

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設置されている地方事務所（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。

しかし、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。けれども、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、監督の効率を上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長官及び市町村の責任者に報告する。これを踏まえ、HSE長官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

（未了）

### 1.7 メンタルヘルス情報の取扱いに関する法規制

（未了）

### 1.8 関係判例

（未了）

## 2 私法

（未了）

### 2.1 根拠法

### 2.2 関係判例

### 2.3 確認できる効果

## 3 その他の重要な個別的論点

（未了）

### 3.1 アブセンティズムとプレゼンティズム

（未了）

#### D及びE. 考察及び結論

以上の通り、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（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）が図られてきたが、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<sup>160</sup>。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’）<sup>161</sup>」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。

以上が、本年度、MSに焦点を当てて報告者が実施した調査研究から判明した事柄の概要だが、本文で未了と記した部分を含め、今後託された主な調査課題は以下の通り。

第1は、彼国のMSを含めた公的な作業関連ストレス対策の具体的な射程の解明である。基本的には健常者として通常勤務ができていた者が不調状態に陥ったか、陥る手前の段階を主な対象としているように思われるが、彼国の最近のメンタルヘルス対策に関する公的文書では、「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)」との一体化の必要性を説くものもあり、そもそも就業経験が乏しい者なども射程に捉える流れが出来てきている可能性もある。

第2は、彼国で作業関連ストレス対策に貢献している他の法制度やその背景にある文化の解明である。法制度としては、解雇保護法制度、失業者保護法制度、障害者差別禁止法制度など、背景文化としては、転職市場の発達などが考えられるが、いずれにせよ、改めて彼国の労働法制度全体を視界に捉えたいうでの調査が求められよう。

第3は、彼国の精神障害に関する労災補償や民事損害賠償請求訴訟の仕組みと動向の解明である。

その全てを予定年限内に調査することには困難が予想されるが、できる限り完遂したいと考えている。

F. 研究発表

1. 論文発表

該当せず。

2. 学会発表

該当せず。

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

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)

Daniels, K., Karanika-Murray, M., Mellor, N.,Veldhoven M., Moving Policy and Practice Forward:Beyond Prescriptions for Job Characteristics. 1-19, In Biron,C.,Karanika-Murray,M.,

Cooper,C.(Eds.). Organizational Stress and Well-being Interventions:Addressing Process and Context.Routledge, 2012

(Daniels et al., 2012: Forthcoming)

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)

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)
- 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)
- Cox, T.: *Stress*. Houndmills: Macmillan 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., 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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.cfm](http://www.hm-treasury.gov.uk/spending_review/spend_sr04/report/spend_sr04_repindex.cfm), 2004 (HM Treasury, 2004)
- 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)
- 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)
- 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)

- 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., & Theorell, T.: Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990 (Karasek et al., 1990)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- Packham, C., & Webster, S.: Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009. Statistics Branch. Health and Safety Executive, 2009 (Packham et al., 2009)
- 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)
- Selye, H.: A syndrome produced by diverse nocuous agents, *Nature* 138: 32, 1936 (Selye, 1936)
- 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)
- (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
- 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
- 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、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 (元在英国日本国大使館書記官)、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 氏より多くの協力を賜った。この場を借りて謝意を表する。】

○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)

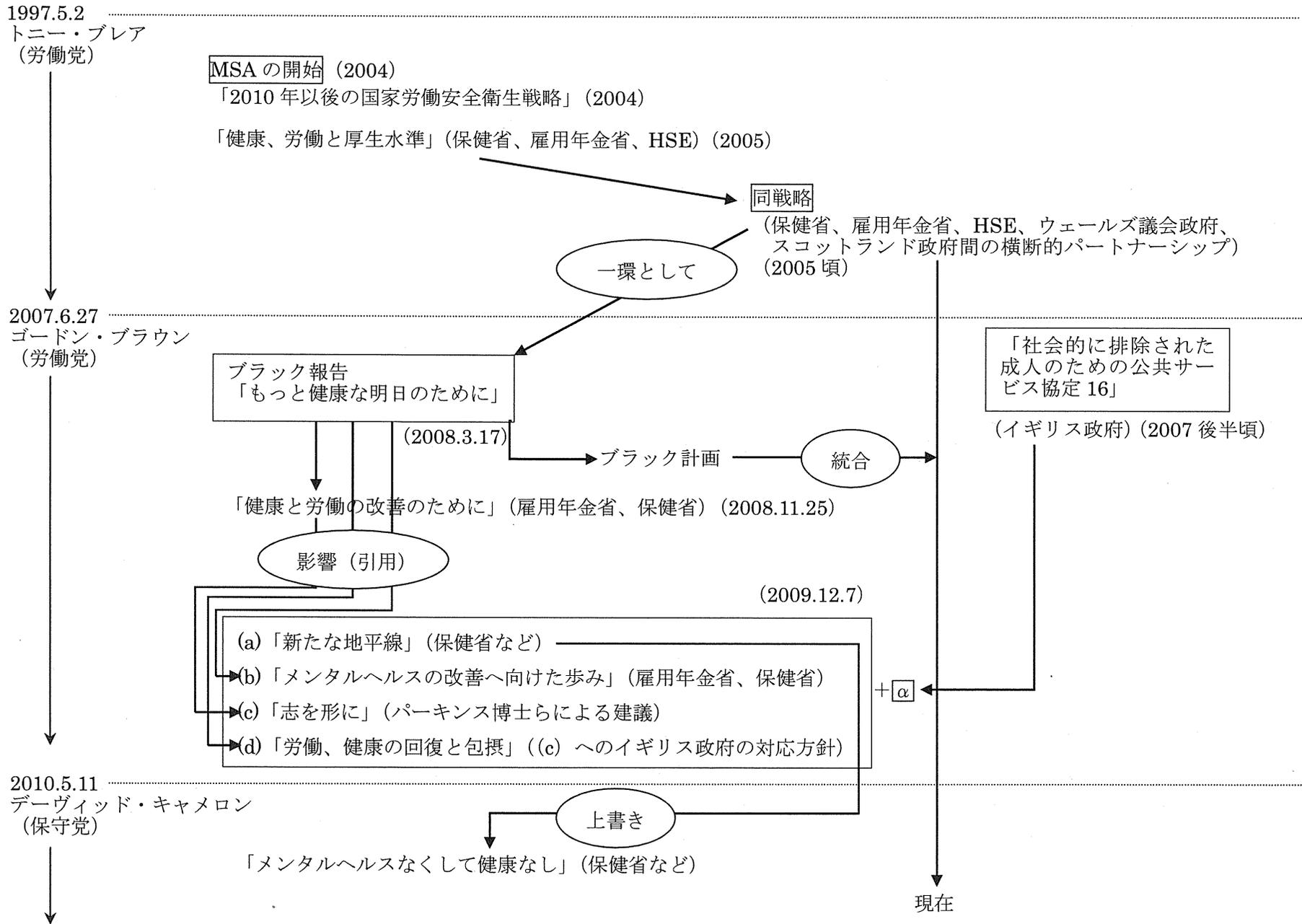
2) 職業別データ

	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)

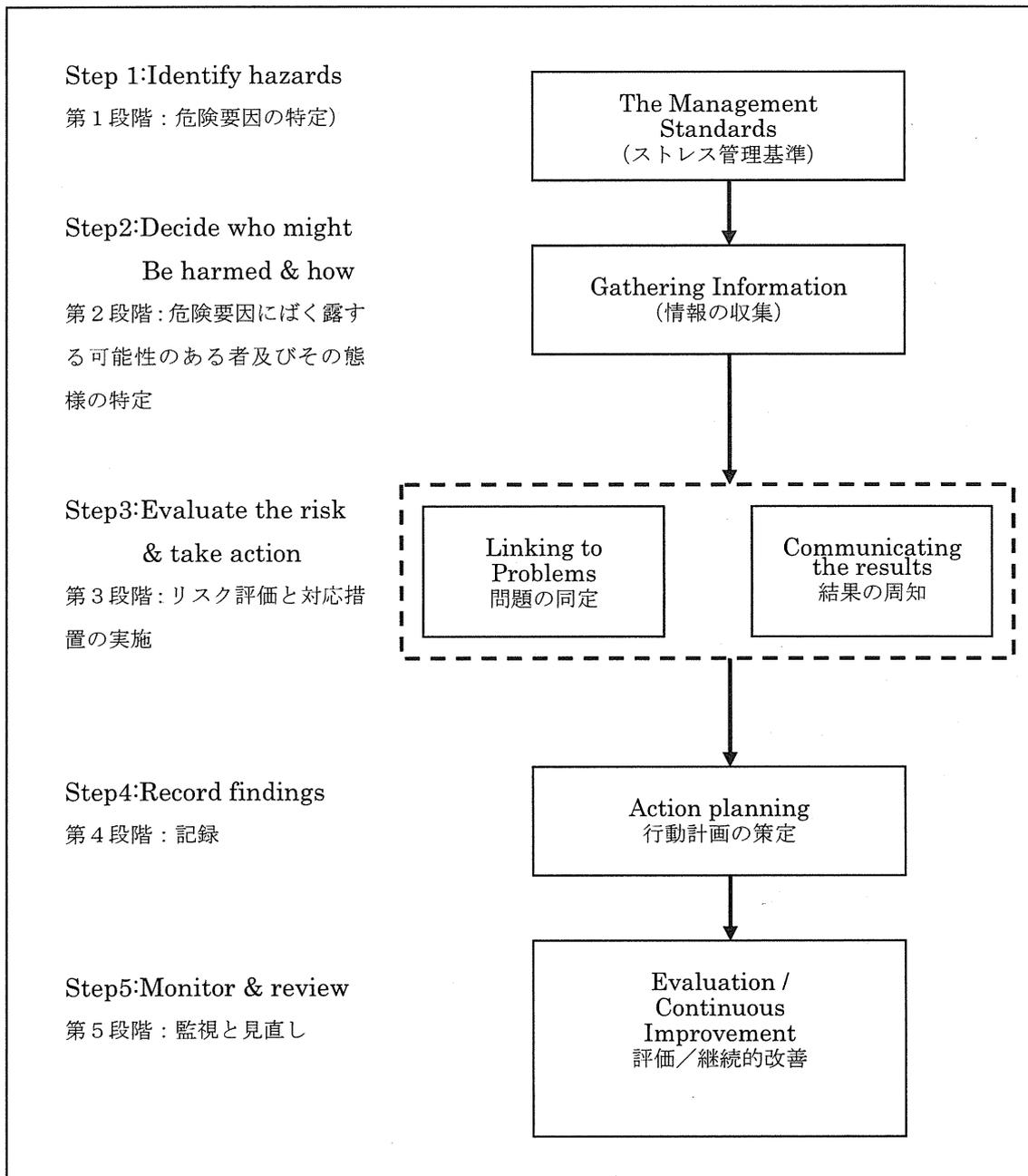
3) 事業場規模別データ

	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)



(図 2)



**Management Standards Approach: Risk Management**

(図3)

○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

<p><b>職務の内容</b></p>
<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、<u>所定労働時間との関係で充分かつ達成可能な要求</u>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<u>被用者の許容能力範囲内</u>で設計されている。</li> <li>・被用者の作業環境に関する<u>苦情が申し立てられている</u>。</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、<u>被用者自身が作業のペースを決定</u>できる。</li> <li>・被用者が、職務遂行にあたり、<u>保有するスキルを活用</u>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<u>スキルを高めることが組織的に奨励</u>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、<u>実施する作業の型（パターン）</u>について<u>協議</u>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>

<p>・ 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。</p> <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、被用者を十分に支援できるだけの<u>方針や手続</u>を策定している。</li> <li>・ <u>管理者が部下を支援</u>することが可能となり、奨励されるような<u>体制</u>がある。</li> <li>・ <u>被用者が同僚を支援</u>することが可能となり、奨励されるような<u>体制</u>がある。</li> <li>・ <u>被用者が</u>、どのような<u>支援</u>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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
---

<p><b>職務の背景</b></p>
<p><b>人間関係 (Relationship)</b></p> <p>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。</p> <p><b>基準：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</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>・ <u>組織が</u>、<u>紛争を避け</u>、<u>公正さを確保</u>するため、職場での<u>ポジティブな行動を促進</u>している。</li> <li>・ <u>被用者が</u>、<u>作業に関する情報を共有</u>している。</li> <li>・ 組織が、受け入れがたい行動を回避し、解決するための<u>方針や手続</u>を策定している。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ <u>被用者が受け入れがたい行為を報告</u>することが<u>可能</u>となり、<u>奨励される</u>ような体制がある。</li> </ul>
<p><b>役割 (Role)</b></p> <p>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。</p> <p><b>基準</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</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>

- ・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、ここでは以下の参照文献が挙げられている（以下、間接参照文献は、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ち、2012年には、英国保健省に新たに設置される英国公衆衛生庁（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－健康－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. In Biron, C., Karanika-Murray, M., Cooper, C. (Eds.). *Organizational Stress and Well-being Interventions: Addressing Process and Context*. Routledge, 2012 (未刊。2012年6月発刊予定。以下、Daniels et al., 2012: Forthcoming: Forthcoming といい、ページ数には報告者が Karanika-Murray 博士から得た生原稿のページ数を記載する)。

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。例えば、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: Forthcoming: Forthcoming at 1 に掲載された間接参照文献)。

<sup>31</sup> Mackay et al., 2004 (Daniels et al., 2012: Forthcoming: Forthcoming at 1 に掲載された間接参照文献)。

<sup>32</sup> Cousins et al., 2004 (Daniels et al., 2012: Forthcoming: Forthcoming at 1 に掲載された間接参照文献)。

<sup>33</sup> Mackay et al., 2004 (Daniels et al., 2012: Forthcoming: Forthcoming at 1-2 に掲載された間接参照文献)。

<sup>34</sup> Cox et al., 2000 (Daniels et al., 2012: Forthcoming: Forthcoming at 2 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: Forthcoming: Forthcoming at 2 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: Forthcoming: Forthcoming at 2 に掲載された間接参照文献)。

<sup>37</sup> Daniels et al., 2012: Forthcoming: Forthcoming at 2.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Rick et al., 2002 (Daniels et al., 2012: Forthcoming at 2 に掲載された間接参照文献)。

<sup>40</sup> Cousins et al., 2004 (Daniels et al., 2012: Forthcoming at 2 に掲載された間接参照文献)。

<sup>41</sup> Kompier, 2004 (Daniels et al., 2012: Forthcoming at 2 に掲載された間接参照文献)。

<sup>42</sup> Daniels et al., 2012: Forthcoming at 2.

<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—現在は雇用年金大臣—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