

案を含め、医師による個別面談や個別的な就業上の措置の勧告など、専門性と協議に基づくオーダーメイド方策の基礎は提供されているが、個々の労働者とその所属組織の双方に対する、より包括的かつ継続的な措置を基礎づけるような法政策が求められている可能性はある。

・また、「欧」「米」いずれの手法も、たとえ現段階で予防への貢献が充分にみられないとしても、少なくともわが国における補償・賠償上の責任の切り分けに貢献する可能性はある。すなわち、欧米で法政策上講じられているような合理的な対策を積極的に講じた事業主には、科学的に原因の不明な災害が生じた場合にも、手続的理性を尽くしたとみなされ、民事上の過失責任が免責ないし減責されるケースが増加する可能性はあるように思われる。そして、民事上の賠償責任ルールの具体化は、組織の日常的な行動を促進する可能性が高いため、至局、予防文化の拡大に繋がる可能性もある。

・加えて、予防効果が科学的に確認できるか否かにかかわらず、基本的人権の保護の観点から、ハラスメント防止や雇用平等の充実化を図る必要はある。たとえば、フランスでは、「労働における差別禁止法」の改正（2001年11月16日法）により、差別を定義する労働法典（L122-45条）の適用範囲が拡大され、実質的に賃労働者の訴訟上の立証責任が軽減されることとなったが、これは、従来の差別事由（出身、性別、家族内の地位、民族・国民・人種への所属など）に、肉体的外観（身長・体重・美容など）、姓名、性的志向、年齢を追加するものであった。そして、2005年秋に

は、青年を主とした「暴動」事件を契機に、履歴書「匿名化」立法（2006年3月9日法）が制定され、従業員50人以上の企業では、履歴書に年齢・性別・氏名・住所・写真を記述、記載させてはならないこととなるなど、差別としての救済範囲の拡大により、精神面に関わる基本的人権の保護が図られている（大和田敢太：労働関係における『精神的ハラスメント』の法理：その比較法的検討。彦根論叢，360：77，2006）。アメリカのADAの枠組みも、労働力の積極活用の趣旨を基底に置きつつ、相当範囲の差別を対象とし、実効的な救済を図ろうと努めていることがうかがわれる。

この面でも、欧米のアプローチに参照価値を見出すことはできるように思われる。

・ただし、諸外国のアプローチを踏まえると、さらに、以下のような点について検討しておく必要があると思われる。

第1は、強制的方策と誘導的方策のいずれが適当か、第2は、医学的アプローチと心理学的アプローチのいずれが適当か、第3は、いわば真正精神障害者に対する差別禁止や社会的包摂のアプローチと仮性精神障害者・不調者に対する一般に一次～三次予防で包括されるメンタルヘルス対策のアプローチの関係をどう捉えるか、である。

現段階で若干の考察を加えれば、以下のように言える。

ア 強制的方策と誘導的方策のいずれが適当か

この課題は第2の課題とも関わっているが、ここでは強制策を採用前提として科学的知見が不足していることのほかに、精神障害者の特質を踏まえる必要がある。たとえば、精神障害者に対する合理的配慮は、身

体障害者に対するバリアフリー建築などの一律的措置ではなく、相性の良い人物との隣接配置、フレックスタイム制など、医学等の専門所見を踏まえつつ、本人希望と会社都合を調整する個別的な措置が求められる。これは、アメリカのADAからも示唆されるし、そもそも人間の心理的反応から主観性を排除できないことから導かれ得る事理であり、実のところ、ビオンのいう基底の想定集団などの不健全な状態に陥った組織の改善でも同様・同類のことが妥当する可能性はある。

要するに、メンタルヘルス対策の本質として、ヨコ（一律）からタテ（オーダーメイド）への流れを促進する必要性を説く趣旨だが、かといって、全てを当事者の任意に委ねる誘導的方策が適当とは言い切れない。タテの対策を促進するためにも、一律的・強行的な最低基準のほか、ヨコの権威や信用力が求められる。たとえば精神科医などの精神問題の専門家も、個々人の脈絡を組織に説くべき存在として機能し得るが、一般的な権威や信用力を失えば、その役割すら果たし得なくなる危険性もある。

イ 医学的アプローチと心理学的アプローチのいずれが適当か

多くの国の公的・私的メンタルヘルス対策で用いられている質問紙方式のストレス関連調査測定ツールを代表として、メンタルヘルス対策では、どうしても心理学的特性を伴う。また、精神医学でも、診断や投薬などの純然たる医療行為以外に、心理療法など心理職との境界が曖昧な作用と不可分な面はあるし、組織の人事労務管理でも、集団統制や職場秩序の維持増強から個別交渉の場面に至るまで、心理的手法を駆使す

ることはある。しかし、心理学には心理学の特性があり、本年度の調査でも、特にイギリスの法制度調査から、以下のような特徴的態度が看取された。

①そもそも自然科学は、人間心理の実相や作用を捉え切っていない。生理学的検査なども進展しつつはあるが、心理的側面へのアプローチは困難で、捕捉できる事象があっても極めて限られている。

②心理学的な事実は、そもそも百面相であり、相対的なものととどまる。心理学的調査研究では、介入のあり方自体の個性が高いことから、基本的に確証性の高い前向き・大規模・横断的コホート調査などは極めて困難である。

③たとえ同じ事実についても、捉えどころ、表現・伝達方法により、相手方への伝わり方が変わる可能性が高い。個人や組織の中には、事実に関する客観的な指摘や批判に耐えられない者が多いことも、こうした理解を支援する。

したがって、科学的な事実検証を多少放棄しても、結果志向（「結果オーライ」の態度）で臨むべきであり、組織の心理学的診断などでも、その対象設定から診断結果の分析・評価、伝達に至るまで、このような姿勢が容認されるべきではないか、と。

仮にこうした理解が正しいとすれば、その妥当性（ないし妥当する範囲）に加え、正当性が問われるが、現段階では、報告者が関連知識に疎いこともあり、未だ回答を持ち得ていない。ただ、たとえ産業精神保健に非科学的な面があるとしても、的確で客観的な現状認識が、対策の出発点になること、よって、少なくとも事業主自身、管理職層、産業（精神）保健の専門家等は、

上掲した当該事業組織における休業率等の客観的データその他の関連情報を的確に把握することが適切な対策の前提条件になることは、国内外の個別組織における個別的政策の転帰からも明らかと考えている。

ウ 健常者ないしそれに準じる者として特別な配慮を受けずに就労した経験を持たない、いわば真正精神障害者に対するアプローチと、そうした経験を有する仮性精神障害者・不調者に対するアプローチの関係をどう捉えるか

アメリカやイギリスの例からは、両者を連続的に捉える必要性がうかがわれる。とりわけ精神的な問題への対策では、真正精神障害者の就労環境の改善は、仮性精神障害者・不調者のみならず健常者の就労環境の改善にも貢献し得るし、逆もまた然りと解されることが理由の1つである。もっとも、仮に対応の基本理念に通底する面があるとしても、遺伝を含めた内因的な素因や疾患を有し、職業・日常生活面での機能障害が前提となる真性障害者への対策では、回復の可能性や回復のゴール設定をはじめ、多くの点で対応に違いが生じ得るので、最終的な回答は、次年度以後の検討課題としたい。

## E. 結論

①諸外国の施策の結果をもうしばらく見守る必要はあろうが、国の産業精神保健法政策でも、いわば性能要件化（：一律的な規準への適合性審査ではなく、現場で実効性のあがる方策の許容と国の法政策への積極的な吸収）への発想の重点の移行ないし追加が求められている可能性がある。もと

より、日本の安衛法政策でも、現在国会上程中の関連法案を含め、医師による個別面談や個別的な就業上の措置の勧告など、専門性に基づくオーダーメイド方策の基礎は提供されているが、個々の労働者とその所属組織の双方に対する、より包括的かつ継続的な措置を基礎づけるような法政策が求められている可能性はある。

要は、ヨコ（平均的人間像の現象面を前提とした一律的で強制的な対策）からタテ（個々の人物や組織の経緯や脈絡を踏まえた個別的で柔軟な対策）へ、定性的・定量的な実体規制から手続的理性（合理的な手続な設定と公正な運用）の履践の実質的な義務づけへ、重点の移行が求められている可能性がある。

この際、法は、基本原則の設定、使用者が果たすべき手続と目的の設定、専門家の育成と活用（選任）、予算措置の根拠付けを前提とした行政官など特定の授権者・受任者の活動の保障と活動範囲の設定、基金の設立と目的に即した活動を行う団体への助成措置の根拠付け、手続的理性を果たさない者への処罰、実効的な先駆的活動を行う者への褒賞の根拠付け、手続的理性を尽くしたにもかかわらず災害が生じた場合の免責の保障と免責規準の具体化（の支援）などの役割を担うこととなる。

諸外国の例を参考に、産業精神保健に関する合理的手続の細目を例示すれば、事例の積み重ねと検証、専門家の関与、リスクのレベルによる分類を含めたリスク評価と対応上の優先順位の設定、リスク評価手続への労使の関与、手続の設定や運用全般に関わる労使の合意、職場内の法定議決機関（+公的な審査機関）による審査と議決、

アクションプランの作成・周知と実施体制の整備、関係者への教育訓練などが挙げられよう。質問紙方式の職業性ストレス・チェックなども、こうした手続的理性の一環と解することもできる。科学的信頼性や妥当性のみではなく、合理的になすべきことを尽くす、という視点から、また記録を残すためにも、(法的にも)求められる措置の一環と解することができる。ただし、必要な手続(の細目)は、当該組織の性格などの前提条件や設定目標との関係で相対的に定まるものである。

②他方で、現代に即した、あるいは伝統的でありながら充分に対策が講じられて来なかった、ハラスメント対策などの基本的な人権侵害対策については、少なくとも、従前の労基法・安衛法上の最低基準と同レベルの強制性をもって規定する方向性が模索されても良いように思われる。その際、アメリカ型の差別禁止アプローチも、実際に精神障害者の雇用の維持増加に貢献するか否かとは別に、基本的な人権侵害対策としては機能する可能性があるため、参考に値しよう。

もっとも、とりわけ産業精神保健において、①と②の対策は切り離し得ず、連続的に捉えられる必要がある。たとえば、①によるタテ方向の対策の運用を継続する過程で、各組織レベルのみならず、政策レベルでもP-D-C-Aサイクルを回転させ、前提条件および問題と実効策の対応関係が一定程度明確化し、対応の必要性認識が社会的に高まるか、その重要性が客観的に認められた対策は、場合によっては、努力義務規定による「地ならし」や「観察」など、法政策的なステップを踏んだうえ、②のレベル

で法規範化される必要があろう。

そして、こうしたプロセスに客観性の担保を与え、定着を図るためにも、行政機関などが事業のメンタルヘルスへ介入する際に確認ないし記録すべき信頼に足る指標の開発が図られる必要がある。現段階では、デンマークなどが採用している、休業率、作業関連疾患罹患率(筋骨格障害(musculoskeletal disorder)や心臓血管系疾患(cardiovascular disease)など器質性疾患の罹患率を含む)、自発的離職率、職場の問題(:労働環境に関する問題)とこれらの指標との因果関係、職務満足感、業務パフォーマンス、守秘条件下での意見聴取の結果などの指標が参考になるように思われる。

③心理学の応用という観点では、叱る視点、縛る視点から、褒める視点、伸ばす視点への重点のシフトが求められている可能性がある。具体的には、行政ないしその関係機関が、法治行政の原則や監督行政のための公平性や威厳の枠内で、個々の組織の特質をよく理解し、その良い面を注視し、そのポテンシャルを最大限に引き出す工夫について、当該組織と共に考える姿勢を持てるような前提条件整備が法に求められることになろう。現在進められつつある、労働基準監督官と労働衛生専門官の連携関係の強化なども、そのような方向性の一環ないし萌芽と解され得るが、それに尽きるものではない。とりわけメンタルヘルス対策では、イギリスの安全衛生行政の経験が示唆するように、中央政府と地方支局・支部ないし地方自治体の相互作用や連携という視点も求められている可能性がある。

④労使間の関係性の観点では、雇用平等

やハラスメント対策などの基本的人権保護については、使用者に対する強制的規範の設定と、(適当な紛争解決機関を設定したうえで)労働者に対する対行政、司法・準司法、その他のADR関係での申告権の付与などの手続的な権利の設定が中心の方策となろうが、リスク管理のための手続の設定等に際しては、基本的な義務づけの対象を事業者ないし使用者としつつ、例えば現場の監督官の判断等により、必要に応じて労働者にも必要な措置を義務づけられるような法的根拠規定を設定する方途もあり得よう。いずれにせよ、継続的なリスク管理においては、たとえ最終責任が事業者にあるにせよ、必ずしも労使の利害対立の問題ではないことを前提に対策を設計する必要があると解される。

⑤狭義の安全衛生に囚われない総合的対策の観点では、第1に、転職市場の創成発展の支援が求められている可能性がある。この点については、既に職業能力開発施策の一環としてジョブカード制度などが開発されているが、政策による客観的な職業能力評価と業界ごとのピア・レビューの擦り合わせを含め、国の制度がより妥当性、実効性を増すような(更なる)工夫が求められよう。第2に、疾病による(\*疾病を主因とする)失業者に特化した雇用対策が求められている可能性がある。ここでは、保険給付期間、保険給付と連関する求職活動にかかる審査や、求職者支援のあり方等での配慮が求められよう。第3に、精神科医療のあり方に関する再検討が求められている可能性がある。障害年金などの社会保険給付にしろ、生活保護などの福祉給付にしろ、その判断決定に際して医師が重要な役

割を果たす場面は多い。また、軽症段階などで受診した精神疾患罹患者や不調者に対する初期的な治療のあり方(診断・投薬のあり方など)にも、医師によりばらつきがあり、本人の復職の可否や時期が左右される場合も少なくない。単に産業精神保健の知見を伝えるカリキュラムの充実化のみならず、適正な精神科医療のあり方自体の再検討、仮にそれが困難でも、医師や医療機関ごとの治療方針など、クライアントによる適切な選択を促す十分な情報コミュニケーション、個々のクライアントに必要な分の手間暇をかけて治療に当たれる前提条件整備などが求められている可能性がある。

## F. 健康危険情報

該当せず

## G. 研究発表

### (1) 論文発表

三柴 丈典:産業精神保健のために法ができること・なすべきこと～産業精神保健法の構想～、産業ストレス研究18:309-317,2011.

## H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず

## II. 分担研究報告書

## A. 法制度の調査結果

## 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・准教授

#### 研究要旨

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。

その背景には、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。

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、職務上の要求、裁量、支援を要素とする職務の内容と、職務上の人間関係、役割、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、これまでのところ、MSに関する罰則の適用例は1件もないようであり、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と解される。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のMS推進派は、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なその改善を図っていくというアプローチを予定していたが、今後は、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、という発想であろう。仮にそうならば、その限りで一理ありそうだが、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、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、現場を巡る監督官の裁量・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が、報告者の能力の限界を超えるので、ここでその真偽や実際の詳細には立ち入らない。

第2は、貴族や学者の権威である。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、とりわけ貴族階級にある学者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、イギリスの産業精神保健法政策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。

### 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が、本年度と次年度の調査研究は、①を目的としている。

### B. 研究方法

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。

なお、イギリスの調査に際しては、公的な作業関連ストレス対策の法政策的背景について、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の石津克己氏（元在英日本国大使館書記官）、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動向について、ノッティンガム・トレント大学心理学系上級講師（senior lecturer）の 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。

### 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らざる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補償・賠償の制度は存在する。もともと、一次予防を原則とする予防法とは異なり、基本的には個人の関心事項と解されており、日本と同様、個人による申請されるほか、労働組合によっても請求される<sup>1</sup>。

C. 研究結果目次	
1 公法 .....	56
1.1 HSWA の一般的義務条項と安全衛生に関する規則.....	57
1.1.1 HSWA 第2条 .....	57
1.1.2 HSWA 第3条 .....	60
1.1.3 HSWA 第7条 .....	61
1.1.4 HSWA 第18条.....	62
1.1.5 HSWA 第20条.....	65
1.1.6 HSWA 第33条.....	68
1.1.7 附則第3A条.....	69
1.2 安全衛生規則 .....	69
1) 1999年労働安全衛生管理規則（略称：管理規則） .....	72
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） .....	75
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） .....	75
1.3 実施準則.....	75
1.4 MS（ストレスマネジメント基準） .....	78
1.4.1 概要.....	78
1.4.2 背景.....	81
1.4.2.1 背景思想 .....	81
1.4.2.2 データ・学術的背景.....	82
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～ .....	82
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～ .....	83

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～ .....	84
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～ .....	84
1.4.2.3 (法) 政策的背景 .....	86
1.4.2.3.1 国内事情 .....	86
1.4.2.3.1.1 「福祉から就労へ」政策との関係 .....	86
1.4.2.3.1.2 労働安全衛生政策としての展開 .....	86
1.4.2.3.1.2.1 MSA 開始以前の動向 .....	87
1.4.2.3.1.2.2 MSA 開始以後の動向 .....	87
1.4.2.3.1.2.2.1 2010年以後の国家労働安全衛生戦略 .....	87
1.4.2.3.1.2.2.2 ブラック報告 .....	89
1.4.2.3.1.2.2.3 メンタルヘルスと雇用に関する国家戦略 .....	94
1.4.2.3.2 国際事情 .....	97
1.4.3 具体的内容 .....	97
1.4.3.1 仕組み .....	97
1.4.3.1.1 5段階の管理プロセス .....	97
1.4.3.1.2 評価ツール (Indicator Tool) .....	98
1.4.3.2 流れ .....	99
1.4.4 法的位置づけ及び法的効力 .....	99
1.4.5 確認できる効果 .....	100
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 .....	100
1.4.5.2 Daniels らによる最新著作の示唆 .....	102
1.4.5.3 政府による統計調査の示唆 .....	103
1) 産業別データ .....	103

2) 職種別データ .....	103
3) 事業場規模別データ .....	103
1.4.5.4 HSE が示す個々の組織レベルでの改善例 .....	104
1) Bradford and Bingley 社の例.....	104
2) Hinchingsbrooke 国民保健サービス基金の例.....	105
3) Somerset 地区協議会の例.....	106
4) Nortfork 地区協議会の例.....	106
1.4.6 問題点、発展可能性と克服すべき課題.....	106
1.4.6.1 指摘されている問題点.....	106
1.4.6.1.1 Kompier の示唆する総合的な問題点 .....	106
1.4.6.1.2 Daniels らによる最新著作の示唆 .....	107
1.4.6.1.2.1 実務面 .....	107
1.4.6.1.2.2 理論面 .....	110
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 .....	110
1.4.6.2 今後の発展可能性と課題 .....	111
1.4.6.2.1 踏まえるべき環境条件の変化.....	111
1.4.6.2.2 一般論 .....	112
1.4.6.2.3 中小企業への適用可能性.....	113
1.4.6.2.4 不調者の復職を含めた個別事例管理への適用可能性 .....	113
1.5 法の管轄機関・執行権限者 .....	113
1.5.1 HSWA の関連規定 .....	113
1.5.1.1 HSWA 第 1 1 条 .....	113
1.5.1.2 HSWA 第 1 2 条 .....	114
1.5.1.3 HSWA 第 1 3 条 .....	114

1.5.1.4 附則第2条.....	115
1.5.1.5 HSWA 第14条.....	119
1.5.2 MS を用いた監督指導の実際.....	120
1.5.2.1 概要.....	120
1.5.2.2 問題点と講じられた対策.....	121
1.5.3 MS の浸透を支援する民間の専門機関.....	122
1.6 雇用にかかる精神障害者差別禁止法.....	122
1.7 メンタルヘルス情報の取扱いに関する法規制.....	122
1.8 関係判例.....	122
2 私法.....	122
2.1 根拠法.....	122
2.2 関係判例.....	122
2.3 確認できる効果.....	122
3 その他の重要な個別的論点.....	122
3.1 アブセンティズムとプレゼンティズム.....	122

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) について適当かつ十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妥当な措置を講じる責任を負う。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本章に規定された施設からの有害または不快感を与える物質の大気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、立法に携わる機関であり、行政機関でもある 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、事業者以外の者を義務の主体とする規定は、特定の事業者の労働者（≡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条件整備を行うこと、

(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安が、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.

国務長官の制定した規則は、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指名を規定することができ、その代表は、本条第6項に基づく使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、国務長官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、また職場の立ち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>。

### 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気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、それらの物品等が設置、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