることが、介入との関係で意味を持つことが指摘されていた。たとえば、裁量性の低い労働条件によりもたらされる生理学的変化は、不適切なストレス対処行動を通じ、不要な身体反応を下方制御する効果をもたらす可能性がある。高いレベルの要求が課される職務は、運動や、少なくとも休養に専念できる自由時間を奪う長時間労働をもたらす可能性がある<sup>141</sup>。よって、一所（ひとところ）に焦点を合わせた介入により、副次的効果が期待されると考えられた。

そして、政府による2つの調査から得られたデータの分析<sup>142</sup>を含めた多数の調査研究から抽出された実験的データにより、①上記の両経路共に、心理社会的労働環境と健康の間の重要な媒体となる、②アルコールの過剰摂取のようなストレス対処法は、裁量のような心理社会的ストレス要因と関連する、という仮説が裏付けられていた<sup>143</sup>。

#### 1.4.2.3.2.1.5 科学的な議論経過③～作業関連ストレスへのリスク・アセスメントアプローチの有効性について～

MS は、以上に述べて来た裏付けを背景に開発されたにもかかわらず、1.4.5で詳述するように、ナショナル・レベルでは、確たる成果を認められていない。その原因について、様々な指摘がなされているが、その1つに、介入方法の妥当性、とりわけリスク・アセスメント手法の妥当性を指摘するものがある。この手法では、組織に存在すると推定される心理社会的ストレス要因を欠点として抽出し、個別的に手当（管理）するサイクルを回転させていくことになるが、そうした手法では、経営者や管理者、その他組織の構成員の心理的抵抗感を招くほか、当該組織の脈絡や個性を捨象ないし軽視し、優れた点まで圧殺してしまいかねない、といったものがそれに当たる。

安全衛生へのヨーロッパ型のアプローチは、おおむね、上掲のイギリス（UK）の99年安全衛生管理規則が規定する「階層的管理（hierarchy of control）」を好例として、一次予防（primary prevention）の観念に集約される<sup>144</sup>。階層的管理によるアプローチの要諦は、個別的措置より集団的措置を重視する点にある。「安全衛生管理＝基準（standards）型のアプローチを典型とする管理手法の適用」との考え方は、職場で実際に措置を推進する上で、それなりに有効である。しかし、このアプローチには異論もある。たとえば、Rick and Briner,2000<sup>145</sup>は、ストレス発生の過程は、本質的に心理学的なものである（特に、危険源と危害の関係に不確実性がある）ため、

リスク・アセスメントやリスク・マネジメントの手法が常に奏功するとは限らない、と指摘していた。

そこで以下、改めて現行のMSが採用するリスク・アセスメントの仕組みを確認する（詳細は、1.4.3以下で詳述する）。

MSAのリスク・アセスメントにおいて、「組織の現状」と「望ましい状態」を区別する必要があることについては、既に述べた。「望ましい状態」は、一方で観念的な状態と解し得るが、他方では「より客観的な観点での」労働環境とも理解できる。ここで「より客観的な観点」という表現は、先に触れたD(Demands)-C(Control)モデルに関する文献でも用いられており、特定の職務の性格にかかる最低基準を設定するための出発点であって、「達成されるべき状態」と解することもできる。現に、組織心理学や職務設計に関する文献には、そうした状態に含まれるものもたらす効用に関する良質なエビデンスが示されていた。他方、現実のレベルは、まさに調査作業従事者が「現状（current situation）」と認識し得るものであり、リスク・アセスメントにより具体化される。この具体化作業によって、「現状」と「望ましい状態」間の比較が可能になる。その比較は、労働者集団を対象とする調査の集計データに基づいて行われることになる<sup>146</sup>。

データの収集方法は様々だが、心理社会的危険源に関する調査で用いられている標準的なリスク・アセスメント手法は、おおむね適切と評価されていた。ただし、MSA開始前の時点で既に、その適切さを担保するには、いずれのアセスメント手法も、前述した6つの重要なストレス要因に関する

最新のエビデンスと、個々の組織の個性と脈絡を捉えた現場志向のアプローチを反映したものでなければならないと指摘されていた<sup>147</sup>。

リスク・アセスメントのその他の特徴として、雇用者によるリスク管理が特定されたリスクに「見合ったもの (commensurate)」となるよう確保する点が挙げられる。リスク・アセスメントの原則は、完全で理想的な状態より、実情に見合い十分な状態の実現にある。特に業務上のストレス要因のアセスメントについては、労働者の主体的な参加と関与の重要性を強調する必要があると指摘されていた。リスク・アセスメントとマネジメントの手法は、物理的リスクについては発達しているが、心理社会的リスクについてはそう言い切れない。しかし、Mackay et al.,2004などの積極派は、その基本原則の適用は可能と考えていた<sup>148</sup>。但し、その際のリスク・アセスメントは、一定の確実性（安定性）をもった特定の被用者集団を対象として、その職務や労働条件に関わり、その集団の健康や厚生水準との関係が立証可能な、何らかのストレス要因の同定を図るものでなければならない、とも指摘していた<sup>149</sup>。

#### 1.4.2.3.2.2 MSA 開始以後の動向 別添図2参照。

##### 1.4.2.3.2.2.1 2010年以後の 国家労働安全衛生戦略

トニー・ブレア労働党政権下、MSA が開始された2004年に公表された「2010年以後の国家労働安全衛生戦略 (A

strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and beyond))」は、メンタルヘルス対策に直接言及してはいないが、まさに世界をリードする安全衛生対策の実施を宣言すると共に、作業関連疾患対策の重要性や、労働者の健康が社会的な利害得失に与える幅広い影響を指摘していた。

その概要は以下の通り。

#### 序章

##### 1) 設定目標

我々の目標は、安全衛生は文明社会の基礎であるとの認識を共有すると共に、その認識に基づいて、世界をリードする労働安全衛生の成果を成し遂げることにある。

##### 2) 機関の使命

HSC および HSE の使命は、地方公共団体と協働し、変化する職場に内在するリスクの適切な管理を通じ、人びとの安全衛生を守ることにある。

##### ①HSC および HSE の継続的目標

国民への情報やアドバイスの提供、国による規制（法律・規則および行為準則など）における目標設定の促進およびその確保、調査の実施や促進、必要に応じ、法の強制を通じて人びとを保護すること。

組織に高い安全衛生水準の採用と実効的対策がもたらす社会経済的便益の認識を促すこと。

災害危険を伴う主要な産業における重大災害を防止するために、民間事業と協働すること、また、これらの使命や目標を達成するため、保有する資源活用の最適化を図ること。

## ②HSC および HSE の新たな目標

変容する経済情勢の下で、効果的な安全衛生を確立・維持するための手法を開発し、全ての雇用者がその責任を重く受け止め、労働者の完全参加、リスクの適切な管理が果たされるようにすること。

新しい、もしくは新たに顕在化する作業に関連した健康問題への取り組みを強化すること、また、安全衛生は、現代の競争的な民間事業や公共部門の双方にとって不可分の要素であり、社会正義や社会的包摂への貢献であるという、高いレベルの認識と敬意を獲得すること、そして、まずは公共部門において、保有する資源の最適な活用例を示すこと。

### 第1章 連携関係の強化

#### 1) 他者との連携により可能となる幅広い目的への貢献

我々は、適切に計画・実施された安全衛生システムが、安全衛生を超えた、より広い課題にもたらす貢献について、完全な認識の共有を図ると共に、目指す目的のために、他の領域の方々の協力を得たい。

我々は、我々自身の体制やその作用について精査し、効果的な共同作業に悪影響を及ぼしている事情が認められれば修正する。

我々は、以下の目的への貢献を拡大するため、より緊密な戦略的協働関係の展開を図る。

- ・雇用と生産性（手段：就業者の健康と就労の維持）

- ・教育（手段：早い時期からのリスク管理についての適切な理解の促進）

- ・健康とリハビリ（手段：国民の健康と

厚生水準への貢献、健康格差対策）

- ・公共サービス改革（手段：公共部門の疾病の削減および同部門のサービスの拡大）

#### 2) HSE と地方公共団体の協働

我々は、地方公共団体と HSE の間の執行責任の分担及び各業務の実情について、詳しく観察してきたが、現時点で両者を区分する実質的意味はないと言って良い。こうした重複構造は、複雑で分かり難く、事業や労働者の実際的な必要性よりも、監督取締側の都合による境界や取り組みに沿ったものである。こうした構造は、HSE と地方公共団体の協働の潜在能力を完全に引き出すものではなく、我々は、その両者が地方の取り組みと中央の取り組み双方の価値について相互に理解し合い、緊密な協働関係を築くことを望んでいる。特定の産業や大規模組織であれば、中央で立案された計画を通じてもたらされる国レベルの取り組みから利益を得られるであろう。例として、HSE が主導する建設業安全衛生対策（the construction programme）への地方公共団体の協力や、全国展開する大規模小売店舗に対する地方公共団体の働きかけの中央による調整などが挙げられよう。その他の産業ないしそこに内在する全ての問題については、地方同士の共同計画、共同的意思決定ないし協働がマッチするであろう。その結果、地方公共団体と HSE は、より理性的で相互理解のある執行領域と合意された枠組み内での合意された目標へ向けて、協働できるようになるだろう。

この新たな協働関係は、互いの姿勢と文

化の変容によって進展する。この関係の模範を示すため、HSE と地方公共団体は、現段階での成功事例の拡大を図ると共に、教育訓練および知識経験の共有化のための仕組みの開発を行う予定である。

この新たな共同関係は、地方公共団体の首長、HSE、HSC の署名を得た最高レベルの文書で表明される予定である。我々は、「HSE と地方公共団体間の運営連携委員会 (HELA)」を含め、現段階における HSE と地方公共団体の連携の枠組みの効果と価値について、それらが新たな志に沿ったものとなるよう適宜点検する予定である。

看取できる特徴は以下の通り。

①イギリスが、国家の威信をかけて労働安全衛生政策に取り組む旨の強い決意が示されている。その際、「安全衛生は文明社会の基礎であるとの認識」がベースとなることが示されている。

②変容する経済情勢の下での新たな安全衛生対策の手法の開発の必要性が示されている。その際、雇用者の責任意識、労働者の完全参加、リスクの適切な管理が第1条件となることが示されている。

③②に関連して、作業関連疾患対策の強化の必要性が示されている。そこでは、安全衛生は、官民双方にとっての重大事であり、社会正義や社会的包摂への貢献である、との理解がベースとなることが示されている。また、その模範を公共部門が率先して示すべきとされている。

④直接的にメンタルヘルス対策に言及してはいないが、安全衛生対策は、狭義の安全衛生のみならず、雇用と生産性、国民の

健康、教育、公共サービス改革など幅広い課題に貢献することが示されている。

⑤以上の理念を達成するため、HSE や HSC といった中央機関と地方公共団体間の縦割り行政から、戦略的な協働関係の構築が必要となることが示されている。ただし、どちらかが他方（の機能）を吸収する方途ではなく、あくまで双方の長所についての理性的な相互理解を前提とした協働関係が前提とされている。

#### 1.4.2.3.2.2 ブラック報告

この戦略の公表後、保健省と雇用年金省、HSE は、それを具体的に実施に移す狙いもあって、2005年に「健康、労働と厚生水準～私達の未来を考える～」(Health, Work and Well-Being –Caring for Our Future)と題する報告書を公表すると共に、「健康、労働と厚生水準戦略」(Health, Work and Well-Being Strategy)をスタートさせた（現在も active であり、専用の Web サイト (<http://www.dwp.gov.uk/health-work-and-well-being/>) に最新の活動状況を含めた関連情報が掲載されている）。

この戦略は、保健省、雇用年金省、HSE、ウェールズ議会政府、スコットランド政府間の横断的なパートナーシップであり、産業保健に国民の注目を充分に向けさせ、より多くの人びとが幸福で健康的に就労でき、雇用の条件や機会の改善により、不調や障害を抱える者も恩恵を受けられるようにすることを目的とするものであった。

本戦略の一環として、雇用年金省と保健省は、共同して、産業保健の専門家であり、この戦略の推進責任者 (the National

Director for Health and Work) でもあったキャロル・ブラック卿 (Dame Carol Black) に、(メンタル・ヘルス対策を含め) イギリスの産業保健政策に関する見直し案の策定を委嘱し、同卿は、(ゴードン・ブラウン労働党政権下の) 2008年3月17日付けで、両大臣に対して「もっと健康な明日のために」(Working for Healthier Tomorrow) と題する報告書(以下、「ブラック報告書」という)を提出した。

この報告書は、導入部分で、労働自体が労働者の心身の健康に与える正の影響、疾病による社会的排除、貧困が子どもの健康に与える影響、労働衛生の改善が社会全体(経済成長、社会正義を含む)に与える正の影響などを指摘したうえ、イギリス国民全てが享受すべきベースラインとして、以下の3つの視点を提示している。

- ① 疾病の予防と健康及び厚生水準の増進
- ② 健康状態の快復を図る者への早期介入
- ③ 失業者の健康の改善(就労可能性を持つ全ての者が、必要な支援を受けられるようにすること)

その他、概要は以下の通り。

1) イギリスは長寿化しているが、主観的な健康状態は必ずしも連動していない。雇用率は相対的に高い水準にあるが、依然約7%が就労不能給付を受給し、3%は疾病により休業している。疾病は休業に至らなくても労働生産性を低下させる。

2) 喫煙率は低下傾向にあるが、依然22%が喫煙している。他方、肥満は急増しており、現在のペースでいくと、2050年には男性の約9割、女性の約8割が肥満状態となる。

3) たしかに、生活習慣病罹患者が増えているが、休業・失業の主因ではなく、それらの主因は、メンタルヘルス問題や筋骨格系障害である。これは、タイムリーで適切な診断や治療の機会の喪失とも連動している。給付費用、保健にかかる追加費用、税による補助などによる納税者負担は600億ポンド(約7兆5000億円)にのぼり、その他、不調に関わる疾病休業や失業による国の経済的な損失は、1000億ポンド(約12兆5000億円)に達し、これは保健省の年間予算より大きく、ポルトガル1国の予算に匹敵する。

4) よって、労働力人口全体の健康と厚生水準を改善する、すなわち健康的で活動的な退職を確保し、社会的な包摂(取込)を促進し、個人、雇用者及び国家全体に富と繁栄をもたらすための取り組みは、極めて有益である。

5) 現在求められているのは、労使双方が、不調の予防の重要性のみでなく、職場が健康や厚生水準を増進するために果たし得る役割を認識する、という考え方のシフトである。国レベルでの大規模なアンケート調査(Responses to the Call for Evidence)によれば、多くの雇用者が健康・厚生水準の増進のための職場での取り組みに投資して来たが、投資の事業面での効果については、未だ不透明な面があるとされていた。しかし、本報告のためになされた調査からは、健康・厚生水準増進計画が全業種、全事業規模において経済的利益をもたらすことを示す多くの証拠が判明している。言い換えれば、「良い健康状態こそが良い経営をもたらす(good health is good business)」ということである(※

下線は報告者が添付した)。

6) 雇用者の健康・厚生水準増進への投資効果を示す具体的なモデルができれば、雇用者の事業面での理解を促すことができ、安全衛生スタッフや労働組合の安全衛生代表が存在するところでは、その役割も拡大するであろうし、民間の専門支援機関もその活動の幅を広げられ、各企業(ごとの事情)にカスタマイズされたサービスを行うこととなり、特に中小企業には大きな意味を持つであろう。

7) 健康や厚生水準は、単に医療的な問題ではない。被用者の従事する職務の性質は、職務満足感、(物心両面にわたる)報酬、裁量の観点からも非常に重要な意味を持つ。ライン管理職の役割も鍵になる。優れたライン管理は、良好な健康、厚生水準およびパフォーマンスの改善をもたらし得る。ライン管理職は、職責を果たすうえで支援を必要とする者を特定し、実際に支援する役割、必要に応じてその職責を調整する(：就業上の措置を講じる)役割も持っている。

8) 健康状態の快復を図る者に対する就業上の支援の改善に際しては、作業への適合性をめぐる一般的認識の本質的な変化が求められる。すなわち、100%の適合性が保証されない前提での労働は不適切であり、そのような状態の者が通常の労働に従事することは、その回復を妨げることになる。雇用者は、疾病休業者の早期復職を促進するうえで、大きな鍵を握る。休業期間中、早い段階からの、定期的で、繊細さを備えたコンタクトは、早期復帰を促進する重要な要素となり得る。にもかかわらず、4割もの組織が、休業管理方針を一切

持っていない。

9) 疾病障害の問題に正面から取り組むことは、健康に問題を抱える人びとを職に結び付け、定着させる上での鍵となる。このことは、メンタルヘルス不調の状態にある者に特に当てはまるが、実際には、多くの組織が自身にできる貢献の価値を十分に認識し得ていない。

10) 関係者の認識を変えるには、健康への取り組みがもたらす効用(の調査や情報提供)について公がより大きな関与を果たしたり、働きがいのある仕事(good job)を創出する要素や、健康に問題を抱える人びとが就労を継続したり休業状態から復職したりするために求める支援についての期待値を高める必要がある。

労働と患者の健康の関係について理解が不足していたり、産業保健スタッフの教育研修においてその点に関するエビデンスの伝達を怠ると、たとえ意欲自体は十分に持っていたとしても、彼らが患者に与える就業に関するアドバイスも自然に慎重なものとなり、結局、長期的には患者の利益にならないということになりかねない。

11) 産業保健専門職のリーダー達によって署名された先駆的な合意文書には、働きがいのある仕事と良好な健康の関係促進により深く関与すべきことが示されている。また、この宣言は、産業保健スタッフが労働者に対して職務適応に関するアドバイスを提供するための支援をより充実化させることが前提となるとしている。

12) これまで紙媒体で残っていた疾病記録(カルテ)を電子媒体(電子カルテ)に代えることは、こうした取り組みに貢献することになる。また、人びとができない

ことよりできることに着目することや、おそらくは、雇用者と臨床医（患者の主治医）とのコミュニケーションを改善することも同様の効果をもたらすであろう（※下線は報告者が添付した）。

13) 昨今、多くの対象者にとって、早期介入が短期間疾病休業の長期化や失業への発展を防ぐのに役立つことを示す証拠がどんどん出て来ている。よって、仮に現在計画中の新しい職務適応支援サービス（事例対応型、学際的アプローチに基づくサービス）が実現すれば、疾病休業に入ってから早い時期にある人びとに向けた個別対応、アドバイス、ガイダンスを提供することができるようになるだろう。現実には、医療適応でない者も多いことを考えれば、職務適応支援サービスに所属するケース・マネージャーが、これまでとは異なる、様々な種類の支援サービス機関（理学療法（physiotherapy）やカウンセリング（talking therapy）のような伝統的な保健サービスはもちろん、経済・住宅など社会的な問題に対するアドバイスや支援を含んだサービスを実施する機関）に紹介することもできるようになるだろう。

14) 実際には、多くの雇用者が産業保健を被用者に利用させる機会を提供せず、結果として納税者や国家経済にかかるコスト負担が嵩み、保健省が以上のような産業保健の介入の提供に取り組む上での強い根拠が生じている。本報告書での分析から、効果的な職務適応支援サービスがもたらす経済的便益は、税収の増益、職場の生産性向上、保険給付額の減少、保健省の費用の削減を含め、相当額に達し得ることが示唆される。この便益は、これらの支援サ

ービスの設置及び運営にかかる費用をはるかに上回る。

15) 職務適応支援サービスのパイロット事業は、介入のタイミングや公共・民間・ボランティアなどサービス提供者の組みあわせといった面で、様々な形態のサービスの提供を試みるべきである。そして、当然のことながら、そうした事業の効果が評価されるべきである。仮にその効果が認められる場合、職務適応支援サービスは、イギリス全土において、より効果の認められないサービスより優先活用され、一部の者に独占されるのではなく、全労働者の利用が可能な条件が整備されねばならない。

16) この報告書に示された調査研究は、イギリスに存する全労働力人口の健康と厚生水準を支援するための新たなアプローチを示すものである。この変化の実現は、現在および今後生じるニーズに見合うサービスを提供し得る産業保健スタッフの質量を確保できるか否かにかかってくるであろう。そのため、彼らには適正な技能、証拠に基づく業務、組織的な構成が求められる（※下線は報告者が添付した）。

17) 仮に我々が労働力人口を構成する人びとの健康を支援する方法を本質的に変えようと望むならば、産業保健を今現在のような状況に直面させている数多くの課題に取り組まねばならない。これには、現在主流となっている健康管理、すなわち作業中の健康管理のみに着目する姿勢、不規則性、質のムラ、学問的基礎の後退に伴う作業の質量の低下（diminishing workforce）や質の高いデータの欠如といった状況からの歴史的な転回が含まれる。

18) 労働力人口への統一的なアプ

チを進展させるには、産業保健を健康管理業務の主流とする必要がある。臨床医（かかりつけ医）も、全ての労働力人口のニーズをマッチングさせるうえで、公衆衛生（予防医療）、一般診療、職業リハビリテーションとより緊密に協働せねばならない。これは、明確な業務計画（ロードマップ）、明確な基準及び全てのサービス提供者による公式の参加表明により実施されねばならない。

こうした取り組みは、産業保健や職業リハビリテーション領域の専門家による労働力人口を構成する人びとの健康支援における積極的な協働の拡大へ向けたリーダーシップを含むものでなければならない。

19) これらの取り組みに際しては、労働力人口の健康に関わる調査や支援を提供する上で求められる学問的根拠の発展を支えるに十分な質量の要員の確保が必要となる。そして彼らには、政策立案や健康管理サービスへの委託に際して必要な情報を提供させるためにも、全国、地方、地域レベルでの体系的なデータ収集と分析のための条件が付与されねばならない。

20) 本報告書は、労働力人口の健康に関わる全ての者の積極的取り組みがあつて初めて成し遂げ得る産業保健への新たなアプローチを示すものである。

個々人は、自身の健康を保持する基本的な責任を負っている。他方、雇用者は、単に既存の法的義務を果たすのみではなく、被用者と協働して、現在の職場の性格を変え、健康と労働力の生産性の両者を確保せねばならない。労働組合は、職場の健康と厚生水準を擁護する機会を積極的につか

み取らねばならない。

産業保健スタッフは、患者に対し、可能な限り、職務にとどまるか、復職することの重要性をアドバイスせねばならない。政府は、早期介入へ向けた新規開発的な取り組みや、公共部門を模範例とする取り組みを通じて長期的な変化を促進するための基金（財政措置）を設定せねばならない。

以上の通り、本報告書からは、以下の特徴を看取できる。

①メンタルヘルスに関する問題と対策をかなり重視している。

②とはいえ、基本的には主観的な職務満足感や客観的な労働生産性を含めた仕事の充実度合いと健康一般の関係、すなわち労働と健康の関係（職務適応）一般に焦点を合わせているので、メンタルヘルスのみではなく、他の作業関連疾患ないしそれ以外の様々な疾患も広く射程に捉えている。

③健康問題がもたらす社会的性格を重視し、疾病障害や不調がもたらす社会的損失（7兆円を超える納税者負担や12兆円を超える国家経済にかかる損失など）、その改善がもたらす社会的利益を、個々の組織における生産性から税収、医療・社会保険給付、行政コストの低減、社会的包摂、生活の質に至るまで多角的に捉えている。

その他、

④有効な対策として、快適職場形成（職場の性格の変容・改善）、労働者の職務適応等の本質的対策（いわゆる1次予防）が最も重要としつつ、早期発見・早期介入（いわゆる2次予防）の重要性も指摘している。また、公的支援を受けた健康増進投資の「見える化」（：モデル化）の重要性も指摘して

いる。

⑤関係者の協働などのため、事業者と臨床医（かかりつけ医）とのコミュニケーションや、電子カルテ化の必要性が説かれている。また、より大きなレベルでの臨床医療と予防医療、職業リハビリテーション等の連携の必要性も説かれている。

⑥医療適応でない段階の者に対する職務適応支援サービスによるカウンセリングや理学療法等の保健サービスや、経済・住宅・社会的問題等の解決支援などの重要性が説かれている。

⑦産業保健スタッフの質量の確保は、新たな産業保健アプローチにとって決定的に重要な意味を持つと解され、その技能の向上、業務の科学的裏付けの強化のほか、組織的構成（チーム編成）の重要性などが説かれている。

⑧現在の産業保健の問題点として、作業中の健康管理ばかりに着目する傾向、不規則性、質のムラ、学問的基礎の不充分さによる業務の質量の低下、質の高いデータの欠如といった問題が指摘されている。

⑨労働者の健康支援には、学問的な調査研究を支える十分な質量の要員確保と彼らによるデータ収集への公的な支援が必要となることが指摘されている。

#### 1.4.2.3.2.2.3 メンタルヘルスと雇用に関する国家戦略

やはりゴードン・ブラウン労働党政権下の2008年11月25日、雇用年金省と保健省は、ブラック報告書に対する政府の対応方針を示す文書として、「健康と労働の改善のために～生活の変革～」(Improving Health and Work: Changing Lives) を公表

し、この中で、2009年春に、「メンタルヘルスと雇用に関する国家戦略」(National Strategy for Mental Health and Employment) を公表予定であることを明記した。

その後、省庁横断的戦略(Cross-Governmental Strategy)の体制が整えられ(その中にメンタルヘルス部門も設定され)、やはりブラウン政権下の2009年12月7日になって、(a)保健省など「新たな地平線～メンタルヘルスのための共通見解～」(New Horizons: a shared vision for mental health)、(b)雇用年金省、保健省「メンタルヘルスの改善へ向けた歩み」(Working Our Way to Better Mental Health)、(c)パーキンスら「志を形に～メンタルヘルス不調者に対する就労支援の改善～」(Realizing Ambitions: Better Employment Support for People with a Mental Health Condition)、(d)イギリス中央政府「労働、健康の回復と包摂～外部専門機関の利用者に対する就労支援～」(Work, Recovery & Inclusion: Employment Support for People in Contact with Secondary Mental Health Services)という4つの関係重要文書が公表されたが<sup>150</sup>、このうち雇用とメンタルヘルスの関係を正面から取り扱った政府の政策宣言(雇用年金省と保健省が議会に宛てた文書)に当たる(b)の概要(要約)は以下の通り。

1)メンタルヘルス不調が一般化している。どの時点をとっても、労働力人口の3分の1は、何らかの種類のストレスに苛まれ、抑うつのような状態にあるとされてい

る。圧倒的多数は、幸いにも早期に回復する。しかし、かなり多くの者が、長期の疾病休業や失業状態に至る。

2) 精神的不調は、いまや、(※就労不能給付などの(※三柴添付))健康関連給付の最多申請事由であり、86パーセントが3か月を超えて受給している(他の事由による申請者の場合、76パーセント)。また、労働市場から離れる期間が長いほど、職務への復帰が困難となるとするデータもある。

3) この問題は、国際的な経済問題が世界中で失業者数を押し上げている現在、より一層深刻である。我々は、過去の不況から、短期的な雇用の喪失が永続的な失業へと転化する現実の危険があることを学んでおり、二度と同じ過ちを繰り返すまいと誓っている。

4) 雇用とメンタルヘルス間に相関関係があることは、絶対的に明白である。人間は、職にあるとメンタルヘルスが良好となることは、調査上示されている。対照的に、離職状態が長くなるほど抑うつや不安に苛まれ易くなる。すなわち、労働は、人間の厚生水準やメンタルヘルスの改善にとって決定的な役割を果たし得る。

5) メンタルヘルス不調が個人と家族に甚大な影響を与えることは言うまでもないが、そのことで国にかかる費用負担も相当に大きい。キャロル・ブラック卿が実施したイギリスの労働年齢層の健康に関する最近の調査が示した試算によれば、不調及びそれに関連する疾病休業や失業を通じ、1000億ポンド(約1兆2兆5000億円)を超える損失が発生しているという。

6) そして、我々の試算では、このうち約3分の1(30~40億ポンド(約3兆7500億円~約5兆円))が、精神的な不調による労働生産の喪失や健康保険現物給付(National Health Service (NHS))の拠出による可能性がある。もっとも、ここには、現在就労してはいるが、精神的な不調により、その者の潜在能力からすると労働生産性が低下している場合の付加的ないし顕在化しない費用は計上されていない。

7) 現在の経済情勢は、こうした個人的能力の無駄や高い福祉コストを容認するような状況にはない。我々は、現在就労している人びとの支援と共に、就労を離れた者が早期に復職して職務を遂行し、報酬を得られるようにするため、より一層の取り組みを果たす決意である。

8) 「メンタルヘルスの改善へ向けた歩み」は、メンタルヘルスと雇用の関係に関する初めての国家的な枠組みであり、こうした費用や無駄を解消するための省庁横断的な取り組みの確立を図るものである。この枠組みの開発は、「健康、労働と厚生水準戦略」の推進責任者であり、メンタルヘルス不調を抱える人びとはもちろん、メンタルヘルス問題の専門家、ベテランの研究者、経営者や第3セクターの代表との協議を重ねてきたキャロル・ブラック卿との協働で行われた。

また、ラカエル・パーキンス(Rachel Perkins)ら3名の学識者が雇用年金省に宛てた政府のメンタルヘルス不調者支援の改善に関する建議的文書に対する政府の基本的な対応方針を記した(d)「労働、健康の回

復と包摂」<sup>151</sup>の概要（要約）は、以下の通り。

1) 「労働、健康の回復と包摂」は、高いレベルの将来構想と、外部専門機関の利用者の復職支援のための一連の取り組みを提示するものである。

2) 「労働、健康の回復と包摂」における最も重要なメッセージは、働くことは就労中の労働者のメンタルヘルスに貢献するだけでなく、不調状態にある者の回復にも正の影響をもたらすということである。

3) 我々の設定した長期視点での将来構想は、2025年までに、こうした状態（：不調状態）にある人びとの就労者数を劇的に増やすこと、及び彼らの雇用率と障害者一般の雇用率の差異を縮小すること（：障害者一般の雇用率をその程度まで向上させること）にある。

4) 「労働、健康の回復と包摂」には、外部専門機関の利用者の雇用機会の改善への取り組みが含まれる。これには、労働市場で競えるだけの技能を身につけるための訓練の支援措置や、直接的な就職支援措置のほか、労使双方が雇用維持を図るよう支援するための措置が含まれている。

もともと、これらの文書が、2010年5月の政権交代を経て、保守党・自民党政権によってどれほど尊重されて来たかは定かではない。

上記(a)は、保健省主導で策定された文書であり、保守党・自民党政権下で、「メンタルヘルスなくして健康なし～メンタルヘルスの改善に関する省庁横断的国家戦略～」(No Health Without Mental Health: A

Cross-Government Mental Health Outcomes Strategy for People of All Ages) に上書きされる形で継承されたが、比較的時の政権との関わりが深かった(b)～(d)の文書は、2005年の発足後、政権を跨いで現在まで運営されている「健康、労働と厚生水準戦略」(Health, Work and Well-Being Strategy) のWEB ページのリソース欄 (<http://www.dwp.gov.uk/health-work-and-well-being/resources/>) に一切掲載されていないことから、保守党・自民党政権下において、あまり尊重されていない可能性が高い。

他方、ブラック報告書は政権を跨いで尊重され、その実現へ向け、予算措置に基づく各種の取り組みが実施された。現在は、その殆どがトライアル（試行作業）や政府補助による支援期間を終えているが、ブラック報告書に記載された提言の多くは、ブラック計画として、イギリス政府が運営する「健康、労働と厚生水準戦略」(Health, Work and Well-Being Strategy) に統合された。そして、ごく最近の2011年2月17日にも、雇用年金省が、その計画のうちの幾つかに1200万ポンド（約15億円）の追加補助を行う旨を発表した。この中には、職務適応支援サービスや労働衛生電話相談サービスも含まれている。政府は、これらの業務は、既に雇用者と疾病休業初期段階にある被用者個々人の双方への支援において高い効果をあげていると認めたということである<sup>152</sup>。

このうち、職務適応支援サービスの促進策は2009年10月に公表されたもので、その中には11の地域で2011年3月を期限に実施された、中央政府による一時的

な刺激策としての補助金の支給も含まれていた。このサービスの目的は、人びとの職務定着や疾病休業後の早期復職、健康の保持増進や障害の克服などを支援することにある。このサービスの具体的内容は、その規模や条件によって異なるが、健康づくり、治療、労働市場能力、その他借金、人間関係、住宅など広範な問題に関わる支援サービスをカバーする。2011年2月の雇用年金省による公表の後、現段階で、従前補助を受けていた11のサービス地域のうち7つ（の地域）が2013年3月を期限とする追加補助を受けている。

その他、主な提言の帰趨は以下の通り<sup>153</sup>。

1) 雇用年金省のウェブサイトに掲載された「健康、労働と厚生水準」政策の推進者 (Coordinator) は、2010年より9つのイギリスの地域 (region) とスコットランド、ウェールズで活動を開始している。彼らの役割は、「健康、労働と厚生水準」をまもり、それに関する事柄をリードすると共に、各地域レベルで健康と雇用へむけた統一的な取り組みを促進することにある。

2) 「職場の厚生水準測定ツール (The Workplace Wellbeing Tool)」は、雇用者が被用者の不調状態が事業に与えるコストや対策の結果の指標化を支援するものであり、2010年3月9日に運用が開始された。

3) 労働党政権は、ブラック卿の提言の殆どについて、その全てまたは一部を採り

入れたが、その重要な要素の一つ (新たなビジネス主導型の健康・厚生水準に関するコンサルティング) についてはあえて実施しなかった。また、2つ目の勧告 (「健康、労働と厚生水準」基金) にかかる施策は、予算的制約を理由に正式に廃止された。この基金は、中小企業やローカル・パートナーシップ (※地方公共団体等に有効な支援をもたらすことにより公益の実現を図る民間組織) に対して、被用者の健康や厚生水準に関する革新的な計画を支援するため、1000ポンド (約12万5000円) から50,000ポンド (約625万円) の範囲で授与されるものである。その第1段階は2010年4月に開始され、第2段階の公募受付は同年9月に開始される予定だったが、雇用年金省が、「必要な財源が確保され次第、2011年から2012年の間に実施の可能性を検討する」と約束し、延期した。しかし、結局廃止を公表するに至った。

#### 1.4.3 具体的内容

先述した通り、2004年に初めて公表されたMSは、要件や禁止事項の設定による規制的なアプローチより、ガイダンスとしての活用を予定したものであり、国内の雇用者に実務的なモデルを示すことを目的としている<sup>154</sup>。

##### 1.4.3.1 仕組み

繰り返しになるが、HSEによるMSAは、作業関連ストレスをゼロにするのではなく、それによる悪影響を最小化することを目的とするものであり、被用者やその代表によるそうした問題への理性的対応を支援する

ものである。そのため、MS は、先ず、その活用に組織の現状と理想的条件とのギャップを認識させ、その後、そのギャップを埋める支援が行われるよう設計されている<sup>155</sup>。

#### 1.4.3.1.1 5段階の管理プロセス

HSE は、MSA の一環として、組織内の管理者に作業関連ストレスを低減する手続と手段を提供するため、5段階のリスク管理プロセスを開発した。このプロセスは、管理者とその他の被用者が、証拠に基づく共同的な問題解決手法によって労働衛生管理を行えるよう、模範的な実践モデルを示そうとするものである。HSE の報告書には、この管理プロセスを活用した MSA やそれに準じる取り組みを履行した組織は、自身に課された法的義務を履行したとみなされることになろう (would be deemed)、と記されている<sup>156</sup>。この手法が焦点を当てているのは、特定の部署や作業工程、就業管理だが、このアプローチの力点は、予防および組織的な統制手法にあり、専門家からは、ポピュレーション・ベースのアプローチと捉えられてきた (Mackay ら<sup>157</sup>)<sup>158</sup>。

遵守されるべき段階は、以下の通り。

(別添図 3 参照)

Cox、Cox らの分析では、ここで示された5段階は、①一連のリスク調査、②リスク調査結果の管理・介入計画への反映 (translation)、③当該計画の実行、④記録、⑤評価に集約される<sup>159</sup>。リスク調査とそれに続く介入の焦点は、心理社会的な危険源、すなわち作業の設計や管理、システム

や組織にある。

#### 1.4.3.1.2 評価ツール (Indicator Tool)

イギリスでも、大規模な組織の中には、MSA が導入される前から、心理社会的要因の調査をリスク管理手続に組み込んでいたところもあったが (Jordan ら<sup>160</sup>)、殆どの組織はそこまでは行っていなかった。その理由として指摘されていたのが、情報や支援の不足、リスク調査にふさわしい手続やツールの不足などであった。そこで HSE は、調査ツールとその実施手順を併せた評価ツールの開発を含め、MSA の実施に前向きな組織を支援するための段階的取り組みを開始した (Cousins ら<sup>161</sup>)。その結果、評価ツールは、MSA の主軸となるに至った<sup>162</sup>。

評価ツールは、MS の現場運用に基づいて編み出された測定手段である。6つの項目にわたって被用者の回答をはかる自記式の質問用紙の形式を採っている。個々の項目のそれぞれが心理社会的な尺度 (dimension) であり、共同的に1つの調査モデルを形成している。この尺度は、HSE の委託により実施された、作業上のストレス要因と健康の関係に関する調査研究の最新のレビューに基づき選択されたものである (Rick ら<sup>163</sup>)。このレビューで調査対象となった労働条件は、

- ①仕事量、仕事のスケジュール、作業計画、身体的環境その他の要求 (demand)
- ②作業の手段に関する裁量、決定権限その他の裁量 (control)
- ③支援、いじめ (bullying or harassment) であった。

MSA の開始後比較的早い時期に被用者を対象に実施された Cousins らの調査<sup>164</sup>によって、6つの尺度から成るこのモデル（の適正さ）が支持され、MSA の実践的性格も一定の評価を受けた<sup>165</sup>。

以下の通り、6つの尺度のうち3つは職務の内容を反映し、他の3つはその背景を示している。

（別添図4参照）

実のところ、以上の6区分は、労働心理学（の文献）では伝統的な区分法である。職務内容を示す3つの尺度は Karasek and Theorell（1990）<sup>166</sup>にいう Job Demands-Control モデル（DCモデル）や、（要求、裁量、支援を尺度とする）Cox ら（Cox, Cox ら、Cox ら<sup>167</sup>）の評価モデル（Job Demands-Control-Support モデル：DCSモデル）のような最近の作業関連ストレスに関する理論と一致している。DCモデルは、MS の評価ツールを開発する際の基礎として用いられたし、職務の背景を示す3つの尺度は、主にミシガン州立大学社会科学部の研究に基づく（役割、人間関係、変化を尺度とする）理論を支柱としている。すなわち、6つの尺度は、心理社会的な不調や疾病休業に影響する作業関連要因に関する体系的なレビューを反映させたものである（Michie ら<sup>168</sup>）。評価ツールを活用して収集されたデータから各領域ごとに特定の集団の平均スコアが示される（HSE<sup>169</sup>）。

評価ツールは、一律的な国の基準とは異なり、作業関連ストレス管理に関する組織のパフォーマンスを測定する「方法の1つ」として提供されたものである。そこに示された基準値（threshold）を達成すれば、当

該組織の管理は、作業関連ストレスの発生防止について、模範例に準ずる範囲内にあると推認される<sup>170</sup>。

#### 1.4.3.2 流れ

（未了）

#### 1.4.4 法的位置づけ及び法的効力

先述した通り、MS は、あくまでガイダンスとして設計されたものであり、少なくとも現段階では、それ自体が直接的に法的拘束力を持つわけではない。もっとも、組織が HSWA の一般的義務条項を履行したというためには、作業関連ストレスについて適切かつ十分なリスクアセスメントを実施したことを証明せねばならず、それを怠れば、強制措置（enforcement）を招くこともある<sup>171</sup>。その意味では、間接的な強制性を持つとはいえよう。

また、HSE が Web と紙媒体で公表している MS のガイダンスには、当該ガイダンスについて以下の記載がある<sup>172</sup>。

「このガイダンスの遵守は義務ではないので、他の手段を採用するのも自由です。しかし、このガイダンスを遵守すれば、通常は、十分に法令遵守を果たしたことになります。安全衛生監督官は、その職分として法令遵守の確保を求めますが、その一環として模範例を示す際、このガイダンスを参考に挙げることになるでしょう」。

MS の法的な位置づけを改めて整理すれば、以下の通り。

まず、HSWA が上位の根拠法として存在し、その第2条第1項に「罰則の裏付けを伴う」職域の安全衛生および厚生水準確保を定めた一般的義務条項が置かれている。

その下に法律並の法的規範性（強制力）を持つ複数の規則（日本でいう安全衛生規則などの政省令）があり、これらがその具体化を図っているが、その制定改廃については、所管大臣に大きな権限が与えられており、安全衛生における、現場対応的柔軟性、機動性、専門性の確保の要請を踏まえた選択と解される。MS との関係では、職場のリスク調査を義務づけた 99 年安全衛生管理規則第 3 条が、その直接的な根拠規定と解されている。

それより下位に、日本では大臣告示、局長通達などの行政規則（解釈例規）に当たる実施準則があり、これは、MS よりは一段上位の格付けに当たるものの、性格的にはガイダンスにとどまる。よって、名宛人は、その遵守を直接的に義務づけられるわけではなく、別の手段で同じ目的を達することも許されるが、その遵守により上位にある法規則の合法性が推認される点でも MS と類似する。HSWA やその下位にある安全衛生規則を含め、労働安全衛生に関する幅広い法規則の目的を達するために設けられるもので、制定改廃については、専門的行政機関たる HSE（安全衛生庁）に大きな権限が委ねられ、その専門性、網羅性、機動性が担保されているが、監督官による合法性監督に際しても違法性の判断規準として参照されるなどの意味で間接的、実質的な法的拘束力を持ち得ることなどから、制定改廃については、所管大臣その他の行政機関との間での協議など、やや厳しい手続的規制が設けられている。MSA の開始前から MS をこれに格上げすべき、との主張があるが、今のところ実現していない。

そして、位置づけ的にはこれらのルール

の更に下位にあるのが MS であり、これは、基本的な根拠を（遠縁の）法令に置きつつも、リスク調査と管理の手法をベースとしつつ、実効的なストレス対策のためにあるべき条件を掲げ、それと実際の職場との相違を確認させたうえで、理想的方向へ誘導しようとするガイダンスである。よって、実施準則と同様に、この手段を講じないことがただちに法違反を導くわけではなく、他の方法による法目的の実現ももちろん可能である。逆に、このシステムの活用はおおむね法遵守の推定を導くと考えられており、外部の EAP（Employee Assistance Program）などが、このアプローチに「貢献する」と記載する報告書もある<sup>173</sup>。その制定改廃は HSE の専権事項とされており、こうした方途により、専門性、網羅性、機動性の確保が図られているといえる。

実際に、HSE は、MSA の開始以後、イギリス国内での災害発生件数や作業関連ストレスの低減を図るため、数多くの国家レベルでの介入計画を策定して来た。これらの計画は、データ上、災害発生件数や作業関連ストレスが最も多い産業分野を対象として来た。そして、Web での公表を基本としたガイダンス、教育研修機会、国による無料の電話相談によるサポート、HSE の擁する専門家への労使双方のアクセスや、組織の取り組みの進捗状況を監視する監督プログラムの提供に至るまで、数多くのソフトな（：誘導的な）関連施策を実施して来た<sup>174</sup>。

結論的に、MS にとって、上位にある法規則は、実質的には、リスク管理自体を行っていない雇用者や、著しくパフォーマンスの悪い雇用者に対する公権力行使や予算

の割当を裏付ける形式的意味しか持たないともいえるが、目標設定、手続、体制整備などの規定という点では、応分の意義が認められよう。

#### 1.4.5 確認できる効果

##### 1.4.5.1 ノッティンガム大学の研究グループによるデルファイ調査の示唆

MSA の効果に関する専門家の評価については、ノッティンガム大学労働衛生・産業組織研究所の研究班が HSE の委託を受けて実施したデルファイ調査（専門家を対象とする反復的な聞き取り調査をベースとした将来予測）<sup>175</sup>が、最も詳細に論じていると思われるため、以下に該当箇所を引用する（以下、斜字部分は、聞き取り調査を受けた専門家の発言を指す）。

「回答者には、MSA が総じてうまく機能していると思うか、と問われた。幸い、実務的な経験不足のために回答できなかった者は殆どいなかった。おおむね意見の一致をみたのは、MS は、作業関連ストレスを管理するうえで、現実のニーズがあり、革新的かつシンプルで、実務的な包括的アプローチではあるが（「MS は、まさに前向きかつ積極的なもの。現存する問題をそのままにとどめるより、その克服に努め、予防的措置による積極介入を図るものである」（J 氏へのインタビューによる））、実施上の重要な問題がある、ということである。たしかに、MSA は、特に中小企業にとっては（「MS は、おそらくヨーロッパ全土で重大な関心を持たれているであろう中小企業にとっては、最も抜本的かつシンプルな出発点である」（U 氏へのイン

タビュー））、理解も実施もし易い優れた包括的枠組みである（「ストレスを理解し、概念化するための枠組みとして、雇用者は両者（※MS による測定結果とストレス）の関連づけをうまく行えているように思われる。MS が採用した6つのストレス要因の類型は、彼らの理解と合致している。つまり彼らは、もしあなたがここに挙げられた6つの類型を侵せば、『ストレス』と呼ばれるものを見ることになることになるという、その理由をちゃんと理解している。MS は、まさに枠組みとして機能している」（F 氏へのインタビューによる）。

しかし、専門家の一致した見解として、MS には更に改善の余地がある（「それは、決して MS が機能していないということではない。その適用実績が、未だその潜在能力を全て示すに至っていないというに過ぎない」（P 氏へのインタビューによる）。たしかに、MS のリスク・アセスメントの要素はよく出来あがっているが、組織が MS を実施する方法やその要求を達成するために求められるスキルやコンピテンシー（適格性）（「ラインの管理職は、現実に MS で求められるアドバイスやガイダンスを行うスキルや知識を欠いている。私の考えでは、このことは、メンタルヘルス問題のみならず、その他の労働安全衛生上の問題に広く当てはまるのではないか」（Q 氏へのインタビューによる）の観点では、まだ残された課題がある。組織は、リスクを削減するための介入の際か、その後に多くの問題に直面する（「私としては、MS が、組織が問題解決のためになすべきことを的確に捉えているか、確信が持てない。おそらく、少々規範的介入が行

き過ぎているのではなからうか」(L氏へのインタビューによる))。回答者の一人は、MSの効果をあげるためには強制的要素は必要だろう、と述べたが、その他複数の回答者は異なる見解を述べた。また、MSは、既に作業関連ストレスを管理するための包括的なシステムやプログラムを構築している大規模な組織には何の意味も持たない、との意見もあった。

ヨーロッパ諸国では、全体に労働衛生管理が進んでいるが、特定の問題の管理については他の国々より進んでいる国がある。HSEのMSAも、「他のヨーロッパ諸国にはない興味深い管理の取り組みである(G氏へのインタビューによる)」。また、MSAは、今現在作業に関連する健康管理に本気で取り組もうとしているヨーロッパの国々の幾つかに、一定の先例的枠組みを提供する役割を果たしている、との見方もある(「現在、多くのヨーロッパの国々が、HSEがMSAを用いて実施している取り組み—どのように定義され、どのように実施されているかなど—に注目している。MSAは、我々が既に持っている知識を現場に適用するシステムを構築するための最も実践的なアプローチではなからうか」(K氏へのインタビューによる))。ただし、仮にMSが他のヨーロッパ諸国に採用される場合にも、文化的な相違については考慮される必要があるだろう。

以上の通り、MSが実務的または理論的に機能しているか、との問いへの回答は明らかである。合意の到達点は、理論的には機能しているが、実務的にはそうともいい切れない、ということになる<sup>176</sup>。

#### 1.4.5.2 Danielsらによる最新著作の示唆

MSAの効果を推定させる数値については、2012年6月に発刊されたDanielsらによる最新著作が最も詳細かつ具体的に論じていると思われるため、以下に該当箇所<sup>177</sup>を引用する。

2009年に公表されたデータでは、国全体レベルにおいて、自己申告による作業関連疾患の調査から、2004年にMSAが導入されて以来、ストレス関連の症例の推定発生件数が7%減少した<sup>178</sup>ことが示唆されている。他方、労働力人口における自己申告に基づく作業関連ストレス、抑うつ状態、不安の保有・発生率は、2001/02年から08/09年にかけて、01/02年の数値が例外的に08/09年に比べて著しく高かったことを除き、おおむね横ばいであった<sup>179</sup>。ストレス、抑うつ状態、不安による推定逸失労働日数も、上記の保有・発生率とほぼ同様の傾向を示してきた。すなわち、01/02年から08/09年にかけて、06/07年の数値が例外的に08/09年に比べて著しく高かったことを除き、おおむね横ばいであった<sup>180</sup>。

ストレスレベルの動向は、2004年から2009年の6年間、イギリスで行われた心理社会的労働環境調査の結果からもうかがわれる<sup>181</sup>。その最初の調査は、MS導入の直後に完了したので、初期的な条件を示すものといえる。調査結果からは、「(労働条件の)変化の管理」および「上司による支援」において積極的な変化が見られたが、「要求」、「裁量」、「同僚の支援」、

「人間関係」や「役割の明確化」については、6年間を通じて有意な変化は見られなかった<sup>182</sup>。

2007年に実施された、公共部門に勤務し、HSEが主催したMSAの実施方法に関する教育研修ワークショップに参加した500名の人事労務管理・労働衛生スタッフへの調査によれば、①（彼らの所属する）組織は、それまでの時点で既にストレス対策に関する内部の方針や手続を改善していたこと、②（研修機会を通じて）ストレスや休業の問題に注目し直したこと、③研修の受講者は、こうした問題への対応およびストレスのリスク調査の実施について、より自信を持ったことなどが明らかにされている<sup>183</sup>。

組織の中には、事例検討で示されたストレス軽減努力を継続し、その結果、休業日数やストレス関連問題の発生件数が相対的に減少したと報告した例もあるが<sup>184</sup>、克服すべき多くの障害に直面し、実効を挙げられなかった例もあった。要するに、統計分析上は、職場において何らかのストレス対策を講じる例が増加しているものの、組織によるMSの実施を実効的に支援するには、相当程度の政策上の支援やガイダンスが必要とされることが示唆されよう

<sup>185</sup>。

#### 1.4.5.3 政府による統計調査の示唆

その他、報告者の調べによれば、MSAとの直接的な因果関係は定かではないが、それを推定させるような政府による統計調査の結果がある。

すなわち、HSEが公表した自己申告による労災・作業関連疾患統計（Self-Reported

Work-Related Illness and Workplace Injuries in 2003/04 and 2009/2010: Results from the Labour Force Survey HSE 2005 and 2011）から、MSAが開始される直前の2003年から2004年にかけての1年間、最近の2009年から2010年にかけての1年間の作業関連ストレスにかかる推計逸失労働日数のデータを比較してみると、以下のように整理できる。

なお、より正確に言えば、下掲の数値は、調査時点より過去12か月間に、現在または最近の仕事に起因するか、それによって増悪した、自己申告上のストレス、抑うつ状態、不安を原因とする推計逸失労働日数（※単位1000）（および労働者一人あたりの平均逸失労働日数）を現している。

##### 1) 産業別データ

別添（産業別データ）参照

##### 2) 職種別データ

別添（職業別データ）参照

##### 3) 事業場規模別データ

別添（事業場規模別データ）参照

ここから読み取り得る傾向は、以下の通り。

1) トータルでの逸失労働日数は、明らかに減少している（約23パーセント）。

2) 産業別では、公共・防衛、保健・社会事業の逸失労働日数が相対的にかなり多い。うち前者は減少傾向にあるが、後者は増加傾向にある。

3) 職種別では、管理監督者の逸失労働日数が多かったが、減少傾向にある。経営・

秘書も大幅に減少している。特筆すべきは技術士補その他技術者で、もともと逸失労働日数が多かったが、近年に至ってもむしろ増加傾向にある。専門職も高水準で推移している。また、03/04年調査では、単純作業でも逸失労働日数が多かった。その他、個人的なサービスの提供、とりわけ介護的業務の逸失労働日数が大幅に増加していることが注目される。

4) 事業場規模別では、09/10年で見ると、意外なことに、中規模より大規模のほうが絶対数、一人当たり平均逸失労働日数、減少率共に多い/大きい。また、03/04年、09/10年の双方で、大規模は、小規模と比べても、一人当たり平均逸失労働日数が多い。

他方、HSEが2009年に公表した心理社会的労働環境に関する調査報告(Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009 HSE 2009)には、以下のような調査結果が記されている。

「2004年から2009年にかけて行われた調査の結果からは、たしかに条件の変化及び上司のサポートの指標では大幅な向上傾向がみられるものの、この期間を通じて心理社会的労働条件が一般的に有意に変化したとまではいえない。2007年の報告では、全人口平均レベルでの改善傾向が顕れているといえるかもしれないが、2008年と2009年の調査結果では、そうした傾向は継続していない。仕事がかかなりまたは過度にストレスになっていると答える被用者の数の減少傾向はもはやみられず、職場で積極的なストレス対

策がなされていると認識したり、ラインの管理職とのストレス問題についての話し合いがあると報告する被用者の数にほとんど変化がみられない」。

この資料は、HSEが2004年から毎年実施している心理社会的労働条件調査の2009年版であり、同調査は、①仕事上の要求度合い(Demand)、裁量の程度(Control)、上司によるサポート(Managerial Support)、同僚によるサポート(Peer Support)(いわゆるD-C-Sモデル)や、②役割(Role)、③人間関係(Relationships)、④条件の変化(Change)の観点からみた心理社会的労働条件の変化をモニターすることを目的に開始されたもので、これらの要素は、HSEがまさに使用者によるMSAの実施を通じて改善を図ろうとしてきた労働条件である。

その意味では、イギリスにおける公的ストレス対策の限界が示されているともいえるが、良心的に解釈すれば、MSAの有効性自体が否定されているとまではいえず、雇用者サイドの実施努力により結果が改善される可能性は認めているともいえる。

#### 1.4.5.4 HSEが示す個々の組織レベルでの改善例

上述の通り、今のところ、全国レベルでのデータ上、MSAの効果が有意に認められる状況にあるとはいえないが、HSEのガイダンスには、個々の組織レベルにおいて、MSを参考にした積極的な作業関連ストレス対策により、1.4.2.2.1~1.4.2.2.3で述べたような負の影響を回避または最小限にとどめることに成功した例が数多く

あると記されている<sup>186</sup>。

以下で、当該ガイダンスに掲載されている4例を、原文試訳形式で紹介する。

#### 1) Bradford and Bingley 社の例<sup>187</sup>

この会社のストレス対策の取り組みは、職員の申告を受けた地方環境衛生監視官 (EHO: Environmental Health Officer) による査察をきっかけに開始された。査察の結果、強制措置がとられるには至らなかったが、会社は EHO の助けを得つつ、ストレス管理体制の改善のためのアクションプランの策定に取り組んだ。

会社は、データ分析から聞き取りに至る種々の情報源を活用して同社にあるストレス問題の範囲の特定を図り、これを MS に照らして図式化した。こうした情報源の分析からは、作業関連ストレスに繋がるような体系的 (制度的) な問題は認められなかったが、仕事上の要求 (Demands) や条件の変化 (Change) といった基準の周囲に集中する問題が数多く認められた。

そこで、そうした問題の解決のためのアプローチでは、同社の実情に合ったストレス管理計画の構築とその運用に携わる管理者全てを対象とした教育研修に焦点が置かれた。新たなマネジメント体制の基礎として、各部門の管理者がストレスの潜在的要因を特定し、適切な対応手段を見出せるよう、新たなリスクアセスメントツールが採用された。

たしかに、同社のストレス管理の取り組みは、これから始まる長期的な取り組みの第一歩に過ぎないともいえる。しかし、設定目標、長時間労働、組織的な変化を含め

た問題群に対しては、即時に可能な介入が数多くある。

最初の取り組みから1年経った時点で、同社のプロジェクトは、既に事業面で明らかかな利益をもたらしていた。すなわち、(逸失労働時間で計った) ストレスに関連する休業は、ピーク時の75パーセント減となり、逸失賃金のみでも25万ポンド (※日本円で約3125万円) 分の損失の削減を同社にもたらした。結果として、この組織は、ほとんどコストをかけずに生産性において1パーセントの利益をあげたことになる。

#### 2) Hinchingsbrooke 国民保健サービス基金の例<sup>188</sup>

この組織では、2003年にストレス関連疾患の罹患者が増加し、国民保健サービスの年次職員調査の結果、職員が受けている作業負荷が、全国民保健サービス基金の上位2割にランクされた。そこで同基金は、HSE の MS の評価ツールを活用した調査を実施した。その調査の結果、2つの基準、すなわち仕事上の要求度合い (Demands) と、それほどには至らないものの、裁量の程度 (Control) についても問題が指摘された。

これを受け基金は、2004年の秋、6か月間にわたる「職員の価値向上 (Valuing Staff)」キャンペーンを導入した。このキャンペーンには、以下を含む9つの領域での改善策が盛り込まれていた。

①管理者対象の教育研修の改善

②現場の要請をよりの確に予測して、その要請に見合う人材配置を可能にするよ

うな方策 (formula) の導入

③様々なレベル・方向におけるコミュニケーションの改善

④休業管理システムの導入

このキャンペーンは、その実施に要した費用を超える測定可能かつ有意義な (measurable) 結果をもたらした。

①職員の疾病休業が、2003年10月に6パーセントあったが、2005年10月には3.8パーセントにまで減少した。これは、当該機関において実に50万ポンド (※日本円で約6250万円) もの損失が削減されたことを意味する。

②疾病休業が減る一方で、産業保健部門 (Occupational Health) にストレスに苛まれていると愁訴する職員の数が増加した。これは、職員の側に、疾病休業に至る前段階で支援を求めようとする意識が広がったためと解される。

③この基金では、2003年時点において、消化されない長期休暇 (vacance) が随分とあったが、2005年までに、対象者の選抜システムをパスした申込者が待機する状態にまで至った。このことから、当該病院 (基金) の雇用者としてのイメージが改善したことが窺われる。

④生産性はかなりの程度向上した。患者の待ち時間が減り、患者の数が増えた。

### 3) Somerset 地区協議会の例<sup>189</sup>

この機関は、もとより疾病休業問題の存在を認識しており、その中には作業関連ストレスに関係するものもあった。そこで、2001年の秋に「職業生活の質 (Quality of Working Life)」と題するプロジェクト

を立ち上げることにより、この問題に対処することとした。この計画には、この問題に関わる重要な職員を理事会メンバーに参加させる、徹底したストレス測定を実施する、その結果を介入に活用する、こうした活動の費用対効果を監視する、といった策が盛り込まれた。

その結果、疾病休業水準が低下し (2001/02年の10.75日が2004/05年には7.2日へ)、2年間で約157万ポンド (※日本円で約1億9625万円) の損失削減が実現した。

### 4) Nortfork 地区協議会の例<sup>190</sup>

この協議会は、約6500名の教員を雇用しており、ストレスは休業や職員入れ替わりの代表的要因であると認識していた。そこで、HSE の作業関連ストレスにかかるリスクアセスメント手法を基礎に、学校対象の快適化計画を開発し、運用を開始した。

その結果、教員の作業関連ストレスに起因する疾病による逸失勤務時間は、2005年の夏学期には、2004年の夏学期との比較で40パーセントも減少した。

### 1.4.6 問題点、発展可能性と克服すべき課題

#### 1.4.6.1 指摘されている問題点

##### 1.4.6.1.1 Kompiers の示唆する総合的な問題点

ノッティンガム大学の研究グループが執筆した HSE 発刊の報告書でも詳しく採り上げられているように<sup>191</sup>、MSA に関する幾多の批評の中でも、最も説得的なもの

1 つに、2004年に公刊された **Kompier**<sup>192</sup>がある。彼は、リスク管理の変形ともいえる **MSA**について、(その当時)以下の5つの問題点を指摘していた。

#### 1) 基準の不明確性

**Cousins et al.**には、初期の開発検討会において、「達成されるべき条件」のいくつか、すなわちその基準自体が、非常に一般的で曖昧に過ぎると捉えられていたと記されている。好例は、基準内で繰り返し使われている「個人が苦情を申し立てるシステムが存在する」との要件である。このような要件では、肯定も否定も困難であろう。

#### 2) 評価ツールの心理測定的特性の未開発

評価ツールには高いレベルの表面的妥当性 (**face validity**) があるが、実務で活用されるためには、その心理測定的特性がさらに開発されるべきと感じられる。この問題は、**Main**<sup>193</sup>を含め、他の学者からも度々指摘されてきた。

#### 3) リスク評価ツールと基準の関係の不明確さ

過去の様々な報告を踏まえると、この点が十分に明確でない。また、個々の基準値がやや恣意的で、意思決定ルールによる十分な裏付けがないようにも感じられる<sup>194</sup>。

#### 4) 基準値 (**threshold**) にかかる科学的根拠の脆弱性

たしかに、組織の成長支援を可能にする尺度を基準に採ることが最も有効な可能性が高いが、その科学的根拠が脆弱であることは否めない。もっとも、そうした基準

値に関する疑問は心理社会的危険源に特有のものではなく、その決定は社会的パートナー間の合意に基づいてなされるべきである(それが共同的問題解決手法とも一貫する)。

#### 5) 介入の現実を想定した指針整備やその前提となる調査の不充分さ

**MSA** 開始直後の論文 (**Cousins** ら、**Mackay** ら<sup>195</sup>) に徴する限り、組織がリスク調査を行い、その結果を基準や達成されるべき条件と比較することによって、確たる介入指針が十分に得られるかが明らかでない。この点は、未だ臨床的に精査されていない。22の企業が実験的な調査対象とされた経緯があるものの、実際に介入が実施されたか否か(仮に実施された場合、どのような類のものが、どのように実施されたか)も、介入の結果も判明していない。

### 1.4.6.1.2 Daniels らによる最新著作の示唆

2012年5月に刊行された **Daniels** ら<sup>196</sup>には、**MS**の問題点について、実務・理論の両面にわたり、以下のような記載がある。もっとも、基本的には **MSA** に肯定的な立場に立っており、問題点というより改善課題の抽出という性格が強い。

#### 1.4.6.1.2.1 実務面

**MSA** の手続上の問題点については、その導入初期に社会奉仕団体での実験で調査されていたが<sup>197</sup>、その後、これら以外での機能を評価するため、9つの事例検討と500の組織調査からデータが収集さ

れた (Broughton ら<sup>198</sup>)。

その結果特定された MSA 実施上の阻害要素 (barriers) は、前者の実験的調査結果とほぼ一致していた。すなわち、①資源、情報、教育訓練の不足、②改革実施への意欲の欠如、③上級管理職 (senior management) の協力の欠如、④ストレス状況に関する開示性の欠如が含まれていた。逆に、その促進要素 (enablers) の中には、①ストレスや休業問題に関する方針の存在、②管理職の関与および改革実施への主体的な参加 (commitment)、③予防的取り組み、④的確なデータの収集、⑤(外部支援を含め) 支援体制の整った環境が含まれていた。その他、(国内 (UK) や EU の政策立案者、研究者、実務家を含めた) MS に関する専門家の見解や、彼らの認識する MS の有益性や現場適応性を整理した研究もある (HSE<sup>199</sup>)。

本書の中では、Bourbonnais らが、MS に関する調査から明らかとなった介入上の阻害要素と促進要素を論証しているが<sup>200</sup>、そこでは、矯正施設 (correctional establishment) における介入調査の結果が引用され、①上級管理職による支援、②相応の財政的、人的資源の存在および割当、③(関係情報の) 開放性、④信頼関係、⑤自主的な関与、⑥意思疎通に加え、⑦先例のデータ収集を含めた確実な根拠に基づく方法論の重要性が強調されている。また、この例だけでなく、その他の産業や施設における同様の調査を踏まえて研究者や実務家が発する提言は、現場での介入の成否には、一定範囲における何らかの手法や背景が関係している、という点でほぼ一致しているように思われる。

そこで以下では、MSA の実施に際しての阻害要素のいくつかを4つの見出し(①組織的背景 (organizational context)、②資源 (resource)、③実施手続の支援 (implementation)、④適格性 (competence)) に集約して論じる。

#### 1) 組織的背景

HSE の評価ツールは、作業関連ストレスを対象とする MS の一部として、6つのストレス要因(①仕事上の要求、②仕事上の裁量、③支援、④職場の人間関係、⑤役割の明確性、⑥変化の管理)を調査するために開発された35項目の質問紙から成るが、その焦点がわずか6つの心理社会的な危険源に絞られてしまったことから、調査の感度 (sensitivity) や、調査の結果なされる組織的背景に対する介入の可否や方法等の決定に問題が生じることとなった。例えば、専門家からは、密接な意思疎通、支援、参加、フィードバックがあり、フォーカスグループ(※情報の収集を目的に作られる少人数のグループ(三柴注))の実施が容易な小規模組織に対しては、より焦点を絞った、シンプルな、質問紙を用いないアプローチが求められる可能性が指摘されてきた<sup>201</sup>。要は、1つのモデルが全てのリスク調査や管理に適合するとは限らないということである。リスク管理は、むしろ、異なる組織的ニーズ、環境、資源に適応し得るものでなければならない。既に指摘されているように、組織の中には、従前の取り組みの枠内で MSA に適応するための最善の方法について困惑するところも少なくないであろう。そうしたところは、MS に組織的に従うことができなくなるか、特定のニーズに形だけ合わせ

る結果になりかねない (Cox ら、HSE、Tyers ら<sup>202</sup>)。MS の手続は、予防的 (preventative) にも事後対応的 (reactive) にもツールとして用いられ得るものだが、その程度もまた、組織により異なる (Broughton ら<sup>203</sup>)。柔軟で適応性の高い手続であれば、より効果的であり、かつ事業主や組織の「学び」を促進できるであろう。

#### 2) 資源

第2に、介入段階で様々な障害に直面する組織も少なくない (HSE、Tyers ら<sup>204</sup>)。この実務上典型的な障害は、欧州レベルの事例検討でも確認されている (例えば、European Agency for Safety & Health at Work, 2009<sup>205</sup>)。MS の実施を複雑で困難にするような要素は数多く、その中には、資源の不足、組織の規模や構造、モチベーション維持の難しさ、MS の手続の伝達の難しさなどが含まれる (Cox ら、HSE、Tyers ら<sup>206</sup>)。

#### 3) 実施手続の支援

第3に、実務家の多くが、MS の手続を支援するための柔軟で包括的な「工具箱 (toolbox)」が開発されることが望ましいと指摘してきた (Cox ら<sup>207</sup>)。そうした工具箱は、組織的背景やニーズに適応でき、補完的な調査ツール、ガイダンス、実例や、MS を実施するために必要なスキルや適格性 (competence) の向上を支援する (組織的な) 意思決定ルールを含むことが望まれる。模範的な実践モデルや過去の経験をクローズアップすることにより、知識の蓄積や組織による学びを支援することは十分に可能であろう。

#### 4) 適格性

第4に、MS の実施・機能状況を評価するための調査において、組織内の人的・物的資源、役割、適格性と業務遂行能力の形成に関する問題が、たびたび指摘されてきた (Broughton ら、Cox ら、HSE、Tyers ら<sup>208</sup>)。上級管理職の主体的参加は、リスク調査の成功にとって鍵となる重要な要素ではあるが、実際の作業担当者が MS を実施し、上級管理職に関連する情報を報告するうえで必要な経験や適格性を欠いていることも少なくないであろう。したがって、管理者の主体的参加や実務担当者の適格性を育むことは、組織の MS に関する業務遂行能力の形成にとって最優先課題であり、それらはその組織で実効性を持つ統一的な方針によってカバーされ得る。また、MS 導入の初期には、組織が利用できる外部支援機関があつて、多くの組織が活用していた。そうした専門家の介入サービスや専門知識の提供による支援の継続は、とても重要であり、好意的に受け止められる可能性が高い (HSE<sup>209</sup>)。組織の業務遂行能力を育成するその他の方法として、外部の労働衛生サービスを増強する、すなわちリスク調査よりも各組織における職務の設計 (job design)、教育、高いレベルの意思決定などの本質的対策へと機能を拡大させることや、彼ら (: 外部労働衛生サービス) に必要なスキル、適格性、知識を身につけさせるなどの方法が挙げられる。これには、組織・健康管理面でのスキルのみならず、交渉や分析のスキルも含まれる可能性がある (Broughton ら<sup>210</sup>)。

以上を整理すると、結論的に、MS が利便性の高い枠組みを提供し (Tyers ら<sup>211</sup>)、優れた衛生管理の原則や組織管理

の取り組みを体現していること (HSE<sup>212</sup>) については一般的なコンセンサスを得られている。しかし、実務家間では、「MSA は、理論的にはうまく機能しているが、実務的にはそうもいきれない」、との意見が大勢を占めている (HSE<sup>213</sup>)。既に述べたように、MSA は、ストレス問題や、その問題の特定や対策への積極的取り組みへの意識を高めること、ストレスが被用者に与える影響や管理者教育 (の重要性) についての理解に大いに貢献した (Tyers ら<sup>214</sup>)。一方で、実務家的視点からは、実施の質、その実施を支えるための資源、スキル、適格性という点で、未だ克服すべき課題が残っている (Cox ら、HSE<sup>215</sup>)。

#### 1.4.6.1.2.2 理論面

MS は、その開発作業の直後から盛んに行われた作業関連ストレスに関する調査の取り組みを受けて発展してきた経緯がある (Rick ら<sup>216</sup>)。この調査の取り組みは、1960年代から組織調査において支配的だったものだが、今現在も専門文献を席卷している。この取り組みは、職務の性格に関する調査に基づいているが、その調査は、まるで労働者から独立した存在かのように、さまざまな厚生水準やストレス関連問題の指標との関係を対象としている。この関係は、時に「人格」のような労働者の個人的性格に関する統計的管理により調査されたり、労働者の個人的性格との統計的な相関関係により調査されることもある。Daniels(2011)<sup>217</sup>は、MS の科学的根拠を支える4つの主要な前提を列挙し、

それらの妥当性に疑問を呈している。

うち第1は、職務の性格は、客観的かつ比較的安定的な要素だという前提である。たしかに、この前提がなければ、一定期間内の一時点における職務の負の性格への労働者のばく露を調査し、将来の一定期間内の一時点でそれを最小化するための手続を開発することは不可能となるだろうし、このことは、同じ職務に従事している他の労働者にも同様に当てはまる。しかし、エビデンスの示唆に徴する限り、職務の性格は、客観的でも安定的でもない。この点に疑問を呈する見解の中には、職務の性格について、自己申告式の調査が広く活用されていることを指摘するものがあり (Daniels<sup>218</sup>)、現に、MS の評価ツールは自己申告式である。その代替的方法も、何の工夫もないとか、従来の方の延長に過ぎないとして批判されて来た (Daniels<sup>219</sup>)。

とはいえ、・・・・・・(未了)・・・・・・。

#### 1.4.6.1.3 ノッティンガム大学の研究グループによるリスク管理手法に関する批判の整理

先述の通り、ノッティンガム大学の研究グループは、少なくとも従前は MSA の推進に積極的な立場にあったと解されるが、MS が採用するリスク管理手法への批判についても、以下のように整理している<sup>220</sup>。もともと、いずれも反論可能か今後の克服課題であって、MSA の土台を揺るがすものではないと捉えられている。

今や、多くの応用心理学者や安全衛生の専門家が、ストレスに関するものを含め、職場の健康問題へのリスク管理手法の活用の有効性を認めているが、中にはそれを不適切とする者もいる。

例えば、Rick & Briner<sup>221</sup>は、ストレスのプロセスが本質的に心理学的な性格を持つこと、危険源と（健康）障害の関係が不明確なことを理由に、（当初は身体的な危険源を念頭に開発された）リスク管理手法は適切でないと示唆している。リスク管理手法の活用に対する反対の立場を代表するこの見解には、支えとなるポイントがある。それは、リスク管理手法には1つの形態しかなく、ひとたび身体的な危険源での活用を想定して開発されると、何ら修正されることもなく心理社会的危険源にも活用される、という暗黙の主張である。しかし実際には、リスク管理にも危険源の種類に応じて多様性があり、それこそが各職場における安全衛生上の基本方針（philosophy）または枠組み（framework）に他ならない。

とはいえ、MSAに関連してHSEが開発したリスク管理手法には、より有力な批判がある。主なものの1つは、リスク調査とリスク低減の背景依存性（context-dependency）や、既存の方法論を問題視している。（MSAを含めた）ほとんどのリスク管理の方法論は、定義づけられた特定の職場もしくはシステム、作業集団に焦点を絞るか、既存の設備や手続に依拠するものとなっている。これは、危険源の性格、それに応じて必要となる管理手段が、そのレベルで特定されるからである。これらはやはり背景依存であり、その背景依存は、リスクに基づく特定の労働衛生

のアプローチとそれより広いポピュレーション・アプローチに区別される。この際、後者は、作業に関連する健康問題を管理するには不適切であり、誤った適用がなされると、当事者個人にさらなる被害をもたらす可能性もある（ADAm<sup>s</sup>ら<sup>222</sup>）。

MSAが抱える核心的な問題の1つは、「1つのモデルが全てのケースに適合するのか（does one size fit all?）」、あるいは、そもそもその調査モデルやツールを個々の作業の背景や集団に適合させることが適当なのか、という点にある。これに対しては、これまでに2つの主張が提起されて来た。うち第1は、主要な心理社会的危険源は、作業集団、組織のレベル、業種といった属性を問わず、ほとんどの形態の作業に共通して存在することを示唆する高いレベルの分析結果があるので、「レベルの高い」モデルやツールであれば、あらゆる形態の作業に適用可能（すなわち、one size can fit all）というものである。第2は、背景依存を容認すると、あまりに複雑になりすぎ、組織内での簡便な活用が困難な手続を生み出してしまう、という実務上の懸念である。

#### 1.4.6.2 今後の発展可能性と課題

##### 1.4.6.2.1 踏まえるべき環境条件の変化

ノッティンガム大学の研究グループは、HSEの委託調査報告書において以下のよう述べ、今後のMSAの発展には、個々の組織における労働安全衛生とその組織の経済・経営事情に加え、それらを取り巻くマクロレベルでの経済情勢との関係を重視することが必要と説いている。その限りで

は当然の理とも言えるが、グローバルな自由市場の競争条件を前提に、個人の健康に関する組織の責任という保護的・消極的姿勢から、組織的行動管理（\*高い透明性、説明責任、組織のガバナンスの改善、分権化・独立採算制の活用、調達ガイドラインの強化、成果及び財政貢献を管理し追跡するための新しい手法、知識管理の強化、適切な多様性を有する適切な人材の確保、より良い環境・社会的セーフガードの実施、健全なリスク管理等に代表される自律性や効率性の確保による新たな管理手法のこと）の進展による個人・組織レベルでのパフォーマンスの向上という自立的・積極的姿勢への転換を説いている点に斬新さ（と一種の危うさ<sup>223</sup>）を認めることができる。

組織的な安全衛生環境は、旧来の概念や認識への挑戦を伴う経済的考慮に影響される度合いが大きくなってきている。このような考え方の変化は、EU法に顕在化して来ている。今や、組織レベルでは、経済的な議論が、労働安全衛生に関する意思決定において、以前より大きな役割を果たすようになってきている。結果的に、衛生管理に関する措置を講じる際には、以前より事業の実情に注目する必要性が生じている。こうした議論は、ブラック報告の説くところとも一致する。また、グローバルな自由市場の競争条件下にある組織の思考をより良く理解する必要性を説くものでもある。このような労働衛生管理をめぐる現実の変化は、世界中で生じている現象である<sup>224</sup>。

現在の経済環境下において、組織に対し、被用者がばく露する長期的な危険源を

減らし得るという口上のみで法令や法令外の施策（instruments）の遵守を説得することは、ますます困難になって来ている。少なくともいくつかの業種では、組織の考え方が、継続的改善ではなく、「満たすべき最低条件としての安全状態のいかん」や、安全衛生措置がもたらす「実際のパフォーマンス」、そしてそれらの措置が最低基準の達成にどう貢献するかの評価に焦点が置かれるようになってきていることが、証拠上示されている。こうした考え方の変化は、おそらく、個々人の健康に対する組織の配慮（concern）や責任から、組織的行動管理や個人・組織のパフォーマンスへと議論の対象が変化してきていることを示しているように思われる。また、個人がばく露する危険源を組織が排除・低減するという発想から離れるという根本的な変化をも示していると解される<sup>225</sup>。

#### 1.4.6.2.2 一般論

ノッティンガム大学の研究グループの手によるHSEの委託調査報告書によれば、MSが採用するリスク管理のアプローチは、作業に関連する筋骨格系障害を代表とする他の労働衛生上の問題の管理とも共通項が多いことが判明して来ているため、今後、理論面、実務面の双方で統合を進めることなどにより、アブセンティズム（absenteeism：常習的な遅刻や欠勤による生産性の低下傾向）やプレゼンティズム（presenteeism：疾病障害り患者の無理な出勤による生産性の低下傾向）の管理のほか、組織的なパフォーマンスを測る指標にも転用可能なツールとして、大きなパフォーマンスを生む可能性がある<sup>226</sup>。

そして、それを実現し、ひいては目下の経済環境にも対応できる組織形成を図るための条件として、以下の3点が挙げられている<sup>227</sup>。

①HSEによる労働衛生管理の取り組みが、理論的にも実務的にも、より統一的で一貫したものとされること

この点に関しては、以下のような事柄が問われる。

ア MSの手法は、作業関連ストレス対策の手段として真に有用で実務的なものか？

イ それは、一般的な労働衛生上の問題にも役立つか？

ウ 一般に、何が健康を脅かし、それを職場で管理するにはどうすればよいのか？

エ 統一的な取り組みを実施すれば、本当に費用対効果は高まるのか？

また、労働衛生管理に関する現在および将来の組織的な意思決定に大いに注目する必要がある。

②HSEによるアプローチの経済的、法的背景（脈絡）について、より広く深く理解されること

③イギリス（UK）における考え方の展開を、EUのモデルや政策展開の中に位置づけること

## 1.5 法の管轄機関・執行権限者

### 1.5.1 HSWAの関連規定

#### 1.5.1.1 HSWA第11条

HSWA第11条は、HSEの職務について規定している。同条の定めは以下の通り。

（試訳）

(1)It shall be the general duty of the Executive to do such things and make such arrangements as it considers appropriate for the general purposes of this Part.

HSEは、本章所定の一般目的の達成にとって自身が適当と認める措置を講じる一般的な義務を負う。

(2)In connection with the general purposes of this Part, the Executive shall—

本章所定の一般的目的に関連して、HSEは、以下の事柄を行わなければならない。

(a)assist and encourage persons concerned with matters relevant to those purposes to further those purposes;

その目的（本章所定の一般的目的）の実施に関わる者が、当該目的の達成を図るうえでの支援と奨励を行うこと

(b)make such arrangements as it considers appropriate for the carrying out of research and the publication of the results of research and the provision of training and information, and encourage research and the provision of training and information by others;

調査、調査結果の公表及び教育訓練や情報の提供にとって自ら適当と認める便宜を供与すること、並びに第三者による教育訓練や情報提供を奨励すること

(c)make such arrangements as it considers appropriate to secure that the following persons are provided with an information and advisory service on matters relevant to those purposes and are kept informed of and are adequately advised on such matters—

次の者が当該目的に関する事柄について情報やアドバイスを受たり、情報やアドバイスを受け続けられる条件を確保するうえで適当と認める便宜を供与すること

(i)government departments,

政府の省庁・部局

(ii)local authorities,

地方自治体

(iii)employers,

雇用者

(iv)employees,

被用者

(v)organisations representing employers or employees, and

雇用者や被用者を代表する団体

(vi)other persons concerned with matters relevant to the general purposes of this Part.

その他、本章の一般的目的に関する事柄に関わる者

(3)The Executive shall submit from time

to time to the Secretary of State such proposals as the Executive considers appropriate for the making of regulations under any of the relevant statutory provisions.

HSE は、関連法規の執行上自ら必要と認める規則の策定につき、所管大臣に対して定期的に提案を行わなければならない。

(4)In subsections (1) to (3)—

第（１）～（３）項において、

(a)references to the general purposes of this Part do not include references to the railway safety purposes; and

本章の一般的目的との文言に、鉄道安全上の目的は含まれない。

(b)the reference to the making of regulations under the relevant statutory provisions does not include a reference so far as the regulations are made for the railway safety purposes.

関連法規に基づく規則の策定との文言に、鉄道安全上の目的をもって策定される規則は含まれない。

(5)It shall be the duty of the Executive—

HSE は、以下の義務を負う。

(a)to submit to the Secretary of State from time to time particulars of what it proposes to do for the purpose of performing of its functions;

所管大臣に対し、その役割を果たすための実施計画の詳細を、定期的に報告するこ

と

(b)to ensure that its activities are in accordance with proposals approved by the Secretary of State; and

所管大臣に承認された計画に沿って活動が実施されるようにすること

(c)to give effect to any directions given to it by the Secretary of State.

所管大臣から発せられた指示を履行すること

(6)The Executive shall provide a Minister of the Crown on request—

HSE は、閣内相に対し、その要請に応じて以下の事項を提供せねばならない。

(a)with information about its activities in connection with any matter with which the Minister is concerned; and

閣内相の所管事項に関わる HSE の活動に関する情報

(b)with advice on any matter with which he is concerned, where relevant expert advice is obtainable from any of the officers or servants of the Executive, but which is not relevant to the general purposes of this Part.

閣内相の所管事項に関する事柄に関するアドバイス。ただし、HSE の高官や官吏が専門的アドバイスを提供できる場合に限られると共に、その内容が本章の一般的目的に関するものであってはならない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①法第 15 条や第 18 条が、所管大臣に実質的に HSWA 本法の改編を含めた権限を付与しているのに対し、本条は、同法及び所管大臣の監理の枠内で、同法の運用面での職務と裁量を規定している。

②もともと、同法第 1 章所定の目的に適用措置を講じる義務を一般的に課されている以上、その職務の幅は広く、労働安全衛生に関する調査、教育訓練、情報やアドバイスなどの実践とそうした活動を行う者の支援などの性格的にソフトな活動の他、所管大臣に対する規則の提案なども含まれている。なお、情報やアドバイスの提供先には、官民両者、労使双方が含まれる。

#### 1.5.1.2 HSWA 第 12 条

HSWA 第 12 条は、主に所管大臣の HSE に対する権限について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1)The Secretary of State may approve any proposals submitted to him under section 11(5)(a) with or without modifications.

所管大臣は、第 11 条 (5) 項 (a) 号に基づいて HSE からなされた提案につき、修正を加えるか、加えずに、承認することができる。

(2)The Secretary of State may at any time give to the Executive—

所管大臣は、HSE に対して、何時でも以下の事柄を行うことができる。

(a) such directions as he thinks fit with respect to its functions, or

その役割に照らして適当と認める指示の発令、又は

(b) such directions as appear to him requisite or expedient to give in the interests of the safety of the State.

国家の安全の観点で必要もしくは利益をもたらすと思われる指示の発令

(3) The Secretary of State may not under subsection (2) give any directions with regard to the enforcement of the relevant statutory provisions in any particular case.

所管大臣は、個別の案件において、前項に基づき、関連法規の執行に関する指示を発令することはできない。

(4) The reference to directions in subsection (2)(a)—

(2) 項 (a) 号所定の指示の文言には、

(a) includes directions modifying the Executive's functions, but

HSE の役割を変更する指示が含まれるが、

(b) does not include directions conferring functions on the Executive other than any functions of which it was deprived by previous directions given under subsection (2)(a).

(2) 項 (a) 号に基づいて以前に発令

された指示により失われた役割以外の役割を HSE に付託する指示は含まれない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①所管大臣が、何時でも適当と認める指示を発令できる、一定範囲で HSE の役割の変更を指示できるとしている点などで、HSE に対するほぼ絶対的な優位が規定されている。

②ただし、個別案件で、関連法規の執行に関する指示はできないとされており、所管大臣の役割が高権的監督にあることが示されている。

#### 1.5.1.3 HSWA 第13条

HSWA 第13条は、HSE がその役割を遂行するため、自他の持つ人的・物的資源を有効に活用するための方策について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1) Subject to subsection (2), the Executive shall have power to do anything which is calculated to facilitate, or is conducive or incidental to, the performance of its functions, including a function conferred on it under this subsection.

HSE は、本項により付託されるものを含め、その役割の遂行を促進するか、それに貢献するか、付随すると解される措置を、次項に従って講じる権限を持つ。

(2) The power in subsection (1) shall not include the power to borrow money.

前項所定の権限には、金銭借受けの権限は含まれない。

(3)The Executive may make agreements with a government department or other person for that department or person to perform any of its functions, with or without payment.

HSE は、政府の省庁・部局もしくは特定の個人との間で、当該省庁・部局もしくは個人が、有償もしくは無償で、その役割の一部を担う旨の協定を締結することができる。

(4)Subject to subsections (5) and (6), the Executive may make agreements with a Minister of the Crown, with a government department or with a public authority to perform functions exercisable by that Minister, department or authority, with or without payment.

HSE は、次項及び次々項に従い、閣内相、省庁・部局もしくは公共団体との間で、本来は当該大臣、省庁・部局もしくは公共団体が実施すべき役割を、HSE が有償もしくは無償で遂行する旨の協定を締結することができる。

(5)The functions referred to in subsection (4)—

前項にいう役割とは、以下のものを意味する。

(a)in the case of a Minister of the Crown, include functions not conferred by an

enactment;

協定の相手方が閣内相の場合には、制定法上付託されていない役割も含まれ、

(b)shall be functions which the Secretary of State considers can be appropriately performed by the Executive; and

所管大臣が、HSE によって適切に履行され得ると考えるものであって、なおかつ、

(c)do not include any power to make regulations or other instruments of a legislative character.

規則その他法的性質を持つ規制の策定権限を含まない。

(6)The Executive may provide services or facilities, with or without payment, otherwise than for the general purposes of this Part, to a government department or public authority in connection with the exercise of that department's or authority's functions.

HSE は、本章の一般的な目的以外の目的であれば、省庁・部局もしくは公共団体に対し、それらの役割の遂行に関連して、有償もしくは無償で、人的、物的支援を提供することができる。

(7)The Executive may appoint persons or committees of persons to provide it with advice in connection with any of its functions and, without prejudice to subsection (8), it may remunerate these

persons.

HSE は、その役割の遂行に関連して、次項の趣旨を侵さない限りで、特定の個人もしくは個人の参集する委員会に助言を求めることができると共に、彼（ら）に報酬を与えることができる。

(8)The Executive may, in connection with the performance of its functions, pay to any person—

HSE は、その役割の遂行に関連して、該当する個人に対して、以下の支払いをなすことができる。

(a)travelling and subsistence allowances, and

旅費及び日当

(b)compensation for loss of remunerative time.

休業補償

(9)Any amounts paid under subsections (7) and (8) shall be such as may be determined by the Secretary of State, with the approval of the Minister for the Civil Service.

所管大臣は、前項及び前々項に基づいて支払われる金額を、公務相の承認を得たうえで決定することができる。

(10)The Executive may—

HSE は、以下の事柄を行うことができる。

(a)carry out, arrange for, or make

payments for the carrying out of, research into any matter connected with its functions, and

その役割に関連するあらゆる事柄についての調査を実施すること、そのための便宜を供与すること、実施のための補助を行うこと

(b)disseminate or arrange for or make payments for the dissemination of information derived from this research.

当該調査結果の周知、そのための便宜、周知のための補助を行うこと

(11)The Executive may include, in any arrangements made for the provision of services or facilities under subsection (6), provision for the making of payments to the Executive, or any person acting on its behalf, by other parties to the arrangements and by persons using those services or facilities.

HSE は、第（6）項に基づく人的、物的支援のための協定の中に、当該協定を締結する第三者や当該人的、物的支援を活用する個人から HSE 自身もしくはその代理を務める者への金銭の支払いを含めることができる。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①冒頭に述べた通り、HSE がその役割を遂行するため、自他の持つ人的・物的資源を有効に活用するための方策が規定されている。

②具体的には、HSE から他の政府機関や

個人への関係業務の委託、他の政府機関・公共団体や個人からの関係業務の受託、他の政府機関・公共団体への人的・物的支援、その他、委員会の設置とそこへの諮問、専門家からの意見聴取、調査の実施や補助、便宜供与、調査結果の周知などが含まれる。

③同じ政府の機関内でありながら、有償の協定・支援がなされる点が特筆される。各省庁・部局の採算の独立性が看取される。

#### 1.5.1.4 附則第2条

HSWA 附則第2条は、HSE の組織、構成員、会計面での管理者などについて規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

*THE HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE*  
イギリス安全衛生庁

1The Executive shall consist of—  
HSE は、以下の構成員から成る。

(a)the Chair of the Executive, and  
委員長、及び

(b)at least seven and no more than eleven other members (referred to in this Schedule as “members”).

7名以上11名以下の委員ら(以下、本附則において「委員ら」という)

2(1)The Secretary of State shall appoint the Chair of the Executive.

所管大臣は、HSE の委員長を任命する。

(2)The Secretary of State shall appoint the other members of the Executive according to sub-paragraph (3).

所管大臣は、次項に従い、HSE のその他の委員を任命する。

(3)The Secretary of State—

所管大臣は、

(a)shall appoint three members after consulting such organisations representing employers as he considers appropriate;

自身が適当と認める雇用者を代表する団体との協議のうえで、3名の委員を任命する。

(b)shall appoint three members after consulting such organisations representing employees as he considers appropriate;

自身が適当と認める被用者を代表する団体との協議のうえで、3名の委員を任命する。

(c)shall appoint one member after consulting such organisations representing local authorities as he considers appropriate; and

自身が適当と認める地方自治体を代表する団体との協議のうえで、1名の委員を任命

する。

(d) may appoint up to four other members after consulting, as he considers appropriate—

以下の者のうち、自身が適当と認める者との協議のうえで、最大4名の委員を任命することができる。

(i) the Scottish Ministers,

スコットランド担当相

(ii) the Welsh Ministers, or

ウェールズ担当相、もしくは

(iii) such organisations as he considers appropriate, including professional bodies, whose activities are concerned with matters relating to the general purposes of this Part.

自身が適当と認め、その活動が本章の一般的目的に関連する専門家集団を含めた団体

(4) Service as the Chair or as another member of the Executive is not service in the civil service of the State.

HSE の委員長ないしはその他の委員としての業務は、国の公務には当たらない。

(5) The Secretary of State, with the approval of the Chair, may appoint one of the other members appointed under sub-paragraph (2) to be the deputy chair of the Executive.

所管大臣は、HSE の委員長の承認を得て、第(2)項に基づき任命された委員らの中の1名を委員長の代理に任命することができる。

*TERMS OF APPOINTMENT OF THE EXECUTIVE*

HSE による任命の条件

3 Subject to paragraphs 4 and 5, a person shall hold and vacate office as the Chair or as another member according to the terms of the instrument appointing him to that office.

HSE の委員長もしくは委員に任命された者は、次項及び次々項に従い、同人任命の根拠となった規制の条件に従って、当該ポストに就任し、または同ポストから離任するものとする。

4 The Chair or any other member of the Executive may at any time resign his office by giving notice in writing to the Secretary of State.

HSE の委員長もしくは委員は、所管大臣への書面での通知により、何時でもその職を辞することができる。

5 The Secretary of State may remove a Chair or other member who—

所管大臣は、以下の条件に該当する者を、委員長もしくは委員から解任できる。

(a)has been absent from meetings of the Executive for a period longer than six months without the permission of the Executive;

HSEの許可なく、6か月を超えてHSEの会合を欠席した者

(b)has become bankrupt or has made an arrangement with his creditors;

破産したか、債権者と債務整理に関する協定を結んだ者

(c)in Scotland, has had his estate sequestrated or has made a trust deed for creditors or a composition contract;

スコットランドにおいて、自身の所有する財産を差押えられたか、債権者のために信託証書を発行したか、債務免除契約を締結した者

(d)has become incapacitated by physical or mental illness; or

心身の故障により就業能力を喪失したか、

(e)is otherwise, in the opinion of the Secretary of State, unable or unfit to carry out his functions.

所管大臣が、その職務に耐えないと認めた

者

#### *REMUNERATION OF MEMBERS*

##### 委員の報酬

6(1)The Executive shall pay to each member such remuneration and such travelling and other allowances as may be determined by the Secretary of State.

HSEは、委員個々人に対し、所管大臣が決定する報酬、旅費その他の手当を支払うものとする。

(2)The Executive shall pay to, or in respect of, any member, such sums by way of pension, superannuation allowances and gratuities as the Secretary of State may determine.

HSEは、委員に対し、又はその業務への対価として、所管大臣が決定する金額を、老齢年金、退職年金、恩給の形式で支払うものとする。

(3)Where a person ceases to be a member otherwise than on the expiry of his term of office, and the Secretary of State determines that there are special circumstances which make it right that he should receive compensation, the Executive shall pay to him such amount by way of compensation as the Secretary of State may determine.

ある者が期間満了以外の理由で委員を離

任し、所管大臣が、同人に報償を受け取るべき正当な事由があると認めた場合、HSEは、当該大臣が決定した報償を支払うものとする。

*PROCEEDINGS OF THE EXECUTIVE*

HSEの業務上の手続

7(1)The Executive may regulate its own procedure.

HSEは、自身の果たすべき業務上の手続を定めることができる。

(2)The validity of any proceedings of the Executive shall not be affected by any vacancy among the members or by any defect in the appointment of a member.

HSEの業務上の手続の有効性は、委員の欠員や選任上の瑕疵の影響を受けない。

(3)The Executive shall consult with the Secretary of State before making or revising its rules and procedures for dealing with conflicts of interest.

HSEは、利害調整に関わるルールや手続の策定もしくは修正に際し、所管大臣と協議しなければならない。

(4)The Executive shall from time to time publish a summary of its rules and procedures.

HSEは、そのルールや手続の要約を、定期的に公刊せねばならない。

*STAFF*

職員

8(1)The Executive shall, with the consent of the Secretary of State, appoint a person to act as Chief Executive on such terms and conditions as the Secretary of State may determine.

HSEは、所管大臣の同意を得て、当該大臣が決定する条件で、事務総長を任命するものとする。

(2)The Executive shall appoint such other staff to the service of the Executive as it may determine, with the consent of the Secretary of State as to numbers of persons appointed and as to the terms and conditions of their service.

HSEは、その人員、勤務条件及び内容について、所管大臣の同意を得たうえで自ら決定し、その他の職員を任命するものとする。

(3)The Executive shall pay to the Minister for the Civil Service at such times as that Minister may direct, such sums as the Minister may determine in respect of any increase attributable to this paragraph in the sums payable out of monies provided by Parliament under the Superannuation Act 1972.

HSEは、公務相に対し、同相が指示する回数、1972年退職年金法に基づき国会から提供された予算から支払可能な枠内で、本

条があるが故の増加分に照らして同相が決定する金額を支払うものとする。

(4) A person appointed to the staff of the Executive may not at the same time be a member of the Executive.

HSE の職員に任命された者は、同時にその委員となることはできない。

(5) Service as a member of staff of the Executive is service in the civil service of the State.

HSE の職員としての業務は、国の公務に当たる。

#### *PERFORMANCE OF FUNCTIONS*

##### 職務の成果

9(1) Subject to sub-paragraphs (2) to (4), anything authorised or required to be done by the Executive (including exercising the powers under this paragraph) may be done by—

第(2)項ないし第(4)項に従い、HSE が実施し得るか、実施を求められる措置(当該条項に基づく権限の行使を含む)は、以下の者によってなされなければならない。

(a) such members of the Executive or members of staff of the Executive as the Executive considers fit to authorise for that purpose, whether generally or specifically; or

HSE がその目的に照らし、一般的または特定の権限を付与する上で適当と認める委員もしくは職員

(b) any committee of the Executive which has been so authorised.

権限を付与された HSE 内部の委員会

(2) Sub-paragraph (1)(b) does not apply to a committee whose members include a person who is neither a member of the Executive nor a member of staff of the Executive.

(1)(b)項は、HSE の委員、職員のいずれも構成員に含まない委員会には適用されない。

(3) The Executive—

HSE は、

(a) shall authorise such of its members of staff as it considers fit to authorise for that purpose, to perform on its behalf those of its functions which consist of the enforcement of the relevant statutory provisions in any particular case; but

特定のケースでの関連法規の執行を含む HSE 本来の役割の遂行について、自ら適任と認める職員に、その代行権限を付与することができるが、

(b) shall not authorise any member or committee of the Executive to make decisions concerning the enforcement of the relevant statutory provisions in any particular case.

特定のケースにおける関連法規の執行に関する決定権限を、委員や内部の委員会に委ねることはできない。

(4) The Executive shall not authorise any person to legislate by subordinate instrument.

HSE は、細則による規制権限を他者に付与してはならない。

(5) The Executive shall publish any authorisations which it makes under this paragraph.

HSE は、本条に基づく権限付与につき、その全てを公表しなければならない。

#### *ACCOUNTS AND REPORTS*

##### 会計及び報告

10(1) It shall be the duty of the Chief Executive—

事務総長は、以下の措置を講じる義務を負う。

(a) to keep proper accounts and proper records in relation to the accounts;

会計上の適切な経理と記録を行うこと

(b) to prepare in respect of each accounting year a statement of accounts in such form as the Secretary of State may direct with the approval of the Treasury; and

各会計年度ごとに、所管大臣が財務相の承認を得て指示する形式で、決算報告書を作成すること

(c) to send copies of the statement to the Secretary of State and the Comptroller and Auditor General before the end of November next following the accounting year to which the statement relates.

当該報告書の謄本を、当該報告書の会計年度の次の10月末までに、所管大臣、会計検査官、会計検査庁長官に送付すること

(2) The Comptroller and the Auditor General shall examine, certify and report on each statement referred to in sub-paragraph (1)(c) and shall lay copies of each statement and his report before each House of Parliament.

会計検査官及び会計検査庁長官は、(1)(c)に挙げられた決算報告書の個々の記載を調査、承認、報告すると共に、その謄本及び自身で作成した報告書を上下両院に提出せねばならない。

(3) As soon as possible after the end of the accounting year, the Executive shall

make to the Secretary of State a report on the performance of the Executive's functions during the year.

HSE は、会計年度の終了後、可及的速やかに、所管大臣宛に、当該年度の HSE の活動実績に関する報告を行うものとする。

(4)The Secretary of State shall lay the report referred to in sub-paragraph (3) before each House of Parliament.

所管大臣は、第(3)項所定の報告を、上下院に対して報告するものとする。

(5)In this paragraph, “accounting year” means the period of 12 months ending with 31st March in any year; but the first accounting year of the Executive shall, if the Secretary of State so directs, be of such other period not exceeding 2 years as may be specified in the direction.

本条において「会計年度」とは、毎年3月31日に終了する12か月間を意味するが、HSE にとって最初の会計年度は、所管大臣の指示があれば、当該指示により特定された2年を超えない他の期間とすることができる。

#### *SUPPLEMENTAL*

##### 補則

11The Secretary of State shall not make any determination or give his consent under paragraph 6 or 8 of this Schedule

except with the approval of the Minister for the Civil Service.

所管大臣は、公務相の承認がある場合を除き、本附則第6条又は第8条に基づく決定や同意をすることはできない。

12(1)The fixing of the common seal of the Executive shall be authenticated by the signature of the Chair or some other person authorised by the Executive to act for that purpose.

HSE のロゴの使用は、委員長又は HSE により適任と認められた他の者の署名による裏付けを得なければならない。

(2)A document purporting to be duly executed under the seal of the Executive shall be received in evidence and shall be deemed to be so executed unless the contrary is proved.

HSE のロゴを用いて外観上適切に処理された資料は、反証のない限り、証拠と推認され、その通りの効果を認められる。

(3)This paragraph does not apply to Scotland.

本条は、スコットランドには適用されない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①HSE は、委員長1名と複数名の委員による合議体から成り、委員長は所管大臣によって任命される。

②委員は、主に労使と自治体や専門家集団の代表から成り、いずれも所管大臣の裁

量に基づき、同大臣により任命される。

①②の場合共に、所管大臣の任命に際して公務相の承認が求められる。

③委員会構成メンバーの職務は、国の公務には当たらないとされているが、報酬、旅費、老齢年金、退職年金、恩給等を受けることが予定されている。

④委員会構成メンバーの適格性として、健康や職務遂行能力のほか、金銭面での信用性が重視されている。

⑤HSEは、業務上の手続（規定）を自ら定める権限を持つが、利害調整に関わるものに限り、所管大臣と協議する義務を負う。

⑥HSEは、所管大臣の同意を得て、業務執行上の責任者として事務総長、業務遂行者として職員を任命する。事務総長についてはその勤務条件、その他の職員についてはその人員、勤務条件・内容につき、所管大臣の同意が求められる。

⑦職員は国家公務員であり、委員との兼務はできない。

⑧法第11条の定める通り、HSEは関連法規の執行権限を持ち、その権限を委員や職員が含まれる内部委員会や適任な委員もしくは職員に委ねることができるが、個別のケースにおける執行の判断は職員のみが代行を許され、委員や内部委員会による決定は許されない。また、細則による規制権限はHSEの専権事項である。

⑨HSEは、会計面で所管大臣、会計検査官、会計検査庁長官の直接の管理下にあると共に、上下両院への報告義務も負う。会計に伴う実績報告は、所管大臣に対して行うこととされている。

#### 1.5.1.5 HSWA 第14条

HSWA 第14条は、HSEによる捜査、聴聞について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1) This section applies to the following matters, that is to say any accident, occurrence, situation or other matter whatsoever which the Executive thinks it necessary or expedient to investigate for any of the general purposes of this Part or with a view to the making of regulations for those purposes; and for the purposes of this subsection

本条は、あらゆる災害、出来事、状況その他の事柄であって、HSEが本章の一般的目的のため、もしくはその目的達成のための規制を策定するため、捜査が必要ないし適当と認めるものに適用される。本項の目的に照らし、

(a) those general purposes shall be treated as not including the railway safety purposes; but

その一般的目的に鉄道安全上の目的は含まれないが、

(b) it is otherwise immaterial whether the Executive is or is not responsible for securing the enforcement of such (if any) of the relevant statutory provisions as relate to the matter in question.

関連法規の当該規定（仮に存在する場合にも）の履行確保をHSEが管轄するか否かは重要ではない。

(2)The Executive may at any time—

HSE は、随時、以下の措置を講じることができる。

(a)investigate and make a special report on any matter to which this section applies; or

本条が適用される事柄について、捜査し、個別の報告を行うこと

(b)authorise another person to investigate and make a special report into any such matter.

当該捜査や報告を他者に委任すること

(2A)The Executive may at any time, with the consent of the Secretary of State, direct an inquiry to be held into any matter to which this section applies.

HSE は、所管大臣の同意を得て、随時、本条が適用される事柄に関する聴聞を行うことができる。

(3)Any inquiry held by virtue of subsection (2A) above shall be held in accordance with regulations made for the purposes of this subsection by the Secretary of State, and shall be held in public except where or to the extent that the regulations provide otherwise.

前項に基づき行われる聴聞は、所管大臣が本条の目的に即して定める規則に従って行われなければならない、当該規則に別途定めがある場合にその限りで免除される場合を除き、公開で行われなければならない

い。

(4)Regulations made for the purposes of subsection (3) above may in particular include provision—

前項の目的に即して定められる規則には、特に以下の規定を盛り込むことができる。

(a)conferring on the person holding any such inquiry, and any person assisting him in the inquiry, powers of entry and inspection;

質問を実施したり、その者が行う質問を補佐する者に、立入や査察の権限を付託すること

(b)conferring on any such person powers of summoning witnesses to give evidence or produce documents and power to take evidence on oath and administer oaths or require the making of declarations;

それらの者に、証人を喚問して証拠や文書の提出を求めたり、宣誓に基づいて証言させたり、宣誓をさせたり、宣言を行わせる権限を付託すること

(c)requiring any such inquiry to be held otherwise than in public where or to the extent that a Minister of the Crown so directs.

閣内相が指示する場合、その限りにおいて、聴聞が非公開で行われるよう求めること

(5)In the case of a special report made by

virtue of subsection (2), or a report made by the person holding an inquiry by virtue of subsection (2A), the Executive may cause the report, or so much of it as the Executive thinks fit, to be made public at such time and in such manner as it thinks fit.

HSE は、第（２）項に基づき作成された個別報告や、第（２Ａ）項に基づき聴聞を実施した人物が作成した報告について、自ら適当と認める場合には、自ら適当と認める時期に、適当と認める方法で公開に付すことができる。

(6)The Executive—

HSE は、

(a)in the case of an investigation and special report made by virtue of subsection (2) above (otherwise than by an officer or servant of the Executive), may pay to the person making it such remuneration and expenses as the Secretary of State may, with the approval of the Minister for the Civil Service, determine;

第（２）項に基づく捜査や個別報告がなされる場合（HSE の職員や被用者によるものを除く）、その実施を担当した者に、公務相の承認を得て所管大臣が決定する報酬及び費用を支払うことができる。

(b)in the case of an inquiry held by virtue of subsection (2A) above, may pay to the person holding it and to any assessor appointed to assist him such

remuneration and expenses, and to persons attending the inquiry as witnesses such expenses, as the Secretary of State may, with the like approval, determine; and

第（２Ａ）項に基づく聴聞がなされる場合、その実施を担当した者及び同人の補佐に任命された捜査担当者に、所管大臣が決定する報酬及び費用を、証人として聴聞に参加した者に同じくその費用を、それぞれ支払うことができる。

(c)may, to such extent as the Secretary of State may determine, defray the other costs, if any, of any such investigation and special report or inquiry.

当該捜査、個別報告、聴聞にかかるその他の費用があれば、所管大臣が認める限度でそれを支払うことができる。

(7)Where an inquiry is directed to be held by virtue of subsection (2A) above into any matter to which this section applies arising in Scotland, being a matter which causes the death of any person, no inquiry with regard to that death shall, unless the Lord Advocate otherwise directs, be held in pursuance of the Fatal Accidents and Sudden Deaths Inquiry (Scotland) Act 1976.

第（２Ａ）項に基づき、本条の適用対象となるスコットランドで生じた事柄に関する聴聞が指示された場合で、その事柄がいずれかの者の死をもたらすものである場合、スコットランド法務総裁が別の指示を与えない限り、1976年「致命的災害

及び突然死に関する聴聞」法（スコットランド）に従った聴聞は実施されないものとする。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①HSEは、関連法規の執行にかかる捜査（\*他者への委任も可能）、聴聞の権限を持つが、後者の実施には所管大臣の同意のほか、同大臣の定める規則の遵守、公開が求められる。

②規則に定めが設けられれば、聴聞に際して、立入、査察のほか、証拠や文書提出命令、宣誓などを求める権限が認められる。

③HSEは、捜査、聴聞の結果を報告することができる。

## 1.5.2 MSを用いた監督指導の実際

### 1.5.2.1 概要

HSEの安全衛生監督官（inspectors）は、調査に当たって監督ツールを用い、作業関連ストレスの観点から組織的なパフォーマンスの評点（score）を行う。この監督ツールは、以下の2つの要素から成る。

・問題解決志向の備忘録（an aide memoire）

・パフォーマンス評価指標（A set of performance indicators）<sup>228</sup>

監督指導の実際については、厚生労働省の石津克己氏（元在英国日本国大使館書記官、現職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐）の2010年3月時点での調査から、以下の事柄が判明している。

1）メンタル・ヘルス対策を目的とした監督の方法は、現時点においては、メンタル・ヘルスの維持向上の観点から職場の環境を整備していくよう事前に指導するとい

う方法によっている。具体的には、安全衛生監督官が事業場を臨検し、上述の法令の規定に関連してMSに沿って、職場のリスク調査を行うよう指導し、これに従わない雇用者に対しては改善命令（improvement notice）を発し、改善報告の提出を求めるとともに、一定期間経過後に事業場を再度臨検し、改善措置を確認するという手順になる。

2）MSを利用した臨検及び指導は、2004年から2009年までの5年間で延べ約1,600事業所に及んだが、実際に臨検した事業所数は、約1,000事業所であった。なお、その約半数は2009年に行われた。

3）雇用者がリスク調査を怠った事実が確認された場合、その事実のみを以てHSWA第2条第1項違反に該当する事件として検察官に送致し（つまり事前送致し）、刑法犯として処罰する可能性も、法的には否定されていない。

4）HSEは、現段階では、より多くの事業主に対してメンタル・ヘルス対策の重要性に関する認識を持たせていく段階であり、特定少数の雇用者に対して刑事罰を課すことは不相当との認識の下、同人への措置を改善命令にとどめていたが、報告者が2012年11月に行ったHSEの担当者へのインタビューによれば、現段階までに計4件の刑事罰が下され、いずれもリスクアセスメントの不履行によるものであったという（雇用者がメンタルヘルス対策を怠ったことが原因となり労働者の不調が発生したという因果関係を証明する法的証拠を監督官が収集し、事件として検察官に送致することも理論上可能だが、現時点では実務上

困難と認識されている)。

#### 1.5.2.2 問題点と講じられた対策

イギリス (UK) では、1833年の工場法の制定期以来、事務所や商店は、労働保護を要するリスクがさほど大きくなく、地方の環境衛生行政に委ねるほうが効率も良い、ということで、国法の規制対象は、工場などに限られてきた。この傾向は、1949年のILO第88号条約(労働監督条約)の批准、1974年のHSWA制定によっても変わることはなく、「リスクに応じた役割分担」という呼び声で慣行化してきた。その背景には、博士号取得者を含め、関係領域の専門家を擁し、高い専門性に基づいて施策を立案、遂行する中央機関と、少ない人員で多領域の職務をカバーする地方機関の間の信頼関係の壁も寄与してきたと解される。しかし、同じ業種でも事業場内の些細な違いにより管轄が決まること(例えば、小売業の商店の場合、商店主の居住用家屋との一体性の程度により中央の監督になることもあれば、地方の監督になることもある)や、家内労働は、一般に労働保護上のリスクが低いにもかかわらず国の管轄となることなどの弊害が指摘されていたうえ、メンタルヘルス対策が実施されるとなると、旧来の管轄区分は、いよいよ現実的妥当性を失うこととなり、「歴史的事故」(historic accident)として、自嘲の的となっていた。

そこで同国では、両者のパートナーシップを強化すべく、様々な対策が講じられてきた。

例えば、2003年には、HSEが、「HSEと地方公共団体の関係の見直し」(Review of the relationship between the Health

and Safety Executive and Local Authorities)と題する文書を公表し、①地方公共団体に一元化する、②HSEに一元化する、③現行の分担体制を維持する、④業種別分担から事業場規模別分担に改める、⑤労働安全衛生に関する監督を他の政策分野(例えば食品安全)と統合する、⑥労働安全衛生に関する自主規制団体を設け、行政機関による監督は例外的に行う、という6種類の案を提示して意見を募集した。しかし、多く(殆どは地方公共団体からのもの)は③を支持する意見であった。その後、HSCは、「2010年以降の英国における労働安全衛生戦略」(Strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and beyond)を公表し、再度意見を募集したが、やはりその能力面や全国展開企業への対応の必要性などから、地方公共団体への権限委譲について懸念する意見が多く出された。

2004年には、HSEと地方公共団体規制行政調整機構(Local Authorities Coordinators of Regulatory Services; LACORS)が、制度的見直しに先んじて、現行制度の下での運用の見直しを進めるべき旨の共同声明を発表し、その後、政府は、500万ポンド(当時の為替レート(1ポンド=約200円)で換算すると約10億円)の基金を造成するとともに、約30設置されていた地方事務所(Regional Offices)に対して管轄区域内の地方公共団体と共同で研修プログラムを策定、実施させた。これは、地方公共団体ごとに大きく異なっていた監督官の能力向上を図ることを主眼とするもので、中央と地方の両者からおおむね好意的な評価を受けた。

以上の取り組みは、結局国と地方の旧来的な管轄区分が抱える問題（「歴史的事故」）を本質的に解消するものではなかったが、2005年に至り、とある地方公共団体の監督官の機転がきっかけで、監督官相互任命制度（Flexible Warrant Scheme）という制度ができあがり、地方の監督官が管轄権限を有する市町村（District）と中央の監督官がほんらい管轄権限を有する国（実際には、全国に約30ある地方事務所の管轄区域内で活動している）の中間に位置する県（County）レベルで運用されることとなった。この制度は、HSEは地方公共団体の監督官に中央政府の監督官の権限の一部を付与し、地方公共団体はHSEの監督官及び隣接する地方公共団体の監督官に対して同様の措置を執ることを通じて、1人の監督官に業種横断的及び地域横断的な権限を付与し、監督の効率をあげようとするものである。実際には、HSEの地方事務所が音頭を取り、管轄区域内の県ごとに市町村と協議を行って覚書（Memorandum of Understanding）を作成し、実際に権限を付与し合う監督官の氏名リストを交換し、それぞれHSE委員長及び市町村の責任者に報告する。これを踏まえ、HSE委員長と市町村の責任者は、それぞれの監督証票を相手方に交付する。この制度は、全国一律的な強制より、地域ごとの信頼関係の醸成による方が却って効果的との考えに則って運用されているが、既に首都ロンドンの一部でも試行されており、全国的な拡大が見込まれている。

### 1.5.3 MSの浸透を支援する民間の専門機関

（未了）

### 1.6 雇用にかかる精神障害者差別禁止法

・障害者差別禁止法は、主に3次予防面でメンタルヘルスに貢献する。また、障害者への個別的な調整義務の履行、障害に関連する差別や障害に起因する差別、間接差別やハラスメント規制への対応を通じて、より本質的には同法の枠組が精神障害を含めた障害の本質洞察に一定の歴史と経験を持つことにより、2次予防や1次予防にも直接ないし間接的に貢献する。

・障害者差別の禁止という法的枠組みでは、障害が職業能力や職場秩序適合性に影響を与える可能性がある点などで、他の雇用差別禁止とは異なったアプローチを必要とする事情は、日英に共通している。

以下では、主に5編の関連文献及び資料（①長谷川聡:イギリス障害者差別禁止法の差別概念の特徴,季刊労働法,225:49-57,2009、②長谷川聡:イギリス,独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター:欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題,147-193,2012、③鈴木隆:障害者差別禁止法制の新展開,労働法律旬報,1756:20-23,2011、④長谷川聡:イギリス障害者差別禁止法の構造と限界,内閣府:障がい者制度改革推進会議差別禁止部会第4回資料1,2011、⑤内閣府:障がい者制度改革推進課意義差別禁止部会第4回議事録）ならびに報告者自身の追加調査を踏まえ、1995年障害者差別禁止法（DDA：

Disability Discrimination Act 1995) と、同法を全面的に置き換え、一部重要な改正を施した 2010 年平等法 (Equality Act 2010) の特徴的な点を抽出し、イギリス労働者のメンタルヘルスとの関係について考察する。

### 1.6.1. 1995 年障害者差別禁止法

・イギリスでは、当初、1944 年障害者 (雇用) 法 (Disabled Persons(Employment) Act 1944) に基づいて、割当雇用制度 (quota system) を含め、行政が中心となり、福祉的・保護的観点から障害者の雇用保障を図る仕組みが採られていたが、障害者の雇用状況の改善には至らず、他方、先天的障害、労災、交通事故など本人に帰責事由のない障害に雇用に関する権利を保障すべきとの声の高まり、ILO、国連などにおける国際的動向などを受け、障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990:ADA) を参考にして制定されたのが、障害者差別禁止法 (DDA) である。同法には、同国の他の差別禁止法と異なり、間接差別の禁止規定がなく、他方で障害に「関連する」差別、調整義務の不履行に基づく差別の禁止規定があった。

・DDA は、成立当初より、①障害そのものに基づく差別ではなく、障害に関連する理由 (\*障害によるタイピング不能など) に基づく差別 (\*不採用、解雇などの不利益取扱い) を禁止していた。すなわち、そうした差別は、障害に関連する理由に基づいて、当該障害者を、その理由が現に当てはまらないか当てはまらないであろう者を

取り扱う場合より不利に取り扱い、かつ②それを正当化できない場合に成立する (第 5 条第 1 項(a)(b)、2003 年改正により第 3 A 条第 1 項(a)(b))、とされていた。使用者による障害の認識の有無は問われなかった。

①②の双方共に、DDA に特徴的な点であり、実質的には既に間接差別規制に近かったと言える。

・たしかに、非障害者基準中心に形成された社会のありよう自体に警鐘をならす「障害の社会モデル」を基底に置く DDA の福祉法的、積極的差別是正性格については、却って障害者特殊論に基づく差別の固定化と強化に繋がるとの指摘もあった。また、2008 年貴族院判決 (London Borough of Lewisham v. Malcolm[2008]IRLR 700 HL) は、障害に関連する差別に関する DDA の証明ルールを直接差別的なものに修正し (\*精神障害者が公営住宅の部屋を転貸したことを理由に退去処分を受けた件で、転貸しなかった者との差別を観念せず、転貸すれば誰にでも退去処分がなされる条件にあったとして、障害に関連する理由に基づく差別には該当しないと判断した)、2001 年控訴院判決 (Jones v. Post Office[2001]IRLR 384 CA) も使用者側の正当性の抗弁を緩やかに解釈するなどして、その形骸化を図った。

しかし、政府はその後、逆に間接差別規制への置き換えを内容とする法改正を主導した。もともと、その前提として、EU 法の影響を受け、DDA の制定時からすると、特に障害に関連する差別の規制下において、厳密な統計的証拠を求めずに差別的効果を認めるような変化が既に生じていた。

イギリスにおける「障害の社会モデル」的観点の根強さをうかがわせる。

・なお、2003年改正で初めて定義規定が設けられた直接差別規制（第3A条第5項）では、障害に関連する理由（\*障害によるタイピング不能など）が共通する前提での障害者と非障害者間の差別が問題とされた。特段の配慮を必要としない障害者差別の排除に有効な規制といえるが、そこでわざわざ能力の共通性が前提となる旨を規定したため、DDAにおいて中心的な直接差別以外の差別規制では、能力面での差異の存在が前提とされていることを浮き彫りにする結果となった。

・DDAには、成立当初から調整義務の不履行を理由とする差別の概念があった。これも障害者差別に特有の概念であり、かつ障害に関連する理由に基づく差別と共にDDAの差別禁止構造の中心をなしていた。これは、①使用者が調整義務を負うこと、②同義務が不履行であること、の2つのパーツから構成されていた（第5条第2項、2003年改正により第3A条第2項）。

調整義務は、種々の契約や労働条件などの取り決め、建物の物理的特徴が、非障害者に比べ、当該障害者に不利益な影響を及ぼす場合に発生するものであった。調整義務を負う使用者は、その場面のあらゆる状況を踏まえ、そのような不利益を防止する合理的な措置（例えば、施設の改造、業務軽減（業務の一部を他者に割り当てること）、勤務時間の変更、リハビリテーション、職能評価、訓練の提供、備品・設備の整備、視覚障害者への読み上げ等）の実施を求められ、その合理性は、措置の効果、実施可能性、使用者の経済的負担その他の負担か

ら事案ごとに検討されることとされていた（第6条第4項など、2003年改正により第18B条第1項など）。

調整義務の不履行は、障害に関連する理由に基づく差別を推定させる場合もあった。例えばDDA第3A条第5項（2003年改正前は第5条第5項）は、使用者が当該差別の正当化を図る際、調整義務を負う場合にはそれを履行する必要がある旨定めていた（\*長谷川前掲論文54頁では、調整義務不履行による差別概念がDDAの差別構造の中心にあることの証左とされている）。この関係は、間接差別への置き換え後も維持されている。

2000年EU一般雇用均等待遇指令（2000/78/EC）第2条第2項では、障害者に限定せず、一般的に間接差別が明文化されたが、調整措置の履行を間接差別の正当化事由の一つと定めており（第2条第2項は、b号(i)で、ある集団に特定の不利益を与える措置に正当な目的があり、その目的達成のための適切かつ必要な手段がとられている場合を定め、b号(ii)で、そのような措置が障害者に対する合理的便宜（：調整措置）である場合を定めている（訳文は、平成20年度内閣府（WIPジャパン株式会社）「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究」委託報告書（平成21年3月）第3部第4章2（廣田久美子執筆担当部分）による）、ここからも両者の密接な関連性がうかがわれる。なお、イギリスは、当初、調整措置の義務づけ規定の内容を間接差別に関する同指令条項の内容に近づける（：検討対象となる「規定、基準または取扱い」の文言を同指令条項の文言と一致させる）微調整により、同指令条項（間接差別）の

直接的な国内法化を避けようとした経過がある。

ただし、調整義務不履行に基づく差別は、①具体的な障害者と同じく非障害者の比較を前提ないし必要としない点（関連して、必ずしも特定の集団を対象として不利益を把握しない点）や、②義務の発生要件が緩やか（：不利益が些末でないことを証明すれば足りる）である点、③差別的意図が必要となる点（＊調整義務は、特定個人の障害を理由とする差別の是正を図るものなので、対象者が障害者であることを知らないか、知ることを合理的に期待できない場合、発生しない（DDA 第6条第6項、2003年改正により第4A条第3項）。結果的に、使用者が知り得ない障害について調整を受けるには自己申告の必要が生じる。他方、間接差別においてこれらの事情は一切当てはまらない）などで間接差別とは異なる。その他、④障害者の存在に関する予見可能性を前提とする調整義務不履行アプローチでは、対応が消極的になりがちな一方、間接差別アプローチでは、差別状態の事前防止、個別対応ではない包括的な防止につながり易い等の違いもある。総じて、調整義務不履行アプローチは対個別的な性格を持ち、間接差別アプローチは対集団的な性格を持っていたと解される。

・DDA が調整義務不履行アプローチ（：一種のポジティブ・アクション）や実質的に間接差別的な性格を持つ障害に関連する理由に基づく差別アプローチを中心に据えていたということは、性、人種等の属性以上に、**障害という属性自体が不利な立場を内包している**との認識があったことをうかがわせる。特に間接差別的なアプローチは、

いっけん中立的な基準等の殆どに一応の差別立証を認め得るという点で、「障害の社会モデル」的発想を採るものとも言える。

おそらくはこの発想に関連して、イギリスでは、雇用年金省の下に日本では職業安定所・社会保険事務所・障害者職業支援センター等の役割を兼ね備えたジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）という機関が設けられ、「仕事へのアクセス支援（ATW：Access To Work）」という制度を通じ、使用者が調整措置を講じるのに必要な資金等が補助されて来た。

### 1.6.2 2010年平等法

・2010年平等法の施行により、DDA は、原則として北アイルランドを除いて廃止された。平等法は、DDA の他、性差別禁止法、人種関係法など9つの主な差別禁止法、その他約100の諸法を統合したものである。そのうち、障害者差別関連箇所は、おおむね DDA を継承しているが、主な改正点として、①障害を理由とする間接差別の禁止規定が設けられたこと、②DDA 第3A条第1項が規定していた障害に関連する理由に基づく差別（disability-related discrimination）が、障害に起因する差別（discrimination arising from disability）に代えられたこと、③調整義務が生じるケースについて、補助的支援（provision of an auxiliary aid）がない場合に障害者が不利な立場に置かれるケースが明記されたことなどが挙げられる。

・平等法第6条、附則1およびそれに基づく規則は、DDA の類似の規定や同法に基づく規則の規定を置き換え、同法が保護の対象とする障害を定義している。法第6条

では、DDA 第1条を継受し、「精神的または身体的な障害を持ち」(第1項(a))、「その障害が日常的な活動をする能力に実質的かつ長期にわたる悪影響を及ぼす」(第1項(b)) 場合を同法上の障害と定めている。

障害による悪影響が「長期にわたる」というためには、(a)その影響が12か月間以上継続する、(b)12か月以上の継続が見込まれる、(c)終生にわたる継続が見込まれる、のいずれかに該当することが基本的な要件とされる(平等法附則1第2条第1項)が、その影響が一旦解消しても再発可能性が見込まれる場合には、影響の継続が認められる(同条第2項)。また、進行性の病状の場合には、未だ実質的な悪影響を受けるに至っていなくても、現時点で日常生活能力に影響を受けていれば、機能障害を受けているものと取扱いを受ける(平等法附則1第8条)。

その他判断基準の詳細については、平等法附則1第1条に基づき、行為準則が別添1で規定しているほか、障害問題担当局が、障害の定義を概説する手引きを作成している(Equality Act 2010 Guidance : Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability, Office for Disability Issues (HM Government) 2010)。

・なお、DDAも、アメリカのADAと同様に、直接差別やハラスメントについては、非障害者でありながら、近親者が障害者である等の理由から障害者と認識されたことを理由に差別される者も保護対象とすると解されて来た(Coleman v. Attridge Law [2008] IRLR 722 ECJ)。

・差別禁止の対象となる事項は、労働者、契約労働者(\*一定期間、特定の業務に従事する自営業者など。いわゆる請負労働者。派遣労働者などを意味することも多い)などの適用対象や、直接差別、間接差別、ハラスメント、報復的取扱いなどの禁止事項により異なるが、応募者を含む労働者については、採用の場面で、(a)採用者決定のための措置(arrangements)、(b)採用上の雇用条件、(c)採用拒否(以上、法第39条第1項。DDA第4条第1項にも同様の規定があった)、雇用契約締結後は、(a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益等を受けるための機会へのアクセスの許否、(c)解雇、(d)その他の不利益(以上、法第39条第2項。DDA第4条第2項にも同様の規定があった)について、差別が禁止される。

・平等法第13条第1項は、ある者があつた者を、障害を理由として、その他の者を取り扱う場合よりも不利益に取り扱った場合に直接差別(direct discrimination)が成立する旨を定めている。これには当然に採用差別も含まれ、例えばコンピュータ技術者の募集に際して、視聴覚障害であるという理由だけで、採用候補者から除外するような行為がそれに該当する。他方、障害者を非障害者より有利に取り扱うことは許容される(同条第3項)。興味深いことに、差別行為者が障害者であっても、差別の成立に影響しない旨の規定もある(法第24条第1項)。

直接差別の証明は、人種による分離や妊娠・出産者の差別の場合とは異なり、差別を主張する者と、前提条件が「実質的に異なる」比較対象者との比較を通じてな

される（法第23条第1項）。ここで、前提条件が「実質的に異なる」というためには、比較対象となる非障害者が、当該障害者と同レベルの能力や技術（これらは、当該障害自体を原因としたものでなくても良い）の保有者でなければならない旨が規定されている（法第23条第2項a号）。

なお、平等法附則9では、特定の保護される特性を有することが、当該職務の性質・状況に照らして、(a)職業上の要件（occupational requirements）に該当し、(b)当該要件の適用が適法な目的の達成のため均衡のとれた方法であり、(c)その適用者がその要件を充たさなかった場合（または、適用者が、その者が要件を充たさないと判断する合理的理由を有する場合）、直接差別は成立しない旨が定められている（平等法附則9第1条第1項各号）。

・前述したように、直接差別（平等法第13条第1項）やハラスメント（平等法第26条第1項）においては、差別取扱いの理由が障害である場合のほか、障害を有すると認識された場合にも、法の保護対象となる。例えば、子どもが障害者であることを理由に出産休業後の職場復帰を拒否されたり、労働時間を柔軟化する制度の利用を拒否された場合などには、母親自身は障害者でなくても、差別の申立を行うことができる（Coleman v. Attridge Law[2008] IRLR 722 ECJ）。また、法第27条第2項は、ある者が平等法の保護を受けるべく申立ないし訴訟を提起すること、それらの手続のために証拠や情報を提供したことなどを理由とする不利益取扱い（報復的取扱い）を禁止しているが、その保護の対象は、障害者以外の者にも及ぶ。

・平等法第15条は、DDA第3A条第1項（2003年改正前は第5条第1項）に代えて、障害自体ではなく、障害に起因する理由に基づく差別を規制しているが、上述した2008年貴族院判決等により形骸化させられた反省を踏まえ、障害者に障害に起因する差別からの救済可能性を与えつつ、使用者やその他の者にも正当化立証の余地を具体化し、事実上拡大することで、その実効性確保を図った。使用者の正当化立証は、一応立証された差別が正当な目的を達成するための適正な手段であることの証明によりなされる（第15条第1項(a)）。また、DDA時代とは異なり、この種の差別の証明には、障害者が障害を持っていることを使用者またはその他の者が現に知っているか知っているかと合理的に期待される必要がある旨の規定もなされている（同条第2項）。

よって、例えば、ある従業員の無断欠勤が適応障害の故であり、本人の主治医から本人を通じて使用者に対し、適応障害によってそのような事態が生じ得る旨の示唆がなされていたような場合、当該欠勤を理由に彼を従前のポストから外せば、当然に違法な差別の推定を受けようが、それが事業の遂行との関係でバランスのとれた措置であることを立証できれば、正当化の余地が生じることになる。

・平等法第19条は、間接差別に関する規制である。これは、EU法の間接差別の定義を、妊娠と出産を除き、保護されるべき特徴に適用させようとするもので、障害への間接差別規制の適用を初めて可能にしたものである。ある中立的基準等（基準又は慣行：provision, criterion or practice）の

実際の適用が保護されるべき特徴を持つ集団に対して差別的効果をもたらし、かつその基準等の適用主体がそれを正当化できない場合を典型とするが、適用される見込みに基づき人の行動が抑制されるような場合も射程に含む。たとえば、採用の際に筆記試験方式を採用することが、視聴覚障害者等にとって一般的に差別的効果を有することがそれを主張する者により証明されれば、使用者は、その正当化事由を主張できなければ、この差別が成立する。

差別の立証は、差別の主張を行う障害者と同様の障害を有する集団と有しない集団の間の比較によりなされ、直接差別の立証と同様に、比較の前提として両集団間の実質的な同質性が求められる（法第23条第1項）。鈴木前掲論文21頁は、この規定も前掲の2008年貴族院判決への対応を念頭に置いたものと指摘している。

・平等法第21条第2項は、DDA第5条第2項（2003年改正により第3A条第2項）を踏襲し、調整義務の不履行による差別を規定している。

調整義務の内容は、①ある者の規定、基準、慣行が障害者を実質的に不利に置く場合に求められるもの（同条第3項）、②ある者の施設の物理的特徴が障害者を実質的に不利に置く場合に求められるもの（同条第4項）、③（文書読み上げ機器などの）専門的機器や（手話通訳者などの）支援要員などの補助的支援がなければ障害者が実質的に不利に置かれる場合に求められるもの（同条第5項）、の3つから構成されているが、その具体化は、主に手引きや行為準則、審判例や裁判例に委ねられている。

アメリカのADAのように、「過度の負担」

に当たる場合に調整を免じるような規定はないが、そもそも調整措置は合理的に実施可能な範囲で義務づけられるものであり（法第20条第1項）、ADAでいう過度の負担は、合理性判断の要素の1つとなるため、それ故に調整措置が講じられなくても、違法とされない場合がある。ただし、たとえ経済的コストがかかる場合にも、費用対効果が高ければ、講じるべき合理的調整措置と評価され得るほか、雇用年金省傘下のJobcentre Plusによる仕事へのアクセス支援（Access to Work）による財政的支援が得られる場合には、それを継続的に得ることにより可能な調整措置を講じることが合理的に実施可能とみなされ得る。なお、仕事へのアクセス支援の範囲は、雇用期間、必要な支援の種類、自営業か否か等を考慮して決定されるが、日本とは異なり、雇用期間が短い者や、自営業の方が、長期雇用を得ていた労働者より手厚い保護を受ける点が興味深い。保護の必要性を重視する施策と解されるからである（\*もともと、日本でも、求職者支援制度など、保護の必要性に応じた制度の創設と充実化が進められている）。

調整義務は、当該障害者の置かれた個別事情との関係で生じるので、DDAにおけると同様に、この義務の不履行による差別の申立人は、当該障害者に限られる。同様に、直接差別や間接差別で必要とされる比較前提の整った対象者との比較も必要とされない。また、使用者は、応募者については障害者であることを知っているか、知り得べき場合、雇用済みの被用者については障害者であって実質的に不利な立場に置かれていることを知っているか知り得べき場合に

限り、この義務を負う（平等法附則8第20条第1項）。

・平等法第26条は、2003年改正DDA第3B条、第4条第3項などの定めを受け、ハラスメントについて統一的に規定している。ハラスメントの定義は、(a)ある者が障害に関連する対象者にとって不快な(unwanted)行為を行い、(b)当該行為が、(i)対象者の尊厳を侵害するか、(ii)脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、または不快な環境を生じさせる目的若しくは効果を発生させる場合と規定されている（法第26条第1項）。その具体的な判断規準は、(a)ハラスメントを主張する者の認識、(b)当該事案におけるその他の状況、(c)当該行為がそのような効果を有すると合理的に解し得るか否か、を考慮して判断される（法第26条第4項）。

・平等法第27条は、DDA第55条（2003年改正によってもナンバリング変更なし。但し、第5項、第6項が加えられた）とほぼ同様に、(a)対象者が保護される行為を行ったこと、又は、(b)同人が当該行為を行ったか、行う可能性があるとする者が信じたことを理由に、対象者を不利益に取り扱ったか、取り扱おうとした場合、報復的取扱いが成立する旨定めている。ここでいう「保護される行為」については、(a)平等法に基づく訴訟手続の開始、(b)平等法に基づく訴訟手続に関連する証拠や情報の提供、(c)平等法の目的に資する行為か、同法に関連する行為、(d)ある者またはその他の者が平等法違反を犯したとの申立(allegation)を行うこと、と定められている（同条第2項）。

また、同法第77条は、ある者の賃金格

差が保護される特性に関連して生じているか（\*直接差別の成否の要件）を判断するために行われる「賃金に関する開示(relevant pay disclosure)」を禁ずる契約条項を、その部分について無効とし、かつ、かかる開示に基づく不利益取扱いを禁じている。但し、労働者が害意をもって誤った証拠や情報を提供したり、不当な差別の申立を行うなど、不誠実な行為をなした場合、報復的取扱いは成立しない（法第27条第3項）。

・平等法第111条第1項は、2003年改正DDA第16C条とほぼ同様に、平等法に違反する行為を行うようある者に指示したり、違反行為者を支援するよう指示することを禁止している。違反行為を導いたり(cause)、説得する(induce)行為も禁止される。興味深いことに、この規定の違反は、指示された行為が実行されなくても成立する一方（同条第6項）、働きかけを受けた者は、働きかけをなした者から当該支援行為が適法と告げられ、これを信じるのが合理的と認められる場合、違法に問われない（法第112条第2項）。

・他の差別問題とは異なり、障害者差別問題については、メンバーの半分以上と議長を障害者が占める障害委員会(Disability Committee)が、実施状況の監視や相談サービスを提供している（2006年平等法附則第1の50条、52条）。

・平等法の履行確保のため、刑事制裁は予定されておらず、行政機関によるあっせん・仲裁や、より積極的な事業主等への調査、質問、勧告などの他、司法による（主に）民事上の救済が予定されている。うち、行政機関によるあっせんや仲裁は、結局、

当事者間の和解や協定の締結などによる民事上の解決を図るものである。

司法上の救済としては、平等法上、権利の宣言、申立人への補償金の支払い、差別の当事者への勧告などが予定されている（法第124条第2項、第5項）。

これらの救済は、通常、まずは労働審判所への申立により開始されるが、後述するように、その申立書面が被申立人と行政機関である助言斡旋仲裁局にも送付され、同局によるあっせん等が試みられる。しかし、当事者が同局でのあっせんに合意しない場合や、同局によるあっせんになじまないと判断された場合等には、労働審判所に移送される。そして、労働審判所の審判に不服がある場合、控訴審判所（**Employment Appeal Tribunal**）、控訴院（**Court of Appeal**）、最高裁判所（**Supreme Court**）の順に上訴される。

また、平等法には、契約法的規定（\*契約等の内容をコントロールする規定）も置かれている。

まず、同法第142条第1項が、それに反する取扱いを構成したり、促進するような契約条項には法的拘束力がないと定め、同条第2項及び第3項が、雇用関連サービスや集団保険に関する協定などの契約に類するがそれに該当しない協定についても、同様の定めを置いている。

また、法第144条第1項は、平等法上の差別禁止規定を排除又は制限する契約条項についても、それにより利益を受ける者にとって法的拘束力を持たない旨規定している他、法第143条第1項は、群裁判所（**county court**）等が、利害関係者の申立により、そうした契約等の削除や修正を命

じ得る旨規定している。

・問題解決に当たる主な行政機関には、助言斡旋仲裁局（**Advisory Conciliation and Arbitration Service**）と平等人権委員会（**Equality and Human Rights Commission**）がある。前者は準司法的性格が強い。労・使・中立の三者で構成される理事会によって運営され、その救済手続は、①労働審判所からの移送、②当事者による直接の申立のいずれかを通じて開始されるが、①による取扱い件数が②によるものの約20倍にのぼる。障害を理由とする差別を争点とする事件の取扱いに際しても、あっせん官としての障害者の参加は要件づけられていない。①は、あっせん前置の考え方に基づきとられる手法であり、移送を受けた事件が、あっせん等の手続を通じて合意に達すれば、作成された和解協定が労働審判所に送付され、その認証と記録を通じて事件の解決をみる。後者は、前者より行政的性格が強い。2006年平等法により設立され（同法第1条）、職域の問題に限らず、かつ障害差別、性差別、人種差別の三種を全て取り扱うが、委員会内に障害問題に特化した障害委員会（**Disability Commission**）を組織し、同問題について委任する仕組みを持つ。平等法等の遵守状況に関する事業主等への調査、質問、勧告等を行う権限や、平等法の内容を具体化する行為準則を制定する権限等を持つ。

・実のところ、イギリスでも、1995年DDAの制定以前は、1944年障害者（雇用）法に基づいて雇用率制度が設けられ、障害者を**Jobcentre**に任意登録させ、一定規模以上の事業の事業主に、当該登録者を一定割合以上雇用するよう努力義務を

課す一方、雇用率未達成の事業主が非障害者等を新規採用した際には罰則が科される旨の規定を設けていた。しかし、1961年に61%であった障害者雇用率が、1993年には19%まで減少するなど、同法が事実上機能不全に陥っていたこともあり、1995年 DDA の制定と同時に雇用率制度は廃止された経緯がある。機能不全に至った理由としては、Jobcentre への登録者数が要求された雇用率を充たす水準に達しなかったこと、上記の罰則規定の適用が殆ど無かったことなどが指摘されている。

### 1.6.3 差別禁止法の実際の効果

・イギリスでは、政策の効果に関する統計的指標には乏しいとの評も聴くが、障害者の就労状況については、各省から独立した政府機関である全国統計局が実施している人口調査 (Annual Population Survey : APS) が、障害者差別禁止法 (DDA) の適用対象となる障害者と、それ以外の労働制約的 (work-limiting) な障害者のそれぞれにつき、四半期ごとに過去1年間のデータを整理している。

その最新 (2012年6月までの1年間) のデータとそれに対応する期間の7年前 (2005年6月までの1年間) のデータを併記すれば以下の通りであり、結論的に殆ど変化は見られない。

2004年7月～2005年6月

全生産年齢人口：3848万人

生産年齢 (16～64歳) の障害者数：433万人

全生産年齢人口に占める割合：11.3%

生産年齢の労働力人口：158万人  
生産年齢の障害者数に占める労働力率：36.5%  
生産年齢の障害者数に占める被用者の割合：27% (117万人)  
生産年齢の障害者数に占める失業者の割合：33% (143万人)

2011年7月～2012年6月  
全生産年齢人口：4018万人  
生産年齢 (16～64歳) の障害者数：487万人  
全生産年齢人口に占める割合：12.1%

生産年齢の労働力人口：189万人  
生産年齢の障害者数に占める労働力率：38.8%  
生産年齢の障害者数に占める被用者の割合：26% (127万人)  
生産年齢の障害者数に占める失業者の割合：33% (159万人)

アメリカの ADA については、雇用率の改善には必ずしも貢献しなかったものの、特に賃金、職責、昇格、合理的配慮の面では差別状態の解消に一定程度貢献したことをうかがわせるデータが存するが (National Council on Disability (NCD), The Impact of the Americans with Disabilities Act: Assessing the Progress Toward Achieving the Goals of the ADA, July 26 2007)、イギリスの DDA や平等法については、報告者の調査の限り、そうしたデータは見あたらなかった。

## 1.7 障害者の福祉と雇用を促進す

## る制度

・現在、イギリス政府は、精神疾患罹患者等を仕事に繋げることに尽力しており、そのため様々な施策を講じている。その対象者には、重度就労困難者（hard to help）も含まれており、彼らには、特に多面的で柔軟性のあるアプローチの必要性が認識されている。

メンタルヘルスとの関係では、まさに（実施主体を跨ぐ）3次予防の領域に当たる。

### 1.7.1 保護雇用制度

・前項で、イギリスでも、1944年障害者（雇用）法に基づく法定雇用率制度が存在したものの、確たる効果をあげられず、障害者差別禁止法の制定に伴い廃止された経緯について述べたが（\*この点からも、障害者差別禁止法と障害者の雇用促進施策及び職場のメンタルヘルス対策は、有機的な関係にあることが看取される）、障害者雇用を促進するための現行制度として、保護雇用制度がある。これは、障害の特性、程度が一般労働市場での雇用には困難を伴う者が50%以上就労する工場や事業を指すが（1944年障害者（雇用）法第15条、2006年公的契約規則第7条、2006年公益事業契約規則第10条。なお、保護雇用の対象となる障害者は、DDA第1条や平等法第6条の規定する者とは異なり、これらの条項が規定する「競争的労働市場で就労するには障害の特性または重度のために困難を伴う者」を指し、臨床医（General Practitioner）等による医学的診査を基礎として、雇用年金省大臣の責任で、傘下のジョブセンター・プラスによる労働能力アセスメント（Work Capability Assessment）

と保護雇用事業所の独自評価に基づき認定される）、本来的に障害者を一般労働市場に統合する支援的役割を持つため、近年は一般就労への支援にも尽力する傾向にあるという。具体的には、雇用年金省により運営されるワーク・ステップ・プログラムを、保護雇用事業が個々の事業と障害者に応じ、個別的にカスタマイズして柔軟なサポートを行う。

保護雇用の代表例として、レンプロイ社（Remploy Ltd.）とソーシャル・ファーム<sup>229</sup>があり、前者は、1944年障害者（雇用）法に基づき1945年に雇用年金省により設立され、2008年時点で54事業所が存在し、3000人以上の障害者が就労している<sup>230</sup>。後者は、社会的企業（social enterprise）の一形態であり、直接的な根拠法を持たないが、2012年に成立した公共部門（公益）法（Public Sector（Social value） Act：国の行政及び地方自治体が、公益の実現（：経済的、社会的、環境的な厚生水準の向上）を図るために締結する公共契約に関する法律）によって、実質的に（少なくとも財政支援の）裏付けを得ることとなった。

前者は重度障害者を対象とし、自動車部品の加工、電気製品のリサイクル、家具製造など、日本の授産施設等でも行われている手作業を中心に行い、その予算のほぼ全額が雇用年金省等からの出資ないし補助で賄われているが、後者は、25%以上の一般労働市場への参加が困難な対象者の雇用により税制上の優遇を受けられるほか、金融機関の優遇融資や公的機関からの受注支援などがなされているものの、財政的には独立経営であり、ケータリング、リサイク

リング、園芸などの比較的創造的な業務が上位を占めている。

もともと、前者でも一般企業が雇用する障害者をレンプロイ社が援助したり、レンプロイ社が雇用する障害者を一般企業に派遣する援助付き雇用（**Reemploy Interwork** \*援助付き雇用については、下掲の説明を参照されたい）も行われるなど、一般就労への橋渡しの取り組みが積極的になされており、2009年には、3障害（身体、知的、精神）の合計で6500の仕事を見出しているという。

他方、後者では、精神障害や知的障害のほか、ホームレスや触法なども積極的に雇用しているところが多く、精神障害者の有用性とその実現方策については、調査報告書が出されている（McDermid, L. et al. (2008) Making an Impact-Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health）。

特筆すべきは、両者、特にソーシャル・ファームはかなりの増加・拡大傾向にあるということである。1997年の5件が2010年には約180社に及んでいる（<http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/sector-mapping/2010-sector-mapping>）。ブレア政権下での「第三の道」に基づき、2001年に貿易産業省内に社会的企業ユニットが設置されたことや、02年に「社会的企業：成功への戦略」（**Social Enterprise:a strategy for success**）が公表されたことなど、政府による施策の効果も大きい。実施主体たるソーシャル・ファーム自体による事業化の努力も大きいと察

せられる。

## 1.7.2 所得保障制度

・障害者対策法制における福祉的救済の中には、当然ながら金銭ないし現物給付も含まれる。これは、資産調査を伴わない、①障害者生活手当（**Disability living allowance**）、②重度障害者手当（**Severe Disablement Allowance**）、③就労不能給付（**Incapacity Benefit**）、④拠出型雇用・生活支援手当（**Contributory employment and support allowance**）と、資産調査を伴う、⑤所得補助（**Income Support**）、⑥求職手当（**Jobseeker's allowance**）、⑦収入対応型雇用・生活支援手当（**Income-related employment and support allowance**）に分かれる。

①は、生活上の介護や移動支援が必要な成人又は児童に支給される手当であり、介護給付（**Care Component**）は要介護度に応じて3段階（週20.55ポンドから77.45ポンド）、移動支援給付（**Mobility Component**）は移動の困難度に応じて2段階（週20.55から54.05ポンド）に分かれており、いずれか又は双方を受給することができる。就労しているか否かは問われない。課税や資産調査はなく、国民保険料の支払いにも関係しないが、各給付の必要度の判定に際して医学的診査が求められる。

2013年4月8日より、16歳から64歳までの障害者を対象とする自立支援給付（**Personal Independence Payment**）に移行することとなったが、これも病態や障害の重さではなく支援の必要度に応じて要否やレベルが判定されることに変わりはない。

い。

②は、重度障害による就労困難者に対し、基本支給額＋年齢別3段階の加算という形式で支給されていたが、2001年4月より新たな申請ができなくなっており、2014年までには労働能力アセスメントを伴う⑦に移行すべく、現受給者への審査が進められている。

③は、疾病障害により就労に困難を伴う者を対象に支給されていたが、国の財政健全化の要請を背景に障害者の自立的就労を目指した福祉制度改革の一環として、2008年10月以後、制度的には④に移行して廃止されたが、それ以後も既存の受給者には支給が継続され、徐々に④への移行が進められているようである。

④は、まさに2008年10月に③から移行して創設された制度であり、国民保険拠出記録とリンクし、一定期間の保険料(national insurance contributions)の支払を前提に支給される。日本の障害年金に相当する給付制度だが、③と同様に、疾病や障害により就労に困難を伴う者を対象とするものの、③よりも単なる金銭的給付としての色彩を弱め、就労に向けた自立を促進するように設計されている。

支給対象者は、疾病障害により就労能力に影響を受け、(i)16歳以上公的年金(老齢年金)支給開始年齢未満、(ii)法律上の疾病給付(Sick Pay)、出産給付(Maternity Pay)を受給しておらず、復職していない、(iii)⑥を受給していない、という3つの要件を充たす者である(⑦も同じ)。疾病障害そのものではなく、あくまでそれによる就労能力の制限が要件とされていることに留意する必要がある。①を受給する被用者、自

営業者、失業者または学生であっても、受給できる(同前)。本人及び配偶者の収入、貯蓄、年金収入の合計額により支給の可否、額が判定される(基本的な生活費として、最初の13週は最大71ポンド、14週目から最大105.05ポンド。他に作業関連活動給付と支援給付が30ポンド前後ずつ支給される可能性がある)。

報告者が2012年11月5日に実施した雇用年金省へのインタビューでは、⑦を含め、この手当の受給者のうち4割は精神疾患に罹患しているということであった。

Jobcentre Plusのパーソナル・アドバイザーによるインテーク(\*相談にきた人から事情を聞く最初のケースワークの段階)から始まり、就労、教育訓練、生活条件にわたる幅広い支援を得られる。たとえば⑤に比べると、13週間以上にわたる質問紙や医学的診査による労働能力アセスメント(\*字義通り、本来は、疾病障害が労働能力に与える影響を審査するためのもの)が要件とされており、「何ができないか」より、「何ができるか」を焦点を当てた審査がなされ、容易には認定されない傾向にある(結果的に、障害者差別禁止法上の障害者より、おおむね射程が狭くなる)。

これは、第1段階の労働の前提となる基礎的能力の制限に関するアセスメント(limited capability for work assessment)と、第2段階の作業関連活動制限に関するアセスメント(limited capability for work-related activity assessment)から成る。

うち前者は、身体機能評価(10項目)と精神・認知・知的能力評価(7項目)の2軸から成り、各項目ごとに0~15の評

点が付され、合計15点以上に達すると、能力制限ありと評価されることになっている。他方、後者では、就労に必要となる行動に制限があるか否かを評価する。その結果、賃労働（作業関連活動）が困難と認められた場合、支援グループ（The support group）にカテゴライズされ、基本手当に支援給付が追加されると共に、自身の希望に応じ、ボランティア・ワークの紹介を受ける（アセスメント受検者のうち約9%）。他方、将来いずれかの時点で賃労働が可能で、直ちに就労に向けたステップを踏めると認められた場合、すなわち前掲の第1段階アセスメントによる点数が一定レベルを超えた場合、または自傷他害のおそれがある、通常の職場環境に適さないと判断されたが、第2段階アセスメントでは、制限なしと判断された場合などには、作業関連活動グループ（The work-related activity group）にカテゴライズされ（アセスメント受検者のうち約23%）、基本手当に作業関連活動手当が追加される。

作業関連活動グループと支援グループの主な違いは、(i)先ず労働に焦点を当てた聴聞（work-focused interviews）を受け、所定の教育訓練や条件管理計画のような作業関連活動に従事すること、(ii)支援グループのメンバーより補助金の受給金額が低いこと、(iii)政府が拋出型雇用・生活支援手当について、1年間を期限とする申請制限をかけた場合、このグループのメンバーには適用が及ぶことなどである。両者共に原則として20歳以上の者を対象とするが、20歳未満の者（場合によっては25歳未満の者）に特化した制度も用意されている。

⑤は、低所得者か無収入者で、週16時

間未満しか就労していないが、失業者登録をしていない者に支給されるもので、無収入者には最低週56.25ポンドが支給されるが、単身か否か、家族構成、年齢等の条件により支給額が異なる（夫婦等のカップルには最高額の週111.45ポンドが個人給付として支給され、年金生活者や障害者には、別途最高週116.40ポンドの手当が支給される）。また、対象者に子がある場合、税額控除を受けることができる。

おおむね日本でいう生活保護制度に相当するものと解されるが、具体的な資格要件として、(i)16歳以上公的年金（老齢年金）支給開始年齢まで、(ii)片親もしくは介護を担当している、又は場合によっては、疾病もしくは障害により就労できない、(iii)低所得、(iv)週16時間未満の就労（配偶者が週24時間以下の就労）、(v)イングランド、スコットランド、ウェールズに在住（但し、住所不定でも構わない）、の5つが設定されている。

⑥は、18歳以上公的年金（老齢年金）支給開始年齢までの求職者に対して支給される。具体的な資格要件は、(i)平均して週16時間未満の就労、(ii)原則として18歳以上公的年金（老齢年金）支給開始年齢まで（例外的に16ないし17歳でも許される場合がある）、(iii)全日制の教育を受けていない、(iv)イングランド、スコットランド、ウェールズのいずれかに在住、の4つを充たし、労働能力を持ち、労働できる状態にあることである。日本では雇用保険に近い制度と解される。

支給額の上限は、条件によって異なるが、最高でも週111.45ポンドである。

上掲の雇用年金省へのインタビューでは、

この手当の受給者のうち23%は精神疾患に罹患しているが、それゆえに就職できないとは限らない、ということであった。

⑦は、非拠出型で資産調査を伴う雇用・生活支援手当であり、本人及び配偶者の収入、貯蓄、年金収入の合計額により支給の可否、額が判定される点でも④と共通するが、原則として、貯蓄額が16,000ポンドを超える場合には受給できない。手当に課税や併給調整がなされない点も相違するが、障害認定の基本的枠組は共通する。

なお、これらの制度は、近い将来、自立支援的性格を強め、複数の制度を統一する趣旨を持つユニバーサル・クレジットに移行される予定である。

### 1.7.3 職業リハビリテーション

・るる述べて来た通り、現在、イギリス政府は、精神疾患罹患者等を含めた疾病障害者を仕事に繋げることに尽力しており、疾病障害により不利益を受ける者の就労及び雇用の継続やそれらへの復帰を目的とする職業リハビリテーション制度 (Vocational rehabilitation) の下でも、ワーク・プログラム (Work programme)、ワーク・チョイス (Work choice)、財政支援策を含めたさまざまな施策を講じている。

・職業リハビリテーションは、地方自治体によっても行われており、それらの施策を根拠づける法律として、国民支援法 (National Assistance Act 1948) や国民保健サービス法 (National Health Act 1977) などがあるが、雇用年金省が管轄するリハビリテーション関連施策は、主に1944年障害者(雇用)法に基づいて行われて来た。同法に基づく施策は、同法制定と共に

開始された産業リハビリテーション・ユニット (Industrial Rehabilitation Unit) による職業準備プログラムに始まり、1973年にはそれが職業リハビリテーションセンターに改称され、1991年に職業リハビリテーション・プログラムとなり、2001年に職業準備 (Preparation Program) となり、さらに現在は、上掲のワーク・チョイスに統合されている。

・その主な担い手は、イギリス全土に約1500箇所ある雇用年金省傘下の Jobcentre Plus であり、同機関は、基本的には失業者を労働市場に戻すための施策の実施を担い、特に労働年齢にある人物への手当の給付と就労支援サービスを行っている。上述した通り、この機関から手当を受給する者の中には精神疾患罹患者が少なくないため、機関側でもそれに応じた人員の対応を図っている。まず、障害の種別を問わず、障害者であって、Jobcentre Plus が窓口となる手当の受給者への対応は、パーソナル・アドバイザーが担当する。彼らは、手当や就労、訓練機会等に関する情報提供のほか、就労に焦点を当てた面談の役割を担う。他方、雇用アセスメント (employment assessment) の実施とそれに基づく助言、訓練コースの紹介などは、障害者雇用アドバイザー (Disability Employment Advisers) が担当する。同アドバイザーは、複雑な事情や背景を抱える障害者に多面的な支援を行う役割を負っており、就職支援のみならず、就労への適応支援などによる就労継続支援や、必要に応じ、専門家への紹介なども行っている。

また、上掲の雇用年金省へのインタビューによれば、メンタルヘルスに関連する

Jobcentre Plus への配置要員には、以下のようなものがあり、全てのスタッフがメンタルヘルスに関する体系的な研修を受けており、メンタルヘルス・アドバイザー用の手引き (mental health adviser toolkit) や、非公開の障害者への対応手引き (hidden impairment toolkit) にアクセスする権限と能力を備えている。もっとも、これらの要員とパーソナル・アドバイザーや障害者雇用アドバイザーとの関係については、調査が至らなかった。職務内容からは、障害者雇用アドバイザーの小分類に該当するものと、別立てのものが混在しているように察せられる。

①メンタルヘルスと福祉の連結マネージャー・アドバイザー (Mental Health and Well-being Partnership Manager, Adviser)

地域間格差もあるが、この要員が配置されているところでは、主に受給者を外部のリソース (人的・物的資源) へ連結させる役割を担っている。制度上は、マネージャーの方がアドバイザーよりスキル・レベルが高い前提がとられている。

②メンタルヘルス・チャンピオン (Mental Health Champion)

この要員は、受給者が自ら①にアクセスできるとは限らないため、主に彼らを①に橋渡しする役割を担っている。

③労働問題に詳しい心理の専門家 (work psychologist)

Jobcentre Plus には、労働問題に詳しい心理の専門家 (日本の産業カウンセラーなどに相当すると解される) も所属しており、自ら労働能力アセスメントを行い、その結果を踏まえて、受給者に最適の職をあっせ

んと共に、復職へ向けた個別具体的なアドバイスを行う役割を担っている。

なお、インタビューの際、①②③のいずれも雇用年金省に所属する国家公務員であるとの情報を得た。また、彼らの支援を受けるには、必ずしも医学的診査を受ける必要はないが、だからこそ、適格者の判定のためには②の役割が鍵になる、との所見を得た。

・目下、雇用年金省が管轄する職業リハビリテーション施策の中でも、ワーク・チョイスは重要な位置を占めている。繰り返しになるが、現在、イギリス政府は疾病障害者を雇用に繋げることに尽力しており、この施策もその一環を担い、全ての障害者に柔軟で多面的な支援を行うことを主目的として、2010年10月に、従来の (上掲の) 職業準備 (Work Preparation)、ワーク・ステップ (Workstep)、職業導入制度 (Job Introduction Scheme) に分かれていた関連制度を統合して出来上がったものである。これは、長期にわたり週16時間以上就労できる見込のある者を対象に、①6か月間の就労導入支援 (自己効力感の回復へ向けた作用を含めた職業ガイダンス、求職票作成支援など、就労に結び付けるための様々な支援)、②2年間の就労時支援 (当事者が職場で技術や知識を習得するための支援)、③長期的支援 (既に一定期間の就労を経た者に対し、職務経験の蓄積による自己効力感や経済社会面など様々な面での向上を促すことに焦点を当てて行う長期的視点での支援)、という3つのモジュールをもって、必要な情報を関係者が共有しつつ、一体性と継続性をもった支援を行うと共に、障害者自身にも主体意識を持って、

支援プログラムを選択し、就労に参加ないし復帰・継続してもらうことを企図したものであり、「専門家による障害者雇用プログラム (Specialist Disability Employment Programme)」とも呼ばれる。

ワーク・チョイスの管理運営は、Jobcentre Plusが行うが、就労時の実際の担当は、そこから紹介を受けたレンプロイ社等の民間、非営利団体や公的機関が行っている。

・職業リハビリテーションの対象者は、主に、①労働能力に制限がある、②16歳以上、③公的年金（老齢年金）支給開始年齢未満、④英国在住、などの要件を充たす者であり、うち①を測るため、上述した労働能力アセスメントが実施される。

・職業訓練は、ビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills (BIS)) : \*同省は、国及び産業全体にわたり、継続的で共同的かつ調和のとれた「成長」を目指す政府の基本方針に沿って、2009年6月、ビジネス・企業及び規制改革省 (Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform) 及びイノベーション・大学・職業技能省 (Department for Innovation, Universities and Skills) を統合して設立された経緯がある。職業訓練は、そもそも後者が主管していたが、技能訓練基金庁 (Skills Funding Agency) や民間企業などと契約を結び、実施されている。

この職業訓練では、個別ニーズに適合したプログラムにより就業・復職・職務定着が図られているほか、障害者に対しては、一般の場合（25歳以上、6か月以上の失業期間）より参加条件が緩和されている（1

8歳以上、失業期間6か月未満も可）。地域で適切な訓練を受けられない18～63歳までの身体・学習・感覚障害者などを対象とした寄宿制職業訓練施設も、イングランドに計9箇所設置されており、職業技能資格認定 (NVQ : National Vocational Qualifications) のレベル1～3 (\*レベル1～5から成り、数字が上がるほどレベルが高い。基準は概ね次の通り。レベル1 : 職業の基本的技能を充たす。レベル2 : 操作的で、僅かながら熟練が必要な技能を持つ。レベル3 : テクニシャン、クラフトマン、熟練者など。レベル4 : 専門的職業、経営管理の基本を習得している。レベル5 : 専門職や、熟練した経営管理者など。試験ではなく、仕事の成果により評価される仕組みが採られている) の取得を目的として、専門スタッフによる個別ニーズに適合した訓練が実施されている。

・精神障害者を含めた障害者への職業紹介は、Jobcentre Plusが主に担当しているが、その職務は、職業のあっせん（雇用への仲立ち、積極的な働きかけ）から、障害者が働きやすい職場環境整備にまで及ぶ。職業紹介は、Jobcentre Plus以外に、地方自治体や民間非営利団体などでも実施されているが、Jobcentre Plusは、多くの雇用、就労支援関係情報を持つほか、新たに障害者を雇用する雇用主に対し、職業導入支援制度 (Job Introduction Scheme) による助成金など、さまざまな制度的な給付の実施主体となっており、同機関と連携関係を持つ機関も多い。

・アメリカと同様に、イギリスでも、Jobcentre Plusからの財政的支援と照会を受け、地方自治体や民間非営利団体等が実

施する援助付き雇用（Supported Employment）の制度が設けられている。これは、適切な支援があれば就労できる障害者を対象に、ジョブ・コーチ、職業能力開発、移動支援、特定の職業訓練、個々人のニーズに合わせた指導・支援などを内容としており、用語として、①雇用機会の増加と、②既に雇用されている者の就労継続支援の双方を意味し、基本的コンセプトは、中等度から重度の障害者を就労による稼得能力の獲得まで引き上げることにある。また、そうした効用を生むための包括的なプログラムないし要素の組み合わせという趣旨でも理解されている。

雇用年金省が財政的支援等を行う援助付き雇用は、これまでワーク・ステップの一環として実施されてきた。上述した通り、ワーク・ステップは、雇用年金省が財政支援し、運営する広範なプログラムの1つであり、レンプロイ社を含む民間、非営利団体や公的機関により提供されて来たが、2010年10月をもって、ワーク・チョイスに移行した。

・障害者を対象とするその他の就労支援制度には、以下のようなものがある。

### 1) 仕事へのアクセス支援 (Access to Work)

障害者の就労支援のための制度だが、一部は、そのために事業者側にかかるコスト負担を軽減する役割も担っている。Jobcentre Plus が主体となり、①雇用のための特別な補助具や福祉機器、②建物や既存の設備の改修、③公共交通機関の利用が困難な障害者への通勤支援、④職場での支援（読み上げなど）を行うサポートワーカー、⑤採用面接を支援するコミュニケータ

ーなどにかかる費用を支給する。

1994年に制度化され、2009年時点での支援者は37000人に及ぶが、近年は財政的制約が厳しくなり、Jobcentre Plus が発行した新しいガイダンスでは、標準的な福祉機器とみなされるものを支援対象から除外するなどの調整が進められている。

ただし、この制度は、通常企業での実際の雇用を前提とするため、政府の設置した調査グループの報告書において、レンプロイ社や入所型訓練機関の利用より重視されるべき、との提言も示されている (Sayce Consultation Team: Specialist disability employment programmes – Consultation on the recommendations in Liz Sayce’s independent review, Department for Work and Pensions, 2011, p.10)。

### 2) 障害者のためのニュー・ディール (New Deal for Disabled People)

ニュー・ディール制度は、政府の「福祉から雇用」施策の一環として、民間・公的部門のジョブ・ブローカー（職業斡旋事業）を活用して、障害者を含め、個々人のニーズに応じた包括的かつ系統的な就労及び就労継続支援を行うために創設された。障害者が対象に含まれたのは1997年以後のことで、ジョブ・ブローカーは、この制度の下で、教育訓練、汎用性のある保有能力の特定、適職判定、原則として6週間のワーク・トライアル（事業主への助成金の支給を含む）、求職票作成支援、面接スキルの向上、面接の際のコミュニケーター、場合によっては自営業の支援などのほか、最初の6か月間に限り、職場内での支援（援助付き雇用など）を行うこともある。利用に

際しては、就労の意思を持ち、就労不能給付などを受給していることが前提となり、**Jobcentre Plus** に所属し、特別な訓練を受けた障害者雇用アドバイザーが、障害者の抱える個別的な事情を踏まえたうえで、事業者とリンクさせる役割を果たすが、ジョブ・ブローカーの選択は受給者に委ねられている点 (**voluntariness**) に特徴がある。ただし、全ての地域にこの制度が普及しているわけではない。

2011年に、雇用年金省は、前労働党政権の施策からの脱却の趣旨もあり、様々なニュー・ディールのプログラムを単一の「就労プログラム」に置き換えた。

・以上のように、原則として障害者を給付対象とする制度とは異なり、事業主を対象とする補助制度もある。例えば、障害者を新たに雇用する事業主に対し、ワーク・チョイスの提供者が、必要な支援の内容を確認した上で、障害者の自立的就労のため、2年間を限度に支援を実施する制度がある。また、上掲の仕事へのアクセス支援の下でも、事業主との合意に基づき、障害者雇用のための諸条件の整備につき、彼らへの補助が行われる。

また、主に障害者を雇用する雇用主が結成したフォーラム (**Business Disability Forum : BDF**) もあり、障害者雇用を事業の成功に導くための情報交換、問題解決策の考案等が行われている (<http://businessdisabilityforum.org.uk/>)。

1.8 メンタルヘルス情報の取扱いに関する法規制

(未了)

1.9 関係判例

(未了)

## 2 私法

・イギリス (UK) では、**MSA** が開始された頃より、50万人を超える人々が過剰な (\*疾病を招くと考えるレベルの) ストレスに苛まれる事態 (**HSE** 調べ) を背景に、ストレスに関連する民事訴訟が増加傾向にある。雇用者の費用負担もかなりのレベルにのぼり、民間の責任保険に加入する必要性も指摘されている<sup>231</sup>。

### 2.1 法的根拠と判例法理

・作業関連ストレスは、さまざまな形態の労働訴訟を引き起こしたが、典型的にはネグリエンス (過失の不法行為) か障害者差別禁止立法を根拠とする訴訟が多く提起された。このうち前者は、①被用者の健康被害 (**injury to health**) を防止するための合理的な配慮義務 (**employer's duty to take reasonable care**) 違反、②①と健康被害の因果関係、③当該健康被害が合理的に予見可能であったこと、の3点の立証により成立する (実際にはかなりハードルが高い)<sup>232</sup>。また、当該配慮義務は、労働契約に伴う本質的な黙示の義務でもあることから、その違反は履行拒絶的な契約違反 (**repudiatory breach**) とみなされる<sup>233</sup>。

・後掲する **Hatton** 事件控訴院判決も述べるように、以上の要件の中でも特に重要なのは、被用者の健康被害の予見可能性 (**foreseeability**) である。これは、ある使用者が個々の被用者にかかる健康被害を導く作業関連ストレスを現に知っていたか、知るべきであったかを問うものである。

・他方、被用者側も一定の責任を負う。  
例えば、仮に被用者側が自身の精神疾患の実情を雇用者に伝えなければ、ストレス関連疾患にかかるネグリジェンス訴訟で請求を棄却される可能性が高まる<sup>234</sup>。

・雇用者がカウンセリングや治療などを行う外部健康支援サービス (occupational health provider) を選任している場合、雇用の過失責任の判断に際して考慮されるが、後掲する Hartman 事件では、被用者が当該機関を活用しなかったことのみで雇用者が免責されるわけではないとされている<sup>235</sup>。

・DDA や平等法といった障害者差別禁止立法は、作業関連ストレス自体を取り扱うものではない。しかし、2003年のDDA改正以後、同法の救済対象となる精神障害 (mental impairment) に医学的診断が不要とされ、行為障害面が重視されることとなったこと等から、作業関連ストレスに苛まれる者にも、それが彼らの日常生活に長期間にわたって実質的な不利益を及ぼすことを示す医学所見がある限り、同法の救済対象となる可能性が生じることとなった (現行の平等法に基づく救済手段については、1. 6. 2、D及びE (2)などを参照されたい)<sup>236</sup>。

・雇用者は、ストレスに関連する休業者から復職希望が示された時にも、法的リスクを負う可能性がある。仮に復職を認めた被用者が復調しなければ、後掲の Hartman 事件で示された原則に基づく過失責任を負う可能性がある一方、復職を認めない場合、障害者差別禁止立法に基づき差別的取り扱いとみなされる可能性があるからである。この問題の解決に際しては、結局、医学的

根拠 (診断書など) の獲得が鍵となる<sup>237</sup>。

・コンプライアンスの観点から1次予防の必要性を説く見解もある。たとえば、Griffin, Pらは、労働法を専門とする法律実務家として、HSEが示した (6つの評価指標を含む) ストレス管理基準 (Management Standard) や、そのガイダンス (たとえば Arbitration, Conciliation and Advisory Service (ACAS: 助言斡旋仲裁局-1975年に、労働紛争の解決のために設立された、政府からは独立した中立的機関) の発行した手引きなど) に従った行動 (これには、ストレスのサインを嗅ぎ取り、その影響の低減を図れる管理者の育成も含まれる) は、使用者の民事責任に関する裁判所の判断に影響を与えるだろう、と記している<sup>238</sup>。

## 2.2 代表的な関係判例

1) Hatton 事件 (Hatton v. Sutherland [2002] EWCA Civ 76, [2002] Emp LR 288)

### 【事実関係】

Mrs. Hatton (1審原告) は15年間にわたりフランス語教師として公立中学校に勤務していたが、95年にうつ病により早期退職した。彼女にはうつ病の既往があり、89年と94年に2か月間休職したことがあった。うち89年には離婚を経験して2人の子どもを育てねばならなくなり、94年にはそのうちの1人が重病に罹患した経緯があった。同じ頃、ウィルス性の疾患による3週間の休職後、復職してすぐに暴行を受けて1か月間休職したこともあった。鑑定医の意見は以下の通り。

「彼女には強迫性の傾向があり、心理的負荷がかかると不安や抑うつ症状に至り易い。こうした人物は、実際の仕事量がさほどでなくても過度な律儀さのため、仕事に時間をかけてしまう嫌いがある。また、心理的負荷の原因が1つでなくても、何か1つに原因を求めてしまう傾向がある。彼女もまた、自身の疾患の原因について、ある時はカウンセラーに対して長時間労働のせいと述べ、その後主任教師に対して息子の病のせいと述べるなど、一貫していない」。

彼女（1審原告）は、94年に復職した際に学校側との間でなされた面談で、自身のうつ病の原因は家庭にあると述べており、労働の過重性には言及していなかった。控訴院の認定でも、当時の彼女（1審原告）の労働に同僚教師との違いは認められなかった。また、95年の夏にカウンセラーの面談を受けた際にも学校には言及しておらず、9月に新学年が始まって間もなくストレス誘発性の不調状態に陥って職を辞し、二度と復職することはなかった。

以上の経過を経て、彼女（1審原告）は自身の疾患の原因は学校にあるとして提訴したが、1審（事実審）に棄却されたため控訴した。

【判旨～控訴棄却（1審原告請求棄却）～】

控訴院では、下掲の Barber 事件を含め同類の3件と併せて審理が行われた。判決では、職業性ストレス関連疾患にかかる使用者の責任について、後に Hatton ルールと呼ばれることとなる以下の16の原則が、Hale 判事（法廷意見）によって示された。

①業務上のストレスに起因する精神的

（または身体的）な傷病といっても、それに固有の判断方式があるわけではなく、使用者の民事責任に関する一般的な原則が適用される。

②まず確認されるべきは、ある被用者に対する健康被害が合理的に予見可能であったか否かである。ここでいう予見可能性が認められるためには、(a)他の要因とは区別される「業務上のストレス」に起因して、(b)単なるストレスとは異なる「健康被害」がもたらされること、という2要件が充たされねばならない。

③予見可能性は、個々の被用者の状況について、雇用者が現に知っているか、知るべきことがらに応じて判断される。精神障害の性格上、身体の傷害に比べて予見は困難だが、不特定多数よりは特定個人の方が事情を把握し易い。雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えて差し支えない。

④この基準は、あらゆる形態、性格の雇用者に等しく当てはまる。被用者のメンタルヘルスにとってそれ自体が有害といえる職業はない。

⑤特に予見可能性の判断には、以下のような事柄が関わる可能性が高いため、確認される必要がある。

(a)被用者が行っている業務の性格および範囲。通常の業務に比べ、特定の業務にかかる負荷が過重といえるか。その業務は、当該被用者にとって、知性または感情面で特に過重といえないか。当該被用者が不合理と考える職務上の要求は、同様又は同種の職務に従事する者の認識と比較してもそう解し得るか。あるいは、その職務に従事

する他者が有害なレベルのストレスに曝されているといえないか。同じ職務または部署で疾病罹患者や頻繁に欠勤する者が不自然に増えていないか。

(b)被用者に切迫した健康への危害の徴表が顕れていないか。当該被用者は、特別な問題や脆弱性を抱えていないか。同じく、業務上のストレス性疾患に罹患していないか。最近、普段はみられない頻繁または長期にわたる欠勤をしていないか。本人からの申告など、業務上のストレスの存在をうかがわせる根拠はないか。

⑥雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えて差し支えない。原則として、被用者の申告を措信すれば足り、積極的、介入的な調査までは求められない。

⑦業務上のストレスに起因する切迫した健康への危害の指標は、合理的な雇用者に何らかの対策の必要性を認識させる程度に明白なものでなければ、同人にその法的義務を課すには至らない。

⑧雇用者が配慮義務違反を犯したと評価されるのは、当該状況下において合理的な措置を怠った場合に限られる。ここでは、現に生じている健康被害のリスクの大きさ、生じ得る被害の重さ、その予防にかかるコストと実行可能性、あえてリスクを犯すことを正当化できるか等を勘案せねばならない。

⑨「合理性」を測る際には、雇用者の事業の規模と範囲、資源と直面する課題などを勘案する必要がある。これには、他の被用者の利益や、例えば職務の再配分の際の公平取扱いの必要性などが含まれる。

⑩雇用者に合理的に期待され得るのは、何らかの効果があると思われる措置のみであり、裁判所は当該措置の効果の有無について、専門家の鑑定に拠ることになるであろう。

⑪雇用者が、適切なカウンセリングや治療を行い、相談者の秘密が守られる外部健康支援サービスを被用者に提供していれば、配慮義務違反と評価される可能性は低下する。

⑫仮に被用者の解雇または降職が、健康被害を避けるための唯一の合理的かつ効果的な措置だったとしても、自ら就労継続を望む者にそれを認めたことで配慮義務違反と評価されることはないであろう。

⑬したがって、雇用者の配慮義務違反の認定に際しては、いかなる場合であっても、雇用者がとり得、かつとるべきであった措置の特定が求められる。

⑭原告は、雇用者の配慮義務違反が健康被害を生ぜしめたか、実質的な影響を与えたことを立証せねばならない。業務上のストレスが健康被害を生ぜしめた旨を立証しただけでは不十分である。

⑮健康被害が複数の要因により生じた場合、雇用者は、当該被害が不可分のものではない限り、自身の過失により生じた部分のみを賠償すれば足りる。賠償割合に関する抗弁は、被告側が行わねばならない。

⑯損害額の算定に際しては、基礎となる疾病障害や脆弱性、ストレス関連疾患をもたらし業務外の事由などを遍く考慮せねばならない。

## 2) Barber 事件 (Barber v. Somerset County Council [2004] UKHL 13)

### 【事実関係】

Mr.Barber (1 審原告) は教師であったが、所定労働時間をはるかに超えた長時間労働をしていたところ、疲労とストレスを感じたため、幾度か主治医に相談するようになった。1996年の夏学期の中旬に再度状態が悪化したため、主治医に受診したところ、ストレスと抑うつのため3週間の休養を要する旨の診断書を交付された。その経過後に復職したが、業務上の軽減は行われず、負担は元通りとなった。復職に際して、校長と2名の上級管理職(1 審被告ら)と一度ずつ別々に面談が行われたので、現在の業務には耐えられないと伝えたが、うち2名の対応に共感的姿勢はなく、3人目が傾聴姿勢をみせたものの、仕事に優先順位を決めて取り組むよう示唆したほか、実効的な解決策は示されなかった。その後、夏季休暇に至ったため、定期休暇をとることができた。秋学期に入ると、以前と同様の長時間労働と業務上の負荷に見舞われたが、もはや上司に自身のストレス状況を伝える気にはならなかった。そうして数週間が過ぎた頃、再び抑うつ状態に陥り、二度と復職することができなくなった。

そこで同氏(1 審原告)は、彼を過重なストレスに曝したことが配慮義務違反に当たり、当該義務違反によってうつ病に罹患したとして、雇用者ら(1 審被告ら)を相手取って損害賠償請求訴訟を提起した。

1 審は彼(1 審原告)の請求を認めたため、1 審被告らが控訴したところ、上掲の Hatton 事件など3件のケースと併せて審理が行われた。ここで控訴院は、業務上の

ストレスに関する法理について包括的な審査を行い、本件1 審被告らの控訴を認容すると共に、法廷意見を代表し、Hale 判事による上述の原則が示された。そこで、彼(1 審原告)が貴族院に上訴した。

### 【判旨～上訴認容(1 審原告請求認容)～】

貴族院は、控訴院の判決を覆したが、その根拠はあくまで手続的な事由にとどまり、控訴院の示した原則(Hatton ルール)自体は維持した。法廷多数意見は、Hatton ルールに則っても、そもそも1 審(事実審)において、1 審被告らの配慮義務違反の認定を正当化できるだけの証拠は示されており、控訴院はその認定に介入すべきではなかったと考えていた。しかし、本判決での実質的なポイントはむしろ、司法はこうしたケースをどう扱うべきか、とりわけ控訴院の示した Hatton ルールをどう解釈すべきかに関する判事の補足意見にあった。

実のところ、1 審原告は、貴族院への上訴に際して Hatton ルールの基本的枠組自体の修正を求めたわけではなかった。Walker 判事も、当該ルールについて、関係法理の形成に大きな貢献を果たしたと評しており、彼の補足意見はもっぱら、予見可能性の認定のため、雇用者が知るべき事柄は何かに向けられていた。彼は、本件での予見可能性の認定はほぼボーダーライン上にあるが、結論的には立証されたと考えた。彼の見解は、雇用者は、控訴院が外見上示唆したところよりも、より積極的な義務を負うべきというものであった。すなわち、誠実で経験豊かな1 教師が、うつ病により、学期の途中で、3 週間にわたり欠勤せざる

を得ない状況に直面すれば、雇用者として、彼の支援のために何をすべきかを質すべきであった。そのうえで、共感的な支援と若干の勤務軽減さえ行っていれば充分だった。ただし、代用教員の雇用のような、よりドラシックな措置が求められる場合もある。代用教員の雇用には費用がかかるが、価値の高いベテラン教師を永久に失うよりは良いであろう。被用者に優先順位を付けて職務に当たるよう伝えただけで充分とは言えない。こうした措置を全く講じなければ、1審被告らは配慮義務違反を犯したことになる。本件での配慮義務違反は、1審原告が3週間の欠勤から復職した後、校長と2名の上級管理職と面談を行ったところから始まった。そして、雇用者が当該事情に照らして合理的かつ適切と認められる措置を講じるまで続くが、本件では違反状態がその後も継続していた、と。

判決の要点を整理すれば、雇用者は、被用者の脆弱性について明白な徴表があれば、それを無視することは許されない。被用者が長期間の疾病休職から復職した際には、少なくとも相応の配慮に基づく質問を投げかけ、復職を支援するための勤務軽減などの措置を積極的に講じる必要がある、というに尽きる。

ただし、以上の法廷多数意見には、Scott判事による反対意見が付された。その要点は、業務上のストレスや負荷は、教師その他の専門的職業には「付きもの」であり、雇用者には、特定の被用者の脆弱性について示唆されない限り、対策の実施を期待し得ない、というものであった。

### 3) Hartman 事件 (Hartman v. South

Essex Mental Health and Community Care NHS Trust and joined cases [2005] IRLR 293; [2005] ICR 782 (CA))

#### 【事実関係】

Hartman氏は、1989年以後、児童養護施設に看護助手として勤務していた。96年に児童が殺害される事件が起きて以後、労働時間が著しく増加し、責任感を伴う大きな負荷に曝された。その後不調に陥り、施設の健康管理部門に内密に相談した。99年の初旬にうつ病により退職した後、業務上のストレスにより健康被害を受けたと主張して提訴した。

本件は、控訴院において、以下の者を含めた6当事者が提起した同類の事件と併合して審査された。

(a)銀行員：上司が健康管理部門から過重労働によるパニック発作と抑うつ症状を知らされていたにもかかわらず、状況改善措置を怠っていた経緯がある。

(b)大学講師：不調に至ったが、同人の主張によれば、その背景に過重労働と雇用者側の支援不足があった。

(c)新聞の編集次長：過重労働を訴える文書を雇用者に示したがしばらく対応がなく、5日目ようやく対応した際、会話の中で、「職場に着いた直後に休息するのはまともな行動か?」、などと問い質した。同人は帰宅後、疾病を理由に退職するまで精神疾患を患っていた経緯がある。

#### 【判旨～1審原告請求棄却～】

児童福祉施設での労働そのものが過重なストレスをもたらすとは言えない。被用者

が長時間労働を行った、あるいは厳しい納期を課せられたことでストレスを受けたと主張するのみで使用者の過失責任が成立するわけでもない。彼女を信頼し、責任感を抱かせることも配慮義務違反には当たらない。

他方、彼女は児童殺人事件以後も含めて多年にわたって特段の問題もなく就労を続けてきており、他の者よりストレス脆弱性が強いことを示す徴表も無かった。被用者の精神疾患の状況（既往歴や現在の精神的な問題など）が雇用者の健康管理部門に内密に伝えられたのみでは、情報守秘との関係上、雇用者に当該被用者の脆弱性に関する認識を得させることにはならないため、その過失責任は成立しない。

#### 4) Daw 事件 (Intel Incorporation(UK) Limited v. Daw[2007]EWCA Civ 70)

##### 【事実関係】

Tracy Dow (被上訴人) は、1988年9月、同人が19歳の時にファイナンス・アシスタントとして上訴人に就職し、2000年5月までには企業の吸収合併の際の人員統合戦略アナリストに着任して、約33000ポンド(※日本円で約396万円)の俸給を得ていた。上訴人は、頻繁に企業買収を行う大規模な国際企業であり、彼女の職務内容は、吸収合併先の従業員を同社に統合する業務であった。これは複雑かつ神経を遣う業務であって業務負荷が大きく、2001年にピークに達した。Howell氏などの上司らは、彼女について優秀で熱心かつ誠実な従業員と評価していたが、2001年6月には、慢性的な抑うつ状態に見舞

われ、以後就労できなくなった。そこで、その不調が上訴人のネグリジェンスに起因するとして損害賠償請求訴訟を提起した。

今回の不調に至る前、彼女は2度にわたって後天性のうつ病エピソードに罹患し、それぞれにつき数か月間の休職を招いた。うち最初の休職の際、上訴人のカウンセリング・サービスを利用して、8回にわたるカウンセリングを受けていた。復調の様子がみえたところで、彼女の主治医のカルテに照会があつてうつ病が確認された。また、彼女の仕事の成果からは、気分の変動も疑われた。

組織の管理体制の変更後、彼女の上司への報告内容が不明瞭になった。彼女には、Howell氏の他に2名の上司がいたが、3名共彼女にスタッフ会議への参加を求めた。そのうち2名からは対面会議と月次報告が求められるにすぎなかったが、もう1名からは日々最新情報への更新を求められたため、方針の矛盾を感じていた。2000年から2001年にかけて、彼女は組織の問題と自身の過重な負荷について、少なくとも14回苦情を述べた。司法の認定では、この時点で彼女にはアシスタントが必要な状態にあつたとされているが、実際に充分な要員が選任されることはなかった。

2001年3月、Howell氏は、彼女が涙を浮かべているのに気づき、悩みの内容を報告するよう求めた。対して彼女は、長文のe-mailをしたため、上司からの数多くの矛盾する要求について訴えたうえで、以下のように述べた。

「もう今の仕事には耐えられません。職場の官僚主義が私をストレスで消耗させています(私のひどい気分の変動を見て頂け

れば分かると思いますが、・・・これまで2度あったんですが・・・悪い兆候です・・・)」。

6月7日、彼女は会社の健康保健サービスを訪れ、その1週間後には、主治医から、うつ病により3週間の休養加療が必要な旨の診断を受けた。同月15日に退職し、その翌日に自殺未遂した。

#### 【原審判旨～1審原告請求認容～】

法廷意見を代表する Goldring 判事の示唆は以下の通り。

(a) Daw 氏のストレスは、業務内容自体の複雑さと不十分な支援、その結果として生じた長時間労働が相関連して生じたと解される。

(b) 2001年3月以前の時点では、彼女が平均的な被用者より高いうつ病罹患リスクを有していたとの認識を雇用者に期待できる状況にはなかったが、同年同月、上司の Howell 氏は、彼女が悩みの種を訴えた長文の詳細かつ生々しい文書を、もっと注意深く読んでおくべきだった。特に、最後のセンテンスについて説明を求めるべきだった。

(c) Hatton ルールは、本件のように、部下から上司に長文メールが寄せられるような事態は予想していなかった。すなわち、その文書の作成者にその趣旨を尋ねるようなセンシティブでリスクのある措置を求めるような内容は記載していなかったと解される。しかし、そのメールは状況の深刻さを会社に伝えていたし、会社は状況を改善できるだけの資源を持っていた。

(d) カウンセリング・サービスを利用する場合、そうしたサービスを提供すれば雇用者の配慮義務にかかる責任が免責されるか

は、個々のケースによって異なる。本件は、カウンセリング・サービスの提供をもって免責されるようなケースではなく (Dow 氏自身、その役割の限界を述べていた経緯もある)、Dow 氏がそれを利用せずとも批難されるべきではない。

(e) 2001年3月初旬頃、彼女が上司の Howell 氏との面接を終えた時点で、雇用者側は、彼女にかかる要求がその事情の下では総合的に不合理であって、健康障害のリスクが明白であったことを認識すべきであった。僅かな時間しか関わりを持たないカウンセリング・サービスでは、リスク要因へのアプローチは叶わず、彼女のストレス耐性を強化することも叶わなかった。いずれにせよ、彼女の作業負荷を減らす力はなかった。同機関にできたことといえば、主治医への受診を勧めることに過ぎなかった。本件事情に徴し、提供されたカウンセリング・サービスをもって被用者の配慮義務にかかる責任が免責されたとはいえない。

#### 【判旨～控訴棄却 (1審原告請求認容)～】

控訴院での審理において、雇用者側の代理人は主張を2点に絞った。1点目は、1審が、「2001年3月以前の時点では、彼女が平均的な被用者より高いうつ病罹患リスクを有していたとの認識を雇用者に期待できる状況にはなかった」とした点に依拠していた。すなわち、2001年3月以前についてこのように言えるならば、Howell 氏への申告があつて以後についても、それ故に即座に対応せよというのは、雇用者に対して過剰な負担を強いるものだと主張した。2点目は、Daw 氏がカウンセリング・

サービスを利用しなかった点を問責するものだった。すなわち、仮に彼女がそのサービスを利用していれば、状況の重大性や緊急性は雇用者に伝わっていたはずだ。雇用者は、業務上のストレスによる精神疾患の兆候を自覚した被用者が利用することを期待して当該サービスを用意している。1審が行った、「彼女にかかる要求が・・・総合的に不合理であって、健康障害のリスクが明白であった」、との認定は不当である、というものであった。

しかし、Pill 判事（法廷意見）は、ストレスを創出し、不調状態に陥らせたのは経営管理上の落ち度だとする1審の認定を支持すると共に、3月初旬までには1審原告の健康被害が合理的に予見可能だったとする認定も支持した。本件では、上訴人が迅速な措置の必要性を認識するに足る事情は十分に存在したとしたうえ、以下のように結論づけた。

「たしかに今後、被用者によるカウンセリング・サービスの活用が法的に期待される状況が出てくるだろう。しかし問題は、本件1審判決が述べたように、この有能で忠誠心の高い被用者の問題を解決できるのは、彼女の業務負荷を軽減できる管理者に限られる、ということである」。

同判事は、別の箇所でも以下のようにも述べている。

「Hatton 判決では、詳細かつ有益な指針が示されているが、事実審の判事が、本件におけるように積極的な事実認定を行うことも、特定の状況に指針のどの部分を適用するかを決定することも排除してはいない。Hatton 判決がカウンセリング・サービスに言及したからといって、それを活用するこ

とが、あらゆるケースで雇用者を免責する万能薬にはなり得ない」。

## 2.3 確認できる効果

・不明だが、イースト・アングリア大学ノーリッチ・ビジネス・スクール行動科学教室教授 Kevin Daniels 氏によれば、上記のような判例（傾向）が、雇用者にメンタルヘルスにかかるリスク意識や負担感をもたらしているとのことであった。

### D及びE. 考察及び結論

#### (1) 労働安全衛生法上の施策について

イギリスでは、職場の安全衛生や厚生水準の確保を罰則付きで義務づけるイギリス労働安全衛生法典（HSWA）の一般的義務条項及びその下においてリスク管理の実施を罰則付きで義務づける安全衛生管理規則に基づき、MS (Management Standards : ストレス管理基準) と呼ばれるガイダンスを用いて、公権力の介入する作業関連ストレス対策（MSA）が図られてきた。

介入の所管は、イギリス安全衛生庁 (Health and Safety Executive : HSE) である。HSE は、所管大臣の管轄下で HSWA の執行を担当する独立性、専門性、機動性を持った公的機関であり、以下のような特徴を持つ。

①執行のための監督官を擁し、同監督官には、臨検、検査や調査、施設内の物品・物質の除去や試験、検収・留置、適当な人物への質問などについての強い権限が認められている。また、機関としての HSE に探索や聴聞の権限が認められている (HSWA 第14条)。

②所管大臣には、安全衛生関係規則の制定権限が委ねられている。同規則には、法規自体の改廃、適用範囲や適用除外、違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定など、法律並みの強大な法的効力が認められている。

③最高責任者の任命を含め、所管大臣は、HSE に対してほぼ絶対的優位な立場にあり、HSE は、その管轄下で、強制策と誘導・支援策の両面で、HSWA 関連法規の執行を担当している。ただし、所管大臣は個別案件で関連法規の執行に関する指示ができず、他方、HSE は同大臣に対する規則の提案権も有しているため、実質的なガバナンスは HSE が握っている可能性もある。

④HSE の主な職務は HSWA 第 11 条、所管大臣の HSE に対する権限は第 12 条、所期目的を達するために自他の持つ人的・物的資源を有効活用するための方策が第 13 条、組織・構成等については同附則第 2 条に規定されている。

⑤HSWA を含め、関連法規の管轄権限の決定は所管大臣の所掌とされている。地方公共団体との協働が予定されているが、同公共団体は HSE が発出するガイダンスに拘束される。

⑥HSE に対する会計面での監理権限は、所管大臣のほか、会計検査官、会計検査庁長官が有するが、上下両院への報告義務も課されている。

MSA 実施の背景には、①政府の財政支出（福祉給付）を減らすことを主要な目的の 1 つとする「福祉から就労へ」政策、②世界をリードする安全衛生法政策を展開してきた伝統に関する自負と、多額の国家的損失を生み出している（とされる）作業関連

疾患対策を同法政策の一環として行う必要性認識の高まり、③国際競争など組織をとりまく経済・経営環境が変化中での休業率上昇や生産効率低下への対応の必要性認識の高まりなどがあつたと解される。

開発作業は 1980 年代後半から開始された。後掲図 1 に示すように、業務上のストレスの健康影響等に関する Tom Cox 教授への調査研究の委託から始まり、業務上のストレスの健康影響に関する文献レビューを含めた継続的な委託研究、後に MS の評価ツールで採用された、集中的に対策を講じるべき 6 つの心理社会的ストレス要因（群）の同定、リスク・アセスメント手法の効用に関するエビデンスの整理、ストレス要因と不調状態の因果関係や相関関係に関するエビデンスや好事例の収集と検証、24 のパイロット組織によるシステムの検証、学識者によるワークショップでの MS 草案のピア・レビュー等、学術（特に生理学、組織の健康の観点を含めた公衆衛生疫学・心理社会学）、政策的手続双方の観点で、応分の実績を経て起案された経緯がある。もっとも、自然科学的観点では、評価ツールに採用された 6 つの心理社会的ストレス要因と具体的な健康影響間の因果関係を検証した文献の多くに方法論的問題があると指摘されていた中、公衆衛生疫学や心理社会学の観点を重視して立案及び実施に踏み切った面も否定できない。

具体的な仕組みとしては、基本的に既存のリスク管理手法を応用するものだが、評価ツールとして、①職務上の要求、②裁量、③支援を要素とする職務の内容と、④職務上の人間関係、⑤役割、⑥変化を要素とする職務の背景を対象かつ指標とするストレ

ス評価モデルを採用している。また、この仕組み（MS）は、その根拠となる法規定との関係からも、本来的に一次予防的な性格を有しているが、（だからこそ）「～せねばならない」、「～してはならない」といった要件や禁止事項を定めて強制する方式ではなく、個々の要素について理想的な条件を掲げ、それと実際の職場との乖離を自発的にチェックさせ、あるべき方向に誘導する方式が採られている。現に、2012年11月時点で、MSに関する罰則の適用例は4件にとどまっております（\*そのいずれも、リスク・アセスメント手続の整備を怠ったことに対するものであった）、法規定の根拠は、行政官による介入と予算措置の裏付けという実質にとどまっているように思われる。

問題は、かような方策の実際の効果だが、結論的に、現段階では可視的な成果がナショナル・レベルで十分に認められる状況にはない。たしかに、2004年のMSA導入以後、ストレス関連の症例の推定発生件数が7%減少したとするデータは出ているが、説得的な値とは言えない。本文で示した2009年の心理社会的労働環境に関する調査報告（*Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009 HSE 2009*）の結論もはかばかしいものではなかった。とはいえ、その効果を否定する材料にも乏しい。例えば、労災・作業関連疾患統計上、自己申告上のストレス、抑うつ状態、不安を原因とする推計逸失労働日数は、全産業で23%減少しているが、これにMSAが貢献した可能性は否定できないし、個別の組織でのMSの活用が多額のパフォーマンスをもたらしたことを示すデータも複数出

されている。また、上掲の心理社会的労働環境に関する調査報告からは、一般的に、未だ雇用者側でできる努力が多々あることもうかがわれる。

MSの開発は、作業関連ストレスという定性的、定量的評価の困難な心理的課題を直接的な対象とすることから、心理社会学者や産業保健学者を中心とする研究グループに委ねられてきた経緯があり、もとより純粋な自然科学ではなく、主に公衆衛生疫学的な知見をベースとしてきた。その意味でも、確たるデータ上の成果が認められないことにやむを得ない面はあろうが、（おそらくは）多額の公的資金を得てMSを開発推進してきた研究者らに、可視的な成果や、それが認められないならばその理由と今後の具体的展望の呈示が求められている事情はうかがわれる。

対してノッティンガム大学の研究グループなど、これまでMS推進の立場を採ってきた研究者達は、従来のMSへの有力な批判を要改善点として積極的に受け止めつつ、従来のJob-Demand-Control-Supportモデル（職務上の要求・裁量・支援をストレス評価の主な尺度とするモデル）をベースとしたリスク管理モデルから、より積極的かつ包括的な職場環境改善へと視点をシフトさせていっていることがうかがわれる。すなわち、従前のモデルでは、組織にある問題点を一つ一つ調査して欠点として捉え、あるべき条件へ向け、バンソコを貼るようにその改善を図っていくアプローチを予定していたが、今後は、メンタルヘルス面でのパフォーマンスの優れた組織の特徴を同定し、その水平展開を図ったり、当該組織の歴史や脈絡を重視しつつ、個々の組織に

ある良い点、優れた点に目を向けて伸ばしていく中で、問題点の解消も図っていくアプローチにシフトさせようということである。要するに、「～がいけない」とか「～してはいけません」と叱るより、「～ができて立派だね～」と褒めるほうが、個人・組織を問わず長所の伸張と欠点の改善に役立つ、という組織心理学的特性を活かした発想であろう。もっとも、そうした発想や方策で、知略を駆使して確信犯的に職場環境を悪化させている人物やグループに対応できるか、特に経営者自身の個性や考え方の偏りに根ざす問題や、当該組織の歴史や脈絡に根ざすいわゆる組織文化的な問題に対応できるか、等の疑問は残る。また、そうした経営コンサルティング的側面を持つ作用に公的支援を行ったり公権力を介入させることの正当性も改めて問われよう。

もっとも、イギリスの労働安全衛生行政が、従前の作業関連ストレス対策に関する調査研究や実際の取り組みを経たうえで、「良い経営こそが、作業関連ストレス要因を管理する鍵である（‘Good management is the key to managing the causes of work-related stress’）」と宣言していることは軽視できない。また、イギリスの産業精神保健法政策は、彼国固有の文脈のうえに成り立っていることにも留意する必要がある。

うち第1は、ある面での行政の権威である。繰り返しになるが、イギリス安全衛生法は、職場の安全衛生と厚生水準の確保を罰則付きで雇用者に義務づけ、さらに下位の規則によって安全衛生に関するリスク管理を義務づけている。こうした解釈に裁量余地の大きい一般条項などに罰則を付すこ

とは、けっきょく、その運用にかかる行政規則等の策定を担当する行政官や、現場を巡る監督官等の裁量・権限の拡大に繋がる。周知のように、イギリスの国家公務員は、伝統的に Her Majesty's Civil Service（「女王陛下の官吏」）と解されており、こうした行政の権威の背景には彼らの頂点に君臨する女王陛下（Her Majesty the Queen）の権威の存在を見ざるを得ない。もっとも、報告者の現地調査では、複数の識者から、実際には、行政の権威を無条件に信頼する国民はむしろ少なく、行政による法政策についても、最低基準としての不作為の義務づけは一定程度容認するが、積極的な作為の義務づけは歓迎できない、との考えを持つ者が少なくない、との見解を得た。その前提に立てば、MS が国レベルで十分に機能しないとしても、頷ける面もある。

第2は、学者（の学識）への信頼性である。イギリスの安衛法典（HSWA）は、そもそもその制定に際してローベンス卿の報告書を礎とし、近年のメンタルヘルス対策（：作業関連ストレス対策）を含めた作業関連健康問題対策の推進へ向けた政策展開に際してブラック卿の報告書の影響を大きく受けて来た。また、MS の開発から展開まで心理社会学者や産業保健学者が大きく貢献して来たことも既述の通りである。（自然）科学的な研究の蓄積や開発を重視する傾向はイギリスに限らないだろうが、ここで重視すべきは、学者（の学識）に一定の権威を認めている点であろう。権威となれば、たとえ（自然）科学的にいまいち不明確なことでも、「～が述べているから」という理由が公的にも力を持つことになる。

いずれも一長一短あろうが、彼国で公的

なメンタルヘルス対策を進めるうえではプラスに作用してきたように思われる（それだけに、現在、その精算の時期を迎えているのかもしれない）。

いずれにせよ、イギリスの MS が頓挫したと結論づけるのはまだ早い。個別の組織レベルでの成果は多数報告されているのに、ナショナル・レベルでの成果が十分に認められていないということは、やはり、この問題については特に、”one size cannot fit all” ということを示しているのではなかろうか。つまり、国がモデルを示す意義は大きいですが、個人にしろ組織にしろ、その脈絡を十分に踏まえない対策は奏功し難いことを示唆している可能性は否定できない。特に、介入の手法に改善の余地がある可能性もある。

## （２）障害者差別禁止法上の施策について

障害者差別禁止法は、主に３次予防面でメンタルヘルスに貢献する。また、障害者への個別的な調整義務の履行、障害に関連する理由による差別や障害に起因する差別、間接差別やハラスメント規制への対応を通じて、より本質的には同法の枠組が精神障害を含めた障害の本質洞察に一定の歴史と経験を持つことにより、２次予防や１次予防にも直接ないし間接的に貢献する。

イギリスの障害者差別禁止法は、いわば前史に当たる① 1944年障害者（雇用）法時代、② 1995年 DDA 時代、③ 2003年改正法時代、④ 2010年平等法時代の４つの時代区分に分けられる。他方、規制内容は、（ア）福祉・保護的観点からの障害者の雇用保障措置、（イ）直接差別、（ウ）障害に「関連する」理由による差別、（エ）

調整義務の不履行による差別（：一種のポジティブ・アクション・アプローチ）、（オ）間接差別、（カ）ハラスメント、（キ）報復的取扱いの７種類に大別される。差別禁止の対象事項は、採用時には、（a）採用者決定のための措置、（b）採用上の雇用条件、（c）採用拒否、採用後には、（d）雇用条件、（e）昇進や配転、教育訓練、その他の利益等を受けるための機会へのアクセスの許否、（f）解雇、（g）その他の不利益に及ぶ（②③④時代を通じて共通）。

①時代は、労働不能を本人責任に帰せしめる発想が強く、障害者雇用についても、割当雇用制度を含めた（ア）による時代だったが、先天的障害、労災等本人に帰責事由のない障害への対応の必要性についての認識の高まりもあり、アメリカの ADA を参考に DDA が制定された。

②時代には、「精神的または身体的な障害を持ち」、「その障害が日常的な活動をする能力に実質的かつ長期にわたる悪影響を及ぼす」こととなる者を対象として（\*この点では③④時代も同じ）、（ウ）（エ）（キ）の規制が設けられていた。

（ウ）は、障害によるタイピング不能などを理由（障害関連事由）とし、正当化できない差別を規制するものだが、②③時代には、使用者の障害認識の有無は問われず、事実上、（オ）の規制に近い性格を持っていた。2008年貴族院判決（London Borough of Lewisham v. Malcolm[2008]IRLR 700 HL）のように、DDA の証明ルールを直接差別的なものに修正したり、2001年控訴院判決（Jones v. Post Office[2001]IRLR 384 CA）のように使用者側の正当性の抗弁を緩やかに解釈

するなどして、間接差別的運用の抑制を図る動きもあったが、政府は、その後、障害者を含めた一般的な間接差別規制を置くE U指令の影響も受け、間接差別規制への置き換えを内容とする法改正を主導した。

(エ)は、種々の契約や労働条件などの取り決め、建物の物的特徴などが障害者に不利益な影響を与える場合、使用者に、その場面のあらゆる状況を踏まえ、当該不利益を防止するための合理的措置(施設の改造、業務軽減、勤務時間の変更、リハビリテーション、職能評価、訓練の提供、備品・設備の整備等)を実施する義務を課し、その不履行を禁止される差別とみなすものである。合理性の判断は、措置の効果、実施可能性、使用者の経済的負担等を事案ごとに検討してなされる。アメリカのADAのように、使用者に過度な負担(undue hardship)がかかる場合の免責規定は存しないが、事実上、この要件にその要素が含まれていた。ただし、たとえ経済的コストがかかる場合にも、費用対効果が高ければ、講じるべき合理的調整措置と評価され得る。

(オ)との関係では、それが対集団的性格を持つのに対し、(エ)は対個別的性格を持つ点で異なる。具体的には、(エ)の場合、①具体的な障害者(集団)・非障害者(集団)間の比較を必要としない、②不利益が些末でないことの立証で足りる、③(特定個人の差別状態の解消を図る趣旨から)雇用者の差別的意図を必要とする、④障害者の申立や差別状態の予見可能性を前提とするため、対応が後手に回りがちとなる、等の特徴を持つ。また、その対個別的性格から、この義務の不履行による差別の申立人は、当該障害者本人に限られる。

②時代のDDAが(エ)や(ウ)を規制の中心に据えていた背景には、性、人種等の属性以上に、「障害という属性自体が不利な立場を内包している」との認識があったと察せられる。おそらくはそのこととも関連して、後掲する雇用年金省傘下のJobcentre Plusは、「仕事へのアクセス支援」の枠組を通じ、雇用者による調整措置に資金援助等を実施してきた。なお、調整義務の不履行は、(ウ)を推定させる場合もあった。

(キ)は、ある者が、障害者が、障害者差別禁止法に基づく訴訟手続を開始したり、同手続に関連して証拠や情報を提供したり、同法に関連する行為を行ったこと等(\*④時代には、以上を併せて「保護される行為」と呼ぶようになった)や、当該行為を行う可能性があることと信じたこと等を理由に、同人を不利益に取り扱った(か、取り扱おうとした(\*この部分は④時代に削除された))場合に成立する。

③時代には、新たに(カ)の規制の他、(イ)の定義規定が加わった。また、この時代から(④時代も併せ)、直接差別やハラスメントに限り、近親者が障害者である等、障害を有すると認識されたことを理由として差別される者も保護対象とされるようになった。

(カ)は、(a)障害者の尊厳を侵害するか、(b)脅迫的、敵対的、品位を傷つける、屈辱的、侮辱的のいずれかに該当する条件をもたらすような目的又は効果を持つ、本人にとって不快な行為を指すと定義されていた。ただし、関連するあらゆる事情に照らし、当該行為がそうした効果を持つと合理的に解される場合、との限定も付されていた。

(イ)は、障害関連事由を含めた職務上の能力等の条件が共通する前提で、正当な理由がないのに、障害を理由に差別することを禁止するものである。職務上の能力の共通性は、他の属性にかかる差別では求められない。コンピュータ技術者の募集に際して、視聴覚障害であるというだけの理由で採用候補者から除外するような行為がそれに該当する。特段の配慮を必要としない障害者に有効な規制といえる。

④時代には、新たに(オ)の規制が加わり、(イ)(カ)が(\*イ)については正当化事由も含めて)再定義され、(ウ)については、「障害に関連する理由に基づく差別」が、「障害に起因する差別」に代えられ、使用者の認識が要件化されると共に、正当化立証(：一応立証された差別が正当な目的を達成するための適正な手段であることの証明)の余地が具体化され、事実上拡大された。また、(エ)については、調整義務が生じるケースとして、補助的支援(provision of an auxiliary)がない場合に障害者が不利な立場に置かれるケースが明記された。

(オ)は、ある(いっけん)中立的な基準等(基準又は慣行)の実際の適用が、保護されるべき特徴を持つ集団に対して差別的効果をもたらし、かつその基準等の適用主体がそれを正当化できない場合や、適用される見込みに基づき人の行動が抑制されるような場合に成立するものである。たとえば、採用の際に筆記試験方式を採用することが、視聴覚障害者等に差別的効果を有するような場合が該当するが、直接差別の場合と同様に、比較の前提として、保護の対象となる集団とならない集団の間に実質的な

同質性が求められる。本質的には、非障害者基準中心に形成された社会のありよう自体に警鐘をならす「障害の社会モデル」的発想をとるものである。

(イ)については、③時代の直接差別規定を引き継ぎつつ、附則9で以下の正当化事由が明記された。(a)職業上の要件(occupational requirements)に該当し、(b)その適用が適法な目的達成のため均衡がとれており、(c)その適用者がその要件を充たすか、充たすと合理的に判断される場合。また、障害者を非障害者より有利に取り扱うことが許容される旨も明記された。

(カ)については、(a)ある者が障害に関連する対象者にとって不快な(unwanted)行為を行い、(b)当該行為が、(i)対象者の尊厳を侵害するか、(ii)脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける、屈辱的な、または不快な環境を生じさせる目的若しくは効果を発生させる場合と再定義された。その具体的な判断規準は、(a)ハラスメントを主張する者の認識、(b)当該事案におけるその他の状況、(c)当該行為がそのような効果を有すると合理的に解し得るか否か、を考慮して判断される旨の規定も設けられた。

以下、平等法における履行確保について整理する。

平等法の履行確保において、刑事制裁は予定されておらず、行政機関によるあっせん・仲裁や、より積極的な事業主等への調査、質問、勧告などの他、司法による(主に)民事上の救済が予定されている。もっとも、行政機関によるあっせん・仲裁は、結局、当事者間の和解や協定の締結などによる民事上の解決を図るものなので、行政の積極的介入をベースとして、民事的解決

を志向する法と考えると良いであろう。

問題解決にあたる主な行政機関には、①助言斡旋仲裁局と②平等人権委員会があり、①は準司法的性格が強い。労・使・中立の三者構成の理事会が運営し、その救済手続は、(A) (あっせん前置の考え方にに基づきとられる) 労働審判所からの移送、(B) 当事者による直接の申立のいずれかにより開始されるが、(A) によるものが(B) によるものの約20倍にのぼる。労働審判所からの移送を受けた事件があっせん等を通じて合意に達すれば、作成された和解協定は、労働審判所の認証と記録を通じて事件の解決をみる。②は①より行政的性格が強い。平等法等の遵守状況に関する事業主等への調査、質問、勧告等の権限ほか、平等法の内容を具体化する行為準則の制定権限等を持つ。

民事法的解決を担保する他の手段として、平等法上、契約法的規定(\* 契約等の内容をコントロールする規定) も置かれている。

すなわち、同法第142条第1項は、それに反する取扱いを構成したり、促進するような契約条項には法的拘束力がないと定め、同条第2項・第3項は、雇用関連サービスや集団保険に関する協定などの契約に類する協定について、同様の定めを置いている。また、同法第144条第1項は、平等法上の差別禁止規定を排除又は制限する契約条項について、それにより利益を受ける者にとって法的拘束力を持たない旨を規定し、同法第143条第1項は、郡裁判所(county court) 等が、利害関係者の申立により、そうした契約等の削除や修正を命じ得る旨規定している。

さらに、同法には、その履行確保を側面支援する規定も置かれている。

たとえば、法第111条第1項は、2003年改正DDA第16C条とほぼ同様に、平等法に反する行為を行うようある者に指示したり、違反行為者を支援するよう指示すること(違反行為を導いたり、説得する行為も含む) を禁止している。また、法第77条は、ある者の賃金格差が保護される特性に関連して生じているか(\* ≒主に直接差別を構成するか) を判断するために行われる「賃金に関する開示(relevant pay disclosure)」を禁じる契約条項を、その部分について無効とし、かつ、かかる開示に基づく不利益取扱いを禁じている(但し、労働者が害意をもって誤った証拠や情報を提供したり、不当な差別の申立を行うなど、不誠実な行為をなした場合、報復的取扱いは成立しない)。

問題は、以上の法的枠組がもたらした実際の効果である。障害者差別禁止法は、①障害者の雇用差別状態の是正、②就業上の福利、③雇用率の向上、等を目的としているが、報告者が確認できた統計は、③に関するものに限られ、かつデータ上、殆ど変化はみられない。しかし、アメリカのADAについては、雇用率の改善には必ずしも貢献しなかったものの、特に賃金、職責、昇格、合理的配慮等の面での差別状態の解消には一定程度貢献したことをうかがわせるデータが存するので、ADAに倣ったイギリス障害者差別禁止法でも、ほぼ同様の効果を生じているものと察せられる。

(3) 障害者福祉・雇用促進法上の施策について

障害者福祉・雇用促進法は、メンタルヘルスとの関係では、雇用者のみならず実施

主体を跨ぐ3次予防の領域を司る。その対象には、重度就労困難者（hard to help）も多く含まれており、特に多面的で柔軟性のあるアプローチの必要性が認識されている。

イギリスの社会保障制度は、租税負担による公的扶助を中心とし、無差別平等主義的な社会保険制度によって補完される北欧型（対義語は社会保険中心の大陸型）に属する。同国の障害者福祉・雇用促進法上の諸制度や諸施策も、基本的にはその前提に基づいて設計されているが、政府の財政難を背景にした福祉制度改革の影響を受け、「福祉から就労へ（welfare to workfare）」の方向性を強めている。すなわち、一方では、所得保障制度の統合再編と給付対象者の絞り込みを図りつつ、他方では、ワーク・チョイスを中核とする職業リハビリテーション、職業訓練、職業紹介等の就労志向での制度の再設計と充実化を図っている。肯定的に評価すれば、単なる経費削減ではなく、いわば、人材活用への投資的側面を持つ「選択と集中」とも言えよう。施策運用の中心的役割を担っているのは、日本ではハロー・ワーク・社会保険事務所等の役割を兼ね備えた、雇用年金省傘下のJobcentre Plusである。この機関は、障害者の就労支援のための専門家（基本的に全て国家公務員）を配置し、レンプロイ社やソーシャル・ファーム等の保護雇用機関のほか、職業リハビリテーション等を行う地方公共団体などの公的機関、民間団体、専門家等とのネットワークを持ちつつ、障害の性質や程度に応じ、就労・復職・雇用継続等にわたる積極的かつ多面的で綿密な支援策を講じている。日本で言えば、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構傘下の都道府県

障害者職業支援センターや、主に自治体やNPOなどが運営する障害者就業・生活支援センターとしての機能も兼ね備えている。

イギリスでは、1944年障害者（雇用）法に基づき1945年に雇用年金省が設立したRemploy社と、いわゆる社会的企業（social enterprise）の一形態であり、直接的な根拠法を持たないソーシャル・ファーム（\*但し、2012年に成立した公共部門（公益）法（Public Sector（Social value）Act：国の行政及び地方自治体が、公益の実現（：経済的、社会的、環境的な厚生水準の向上）を図るために締結する公共契約に関する法律）によって、実質的に（少なくとも財政支援の）裏付けを得ることとなった）に代表される保護雇用制度が、産業と福祉のインターミディエーターないしバッファとして、少なからぬ役割を果たしている。

うち前者は、主に重度障害者を対象とし、その予算のほぼ全額が政府からの出資や補助で賄われているが、後者は、25%以上の一般労働市場への参加が困難な対象者の雇用により、税制上の優遇を受けたり、公的機関からの事業の発注による支援等を受けるものの、基本的には自律的に事業が営まれる。ケータリング、リサイクリング、園芸等の比較的創造的な業務が上位を占め、障害者の一般就労への橋渡しも積極的になされ、1997年の5社が2010年には約180社にまで増加している。精神障害や知的障害のほか、ホームレスや触法なども積極的に雇用しているところが多く、ソーシャル・ファームにおける精神障害者の有用性とその実現方策については、調査報告書も出されている（McDermid, L. et al.

(2008) Making an Impact-Exploring how to measure the mental health impacts of working in a Social Firm, Social Firms Scotland & Scottish Development Centre for Mental Health)。

Remploy 社でも、一般企業が雇用する障害者への援助付き雇用の実施等、障害者の一般企業への橋渡しは積極的に展開され、2009年には、3障害の合計で約6500の仕事を見出したという。

現在、日本の産業と福祉は、①人と情報の交流機会の乏しさ、②症例が福祉制度や同施設の支援を受けることとなった場合の一般就労機会の乏しさ、③症例が福祉的給付を受給することとなった場合の固着性等の意味で、相当程度乖離している状況と解されるため、参照価値は高い。

職業訓練制度にも、workfare への傾倒が顕れている。イギリスでの職業訓練は、長い間、イノベーション・大学・職業技能省の管掌下にあったが、現在は、「国及び産業全体にわたり、継続的で共同かつ調和のとれた『成長』を目指す」政府の基本方針に従って、2009年6月に同省とビジネス・企業及び規制改革省を統合して設立された、ビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills (BIS)) により、技能訓練基金庁や民間企業などへの委託を通じて実施されている。当該訓練では、一般的に個別ニーズに応じたプログラムにより就業・復職・職務定着が図られているが、障害者に対しては、年齢、失業期間等で参加条件が緩和されているほか、障害者特性を知る専門スタッフによる訓練が実施されている。

また、職業紹介でも、Jobcentre Plus が、

豊富な雇用、就労支援関係情報を背景に、雇用への仲立ちや働きかけなどのあっせんから、障害者が働きやすい職場環境整備にまで介入している点に特徴がある。その際、地方自治体や民間非営利団体等が実施する援助付き雇用 (Supported Employment) との連携を図っている点も特筆される。

#### (4) 民事裁判の動向について

作業関連ストレスは、さまざまな形態の労働訴訟を引き起こしたが、典型的にはネグリジェンス (過失の不法行為) か障害者差別禁止立法を根拠とする訴訟が多く提起された。このうち前者は、①被用者の健康被害 (injury to health) を防止するための合理的な配慮義務 (employer's duty to take reasonable care) 違反、②①と健康被害の因果関係、③当該健康被害が合理的に予見可能であったこと、の3点の立証により成立する (実際にはかなりハードルが高い)。また、当該配慮義務は、労働契約に伴う本質的な黙示の義務でもあることから、その違反は履行拒絶的な契約違反 (repudiatory breach) とみなされる。

以上の要件の中でも特に重要なのは、被用者の健康被害の予見可能性 (foreseeability) である。これは、ある使用者が個々の被用者にかかる健康被害を導く作業関連ストレスを現に知っていたか、知るべきであったかを問うものである。

他方、被用者側も一定の責任を負う。例えば、仮に被用者側が自身の精神疾患の実情を雇用者に伝えなければ、ストレス関連疾患にかかるネグリジェンス訴訟で請求を棄却される可能性が高まる。

作業関連ストレスと民事責任の関係に関

するリーディングケースは、2002年の Hatton 事件 (Hatton v. Sutherland [2002] EWCA Civ 76, [2002] Emp LR 288) であり、そこで Hale 判事が示した以下の法廷意見が、Hatton ルールとして、以後の同類事案に基礎的な判断枠組みを提供した。

\*\*\*\*\*

①業務上のストレスに起因する精神的（または身体的）な傷病といっても、それに固有の判断方式があるわけではなく、使用者の民事責任に関する一般的な原則が適用される。

②先ず確認されるべきは、ある被用者に対する健康被害が合理的に予見可能であったか否かである。ここでいう予見可能性が認められるためには、(a)他の要因とは区別される「業務上のストレス」に起因して、(b)単なるストレスとは異なる「健康被害」がもたらされること、という2要件が満たされねばならない。

③予見可能性は、個々の被用者の状況について、雇用者が現に知っているか、知るべきことがらに応じて判断される。精神障害の性格上、身体の傷害に比べて予見は困難だが、不特定多数よりは特定個人の方が事情を把握し易い。雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えて差し支えない。

④この基準は、あらゆる形態、性格の雇用者に等しく当てはまる。被用者のメンタルヘルスにとってそれ自体が有害といえる職業はない。

⑤特に予見可能性の判断には、以下のような事柄に関わる可能性が高いため、確認される必要がある。

(a)被用者が行っている業務の性格および範囲。通常の業務に比べ、特定の業務にかかる負荷が過重といえるか。その業務は、当該被用者にとって、知性または感情面で特に過重といえないか。当該被用者が不合理と考える職務上の要求は、同様又は同種の職務に従事する者の認識と比較してもそう解し得るか。あるいは、その職務に従事する他者が有害なレベルのストレスに曝されているといえないか。同じ職務または部署で疾病罹患者や頻繁に欠勤する者が不自然に増えていないか。

(b)被用者に切迫した健康への危害の徴表が顕れていないか。当該被用者は、特別な問題や脆弱性を抱えていないか。同じく、業務上のストレス性疾患に罹患していないか。最近、普段はみられない頻繁または長期にわたる欠勤をしていないか。本人からの申告など、業務上のストレスの存在をうかがわせる根拠はないか。

⑥雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えて差し支えない。原則として、被用者の申告を措信すれば足り、積極的、介入的な調査までは求められない。

⑦業務上のストレスに起因する切迫した健康への危害の指標は、合理的な雇用者に何らかの対策の必要性を認識させる程度に明白なものでなければ、同人にその法的義務を課すには至らない。

⑧雇用者が配慮義務違反を犯したと評価されるのは、当該状況下において合理的な措置を怠った場合に限られる。ここでは、現に生じている健康被害のリスクの大きさ、生じ得る被害の重さ、その予防にかかるコ

ストと実行可能性、あえてリスクを犯すことを正当化できるか等を勘案せねばならない。

⑨「合理性」を測る際には、雇用者の事業の規模と範囲、資源と直面する課題などを勘案する必要がある。これには、他の被用者の利益や、例えば職務の再配分の際の公平取扱いの必要性などが含まれる。

⑩雇用者に合理的に期待され得るのは、何らかの効果があると思われる措置のみであり、裁判所は当該措置の効果の有無について、専門家の鑑定に拠ることになるであろう。

⑪雇用者が、適切なカウンセリングや治療を行い、相談者の秘密が守られる外部健康支援サービスを被用者に提供していれば、配慮義務違反と評価される可能性は低下する。

⑫仮に被用者の解雇または降職が、健康被害を避けるための唯一の合理的かつ効果的な措置だった場合にも、自ら就労継続を望む者にそれを認めたことで配慮義務違反と評価されることはないであろう。

⑬よって、雇用者の配慮義務違反の認定に際しては、いかなる場合であっても、雇用者がとり得、かつとるべきであった措置の特定が求められる。

⑭原告は、雇用者の配慮義務違反が健康被害を生ぜしめたか、実質的な影響を与えたことを立証せねばならない。業務上のストレスが健康被害を生ぜしめた旨を立証しただけでは不十分である。

⑮健康被害が複数の要因により生じた場合、雇用者は、当該被害が不可分のものではない限り、自身の過失により生じた部分のみを賠償すれば足りる。賠償割合に関する

抗弁は、被告側が行わねばならない。

⑯損害額の算定に際しては、基礎となる疾病障害や脆弱性、ストレス関連疾患をもたらす業務外の事由などを遍く考慮せねばならない。

\*\*\*\*\*

雇用者は、休業者から復職希望が示された時にも、法的リスクを負う可能性がある。仮に復職を認めた被用者が復調しなければ、(Hartman ルールに基づく) 過失責任を負う可能性がある一方、復職を認めない場合、障害者差別禁止立法に基づき差別的取り扱いとみなされる可能性があるからであり、その解決の鍵は、至局、医学的根拠(診断書など)となる。

コンプライアンスの観点から1次予防の必要性を説く見解もある。たとえば、Griffin,P らは、HSE が示した MS や、そのガイダンスに従った行動(\*これには、適正なストレス管理を行い得る管理者の育成も含まれる)は、使用者の民事責任に関する裁判所の判断に影響を与えるだろう、と記している。

雇用者がカウンセリングや治療などを行う外部健康支援サービス(occupational health provider)を選任している場合、過失責任の判断に際して考慮されるが、Hartman 事件では、重要なのは不調を愁訴する被用者への業務負担軽減を含めた実質的な対応であって、被用者が当該機関を活用しなかったことのみで雇用者が免責されるわけではないとされた。

DDA や平等法といった障害者差別禁止立法は、作業関連ストレス自体を取り扱うものではないが、2003年の DDA 改正以後、同法の救済対象となる精神障害

(mental impairment) に医学的診断が不要とされ、行為障害面が重視されることとなったこと等から、作業関連ストレスに苛まれる者にも、それが彼らの日常生活に長期間にわたって実質的な不利益を及ぼすことを示す医学所見がある限り、同法の救済対象となる可能性が生じることとなった(現行の平等法に基づく救済手段については、1. 6. 2、D及びE (2)などを参照)。

#### (5) まとめ

以上の通り、イギリスでは、政府全体の方針である「welfare から workfare へ」の要請のもと、職域でのメンタルヘルス対策から精神障害者対策までが法的に整備されている。前者は、経営・人事労務管理の質的改善という前衛的な面を持ち、①人選(採用・配置を含む)、②動機付け、③教育訓練、④職務設計と割当などの人事労務管理の基本事項に深く関わる。後者は、主に行為障害に着目する障害者差別禁止法制と、彼らを就労に結び付けるための柔軟で多面的な施策を基礎付ける障害者福祉・雇用促進法の所掌となっている。また、作業関連ストレスに関する民事判例が、これらの法制度の実効性確保を側面支援する意味を果たしている面もある。

こうして、一応、トップランナー対策からバックランナー対策までを包括するパッケージが形成されていると解し得るが、実際に現地調査を行った際には、やや省庁ごとのセクショナリズムの観を否めなかった(\*たとえば、保健省の担当局長が重度障害者対策の実績を誇る一方、HSEの担当者は休業者の低減などに貢献する(はずの)

MSAの前衛的意義を強調し、雇用年金省の担当者は作業関連ストレスによる健康被害を労災認定しない方針の正当性を強調する、という様子に象徴される)。また、政府全体の方針である「welfare から workfare へ」の要請が、職域メンタルヘルス対策においてMSAを通じた過剰な介入と受け止められたり、精神障害者福祉・雇用促進において福祉削減と受け止められるなどの結果を招いている可能性もある。

そして何より、いずれの施策も、その効果が具体的には明らかになっていない。

とはいえ、上記の法制度が背景とする経験則、疫学、社会的価値秩序などに照らし、1次予防施策から3次予防施策の全てにおいて確保されるべき理念は、①個別性(個性・背景・脈絡の考慮)、②(連携的)専門性、③多面性、④柔軟性、⑤継続性、⑥人間性(心理的特性の考慮)、⑦客観性、これらすべてを包括する⑧手続的理性の8要素に集約されるように思われる。

## F. 研究発表

### 1. 論文発表

三柴丈典：職場におけるハラスメントと法、リスクマネジメントとしてのメンタルヘルス対策,115-138,2013

鎌田耕一,三柴丈典：シンポジウムの趣旨と総括,日本労働法学会誌,122;15-22,2013

三柴丈典：諸外国のメンタルヘルスと法,日本労働法学会誌,122;42-50,2013

三柴丈典：産業精神保健法学の狙い,学術の動向,19(1);70-75,2014

### 2. 学会発表

三柴丈典：産業精神保健法学の狙い,日本学術会議・第86回日本産業衛生学会共催シンポジウム,「職場のメンタルヘルスのグランドデザインを考える」シンポジスト,愛媛県県民文化会館,2013

三柴丈典：シンポジウムの趣旨と総括,第125回日本労働法学会ミニ・シンポジウム,第1会場「職場のメンタルヘルスと法」シンポジスト,鹿児島大学郡元キャンパス,2013

三柴丈典：諸外国のメンタルヘルスと法,第125回日本労働法学会ミニ・シンポジウム,第1会場「職場のメンタルヘルスと法」シンポジスト,鹿児島大学郡元キャンパス,2013

三柴丈典：企業と福祉の狭間におけるメンタル不調者の支援-法学の立場から-,第32回秋季日本心理臨床学会,「企業と福祉の狭間におけるメンタル不調者の支援」シンポジスト,パシフィコ横浜,2013

## G. 知的所有権の取得状況

### 1. 特許取得

該当せず。

### 2. 実用新案登録

該当せず。

### 3. その他

該当せず。

## H. 引用文献

(英語文献) 直接参照文献

Bourbonnais,R., Jauvin,N., Dussault, J.,Vézina,M., Evaluation of an Intervention to Prevent Mental Health Problems Among Correctional Officers, In Biron,C.,Karanika-Murray,M.,Cooper,C.L.(Eds.). Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being:Addressing Process and Context.Routledge, 2012 (Bourbonnais, et al., 2012) .

Briner, R.B. (Birkbeck College), Amati, C & Lardner R. (The Keil Centre): Development of Internal Company Standards of Good Management Practice and a Task-Based Risk Assessment Tool for Offshore Work-Related Stressors RR107 HSE

Books(<http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/index.htm>),2003 (Briner et al., 2003)  
Cousins, R., MacKay, C.J., Clarke, S.D., Kelly, C., Kelly, P.J., & McCaig, R.H.: 'Management Standards' work-related stress in the UK: Practical development. Work & Stress, 18: 113-136, 2004 (Cousins et al., 2004)

Daniels, K., Karanika-Murray, M., Mellor,

N.,Veldhoven M., Moving Policy and Practice Forward:Beyond Prescriptions for Job Characteristics. 313-332, In Biron,C.,Karanika-Murray,M.,Cooper,C.L.(Eds.). Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being:Addressing Process and Context.Routledge, 2012 (Daniels et al., 2012)

Griffin,P.,Sinclair,E.: Employment: Early warning system..Industrial Law Society Ind Law J, 36(2):216, 2007(Griffin et al.,2007)

HSE: A Strategy for Workplace Health and Safety in Great Britain to 2010 and beyond, 2010 (HSE, 2010)

HSE: Developing the Management Standards Approach within the Context of Common Health Problems in the Workplace, 2009 (HSE, 2009a)

HSE: Organisational responses to the HSE management standards for work-related stress, 2009 (HSE, 2009b)

HSE: Managing the Causes of Work-Related Stress(2d edition), 2007 (HSE, 2007)

HSE: The Secretariat Paper to Advisory Committee on Dangerous Pathogens: Reducing Risks, Protecting People: HSE's Decision Making Process(ACDP/72/P12), 2002 (HSE, 2002)

WHO Profile Report 2009: Overview of Occupational Health and Safety, United Kingdom, 2009

(英語文献) 間接参照文献

ADAMS, J., & White, M.: When the population approach to prevention puts the health of individuals at risk. International Journal of Epidemiology, 34: 40-43, 2004 (ADAMS et al., 2004)

Arnold,J., Cooper,C.L., Robertson,I.T.: Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace, 3rd edn.,1998(Arnold et al.,1998)

Birman,J.: Covert violence in nursing, Australian National Safety Journal, 7:17-21, 1999(Birman,1999)

Briner,R.B., Amati,C., Lander,R.: Development of Internal Company Standards of Good Management Practice and a Task-based Risk Assessment Tool for Offshore Work-related Stressors. HSE Research Report 107, 2003(Briner et al.,2003)

Broughton, A., & Tyers, C. : Managing stress and absence: Evaluating the impact of Health & Safety Executive initiatives. Paper presented at the Institute of Work Psychology international conference Work, Well-being and Performance: New Perspectives for the Modern Workplace, 18-20 June 2008, Sheffield, UK., 2008 (Broughton et al., 2008)

Broughton, A., Tyers, C., Denvir, A., Wilson, S., O'Regan, S. : Managing stress and sickness absence. Progress of the Sector Implementation Plan - Phase 2. Research Report RR694. HSE books, 2009 (Broughton et al., 2009)

Brunner,E.: Stress mechanisms in

- country heart disease. In S.Stansfeld & M.Marmot(Eds.), *Stress and the Heart: Psychosocial Pathways to Coronary Heart Disease*(pp.181-199),2002(Brunner,2002)
- Brunner,E., Hemingway,B.R., Walker,P., Page,M.,Clarke,P., Juneja,M., Shipley,M.J., Kumar,M., Andrew,R., Seckl,J.R., Paradooulus,A., Checkley,S., Rumley,A., Lowe,G.D.O., Stansfield,S.A., Marmot, M.G.: Adrenocortical,autonomic,and inflammatory causes of the metabolic syndrome-nested case-control study.*Circulation*,19 November, 2659-2665,2002(Brunner et al.,2002)
- Clarke,L.: *The Essence of Change*, 1994(Clarke,1994)
- Cooper,C.L., Dewe,P.J., O'Driscoll,M.P.:*Organisational Stress*, 2001(Cooper et al.,2001)
- Cox, T.: *Stress*. Houndmills: Macmilan Press, 1978 (Cox, 1978)
- Cox, T., & Mackay, C.J.: A transactional approach to occupational stress. In E.N. Corlett & J. Richardson (Eds.), *Stress, Work Design and Productivity*. Chichester: Wiley & Sons, 1981 (Cox et al., 1981)
- Cox, T.: *Stress research and stress management: Putting theory to work*. Sudbury: HSE Books, 1993 (Cox, 1993)
- Cox, T., & Griffiths, A.J.: The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley & Sons, 1996 (Cox et al., 1996)
- Cox,T., Randall,R.,Griffiths,A.:Interventions to control stress at work in hospital, 2002(Cox et al.,2002)
- Cox, T., Griffiths, A.J., Randall, R.: A risk management approach to the prevention of work stress. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. 191-206, Wiley Chichester, 2003 (Cox et al., 2003)
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E : *Work-related Stress*. Luxembourg: Office for official Publications of the European Communities (<http://europa.eu.int>), 2000 (Cox et al., 2000)
- Cox, T., Karanika, M., Griffiths, A., Houdmont, J.: Evaluating organizational-level work stress interventions: Beyond traditional methods. *Work & Stress* 21: 348-362, 2007 (Cox et al., 2007a)
- Cox, T., Karanika, M., Mellor, N., Lomas, L., Houdmont, J., & Griffiths, A.: *Implementation of the Management Standards for work-related stress: Process evaluation*. Report to the Health & Safety Executive. Nottingham: Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, 2007 (Cox et al., 2007b)
- Cox, T., Randall, A, & Griffiths, A.: *Interventions to Control Stress at Work in Hospital-based Staff*. Sudbury: HSE

- Books,2002 (Cox et al., 2002)
- Daniels, K. : Stress and well-being are still issues and something still needs to be done: Or why agency and interpretation are important for policy and practice. In G. P. Hodgkinson and J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 25). Chichester: Wiley, 2011 (Daniels, 2011)
- Daniels, K. : Rethinking job characteristics in work stress research. *Human Relations* 59: 267-290, 2006 (Daniels, 2006)
- Daniels,K.:Why aren't managers concerned about occupational stress? *Work & Stress* 10:352-366, 1996(Daniels,1996)
- Economic and Social Research Council, *Mapping the public policy landscape: health and well-being of working age people*, ESRC Seminar Series, Economic and Social Research Council, 2006 (Economic and Social Research Council , 2006)
- De Lange,A.H., Taris,T.W., Kompier,M.A., Houtman,I.L.D., Bongers,P.M.: "The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model, *Journal of Occupational Health Psychology*, 8:282-305, 2003(De Lange et al.,2003)
- ETUC. *Framework agreement on work-related stress*. Brussels: European Trade Union Confederation, 2004 (ETUC, 2004)
- European Agency for Safety & Health at Work: *Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 (European Agency for Safety & Health at Work, 2009)
- Goldberg,D.P.: *Manual for the General Health Questionnaire*, 1978(Goldberg,1978)
- Griffiths, A.: *Organisational interventions: Facing the limits of the natural science paradigm*.*Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 25(6): 589-596, 1999 (Griffiths, 1999)
- Griffiths, A., Cox, T., Karanika, M., Khan, S., & Tomás, J.M. : *Work design and management in the manufacturing sector: Development and validation of the Work Organisation Assessment scale*. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(10): 669-675, 2006 (Griffiths et al., 2006)
- Head,H., Martikainen,P., Kumari,M., Kuper,H., Marmot,M.: *Work Environment, Alcohol Consumption and Ill Health-The Whitehall 2 Study*. HSE Contract Research Report 422/2002, 2002(Head et al.,2002)
- HM Treasury.: *2004 Spending review - Stability, security and opportunity for all: Investing for Britain' s long-term future*. Retrieved from [http://www.hm-treasury.gov.uk/spending\\_review/spend\\_sr04/report/spend\\_sr04\\_repindex.c](http://www.hm-treasury.gov.uk/spending_review/spend_sr04/report/spend_sr04_repindex.c)

- fm, 2004 (HM Treasury, 2004)
- HSE: Stress at Work-A Guide for Employers.HS(G)116,1995(HSE,1995)
- HSE: Managing Stress at Work, 1999 (HSE,1999)
- HSE: Management of Health and Safety at Work. Management of Health and Safety at Work Regulations 1999. Approved Code of Practice and Guidance, L21(2<sup>nd</sup> edn.),2000(HSE,2000)
- HSE:Tackling Work-related Stress:A Manager's Guide to Improving and Maintaining Employee Health and Well-Being(HS(G)218),2001(HSE,2001)
- HSE: Self-Reported Work-Related Illness 2005/6( <http://hse.gov.uk/statistics/tables/0506/swit1.htm>), 2007 (HSE Statistics, 2007)
- HSE: HSE Management Standards Analysis Tool. Retrieved from [www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/analysistoolmanual.pdf](http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/analysistoolmanual.pdf) (September 2008) (HSE, 2008)
- HSE: Business Solution Case studies. <http://www.hse.gov.uk/stress/casestudies.htm>. Accessed on 25 May 2010 (HSE, 2009c)
- HSE: <http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh0809.pdf>. Accessed on 25 May 2010 (HSE Statistics, 2009)
- HSE:Managing Stress at Work, 1999(HSE,1999)
- ILO. Guidelines on occupational safety and health management systems. Geneva: International Labor Office, 2001 (ILO, 2001)
- Jansen, I., Kompier, M., & Taris, T.: IMF-Study into stress prevention - Final Report. IMF, 2005 (Jansen et al., 2005)
- Jones,J.R., Huxtable,C.S., Hodgson,J.T., Price,M.J.:Self-reported Work-related Illness in 2001/02: Results from Household Survey. 2003(Jones et al.,2003)
- Jordan, J., Gurr, E., Tinline, G., Giga, S., Faragher, B., & Cooper, C.: Beacons of excellence in stress prevention. Sudbury: HSE Books, 2003 (Jordan et al., 2003)
- Kahn,R.L., Byosiére,S.: Stress in organizations. In M.Dunnette(Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1990(Kahn et al.,1990)
- Karanika, M.: An appeal to reality: Modelling non-linear work-health relationships in the context of risk management. Unpublished doctoral dissertation. University of Nottingham, UK., 2006 (Karanika, 2006)
- Karasek,R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, Administrative Science Quarterly, 24: 285-307. 1979(Karasek, 1979)
- Karasek, R., & Theorell, T.: Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990 (Karasek et al., 1990)
- Karasek,R.A., Traiánts,K.P., Chaudhry,S.S.: Co-worker and supervisor

- support as moderators of associations between task characteristics and mental strain, *Journal of Occupational Behavior*, 3:181-200 (Chaudhry et al., 1982)
- Kasl, S.V., & Cooper, C.L.: *Stress and health: Issues on research methodology*. Chichester: Wiley, 1987 (Kasl et al., 1987)
- Kompier, M.A.J.: *New systems of work organization and workers' health*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32: 421-430, 2006 (Kompier, 2006)
- Kompier, M.A.J.: Does the 'Management Standards' approach meet the standard? *Work & Stress*, 18: 137-139, 2004 (Kompier, 2004)
- Kompier, M.A.J., Cooper, C.L., & Geurts, S.A.E.: A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. *European Journal of Work & Organisational Psychology*, 9: 371-400, 2000 (Kompier et al., 2000)
- Kompier, M.A.J., Geurts, S.A.E., Grundemann, R.W.E., Vink, P. & Smulders, P.W.G.: Cases in stress prevention: The success of a participative and stepwise approach. *Stress Medicine*, 14: 155-168, 1998 (Kompier et al., 1998)
- Lazarus, R.S.: *Psychological stress and the coping process*, New York: McGraw-Hill, 1966 (Lazarus, 1966)
- Lazarus, R.S., & Folkman, S.: *Stress, appraisal and coping*, New York: Springer, 1984 (Lazarus et al., 1984)
- Leka, S., Cox, T. *PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management*. A resource for employers and worker representatives. Geneva: World Health Organization, 2008 (Leka et al., 2008)
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. *Work organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: World Health Organization, 2003 (Leka et al., 2003)
- Lelliot P, Boardman J, Harvey S, Henderson M, Knapp M, Tulloch S: *Mental Health and Work, A Report for the National Director for Work and Health*, Royal College of Psychiatrists, 2008 (Lelliot et al., 2008)
- Mackay, C.J., Cousins, R., Kelly, P.J., Lee, S., & McCaig, R.H.: 'Management Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work & Stress*, 18: 91-112, 2004 (Mackay et al., 2004)
- Mackay, C.J., & Cooper, C.L.: *Occupational stress and health: Some current issues*. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial & Organizational Psychology*, Vol. 11. Chichester: Wiley, 1986 (Mackay et al., 1986)
- Mackay, C.J.: *Psychological factors in the background of human ADaption: Some methodological issues*. In Cullen, J. & Siegest, J. (Eds.), *Breakdown in Human ADaption to Stress*, Vol. 1, 1984 (Mackay, 1984)
- Macleod, J., & Davey Smith, G.:

- Psychosocial factors and public health: A suitable case for treatment? *Epidemiol Community Health*, 57: 565-570, 2003 (Macleod et al., 2003)
- Mayhew, C., Chappell, D.: 'Internal' occupational violence (or bullying) in the health care industry, *Journal of Occupational Health and Safety-Australia & New Zealand*, 19:59-71, 2003 (Mayhew et al., 2003)
- McPherson, K.: Are disease prevention initiatives working? *Lancet*, 357: 1790-1792, 2001 (McPherson, 2001)
- Main, C., Glozier, N., & Wright, I.: Validity of the HSE stress tool: An investigation within four organizations by the Corporate Health and Performance Group. *Occupational Medicine*, 55: 208-214, 2005 (Main et al., 2005)
- McEwan, B.S.: The neurobiology of stress: From serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, 886:172-189, 2000 (McEwan, 2000)
- Michie, S., & Williams, S.: Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational & Environmental Medicine*, 60: 3-9, 2003 (Michie et al., 2003)
- O'Driscoll, M., Beehr, T.: Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates, *Journal of Organizational Behavior*, 15:141-155, 1994 (O'Driscoll et al., 1994)
- Packham, C., & Webster, S.: Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009. Statistics Branch. Health and Safety Executive, 2009 (Packham et al., 2009)
- Pickering, T.: Job stress, control, and chronic disease: Moving to the next level of evidence, *Psychological Medicine*, 63:734-736, 2001 (Pickering, 2001)
- Quick, J.C., Quick, J.D.: Organizational Stress and Preventative Management, 1984 (Quick, Quick, 1984)
- Quine, L.: Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey, *British Medical Journal*, 318:228-232, 1999 (Quine, 1999)
- Rick, J., Thomson, L., Briner, R., O' Regan, S., & Daniels, K.: Review of existing scientific knowledge to underpin standards of good practice for key work-related stressors - phase 1. Sudbury: HSE Books, 2002 (Rick et al., 2002)
- Rick, J. & Briner, R.B.: Psychosocial risk assessment: Problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50: 310-314, 2000 (Rick et al., 2000)
- Sapolsky, R.: Taming stress. *Scientific American*, 289(3):86-95, 2003 (Sapolsky, 2003)
- Sells, S.B.: On the nature of stress. In J. Mcgrath (Ed.), *Social and Psychological Factors in Stress*: New York, 1970 (Sells, 1970)
- Selye, H.: A syndrome produced by diverse noxious agents, *Nature* 138: 32, 1936 (Selye, 1936)

Selye,H.: Stress without Distress,1974(Selye,1974)

Tyers, C., Broughton, A., Denvir, A., Wilson, S., & O' Regan, S. : Organisational responses to the HSE management standards for work-related stress. Progress of the Sector Implementation Plan - Phase 1. Research Report 693. HSE Books.) , 2009 (Tyers et al., 2009)

Warr,P.B.:Decision latitude, job demands and employee well-being. Work&Stress, 4:285-294, 1990(Warr,1990)

(邦語文献)

石津克己(厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐(元在英国日本国大使館書記官)):英国の労働安全衛生～課題・政策・組織～。(未定稿),1-8, 2010  
小畑史子:労働安全衛生法規の法的性質(2). 法学協会雑誌,112:377-425, 1995

龔 敏:労働契約における権利規制と義務創設. 日本労働法学会誌, 118: 107-119, 2011

斎藤瑞希,菅原正和:ストレスとストレスコーピングの実行性と志向性(I).岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要,6:231-243, 2007

鈴木隆:障害者差別禁止法制の新展開,労働法律旬報,1756:20-23,2011

内閣府:障がい者制度改革推進課意義差別禁止部会第4回議事録

長谷川聡:イギリス障害者差別禁止法の差別概念の特徴,季刊労働法,225:49-57,2009

長谷川聡:イギリス,独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター:欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題,147-193,2012

長谷川聡:イギリス障害者差別禁止法の構造と限界,内閣府:障がい者制度改革推進会議差別禁止部会第4回資料1,2011

柳田亜希子:イギリスにおける職業性ストレス予防のためのリスクマネジメントへの取り組み,産業ストレス研究, 16(4): 223-227, 2009

【本調査研究の実施に際しては、総務省人事・恩給局調査官の石津克己氏(元在英国日本国大使館1等書記官)、在英国日本国大使館1等書記官松原哲也氏、雇用年金省健康局局長(Health and Well-being Directorate) Gareth Roach氏、保健省メンタルヘルス・障害・平等局長(Director of Mental Health, Disability & Equality) Bruce Calderwood氏、労働安全衛生庁職場環境・放射線・ガス担当部 Tony Almond氏、英国産業連盟雇用・安全衛生部門政策アドバイザーPippa Morgan氏、イースト・アングリア大学ノーリッチ・ビジネス・スクール行動科学教室教授 Kevin Daniels氏、ノッティンガム・トレント大学心理学系上級講師(senior lecturer) Maria Karanika-Murray氏より多くの協力を賜った。この場を借りて謝意を表す。】

○別添（附則第3A条）

（試訳）（未了）

<i>Offence</i>	<i>Mode of trial</i>	<i>Penalty on summary conviction</i>	<i>Penalty on conviction on indictment</i>
An offence under section 33(1)(a) consisting of a failure to discharge a duty to which a person is subject by virtue of sections 2 to 6.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(a) consisting of a failure to discharge a duty to which a person is subject by virtue of section 7.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(b) consisting of a contravention of section 8.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(b) consisting of a contravention of section 9.	Summarily or on indictment.	A fine not exceeding £20,000.	A fine.
An offence under section 33(1)(c).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(d).	Summarily only.	A fine not exceeding level 5 on the standard scale.	
An offence under section 33(1)(e), (f) or (g).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(h).	Summarily only.	Imprisonment for a term not exceeding 51 weeks (in England and Wales) or 12 months (in Scotland), or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both.	

An offence under section 33(1)(i).	Summarily or on indictment.	A fine not exceeding the statutory maximum.	A fine.
An offence under section 33(1)(j).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(k), (l) or (m).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(n).	Summarily only.	A fine not exceeding level 5 on the standard scale.	
An offence under section 33(1)(o).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under the existing statutory provisions for which no other penalty is specified.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.

2(1) This paragraph makes transitional modifications of the table as it applies to England and Wales.

(2) In relation to an offence committed before the commencement of section 154(1) of the Criminal Justice Act 2003 (general limit on magistrates' court's powers to imprison), a reference to imprisonment for a term not exceeding 12 months is to be read as a reference to imprisonment for a term not exceeding six months.

(3) In relation to an offence committed before the commencement of section 281(5) of that Act (alteration of penalties for summary offences), a reference to imprisonment for a term not exceeding 51 weeks is to be read as a reference to imprisonment for a term not exceeding six months.

○別添（産業別／職業別／事業場規模別データ）

1) 産業別データ

	2003/04年	2009/2010年
全産業	12803 (0.56)	9830 (0.42)
公共・防衛	2043 (1.28)	1137 (0.71)
保健・社会事業	1490 (0.61)	2325 (0.82)
製造	1297 (0.37)	542 (0.20)
金融仲介・不動産（仲介・賃貸等）	1120 (0.30)	1193 (0.28)
卸売・小売業 （自動車修理、オートバイ、個人・家庭用グッズ）	1068 (0.32)	953 (0.24)
教育	985 (0.56)	1173 (0.56)

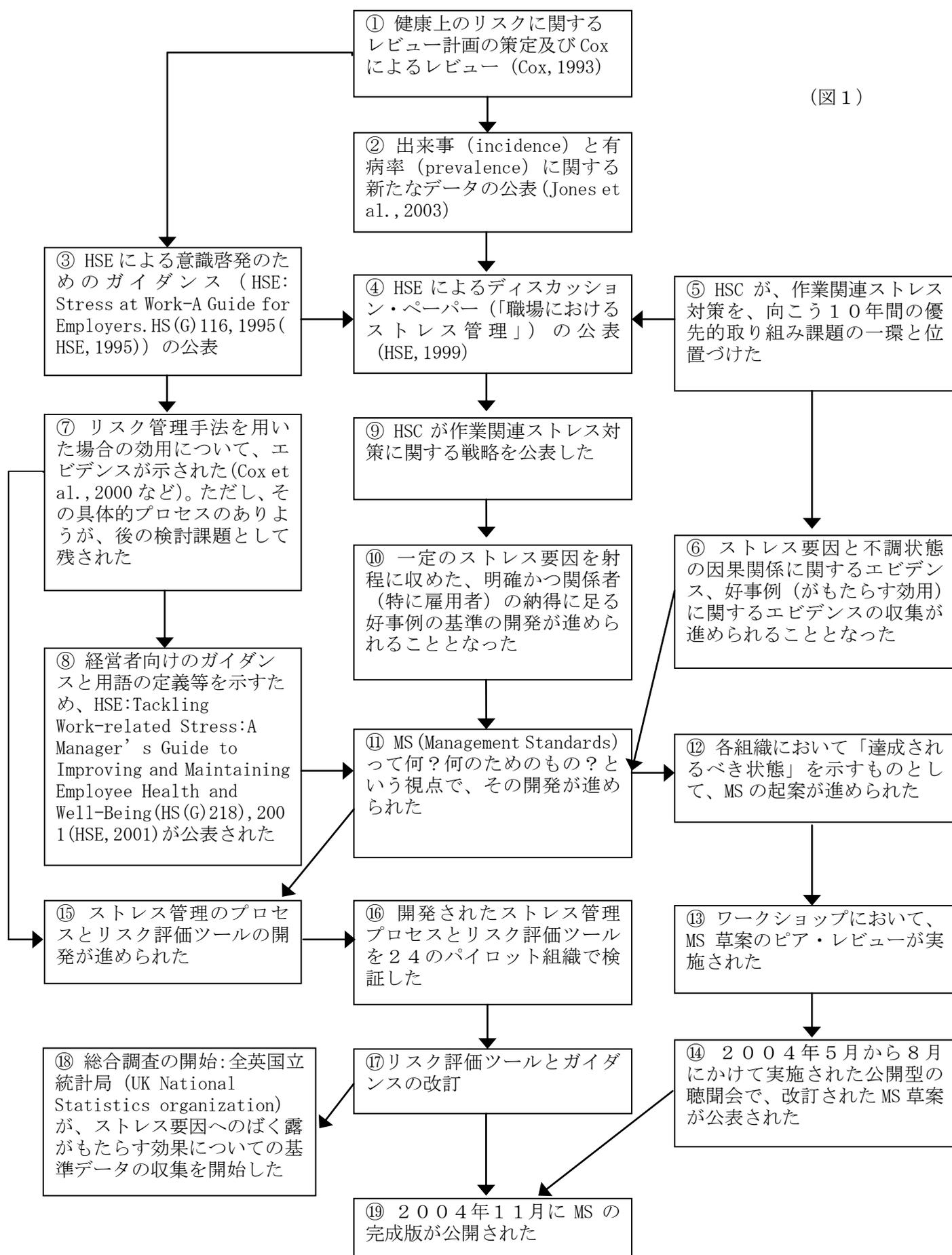
2) 職業別データ

	2003/04年	2009/2010年
全職種	12803 (0.56)	9830 (0.42)
管理監督者	1931 (0.49)	1088 (0.26)
技術士補その他技術者	1922 (0.58)	2201 (0.62)
経営・秘書	1614 (0.62)	634 (0.27)
うち経営管理者	1277 (0.65)	594 (0.32)
専門職	1372 (0.46)	1511 (0.43)
単純作業	1075 (0.49)	不明
個人的なサービスの提供	702 (0.48)	1383 (0.79)
うち介護的業務	504 (0.47)	1135 (0.83)
営業・接客	559 (0.41)	不明
スキルを要する取引	564 (0.18)	841 (0.30)

3) 事業場規模別データ

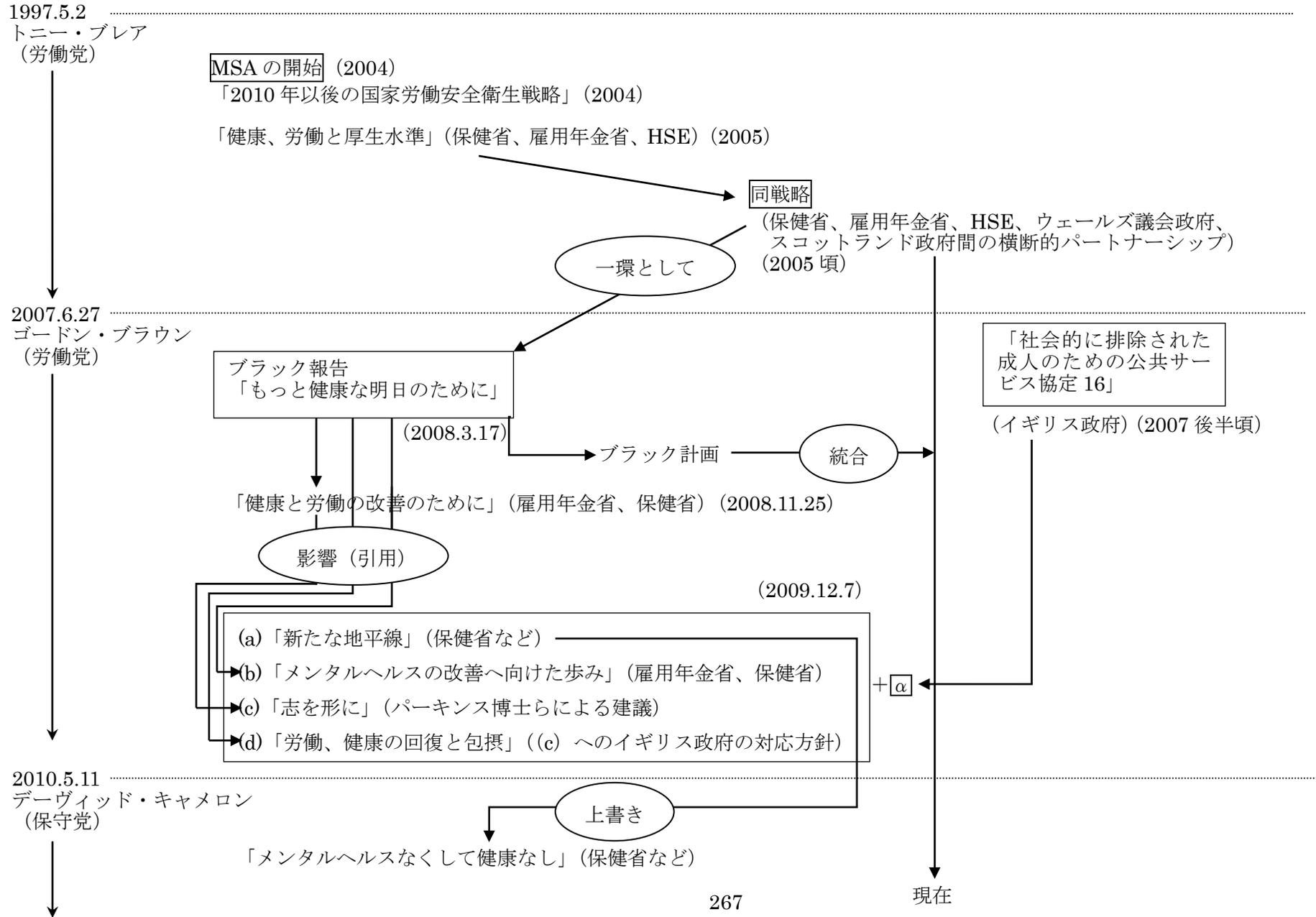
	2003/04年	2009/2010年
全産業	12803 (0.56)	9830 (0.42)
小規模 （被用者数50人未満）	4546 (0.37)	4196 (0.34)
中規模 （被用者数50～249人）	2933 (0.62)	1749 (0.37)
大規模 （被用者数250人以上）	2969 (0.57)	2611 (0.48)

(図1)

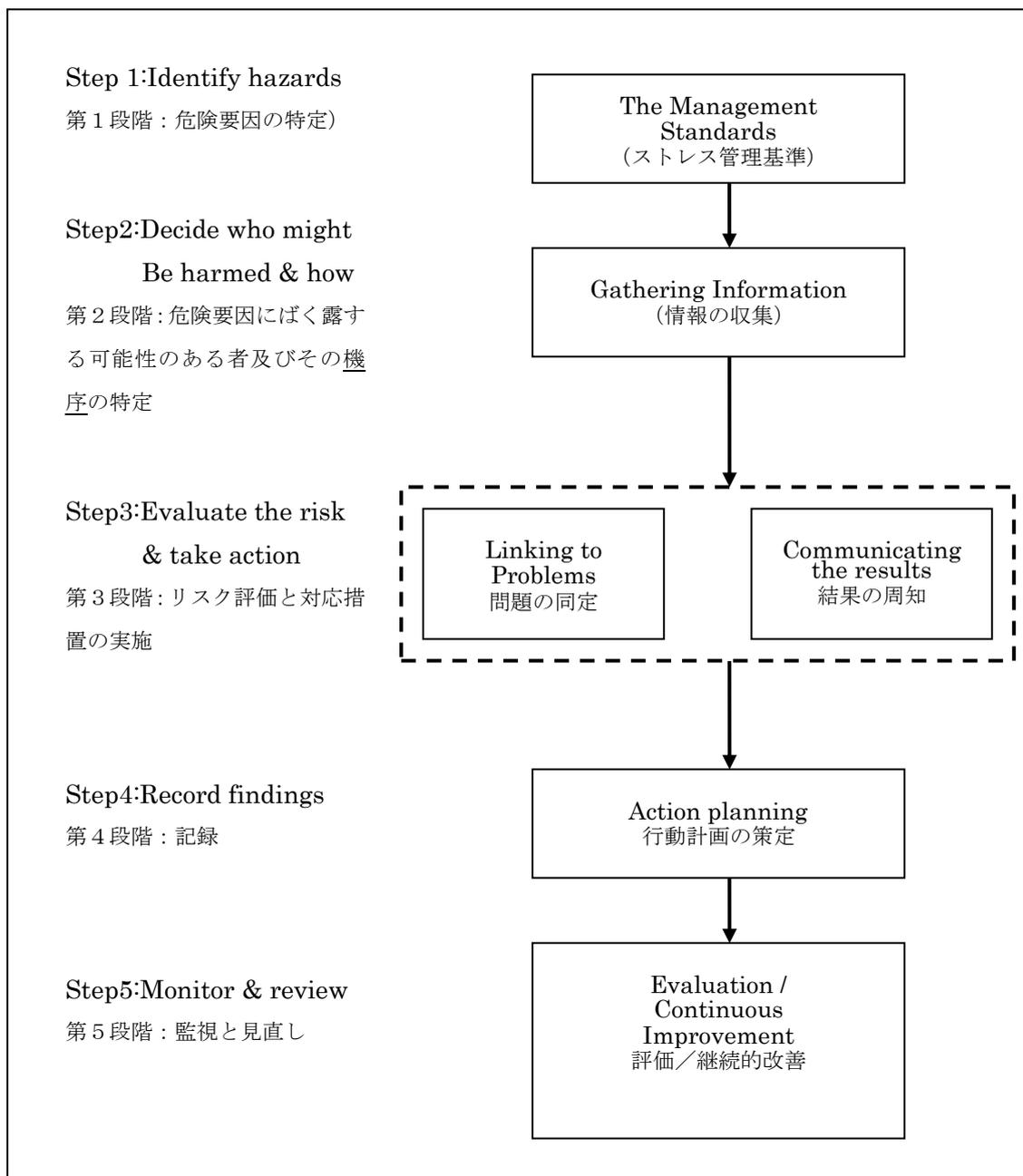


出典 : Mackay,C.J., Cousins,R., Kelly,P.J., Lee,S., Mccaig,R.H.: 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. Work & Stress,18:91-112,2004(Mackay et al.,2004)

(図2)



(図3)



### Management Standards Approach: Risk Management

(図4)

○イギリスのストレス管理基準 (MS : Management Standard) のストレス評価指標

<b>職務の内容</b>
<p><b>要求 (Demands)</b></p> <p>これには仕事量、作業の型 (パターン)、作業環境が含まれる。</p> <p><b>基準 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・被用者が、課せられた職務に対応できると述べているか。</li><li>・個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。</li></ul> <p><b>達せられるべき事柄/状態</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・組織が、被用者に対して、所定労働時間との関係で充分かつ達成可能な要求を与えている。</li><li>・その者のスキルや能力と仕事上の要求が見合っている。</li><li>・職務が被用者の許容能力範囲内で設計されている。</li><li>・被用者の作業環境に関する苦情が申し立てられている。</li></ul>
<p><b>裁量 (Control)</b></p> <p>仕事のやり方についてどれだけ意見を述べられるか。</p> <p><b>基準 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・被用者が、仕事のやり方について発言権を持っていると述べているか。</li><li>・個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。</li></ul> <p><b>達せられるべき事柄/状態</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・可能な場面において、被用者自身が作業のペースを決定できる。</li><li>・被用者が、職務遂行にあたり、保有するスキルを活用したり、積極性を発揮することが奨励されている。</li><li>・可能な限り、被用者が新しく挑戦的な仕事を遂行できるようになるような新たなスキルの習得が奨励されている。</li><li>・被用者がそのスキルを高めることが組織的に奨励されている。</li><li>・被用者が休憩をとるタイミングについて発言権を持っている。</li><li>・被用者が、実施する作業の型 (パターン) について協議することができる。</li></ul>
<p><b>支援 (Support)</b></p> <p>これには組織、ラインの管理職および同僚による励まし、援助、資源の提供が含まれる。</p> <p><b>基準 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・被用者が、十分な情報と同僚や上司からの支援を受けていると述べているか。</li></ul>

- ・ 個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。

#### 達せられるべき事柄／状態

- ・ 組織が、被用者を十分に支援できるだけの方針や手続を策定している。
- ・ 管理者が部下を支援することが可能となり、奨励されるような体制がある。
- ・ 被用者が同僚を支援することが可能となり、奨励されるような体制がある。
- ・ 被用者が、どのような支援を活用でき、いつどのようにそれを得られるかを知っている。
- ・ 被用者が、その職務遂行に必要な資源を得る方法を知っている。
- ・ 被用者が、定期的で建設的なフィードバックを受けている。

### 職務の背景

#### 人間関係 (Relationship)

これには紛争を避けるための積極的な取り組みの促進や、受け入れがたい行為への対応が含まれる。

##### 基準：

- ・ 被用者が、職場でのいじめなどの受け入れがたい行為に侵されていないと述べているか。
- ・ 個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。

#### 達せられるべき事柄／状態

- ・ 組織が、紛争を避け、公正さを確保するため、職場でのポジティブな行動を促進している。
- ・ 被用者が、作業に関する情報を共有している。
- ・ 組織が、受け入れがたい行動を回避し、解決するための方針や手続を策定している。
- ・ 管理者が受け入れがたい行為に対応することが可能となり、奨励されるような体制がある。
- ・ 被用者が受け入れがたい行為を報告することが可能となり、奨励されるような体制がある。

#### 役割 (Role)

就労者が組織内での自身の役割を理解しているか、就労者が役割葛藤に陥らない状態を組織が確保しているか。

##### 基準

- ・ 被用者が、自身の役割や責任を理解していると述べているか。
- ・ 個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。

#### 達せられるべき事柄／状態

- ・組織が、被用者に課される異なる役割の間で、できる限り調和がとれるようにしている。
- ・組織が、被用者が自身の役割と責任を理解できるだけの情報を提供している。
- ・組織が、被用者に課される役割が、できる限り明確になるようにしている。
- ・被用者がその役割や責任に関する不明確さや葛藤について、苦情を申し立てることが可能となり、奨励されるような体制がある。

### **変化 (Change)**

(大小を問わず) 組織的な変化が、当該組織内でどのように管理され、伝達されているか。

#### **基準**

- ・被用者が、組織的な変化に遭遇する際には組織の支援がなされていると述べているか。
- ・個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。

#### **達せられるべき事柄/状態**

- ・組織が、被用者に対して、予定された変化の理由を理解させられるだけの時機に叶った情報を提供している。
- ・組織が、変化に関して被用者と十分に協議し、その予定について被用者の意見を反映させる機会を提供している。
- ・被用者が、変化がその職務に与える可能性の高い影響について認識している。また、必要に応じて、その職務上の変化に応じた支援のための教育訓練の機会が提供されている。
- ・被用者が、変化のスケジュールを認識している。
- ・被用者が、変化の過程でそれに関連する支援を受けられる。

---

<sup>1</sup> WHO Profile Report 2009: Overview of Occupational Health and Safety. United Kingdom, 2009 (以下、WHO Profile Report 2009 と略称する) at 39.

<sup>2</sup> HSE: Developing the Management Standards Approach within the Context of Common Health Problems in the Workplace, 2009 (以下、HSE, 2009a という) at 7.

なお、ここでは以下の参考文献が挙げられている(以下、間接参考文献は、一括して文献一覧に記載し、本文・脚注では文献一覧に掲げた略語のみを記載する)。

Cox, 1993; Cox et al., 2000; Cox et al., 2003.

<sup>3</sup> 小畑史子:労働安全衛生法規の法的性質(2).法学協会雑誌,112:381-382,1995 を参考にしつつ、現行規定に基づいて報告者が整理した。

<sup>4</sup> 小畑前掲論文 383 頁を参照した。

<sup>5</sup> HSE: A Strategy for Workplace Health and Safety in Great Britain to 2010 and beyond, 2010 (以下、HSE, 2010 という) at 2.

<sup>6</sup> 小畑前掲論文 383 頁を参照した。

<sup>7</sup> 小畑前掲論文 384 頁。

<sup>8</sup> 典型は、さまざまな会社に店舗を貸している 1 ブロックの商店街の所有者などである(小畑前掲論文 385 頁)。

<sup>9</sup> 本規定は、まさに一般公衆の安全衛生も目的に含めた規定である。この規定のもとに規則や附則(schedule)が策定され、有害物質の取扱いにライセンス・登録が要求されている(小畑前掲論文 385 頁)。

<sup>10</sup> 日本の安衛法でも、第 3 条第 2 項(努力義務、罰則なし)、第 5 章第 1 節(機械等に関する規制)、同第 2 節(危険物及び有害物に関する規制)などに同様の規制がある。

うち第 5 章第 1 節の規定に付された罰則は以下の通り。

・第 3 7 条第 1 項、第 4 4 条第 1 項、第 4 4 条の 2 第 1 項: 1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金(第 1 1 7 条)

・第 5 3 条(第 5 3 条の 3 から第 5 4 条の 2 までにおいて準用する場合を含む。)、第 5 4 条の 6 第 2 項の規定による業務停止命令違反: 当該違反者たる登録製造時等検査機関等の役員又は職員に対して 1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金(第 1 1 8 条)

・第 3 8 条第 1 項、第 4 0 条第 1 項、第 4 2 条、第 4 3 条、第 4 4 条第 6 項、第 4 4 条の 2 第 7 項: 6 か月以下の懲役又は 5 0 万円以下の罰金(第 1 1 9 条第 1 号)

・第 4 3 条の 2 の規定による命令に違反した場合: 当該違反者に対し同上(第 1 1 9 条第 2 号)

・第 4 0 条第 2 項、第 4 4 条第 5 項、第 4 4 条の 2 第 6 項、第 4 5 条第 1 項若しくは第 2 項: 5 0 万円以下の罰金(第 1 2 0 条第 1 号)

・第 4 4 条第 4 項又は第 4 4 条の 2 第 5 項の規定による表示をせず、又は虚偽の表示をしたとき: 当該違反者に対し同上(第 1 2 0 条第 3 号)

・第 4 9 条(第 5 3 条の 3 から第 5 4 条の 2 までにおいて準用する場合を含む。)の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき: 当該違反者たる登録製造時等検査機関等の役員又は職員に対し 5 0 万円以下の罰金(第 1 2 1 条第 1 号)

その他、製造時等検査、性能検査、個別検定又は型式検定の業務に従事する登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関又は登録型式検定機関の役員又は職員  
の収賄等については、懲役刑の定めが設けられている(第 1 1 5 条の 2)。

他方、第 5 章第 2 節の規定に付された罰則は以下の通り。

・第 3 7 条第 1 項、第 4 4 条第 1 項、第 4 4 条の 2 第 1 項: 1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金(第 1 1 7 条)

・第 5 5 条: 3 年以下の懲役又は 3 0 0 万円以下の罰金(第 1 1 6 条)

・第 5 6 条第 1 項: 1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金(第 1 1 7 条)

・第 5 6 条第 3 項もしくは第 4 項、第 5 7 条の 3 第 5 項、第 5 7 条の 4 第 5 項: 6 月以

---

下の懲役又は50万円以下の罰金（第119条第1号）

・第56条第5項の規定による命令に違反した場合：当該違反者に対し同上（第119条第2号）

・第57条第1項の規定による表示をせず、もしくは虚偽の表示をし、又は同条第2項の規定による文書を交付せず、もしくは虚偽の文書を交付した場合：当該違反者に対し同上（第119条第3号）

・第57条の3第1項：50万円以下の罰金（第120条第1号）

・第57条の4第1項の規定による命令又は指示に違反した場合：当該違反者に対し同上（第120条第2号）

<sup>11</sup> 「協力」義務は工場法等既存の労働安全衛生立法には規定されておらず、HSWA で初めて設けられた義務であったという（小畑前掲論文 385 頁）。

<sup>12</sup> もっとも、本条違反は、使用者が第2条所定の義務を果たしていたことが明らかにされた場合にのみ問題とされるのが通例であるという（小畑前掲論文 385 頁）。

<sup>13</sup> HSWA 立法の土台となったローベンス報告の示した方向性の中には、事後的な補償の仕組みの構築による間接的なインセンティブよりも、専門性を持つ履行確保措置の担当機関に禁止命令や改善命令の発令権限など、法の運用にかかる大きな権限を与えることとともって、実効的な労災予防を図る方策が含まれていた（小畑前掲論文 379 頁）。

<sup>14</sup> WHO Profile Report 2009 at 39.

<sup>15</sup> Id. at 39-40.

<sup>16</sup> Id. at 40.

<sup>17</sup> Id. at 40.

<sup>18</sup> 小畑前掲論文 379 頁。

<sup>19</sup> HSE: Managing the Causes of Work-Related Stress(2d edition), 2007（以下、HSE, 2007 という） at 2.

<sup>20</sup> 英国健康保護局（HPA）は、同国政府により2003年に設立された独立機関であり、公衆を感染症や環境上の危険から保護することをその目的としている。その主な方法は、公衆一般、医師・看護師等の衛生専門職、国・地方政府へのアドバイスの提供である。ロンドンを含め計4か所にセンターを持つが、2013年に、そのうち1箇所を除き、英国保健省に新たに設置された英国公衆衛生庁（Public Health England）に組み込まれる予定である。

<sup>21</sup> WHO Profile Report 2009 at 39; HSE, 2007 at 1.

<sup>22</sup> WHO Profile Report 2009 at 40.

<sup>23</sup> HSE, 2009a at 7.

ここでは以下の参照文献が挙げられている。

Cousins et al., 2004; Mackay et al., 2004.

<sup>24</sup> HSE, 2009a at 7.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Ibid.

ここでは以下の参照文献が挙げられている。

Cox et al., 2007b; Broughton et al., 2008.

<sup>27</sup> このうち健康な職場づくりのための問題解決（SiP2）については、ストレスに関するMSAと公共部門の疾病休業管理プログラムのMSとの連携が図られてきた。しかし、この連携の試みは、「いささか性急になされ、たしかにメッセージとして聞こえはよいが、いささか原理論的に過ぎる」と指摘されている。このような事態を招いた原因の一部には、ストレスと疾病休業間の特別な関係についての理解不足があったが、のみならず、ブラック報告書が勧告していた「健康と労働の関係性の認識と強化（health and work）」へ向けた一体的取り組みを支える概念的なモデル、知識、姿勢が未成熟であったことも指摘されている（HSE, 2009a at 8）。作業関連ストレスー健康ー労働の三者関係に関する専門家を

---

含めた関係者の理解や、そうした理解に基づく関係強化のための概念づくりや仕組みづくりが進まなければ、実効的な対策が困難なことをうかがわせるが、逆に、そうした取り組みの充実化が望ましい結果を担保するかは定かでない。

<sup>28</sup> WHO Profile Report 2009 at 41.

<sup>29</sup> Daniels, K., Karanika-Murray, M., Mellor, N., Veldhoven M., Moving Policy and Practice Forward: Beyond Prescriptions for Job Characteristics. 313-332, In Biron, C., Karanika-Murray, M., Cooper, C.L. (Eds.). Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being: Addressing Process and Context. Routledge, 2012 (Daniels et al., 2012) .

本稿は、イギリスの国家的ストレス対策について新たな方向性を打ち出している。すなわち、これまでの施策は、MSを含め、Job-D (Demand) C (Control) S (Support) モデルを活用したリスク調査・管理を中心としており、これらはいわば欠点を見つけ出してバンソコを貼るような個別的、治療的な改善方式であったが、今後は、より積極的に理想的な職場環境が持つ条件 (competence) を類型化し、現実の条件をそれに沿わせていくことで、良好な職場環境形成を包括的に実現していく改善方式 (proactive approach) の方が有効と考えるようになって来ている。喩えれば、西洋医学的アプローチから東洋医学的アプローチへ、と形容することもできるであろう。

<sup>30</sup> ETUC, 2004; ILO, 2001; Leka et al., 2008; Leka et al., 2003 (Daniels et al., 2012 at 313 に掲載された間接参照文献) .

<sup>31</sup> Mackay et al., 2004 (Daniels et al., 2012 at 313 に掲載された間接参照文献) .

<sup>32</sup> Cousins et al., 2004 (Daniels et al., 2012 at 313 に掲載された間接参照文献) .

<sup>33</sup> Mackay et al., 2004 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>34</sup> Cox et al., 2000 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>35</sup> HSE, 2007; Mackay et al., 2004 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>36</sup> Cousins et al., 2004; Mackay et al., 2004 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>37</sup> Daniels et al., 2012 at 314.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Rick et al., 2002 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>40</sup> Cousins et al., 2004 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>41</sup> Kompier, 2004 (Daniels et al., 2012 at 314 に掲載された間接参照文献) .

<sup>42</sup> Daniels et al., 2012 at 314.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> HSE, 2009a at 7.

ここでは以下の参照文献が挙げられている。

Cox et al., 2007b; Broughton et al., 2008.

<sup>45</sup> HSE, 2009a at 7.

<sup>46</sup> HSC(Health and Safety Commission)は、従前は、HSWAに基づき創設された、いずれの省庁にも属さないイギリス (UK) の独立国家機関であり、HSE の上位にある雇用年金省の外局だったが、2008年にHSE内部の役員会となった。委員長と公労使を代表する6~9名の委員から構成され、いずれも国務長官一現在は雇用年金大臣一により任命される。その職務は、①HSWAの運用に携わる要員を支援すること、②そうした業務に関連する調査や出版、教育訓練や情報提供を実施・支援すること、③そうした問題について、政府の省庁・部局、雇用者、被用者、両者がそれぞれ組織する団体などが必要な情報の提供を受け、またアドバイスを受けられるような条件を整えること、④規則を提案することなどである。また、従前は、国務長官に自身の立案する計画について報告し、長官の政策との整合性を維持する義務を負い、国務長官は、HSCに対して指令 (direction) を与える

---

権限を持っていた。

<sup>47</sup> HSE: The Secretariat Paper to Advisory Committee on Dangerous Pathogens: Reducing Risks, Protecting People: HSE's Decision Making Process(ACDP/72/P12), 2002 (以下、HSE, 2002 という) at 1.

<sup>48</sup> Id. at 2.

<sup>49</sup> HSE, 2007 at 7.

<sup>50</sup> Selye, 1936 (斎藤瑞希,菅原正和:ストレスとストレスコーピングの実行性と志向性(I)). 岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要,6:231-243, 2007 などに掲載された間接参照文献) .

<sup>51</sup> Lazarus, 1966; Lazarus et al., 1984 (斎藤,菅原前掲論文などに掲載された間接参照文献) .

<sup>52</sup> HSE, 2007 at 1.

<sup>53</sup> Id. at 7.

<sup>54</sup> Id. at 8.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> HSE, 2007 at 7.

<sup>58</sup> Psychosocial Working Conditions in Britain in 2007 HSE 2007, <http://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/pwc2007.pdf>.

<sup>59</sup> Self-Reported Work-Related Illness and Workplace Injuries in 2005/06: Results from the Labour Force Survey HSE 2007, <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/lfs0506.pdf>.

<sup>60</sup> Briner et al., 2003.

<sup>61</sup> HSE: Organisational responses to the HSE management standards for work-related stress, 2009 (以下、HSE, 2009b という) .

<sup>62</sup> Lelliot et al., 2008 (HSE, 2009b at 2 に掲載された間接参照文献) .

<sup>63</sup> HSE Statistics 2007 年 (HSE, 2009b at 2 に掲載された間接参照文献) 。

<sup>64</sup> Economic and Social Research Council, 2006 (HSE, 2009b at 2 に掲載された間接参照文献) 。

<sup>65</sup> Cox et al., 2000; Cox et al., 2002; Cox et al., 2003 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>66</sup> Kompier, 2006; Kompier et al., 2000; Jansen et al., 2005 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>67</sup> Mackay et al., 2004; Cousins et al., 2004 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) 。

<sup>68</sup> Kompier, 2004 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>69</sup> HSE, 2009a at 14.

<sup>70</sup> Cox, 1993; Cox et al., 2000 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>71</sup> Mackay et al., 1986; Kasl et al., 1987; Cox et al., 2007a; Karanika, 2006 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>72</sup> Macleod et al., 2003 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>73</sup> McPherson, 2001 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>74</sup> Griffiths, 1999; Cox et al., 2007a (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>75</sup> HM Treasury, 2004 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>76</sup> Griffiths et al., 2006 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .

<sup>77</sup> WHO Profile Report 2009 at 40; HSE, 2009b at 2.

<sup>78</sup> HSE, 2009b at 2.

<sup>79</sup> このうち労災との関係を指摘する文献として、Briner, R.B. (Birkbeck College), Amati, C & Lardner R. (The Keil Centre): Development of Internal Company Standards of

---

Good Management Practice and a Task-Based Risk Assessment Tool for Offshore Work-Related Stressors RR107 HSE

Books(<http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/index.htm>),2003 (以下、Briner et al., 2003 という) .

<sup>80</sup>石津克己(厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐(元在英国日本国大使館書記官)):英国の労働安全衛生～課題・政策・組織～.(未定稿。ページ数には生原稿のページを記載する),1,2010.

<sup>81</sup>この項の内容は、基本的にMackay,C.J., Cousins,R., Kelly,P.J., Lee,S., Mccaig,R.H.: 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work&Stress*,18:91-112,2004(Mackay et al.,2004)による。

<sup>82</sup>Cooper,C.L., Dewe,P.J., O'Driscoll,M.P.:*Organisational Stress*, 2001(Cooper et al.,2001) (Mackay et al.,2004 at 93 に掲載された間接参照文献) .

<sup>83</sup>Mackay et al.,2004 at 93.

<sup>84</sup>たとえば、Lazarus et al., 1984; Sells,S.B.:On the nature of stress. In J.Mcgrath(Ed.), *Social and Psychological Factors in Stress: New York, 1970*(Sells,1970) (Mackay et al.,2004 at 93 に掲載された間接参照文献) .

<sup>85</sup>Warr,P.B.:Decision latitude, job demands and employee well-being. *Work&Stress*, 4:285-294, 1990(Warr,1990) (Mackay et al.,2004 at 93 に掲載された間接参照文献) .

<sup>86</sup>Cox,T., Randall,R.,Griffiths,A.:Interventions to control stress at work in hospital, 2002(Cox et al.,2002) (Mackay et al.,2004 at 95 に掲載された間接参照文献) .

<sup>87</sup>Mackay et al.,2004 at 95.

<sup>88</sup>Ibid.

<sup>89</sup>Ibid.

<sup>90</sup>Ibid.

<sup>91</sup>Mackay et al.,2004 at 91.

<sup>92</sup>Jones,J.R., Huxtable,C.S., Hodgson,J.T., Price,M.J.:Self-reported Wor-related Illness in 2001/02: Results from a Household Survey.,2003(Jones et al,2003) (Mackay et al.,2004 at 91-92 に掲載された間接参照文献) .

<sup>93</sup>Daniels,K.:Why aren' t managers concerned about occupational stress? *Work & Stress* 10:352-366, 1996(Daniels,1996) (Mackay et al.,2004 at 92 に掲載された間接参照文献) .

<sup>94</sup>Mackay et al.,2004 at 92.

<sup>95</sup>Mackay et al.,2004 at 96.

<sup>96</sup>Brunner,E., Hemingway,B.R., Walker,P., Page,M., Clarke,P., Juneja,M., Shipley,M.J., Kumar,M., Andrew,R., Seckl,J.R., Paradopoulos,A., Checkley,S., Rumley,A., Lowe,G.D.O., Stansfield,S.A., Marmot, M.G.: Adrenocortical,autonomic,and inflammatory causes of the metabolic syndrome-nested case-control study.*Circulation*,19 November, 2659-2665,2002(Brunner et al.,2002) (Mackay et al.,2004 at 96 に掲載された間接参照文献) .

<sup>97</sup>McEwan,B.S.: The neurobiology of stress: From serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, 886:172-189, 2000(McEwan,2000) (Mackay et al.,2004 at 96 に掲載された間接参照文献) .

<sup>98</sup>Shekelle,P.G., Woolf,S.H., Eccles,M., Grimshaw,J.: Clinical guidance: Developing guidance. *British Medical Journal*, 318:593-596, 1999(Shekelle et al.,1999) (Mackay et al.,2004 at 96 に掲載された間接参照文献) .

<sup>99</sup>Mackay et al.,2004 at 96.

<sup>100</sup>Macleod et al., 2003 (Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献) .

<sup>101</sup>McPherson,2001 (Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献) .

- 
- <sup>102</sup> Griffiths,1999 (Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>103</sup> HM Treasury,2004 (Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>104</sup> Mackay et al.,2004 at 97.
- <sup>105</sup> Mackay,C.J.: Psychological factors in the background of human adaption: Some methodological issues. In Cullen,J.&Siegreest,J.(Eds.), Breakdown in Human Adaptation to Stress, Vol,ie 1,1984(Mackay,1984) (Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>106</sup> Mackay et al.,2004 at 97.
- <sup>107</sup> Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献。
- <sup>108</sup> 同前。
- <sup>109</sup> Sapolsky,R.: Taming stress. Scientific American, 289(3):86-95,2003(Sapolsky,2003) (Mackay et al.,2004 at 97 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>110</sup> Mackay et al.,2004 at 97.
- <sup>111</sup> Ibid.
- <sup>112</sup> Mackay et al.,2004 at 97-98.
- <sup>113</sup> Karasek,R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, Administrative Science Quarterly, 24: 285-307. 1979 (Karasek, 1979) (Mackay et al.,2004 at 98 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>114</sup> Karasek が共同研究者と共に、このモデルをより具体化した成果が、Karasek et al., 1990 (Mackay et al.,2004 at 98 に掲載された間接参照文献) に収められている。
- <sup>115</sup> Chaudhry,S.S.: Co-worker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain, Journal of Occupational Behavior, 3:181-200(Chaudhry et al.,1982) (Mackay et al.,2004 at 98 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>116</sup> Mackay et al.,2004 at 98.
- <sup>117</sup> Mackay et al.,2004 at 98-99.
- <sup>118</sup> Stansfeld,S.,Head,J.,Marmot,M.: Work-related Factors and Ill-Health: The Whitehall II Study. HSE Contract Research Report 266/2000, 2000 (Stansfeld et al.,2000) (Mackay et al.,2004 at 98 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>119</sup> Head,H., Martikainen,P., Kumari,M., Kuper,H., Marmot,M.: Work Environment, Alcohol Consumption and Ill Health-The Whitehall 2 Study. HSE Contract Research Report 422/2002, 2002(Head et al.,2002) (Mackay et al.,2004 at 98 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>120</sup> Ibid.
- <sup>121</sup> Stansfeld et al.,2000 (Mackay et al.,2004 at 98 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>122</sup> Selye,H.: Stress without Distress,1974(Selye,1974) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>123</sup> Arnold,J., Cooper,C.L., Robertson,I.T.: Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace, 3<sup>rd</sup> edn.,1998(Arnold et al.,1998) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>124</sup> Quick,J.C., Quick,J.D.: Organizational Stress and Preventative Management,1984(Quick,Quick,1984) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>125</sup> Mayhew,C., Chappell,D.: 'Internal' occupational violence(or bullying) in the health care industry, Journal of Occupational Health and Safety-Australia & New Zealand, 19:59-71, 2003(Mayhew et al.,2003) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参照文献) .
- <sup>126</sup> Birman,J.: Covert violence in nursing, Australian National Safety Journal, 7:17-21, 1999(Birman,1999) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参照文献) .

- 
- <sup>127</sup> Quine,L.: Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey, *British Medical Journal*, 318:228-232, 1999(Quine,1999) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>128</sup> 自己申告による心理的負荷につき、O'Driscoll,M.,Beehr,T.: Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates, *Journal of Organizational Behavior*, 15:141-155, 1994(O'Driscoll et al.,1994) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参考文献) 、生理学的指標につき、Kahn,R.L., Byosiere,S.: Stress in organizations. In M.Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1990(Kahn et al.,1990) (Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参考文献) 。
- <sup>129</sup> Clarke,L.: *The Essence of Change*, 1994(Clarke,1994)( Mackay et al.,2004 at 99 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>130</sup> 例えば、De Lange,A.H., Taris,T.W., Kompier,M.A., Houtman,I.L.D., Bongers,P.M.: 'The very best of the millennium': Longitudinal research and the demand-control-(support) model, *Journal of Occupational Health Psychology*, 8:282-305, 2003(De Lange et al.,2003) ( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献) ;Rick et al.,2002( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献) など。
- <sup>131</sup> Mackay et al.,2004 at 100.
- <sup>132</sup> Cox et al.,2002( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>133</sup> Briner,R.B., Amati,C., Lander,R.: Development of Internal Company Standards of Good Management Practice and a Task-based Risk Assessment Tool for Offshore Work-related Stressors. HSE Research Report 107, 2003(Briner et al.,2003) ( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>134</sup> Mackay et al.,2004 at 100.
- <sup>135</sup> Pickering,T.: Job stress,control,and chronic disease: Moving to the next level of evidence, *Psychological Medicine*, 63:734-736, 2001(Pickering,2001) ( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>136</sup> Goldberg,D.P.: *Manual for the General Health Questionnaire*, 1978(Goldberg,1978) ( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>137</sup> Mackay et al.,2004 at 100.
- <sup>138</sup> Ibid.
- <sup>139</sup> Brunner,E.: Stress mechanisms in country heart disease. In S.Stansfeld& M.Marmot(Eds.), *Stress and the Heart: Psychosocial Pathways to Coronary Heart Disease*(pp.181-199),2002(Brunner,2002)( Mackay et al.,2004 at 100 に掲載された間接参考文献).
- <sup>140</sup> Mackay et al.,2004 at 101.
- <sup>141</sup> Brunner,2002( Mackay et al.,2004 at 101 に掲載された間接参考文献).
- <sup>142</sup> Head et al.,2002 (Mackay et al.,2004 at 101 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>143</sup> Mackay et al.,2004 at 101.
- <sup>144</sup> HSE: *Management of Health and Safety at Work. Management of Health and Safety at Work Regulations 1999. Approved Code of Practice and Guidance*, L21(2nd edn.),2000(HSE,2000) (Mackay et al.,2004 at 101 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>145</sup> Rick et al.,2000 (Mackay et al.,2004 at 101 に掲載された間接参考文献) .
- <sup>146</sup> Mackay et al.,2004 at 101.
- <sup>147</sup> Ibid.
- <sup>148</sup> Mackay et al.,2004 at 102.
- <sup>149</sup> Ibid.
- <sup>150</sup> (a)は保健省が中心となって作成した100頁にわたるガイダンスであり、後に保守党・自民党連立政権下で新たに上書きされた。上書き後のタイトルは、「メンタルヘル

スなくして健康なし～メンタルヘルスの改善に関する省庁横断的国家戦略～」(No Health Without Mental Health: A Cross-Government Mental Health Outcomes Strategy for People of All Ages) と命名されている。(c)はラカエル・パーキンス (Rachel Perkins)、ポール・ファーマー (Paul Farmer)、ポール・リッチフィールド (Paul Litchfield) の3名の学識者が雇用年金省に宛てた、政府のメンタルヘルス不調者支援の改善に関する建議的な文書であり、次の3つの視点を基本としている。

①メンタルヘルス不調状態にある人びとのニーズによりの確に込えられるような基盤を増大させると共に、現行の仕組みの中にある神話(：できもしないことをさもできるかのように言うこと)を排除すること。

②より充実した支援モデル～イギリス本国の歴史的な文脈の中での「個人の就職支援 (Individual Placement and Support(IPS))」～

③取り組みの成果の効果的な監視及び修正実行のためのシステムの確立

そして、(d)は(c)に対する政府の基本的対応方針を記した文書である。

<sup>151</sup> この文書と併せて、「社会的に排斥された成人のための公共サービス協定 (PSA 16) (Socially excluded adults Public Service Agreement (PSA 16)) も公表されている。これは、中央政府、地方公共団体、両者の関係にまたがる優先的な共通指標を整理した協定・戦略の一環として策定されたもので、8つの指標とガイドライン・ノートから成っている。その目的は、社会的に排斥された成人(犯罪者、保護の必要性がありながら遺棄された者、メンタルヘルス不調者、知的障害者など)に対し、サクセスフルな生活への道筋を付けさせるための調整を図ると共に、雇用・教育訓練機会を提供しようとする点にある。メンタルヘルス不調者に対しては、外部支援機関への橋渡しが主な調整措置と位置づけられている。

<sup>152</sup> Health and Safety: The State of Play:XpertHR, Source: Health and Safety Bulletin Issue: 403 Date: 01/11/2011 Publisher: LexisNexis Butterworths.

<sup>153</sup> Ibid.

<sup>154</sup> HSE, 2009b at 2.

<sup>155</sup> HSE, 2007 at 1.

<sup>156</sup> HSE, 2009a at 12.

<sup>157</sup> Mackay et al., 2004 (HSE, 2009a at 12 に掲載された間接参照文献)。

<sup>158</sup> HSE, 2009a at 12.

<sup>159</sup> Cox, 1993; Cox et al., 2000 (HSE, 2009a at 12 に掲載された間接参照文献)。

<sup>160</sup> Jordan et al., 2003 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>161</sup> Cousins et al., 2004 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>162</sup> HSE, 2009a at 13.

<sup>163</sup> Rick et al., 2002 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>164</sup> Cousins et al., 2004 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>165</sup> HSE, 2009a at 13.

<sup>166</sup> Karasek et al., 1990 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>167</sup> Cox, 1978; Cox et al., 1981; Cox et al., 1996 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>168</sup> Michie et al., 2003 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>169</sup> HSE, 2008 (HSE, 2009a at 13 に掲載された間接参照文献)。

<sup>170</sup> HSE, 2009a at 13.

<sup>171</sup> WHO Profile Report 2009 at 40.

<sup>172</sup> HSE, 2007 at 2.

<sup>173</sup> Id. at 49.

<sup>174</sup> Id. at 41.

<sup>175</sup> HSE, 2009a.

---

この調査に際しては、並行して科学・政策関連論文や関連する灰色文献（政府や公的機関による調査報告書など学者のピアレビューに付されていないもの）のレビューが実施され、デルファイ調査の解釈分析に活用された。

<sup>176</sup> HSE, 2009a at 26-27.

<sup>177</sup> Daniels et al., 2012 at 315.

<sup>178</sup> HSE Statistics, 2009 (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>179</sup> HSE, Statistics 2009 (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>180</sup> Ibid.

<sup>181</sup> Packham et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>182</sup> Daniels et al., at 315.

<sup>183</sup> Broughton et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>184</sup> HSE, 2009c (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>185</sup> Daniels et al., 2012 at 315.

<sup>186</sup> HSE, 2007 at 8.

<sup>187</sup> Id. at 9.

<sup>188</sup> Id. at 10.

<sup>189</sup> Id. at 10.

<sup>190</sup> Id. at 11.

<sup>191</sup> HSE, 2009a at 15-16.

もつとも、ここで **Kompier** の指摘する問題点は、いずれも致命的なものではなく、克服可能な課題として肯定的に捉えられている。

<sup>192</sup> Kompier, M.A.J.: Does the 'Management Standards' approach meet the standard? *Work & Stress*, 18: 137-139, 2004 (Kompier, 2004) .

<sup>193</sup> Main et al., 2005 (Kompier, 2004 に掲載された間接参照文献) .

<sup>194</sup> この点について、HSE, 2009a at 15 は、「ただし、HSE が 2004 年に基準値やフィルター (filters) の考え方を放棄したことは銘記されるべきであろう」との注釈を付している。

<sup>195</sup> Cousins et al., 2004; Mackay et al., 2004 (Kompier, 2004 に掲載された間接参照文献) .

<sup>196</sup> Daniels et al., 2012 at 315-319.

<sup>197</sup> Cox et al., 2007b (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>198</sup> Broughton et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 315 に掲載された間接参照文献) .

<sup>199</sup> HSE, 2009a (Daniels et al., 2012 at 315-316 に掲載された間接参照文献) .

<sup>200</sup> Bourbonnais, R., Jauvin, N., Dussault, J., Vézina, M., Evaluation of an Intervention to Prevent Mental Health Problems Among Correctional Officers, In Biron, C., Karanika-Murray, M., Cooper, C.L. (Eds.). *Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being: Addressing Process and Context*. Routledge, 2012 (Bourbonnais et al., 2012) .

<sup>201</sup> HSE, 2009a (Daniels et al., 2012 at 316 に掲載された間接参照文献) .

<sup>202</sup> Cox et al., 2007b; HSE, 2009a; Tyers et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 316 に掲載された間接参照文献) .

<sup>203</sup> Broughton et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 316 に掲載された間接参照文献) .

<sup>204</sup> HSE, 2009a; Tyers et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 316 に掲載された間接参照文献) .

<sup>205</sup> European Agency for Safety & Health at Work, 2009 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .

<sup>206</sup> Cox et al., 2007b; HSE, 2009a; Tyers et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .

- 
- 207 Cox et al., 2007b (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 208 Broughton et al., 2008; Cox et al., 2007b; HSE, 2009a; Tyers et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 209 HSE, 2009a (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 210 Broughton et al., 2008 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 211 Tyers et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 212 HSE, 2009a (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 213 HSE, 2009a at 27 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 214 Tyers et al., 2009 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 215 Cox et al., 2007b; HSE, 2009a (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 216 Rick et al., 2002 (Daniels et al., 2012 at 317 に掲載された間接参照文献) .
- 217 Daniels, 2011 (Daniels et al., 2012 at 317-318 に掲載された間接参照文献) .
- 218 Daniels, 2006 (Daniels et al., 2012 at 318 に掲載された間接参照文献) .
- 219 Ibid.
- 220 HSE, 2009a at 14-15.
- 221 Rick et al., 2000 (HSE, 2009a at 14 に掲載された間接参照文献) .
- 222 Adams et al., 2004 (HSE, 2009a at 15 に掲載された間接参照文献) .
- 223 報告者は、ここにイギリスがMSAの開発に関連して多額の予算を計上し、主な支援の対象としてきた心理社会学(者)の発想の斬新さと危うさが凝縮的に同居しているように感じる。メガ・コンペティション等の時代情勢を背景に、職場の健康管理についても後向き・保護的発想より前向き・自立的発想が求められるとの論旨に特段の異論はないが、不調者の再生や職務適応には、時期や場面によっては、後向きの発想を正面から受け止め、手厚い保護の下で安心して休息できる環境条件を職域ないし職場内で形成することも不可欠と解されるからである。例えば、日本の安衛法第62条や安衛則第61条第2項なども、疾病の治療や管理を全て個人の私生活に委ねる発想は採用していない。たしかに、イギリスの安全衛生法は、安全衛生のみならず、厚生水準の確保をも罰則付きで義務づけている一方、国自体として、EUの労働・社会規制からの自律性を確保しようという動きもあるようなので、日本と同じ文脈では論じられないであろう。しかし、各国の法令や法理論は、一定程度時代の影響を受けはするものの、それなりの歴史や脈絡を踏まえて形成されている以上、そうした前提を捨象し、軽視されるべきものではない。
- 224 HSE, 2009a at 8.
- 225 Ibid.
- 226 Ibid.
- 227 Ibid.
- 228 WHO Profile Report 2009 at 40.
- 229 日本におけるソーシャル・ファームの普及へ向けた取り組みの詳細については、公益財団法人・日本障害者リハビリテーション協会情報センターが開設しているWEBページ([http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/glossary/Social\\_Firm.html](http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/glossary/Social_Firm.html))に掲載されている各報告書等を参照されたい。
- 230 <http://www.dwp.gov.uk/remploy>
- 231 Griffin,P., Sinclair,E.: Employment: Early warning system.,Industrial Law Society Ind Law J, 36(2):216, 2007(Griffin et al.,2007).
- 232 Ibid.
- 233 龔 敏: 労働契約における権利規制と義務創設. 日本労働法学会誌, 118: 107-119, 2011.
- 234 Griffin et al,2007.
- 235 Ibid.

---

236 Ibid.

237 Ibid.

238 Ibid.