

条 1 項)。精神障害が労働災害と認定されるには、時間的に限定された外部から身体に作用する出来事、すなわち具体的事故が必要である。精神障害が労働災害と認められるケースは、頭部外傷を原因として精神障害を発症した場合や、重大事故の目撃や体験により精神障害を発症した場合に、限定される。連邦社会裁判所も、精神障害を事故によるものと認めるためには、その精神障害が ICD10 や DSMIV といった国際的な診断基準に該当する疾病であることをまず必要とし、さらに通常の因果関係（業務と事故との間の因果関係、事故と健康障害との間の因果関係）に加え、現在の医学的知見により事故もしくは事故の結果が当該精神障害を引き起こすと一般的にいえる場合に限り、労働災害として認めるという判断枠組みを示している¹⁵。精神障害については、事故との因果関係がより慎重に判断される。

2: 2. 3 職業性疾病

職業性疾病は、連邦政府が連邦参議院の同意を得て、職業性疾病規則（Berufskrankheiten-Verordnung）により定める（社会法典第 7 編 9 条 1 項）。同規則の別表 1（職業性疾病リスト）に、職業性疾病が列挙されている。職業性疾病リストに入れられる疾病は、①医学的な見識に基づくもので、②特別な作用によりもたらされるものであり、かつ、③特定のグループに、その活動を通じて、他の人々よりも非常に高い程度で生じるものである（社会法典第 7 編 9 条 1 項）。現在、職業性疾病リストに精神障害は含まれていない。

職業性疾病リストそれ自体は限定列挙である。しかし、これに登載されていない

疾病であっても、災害保険の保険者は、新しい医学的知見に基づき 1 項の要件を充たす疾病があれば、それを職業性疾病として承認しなければならない（社会法典第 7 編 9 条 2 項）。したがって、職業性疾病リストに登載されていない疾病も、新たな医学的知見が得られれば職業性疾病として認められる可能性がある。しかし、精神障害について、1 項の要件のうち③の要件が充たされるケースは想定しにくい。精神障害に罹患した者が、自己の精神障害と業務との間の因果関係を医学的に立証できたとしても、それだけでは職業性疾病として認めるに足りず、職業グループに特有な原因が存在し、かつ個別事例においても精神障害と業務との間の因果関係が肯定されるときに限り、職業性疾病として認められるのである。そのため 2 項適用によっても、精神障害が職業性疾病と認められる可能性はきわめて低い。

下級審では、PTSD を 2 項の意味での職業性疾病と認めた例がある。バーテン・ヴェルテンベルク州社会法裁判所は、開発途上国援助のソーシャルワーカーとして長年、西アフリカ諸国で働いていた者の PTSD について、要件の③の特定のグループとして、「開発途上国の援助に従事する者」を措定し、PTSD を引き起こす作用がこれらの者の活動には十分ありうるとして、PTSD が職業性疾病にあたることを認めた¹⁶。しかし、連邦社会裁判所（上告審）は手続法上の理由から原判決を取り消した¹⁷。連邦社会裁判所は当該事案についての判断を行っていないものの、判断枠組みとして 1 項の要件を充たさなければならないこと、とくに要件の②の特別の作用は、抽象的・一般

的に疾病の重要な原因であることが学術的に示されなければならないとし、慎重な態度を示している。

2. 2. 4 小括と補足

精神障害を職業性疾病として認めることは、法制度上困難である。連邦社会裁判所もこれまで、精神障害を職業性疾病として認めていない。訪問調査からも、精神障害は職業性疾病として認められないという実務上の理解を確認できた。

したがって、精神障害について労災保険給付支給が認められるとすれば、それは労働災害の場合に限られる。労働災害として認められるケースは、極度の心理的負荷による外傷を伴わない精神的な外傷(トラウマ)と、身体的外傷後に生じる精神的障害とがある。訪問調査では、まず前者について、当該精神的な外傷が労働災害によるものと意識されないこともあり、当該疾病と極度の心理的負荷を与えた事故(強盗事件や自殺者の目撃など)との因果関係の判断に時間を要することがあるとの問題を聞きとれた。ちなみに、このような事故に遭遇するリスクの高い業種では、使用者等が対策を講じているとのことである。後者については、病院では身体的外傷の治療が優先され、精神的な外傷に注意がはられないことがしばしばあり、そのことが精神障害を悪化させることがあるとの問題が指摘された。

3 労働関係における労働保護法の具体化

3. 1 実務書における質問票の例

使用者が労働法上の義務を履行するために、実務書が手助けとなることがある。使用者が、労働保護法上義務づけられた、事

業所内の安全や労働者の健康を保護する責任を果たすために、参考となりうる実務書が出版されている。たとえば、Haufe 社から出版されている *Mustermappe Arbeitsschutz im Büro* (オフィスの労働保護モデルファイル) には、労働安全衛生に関する情報や知識とともに、様式例(労働者向け文書、質問票やチェックリストなど)が掲載されている。以下では、心理的負荷に関する質問票を紹介する。

表1は、従業員に対する質問票の項目である。この質問票では、従業員に直接質問を行い、従業員は匿名で、質問項目1~16につき、自分の職場の精神面での実状を5段階で(1-いつも、2-ほとんどいつも、3-しばしば、4-たまに、5-ない)評価し、回答する。質問項目17は、自由記述回答となっている。回答結果の分析評価は、事前に決められた利益代表者が行うものとされている。

表1：質問票— 労働者の職場の実状について〔質問項目のみ抜粋〕¹⁸

1.	自分の仕事は、いつも、通常の労働時間内に終わらせることができる。
2.	自分の仕事は、自分の能力に見合っている。
3.	自分の仕事は、自分のチーム/部課全体の成果に重要な貢献をしていると思う。
4.	自分の仕事は、楽しく変化に富んでいる。
5.	自分の仕事におけるルーティンの程度に満足している。
6.	自分の仕事の予定〔期日・納期〕は、はっきりと明らかになっている。

7.	自分の仕事を、自分の責任でやりくりできる。
8.	周りの人とうまく仕事をしていると思う。
9.	自分の仕事について、同僚や上司と話し合うことができる。
10.	自分の仕事の中に邪魔をされることは、ほとんどない。
11.	仕事の質について、フィードバックされている。
12.	ミスの原因は客観的に調べられる。
13.	自分の仕事と関連する、全体の見通しがある。
14.	他の仕事や休憩をすることにより、ディスプレイ機器を用いた自分の仕事を、自分で中断できる。
15.	仕事に際して、自分の意見や考えを述べることができる。
16.	何かをする体調にある（余力がある）と、仕事の後に感じるものがしばしばある。
17.	とくに負担となっているのは：

表2の質問票は、産業医、安全衛生担当者や人事担当者など広義の労働安全衛生従事者が評価・調査するためのものである。従業員には間接的に質問することになる。各項目について「はい」もしくは「いいえ」で回答する。「いいえ」と回答された項目については、何らかの措置が必要と考えられる。質問票の「はい」、「いいえ」の回答欄の横には、備考欄が設けられている。

表2：質問票－ 精神面での労働の実状の評価〔質問項目のみ抜粋〕¹⁹

1	仕事の課題
---	-------

1.1	仕事の課題が明確に提示されている
1.2	仕事の課題が完全に示されている
1.3	ルーティン作業は多くない
1.4	仕事の課題が見通せる
1.5	指示
2	労働体制
2.1	時間的拘束がない
2.2	柔軟な労働時間
2.3	残業がない
2.4	交替制労働
2.5	休憩の定め
2.6	邪魔をされない
3	仕事の裁量
3.1	決定についての裁量
3.2	具体化についての裁量
3.3	自分の責任
4	〔資格〕評価
4.1	評価が〔仕事の〕課題にあわせられている
5	コミュニケーション／協力
5.1	仕事の結果についてのフィードバック
5.2	課題処理にあたっての支援
5.3	事業所内の情報伝達システムへの組入れ
6	技術的な労働手段／ソフトウェア
6.1	労働手段が適切におかれている
6.2	講習会
6.3	技術の〔故障・障害〕耐性
6.4	相談担当者
6.5	短期間での問題解決
7	労働環境
7.1	推奨基準に適合した室内環境〔温度等〕
7.2	推奨基準に適合した騒音レベル
7.3	推奨基準に適合した照明

7.4	推奨基準に適合した部屋の区分
8	仕事の形成
8.1	身体作業
8.2	混合した作業
9	全般
9.1	ポジティブな事業所環境

表1、表2の質問票は、モデル例ではあるが、労働関係において想定されている心理的負荷の内容や、使用者の精神疾患の問題に対するアプローチを、ある程度読み取ることができる。

これらの質問項目は、大きく2つのグループに分けられる。第1のグループは、労働安全衛生や労働条件に関わるものである。労働体制（表2-2、表1-1,10,14,16）や労働環境（表2-7、表1-14）に関する質問項目がこれに該当する。労働時間や休憩が適切に定められ、必要な休息を自ら取ることができ、推奨基準に適合した労働環境下での労働が、労働者に保障されるべきである。これらが保障されない場合、とくに最低基準を下回るようなことになれば、労働者にストレス（心理的負荷）を与えることは十分に予測できる。

注目されるのは第2のグループである。ここに分類されるのは、労働者の仕事に対する意識や満足度（表1-3,4,5）、労働者に示された課題（表2-1、表1-5,6,13）、労働者に与えられた裁量（表2-3、表1-7,15）などで、これらは企業理念や人事戦略とも関係する労務管理に関わるものである。自分の仕事が所属部署や企業に重要な貢献をしているか、自分の仕事は楽しく変化に富んでいるか（単調ではないか）、仕事の課題が明確に示されているかといった

質問項目は、労働者が自分の仕事に意義を見出して働くことができているかを問うものでもある。労働者が自分の仕事を意義があるものにとらえ、満足して働くことができれば、心理的負荷は緩和されよう。もう1つのポイントは、労働者に仕事の裁量が与えられているかである。労働者が、企業において歯車としてではなく、自律した人間らしい働き方ができているかは、心理的負荷に影響しうる。

さて、職場における心理的負荷に着目して、労働者の働き方を見直したり、必要な措置を講じたりすることは重要である。その際、心理的負荷を与えるマイナス要因を探し出す方法もあるが、表1、表2はそのような方法を取っていないようにみえる。表1、表2は、労働者に心理的負荷がかからないためのプラス要因をあげている。これは、この質問票についてはドイツ労働関係における産業精神保健のアプローチの特徴を示すものであると考える。すなわち、前者の方法（マイナス要因の発見）は補償・賠償法アプローチに、後者（プラス要因が維持されているかの確認）は予防法アプローチに馴染みやすい。表1、表2は、予防ないし問題の早期発見のために心理的負荷を見つけ出そうとするものであるが、このような方法は、使用者が行う労務管理マネージメント、すなわち使用者がいかに労働者の労働能力や労働意欲を引き出すかということと矛盾するものではない。むしろ近い関係にあり、このようなアプローチは使用者に受け入れられやすいと考える。

3. 2 ダイムラー社における危険性評価 （未了・次年度）

3. 2. 1 危険性評価に関する事業所協定

労働保護法 5 条が使用者に義務づける危険性評価に関し、ダイムラー社と同社の総従業員代表委員会²⁰は、2005 年 12 月 15 日に「ダイムラー株式会社における労働保護法に基づく危険性評価の具体化に関する全体事業所協定」を締結した。その後、この危険性評価の構成要素に「心理的負荷」を加えることは、心理的負荷の観点から労働条件を評価することを容易にし、それは労働者の労働安全保護のさらなる発展につながるとの考えから、ダイムラー社と同社の総従業員代表委員会は、2008 年 5 月 23 日に「心理的負荷の評価に関する方法」について合意し、同年 6 月 30 日に両者間で協定が締結された。

ダイムラー社はドイツを代表する大企業であり、従業員総数は約 26 万人である²¹。そのため同協定の実施による効果が期待できるが、その効果は同社にとどまらず、関連産業を中心に、他社でもダイムラー社の方法の導入が進められているとのことである。

3. 2. 2 危険性評価

3. 2. 2. 1 プロセス

ダイムラー社では、危険性評価のプロセスを 7 つのステップで構成する。①危険性の調査、②危険性の評価、③措置への誘導、④措置の具体化（開始）、⑤記録、⑥情報委託、⑦実効性の検証、である。①、②は労働保護法 5 条 1 項の危険性評価義務、⑤は労働保護法 6 条の文書化義務を履行するものといえる。

3. 2. 2. 2 組織

ダイムラー社の協定によれば、危険性評

価に関係するのは、以下の 3 つの組織である。

まず、労働安全法 11 条に基づき設置される労働安全委員会である。労働安全委員会は、事業所の責任者（使用者）、産業保健責任者、安全責任者、計画責任者、社会法典第 7 編 22 条に基づく安全管理者、従業員代表委員会の代表者 2 名から、構成される。

次に、「危険性評価のための定期的なコミュニケーション会議」である。同会議は、危険性評価の問題を調整するために、定期的に（たとえば 6 週間ごとに）開催される。同会議は、労働安全委員会の構成員である安全責任者と従業員代表委員会からの 1 名、あわせて 2 名を核として、必要に応じて、産業保健や計画その他の専門家や従業員代表委員会委員を、メンバーとする。同会議では、危険性分析のスケジュール、分析の委託（場所、方法、分析の範囲の決定等）、分析チームが実施した危険性評価の評価、措置の種類やスケジュールおよびその具体化、実効性の検証時期やその基準および実施等が、合意・決定される。これは、危険性評価の実施にあたり、その計画や内容が、事業所における労働安全衛生の必要（利益）と従業員代表委員会により代表される労働者の利益を勘案して、決められることを意味する。

分析チームは、「危険性評価のための定期的なコミュニケーション会議」の委託を受けて設置される。分析チームは、安全専門員、産業医、専門領域の管理職、専門領域の安全管理者、従業員代表委員会委員に、必要に応じて従業員や専門家を加えて、構成される。分析チームは、危険性の分析を

行い、評価について提案し、判断について同種の職場をまとめ、措置ならびに具体化された計画を提案する。

3. 2. 2. 3 構成要素

危険性評価は、各構成要素の危険性評価を通じて行われる。従来の構成要素は、「安全教育」、「予防検診」、「防火検査」、「爆発予防記録」、「通行許可」、「火気作業許可証」、「安全巡視」、「労働手段に関する危険性評価」などであった。2008年に、「心理的負荷」と「分析チームによる特別な危険性評価」が構成要素に追加された。

2005年の協定により、危険性評価の制度は作られていたが、それは心理的負荷の要素を欠くものであった。2008年に追加された2つの構成要素により、心理的負荷の観点からも危険性評価が行われるようになった。

3. 2. 3 心理的負荷に関する危険性評価

3. 2. 3. 1 心理的負荷に関する危険性評価の概要

心理的負荷に関する危険性評価は、職場に関する一般的なデータ調査（たとえば労働時間がどのように規制されているか）、従事者の職務の内容の調査、負荷要因ないし要求因子の調査の、3つから構成される。

心理的負荷に関する危険性評価に特徴的なのは、3つ目の負荷要因である。負荷要因として調査されるのは、労働の複雑性、行動の裁量、可変性、時間についての裁量、責任の範囲、労働の中断、集中の必要性、協働の必要性の8つである。

心理的負荷に関する危険性評価は、心理的負荷を与えるこれらの要因の（危険な）組み合わせに関して、労働条件を客観的に

調べようとするものである。

分析を行うのは、労働安全衛生や産業保健の従事者ならびに従業員代表委員会委員から構成された専門家チームであり、これらの者は事前に訓練を受ける。この専門家チームに、管理職と当該領域の従業員代表委員会委員が加わって、分析チームが構成される。さらに専門家が加わることもある。分析結果は、所定の分析フォームに記載される。

分析により危険な組み合わせが適示された場合には、まずは職場の管理職が、続いて当該部門で働く労働者が、心理的負荷を回避・軽減するために適切な措置を講ずるか、適切な対処方策をとる措置の遂行の責任は管理職が負う。

3. 2. 3. 2 調査・評価の方法

心理的負荷に関する危険性評価は、1979年にKarasekが提唱した要求・指揮監督モデルを基礎としている。同モデルは、「仕事に対する要求」と「行動の裁量」の2つのベクトルを使用する。

表3：要求・指揮監督モデル

(多) 行動の 裁量	「あまり負荷を受けない活動」	「積極的な活動」
	「消極的な活動」	「強い負荷を受けた活動」
(少)	(少) 仕事に対する要求 (多)	

表3で示すように4通りに分類されるが、左上から右下に進むにつれて、健康に作用する負荷が大きくなる。

仕事に対する要求が高いこと、たとえば責任の度合いが高いことそれ自体に、危険

性があるわけではない。このような例として、医師やパイロット、マネージャーの仕事が指摘される。それに対して、責任の度合いが高く、行動の裁量がわずかにしか認められない場合（たとえば敗戦したら解任されるサッカーの監督）には、適切でない負荷がかかる。

このことを踏まえて、心理的負荷に関する危険性評価では個々の要因に着目するのではなく、負荷要因となる危険な組み合わせを評価するという方法を採用している。

3. 2. 3. 3 プロセス

心理的負荷に関する危険性評価のプロセスは、基本的に危険性評価のプロセス（前述3. 2. 2. 1参照）にしたがうが、危険な組み合わせが生じているか否かによって、ステップ数が異なる（表5、表6参照）。まず、危険な組み合わせを表4に示す。

表4：危険な組み合わせ

労働の複雑性 ↑	行動の裁量 ↓
	時間の裁量 ↓
	労働の中断 ↑
	協働の必要性 ↑
労働の複雑性 ↓	集中の必要性 ↑
行動の裁量 ↓	責任の範囲 ↑
	労働の中断 ↑
可変性 ↑	責任の範囲 ↑
	労働の中断 ↑
	集中の必要性 ↑
可変性 ↓	集中の必要性 ↑
時間の裁量 ↓	責任の範囲 ↑
	労働の中断 ↑
	集中の必要性 ↑
	協働の必要性 ↑
責任の範囲 ↑	集中の必要性 ↑

	協働の必要性 ↑
労働の中断 ↑	集中の必要性 ↑
	協働の必要性 ↑

危険な組み合わせが生じていない場合のプロセスは、表5で示すように3つのステップで行われる。

表5：心理的負荷に関する危険性評価の分析プロセスⅠ

①危険性の調査	職場の分析を行う。
②危険性の評価	分析を評価し、危険な組み合わせを検討する。
⑤記録	記録し、記録結果を労働安全部に保存する。

これらは、所定のフォームを用いて行われる。

それに対して、危険な組み合わせが見られる場合には、表6のとおり、6つのステップとなる。

表6：心理的負荷に関する危険性評価の分析プロセスⅡ

①危険性の調査	職場の分析を行う。
②危険性の評価	分析を評価し、危険な組み合わせを検討する。
③措置への誘導	危険な組み合わせに対しては、原則として心理的負荷を除去ないし克服するための措置に導く。
④措置の具体化	
⑤記録	記録し、記録結果を労働安全部に保存する。

⑥実効性の検証	措置の実効性を、検討・評価する。
---------	------------------

措置や実効性の検証にあたっては、個別事例ごとに対応することになる。

3. 2. 3. 4 役割

3. 2. 4 小括と補足

4 障害者法制

4. 1 障害者差別禁止法制（未着手・次年度）

4. 2 障害者雇用法制（未了・次年度）

4. 2. 1 障害者雇用（労働生活参加）
法制の概要

社会法典第9編（障害者のリハビリテーションおよび参加）は、障害者に対するリハビリテーション、労働生活参加のための給付、社会生活参加のための給付等に加え、障害者の参加について定める。

障害者とは、身体的機能、知能もしくは精神的な健康状態が、高い蓋然性で6カ月以上、その年齢に典型的にみられる状態から逸脱しており、それゆえ社会生活への参加が妨げられる者をいう（社会法典第9編2条）。障害の程度の認定は、10ごとの単位で、20から100の間でなされる（社会法典第9編69条）。障害の程度が50以上の者は重度障害者であり、障害の程度が30もしくは40の者は一定の要件のもとで重度障害者と同等に取り扱われる（社会法典第9編2条）。

このうち、重度障害者ならびに重度障害者と同等に取り扱われる者（以下、重度障害者等とする）に関して、使用者にさまざま

な義務が課されている（社会法典第9編68条以下）。

その1つが割当雇用制度である。20以上の雇用ポストを有する使用者は、少なくともその5%について重度障害者等を雇用しなければならない（社会法典第9編71条）。その際、とくに女性障害者に配慮するものとする。例外として、雇用ポストが40未満の使用は1名、60未満の使用は2名の重度障害者等を雇用すれば足りる。雇用率を達成できない使用者には、調整金の支払が義務づけられる（社会法典第9編77条）。調整金の額は雇用率に応じて定められており、雇用ポスト1つにつき105ユーロ（達成雇用率3%以上）、180ユーロ（同2%以上3%未満）もしくは260ユーロ（同2%未満）である。調整金制度は、使用者に重度障害者等の雇用を喚起するとともに、使用者間でのコスト調整としての機能がある。

さらに使用者は、雇用ポストに空きが出た場合に、重度障害者等、とくに雇用エージェンシーに求職登録をしている失業中もしくは求職中の重度障害者等を、雇用できるか否かを審査すべき義務を負う（社会法典第9編81条1項）。審査にあたり使用者は、重度障害者代表を参加させ、意見を聴取することが義務づけられる。同条は使用者に審査義務を課すにとどまり、雇用を義務づけられるわけではないが、審査過程に重度障害者代表を参加させることによって、雇用ポストについての適性がある重度障害者等の雇用可能性は大きくなる。さらに割当雇用制度における雇用義務を果たしていない使用者の決定に関し、重度障害者代表等の同意が得られない場合には、使用者はなぜそのように決定したかの理由を説

明しなければならない。このように法は、使用者が形式的に審査をするだけでなく、真摯に実質的な審査をすることを、強く求めている。

そのほか、重度障害者等は使用者に対して、自己の能力と知識に適した就労を求める権利を有しており、それに対応して使用者は義務を負う（社会法典第9編81条4項）。使用者が重度障害者等を解雇する場合には、事前に統合局の同意を得なくてはならない（社会法典第9編85条）。この手続きにおいても、重度障害者代表等が関与する。

このように、重度障害者等については労働生活参加のための状況が整えられている。これは障害の種類にかかわらず、重度障害者等に妥当する制度である。したがって、精神障害者もこの制度の適用を受けるが、精神障害者について当該制度がどれほど機能しているかは、文献調査、訪問調査のいずれによっても把握できなかった。精神保健のテーマについては、むしろ次に述べる事業所編入マネジメントがきわめて重要であることが、訪問調査から明らかになった。

4. 2. 2 事業所編入マネジメントの位置づけと意義

事業所編入マネジメントは、社会法典第9編において、予防として位置づけられている（社会法典第9編84条）。同条1項は使用者に、雇用関係を脅かすおそれのある人物・行動や企業に原因のある問題を除去し、雇用関係を維持するような支援等を検討することを義務づけている。同条項は、重度障害者等の雇用関係を維持するために必要な予防対策をするよう使用者に義務づ

ける。

事業所編入マネジメントの規定は、2004年に同条2項に追加された。これは、一定の労働不能の状態にある就業者が、新たな労働不能に陥ることなく、雇用関係を維持できるよう、使用者に予防対策を求めるものである。同条項の対象は重度障害者等に限定されておらず、障害の有無にかかわらず、該当するすべての就業者に適用される。

同条2項の規定は、次のとおりである。「就業者が、1年間に中断することなくもしくは繰り返して、6週間を超えて労働不能である場合に、使用者は第93条に基づく管轄の利益代表者ならびに、重度障害者については重度障害者代表者と、当該者の同意と関与のもとで、どうすれば労働不能ができるだけ克服されるのか、そしてどのような給付や支援によって新たな労働不能を防ぎ、雇用ポストを維持できるのか、それらの可能性を明らかにする（事業所編入マネジメント）。必要であるならば、工場医もしくは産業医の助言が求められる。当該者もしくはその法定代理人にはあらかじめ、事業所編入マネジメントの目的ならびに、そのために収集・使用されるデータの種類と範囲が示される。労働生活に参加するための給付やそれに伴う支援が問題となる場合に、地域の共通サービス機関、もしくは重度障害の就業者については統合局の助言が使用者により求められる。これらは、必要な給付もしくは支援が遅滞なく申請され、第14条第2項第2文の期間内に履行されるよう努める。第93条に基づく管轄の利益代表者ならびに、重度障害者については重度障害者代表者は、説明を求

めることができる。これらの代表者は、この規定により課せられた義務が使用者が履行するよう、監視する。」

さらに同条3項は、「リハビリテーション機関と統合局は、事業所編入マネジメントを導入する使用者に報奨金もしくは奨励金による助成を行うことができる。」と規定する。

このような規定が設けられた背景には、次のような事情があった。疾病、とくに慢性疾病は、労働者の労働不能（欠勤）を引き起こすことがある。なかでも労働不能（欠勤）日数の増加は、長期疾病（6週間を超えて労働不能をもたらす疾病）が大きな原因となっている。長期疾病が悪化すると障害の状態に至ることもある。実際に障害の原因の8割以上は疾病が原因である。さて、労働者の労働不能の期間が長くなると、医療保険者や事業所の負担は大きくなる。疾病による労働者の欠勤についてはじめの6週間は使用者が賃金を継続支払いし、その後は医療保険が傷病手当金を支給する。労働者の労働不能は生産力の低下につながり市場に悪影響をもたらす。そのため、長期疾病労働者は労働市場から排除されやすくなる。長期疾病労働者は疾病を理由に解雇されるかもしれないが、再就職にも困難が予想される。そうすると、その後の生活は、失業手当を受給するか、あるいは早期年金を受給するか、いずれにせよ社会保障給付に頼らざるを得なくなるであろう。このような事態は、国・社会にとって、将来の労働力の減少と社会保障システムにかかる負担という問題をかかえることになる。もちろん、長期疾病者が労働市場から排除され社会保障給付に依存することなく、そして

何よりも健康に生活できることが望ましいことはいうまでもない。そこで、労働者の健康改善強化のための措置が検討された。

- 4. 2. 3 関係当事者
- 4. 2. 4 プロセス
- 4. 2. 5 精神障害事例
- 4. 2. 6 個人情報保護
- 4. 2. 7 解雇との関係
- 4. 2. 8 使用者に対する援助
- 4. 2. 9 評価
- 4. 2. 10 小括と補足

5. 民事上の解決（未着手、次年度）

DおよびE. 考察および暫定的結論

ドイツにおいて、産業精神保健法制度という枠組みが確立しているとは言い難い。産業精神保健へのニーズや関心が高まっているものの、独自の法制度を樹立するのではなく、既存の労働安全衛生法制の枠組みの中で制度が実施されている。

またドイツでは従来から、疾病労働者の労働不能（欠勤）が重要な関心事であった。疾病労働者に対する手厚い保障を行う一方で、使用者も国も、いかにして労働者の健康を保持するかに苦慮してきた。長期疾病罹患者や障害者の労働生活への参加を促すことは、これらの者が社会から疎外されないようにするためでもあるが、同時に、企業や社会保障制度に大きな負担がかかることが危惧されるからでもある。疾病労働者に対する保障や処遇の問題は、ドイツの労働関係における1つの重要なテーマであり、精神保健の問題が生じて初めて注目されたわけではない。1年間に6週間以上疾病による労働不能になった労働者に実施されう

る事業所編入マネージメントは、ドイツの1つの特徴を示す制度であるが、これも疾病一般に対する問題関心から導入された制度であり、精神疾患罹患者を念頭に置いて作られた制度ではない。

現在は、既存の枠組みや制度を利用しつつ、それを精神疾患事例にうまく適合させる方法が模索されている段階であるように思われる。

産業精神保健法制度というよりは、産業保健法制度全般の特徴ではあるが、以下の3つの特徴を指摘して、暫定的なまとめをしたい。第1に、国は法規制や労働監督により労働者の安全衛生全般について責任を果たすが、その詳細を国が決めてしまうのではなく、具体的措置は使用者に任せていることである。第2に、使用者は従業員代表委員会と協力して、労働者の安全衛生・健康の問題に積極的に取り組んでいることである。労使の協働が見られるわけであるが、労働側の当事者が労働組合ではなく従業員代表委員会であることが注目される。第3に、使用者の積極的な取り組みは、使用者が自らの法的責任を果たすためでもあるが、それ以上に、企業の経済的効率性や企業カルチャーの維持・尊重が重要であるとの意識が強いことである。

F. 研究発表

無

G. 知的所有権の取得状況

無

H. 引用文献

文末脚注参照

¹ 技術者疾病金庫は、公的医療保険の代替金庫の1つであり、医療保険の保険者である。同金庫は、毎年、医療レポート

(Gesundheitsreport)を公表しているが、2008年のテーマが精神障害であった。

² Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2008, S.20.

³ Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2010, S.245.

⁴ Hibbeler, Mehr psychische Erkrankungen, Deutsches Ärzteblatt 2011 108(37), A1884.

⁵ 地区疾病金庫は、公的医療保険の重要な保険者の1つであり、公的医療保険の加入者の約3分の1をカバーする。

⁶ Meyer/Stallauke/Weirauch, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2010, in Badura/Ducki/Schröder/Klose/Macco(Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2011, 2011, S.223ff.

⁷ Meyer/Stallauke/Weirauch(Anm. 6), S. 251.

⁸ Meyer/Stallauke/Weirauch(Anm. 6), S. 261.

⁹ Meyer/Stallauke/Weirauch(Anm. 6), S. 266f. もっともこれは、医療保険の保険者の見解であることに留意する必要がある。民間保険契約の事案であるが、バーンアウトを業務疾病と認めた下級審裁判例も存在する。LG München vom 22.3.2006, I Az 25 O 1979803. 同地裁判決は、控訴取下げにより、確定した。

¹⁰ 2011年11月6日付 Berliner Morgenpostの記事によれば、精神疾患者に対する誤ったセラピーに、少なくとも年間50億ユーロが支払われているという。セラピーにより、4人に1人は病状が改善せず、10人に1人はむしろ悪化しているという。同記事は、不要なセラピーも多く行われていると、指摘する。

¹¹ BDA, Erfolgsfaktor Psychische Gesundheit (kompakt), 2010, 2011.

¹² しかし他方、受給者が若年者や女性の場合、実際に支給される年金額がわずかでありそれでは生活できないといった問題も、訪問調査から得られた。なお精神疾患罹患者

者は、他の疾病と比べると若年者に多く、男女間では女性に多い。

¹³ Hibbeler(Anm. 4), A1884.

¹⁴ 労働保護法の詳細は、三柴丈典『労働安全衛生法論序説』（信山社、2000年）137頁以下を参照。

¹⁵ BSG vom 11.5.2006, NZS 2007, 212.

¹⁶ LSG Baden-Württemberg vom 14.5.2009.

¹⁷ BSG vom 20.7.2010 (juris).

¹⁸ Schurr(Hrsg.), Mustermappe Arbeitsschutz im Büro, 2011, S. 297.

¹⁹ Schurr(Anm. 19), S. 298f.

²⁰ 従業員代表委員会は、法律により労働者数5人以上の事業所に設置が義務づけられている、労働者の利益を代表する組織である。1つの企業に複数の従業員代表委員会がある場合に、総従業員代表委員会が設置される。ドイツでは一般に、労働組合が産業別に組織されるため、従業員代表委員会は企業内の利益代表として重要な役割を担っている。産業精神保健に関する課題には、産業全体というよりも、各企業ないし事業所ごとに取り組むべきであると考えられており、従業員代表委員会の果たすべき役割は大きい。

²¹

<http://nachhaltigkeit.daimler.com/reports/daimler/annual/2011/nb/German/6020/beschaeftigung.html>

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

フランスの産業精神保健法制度

分担研究者 勝亦 啓文 桐蔭横浜大学法学部・准教授

研究要旨

フランスの産業精神保健制度においては、労働法典に基づく使用者の義務に加え、その義務と接続する形で、労働医、従業員代表制度が機能している。労使が「社会的パートナー」として、立法レベルと現場レベルにおいて、その具体化に取り組んでいることが、フランスの制度の特徴であろう。

他方、国の取り組みは、監督行政だけではなく、社会保障部門を中心に、対策に関わる調査研究を行い、事業主および労働者に対する情報提供や援助を行うことで、相互補完的にメンタルヘルスの問題に取り組んでいる。

本報告は、こういった枠組みの中でどのような取り組みが有効に機能し、あるいは問題があるのかを検証する研究のための基礎的調査である。

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）での議論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」）に記された必要調査事項について文献調査を実施した。ただし、フランスでは、産業精神保健法制度が確立しておらず、その詳細を体系的に整理した文献がないこと、時間上の制約に加え、彼国で産業精神保健に大きな役割を果たしている労働医に関する詳細な調査は、研究協力者の鈴木俊明氏に委ねられていることなどから、本年度の調査対象は、関連法制度の基本的枠組みにとどめた。

C. 研究結果

1 公法

1.1 法令、行政規則（ガイドラインなど）、計画など

産業精神保健の分野では、労働法典において、モラル・ハラスメントの防止の観点からの規制と、身体的な安全に加えた精神面での安全の確保という観点からの、労働安全衛生の一環としての精神的ストレスの防止および対応に関する使用者の義務が定められている。

労働法典 L. 4121-1 は、使用者の義務について、以下のように定めている。

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

訳：

使用者は、労働者の安全を確保し、身体的及び精神的健康を維持するために必要な措置をとらなければならない。

この措置は次のものを内容とする。

- 1° 職業上のリスク及び労働の苦痛を予防する行動
- 2° 情報伝達及び研修のための行動
- 3° 組織と調整手段の設置

使用者は環境の変化を考慮し、また既存の状況の改善を目指して、これらの手段を採用するよう努めるものとする。

これを具体化するものとして、同 L. 4121-2 条は、次のような一般的義務を使用者に課している。

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

訳 :

使用者は、以下に関する予防についての一般原則に基づき、L. 4121-1 条に定める措置を実施するものとする。

- 1° リスクを避けること。
- 2° 不可避なリスクについて、評価を行うこと。
- 3° 根源的なリスクに対処すること。
- 4° 労働を人間に適応させること。特に労働のポスト、並びに労働の設備及び労働と生産の手法の選択にかかわる事項について、単調な労働を制限し、その労働が健康な耐える効果を軽減するよう、特に留意すること。
- 5° 技術の発展状況を考慮すること。
- 6° 危険のある状態を、危険がないか、より危険が少ない状態に転換すること。
- 7° 技術、労働の組織編成、作業条件、社会関係及び特に L. 1152-1 条に定められた精神的ハラスメントに関わるリスクを含む作業環境に影響する要因を統一的に考察した、全般的な予防計画を策定し実行すること。

作業環境に影響する要因を首尾一貫して考察した

- 8° 個人レベルの保護措置に優先して、集団レベルの保護措置を実施すること。
- 9° 労働者に適切な指示を与えること。

ここであげられる労働法典 L. 1152-1 は、次のような規定である。フランスにおいては、まずモラル・ハラスメントについて使用者の防止義務が制定された後で、一般的

なメンタルヘルス対策が使用者に課されてきた経緯がある（1-7 参照）。

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

訳：

いずれの労働者も、その尊厳に関わる権利を毀損され、身体若しくは精神の健康を増悪させ、又はその職業における今後のあり方を危険にさらす可能性のある、労働条件の低下を目的とし、又はその効果を有する、反復した精神的な嫌がらせ行為を被ることがあってはならない。

次いで、L. 4121-3 条は次のように定める。

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il

intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

訳：

使用者は、事業場の活動の性格を考慮して、労働者の健康及び安全に対するリスクを評価するものとする。これには、製造工程、労働における設備、化学物質、又はその材料の選択、労働の場所又は設備の設置の向上若しくは改善、並びに労働のポストにおける評価を含む。

評価の終了後、使用者は予防措置の実地並びに、労働者の健康と安全を保護するためにより優れた水準を確保できる労働及び生産の方法を実行する。使用者は、事業場の活動全体および部門構成のすべてのレベルにおいて、この行動と措置を実施するものとする。

以上が使用者の一般的義務であるが、使用者は、この取り組みの内容について、年に一度文書を作成して公表する義務が課されており（R. 4121-1 条、同-2 条）、この文書を労働者、安全衛生労働条件委員会ないしその職務を担当する機関、従業員代表、労働医、労働監督官その他の機関に提出する義務を負っている（R. 4121-4 条）。

同時に、労働組合支部や従業員代表の関与（図表 1 参照）による各企業内における具体的取り組みの具体化が図られる。

安全衛生労働条件委員会の権限について、労働法典 L. 4612-1 条は以下のように定めている。

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

訳 :

安全衛生労働条件委員会は、次の職務を行う。

- 1° 事業場の労働者及び外部の企業により配置された労働者の身体及び精神の健康、並びにその安全を保護することに貢献する。
- 2° 労働条件の向上に貢献すること。特に、女性がすべての雇用にアクセスすることを容易にし、母性に関わる問題に対応するための措置。
- 3° これらの事項に関わる法規の遵守状況の監視。

この基本的権限を前提に、労働者が曝されるリスクおよび労働条件の分析(同-2条)、使用者への事業場におけるリスク軽減に関する勧告(同-3条)、事業場の巡察(同-4条)、アンケートの実施(同-5条)、所管の労働者に不快な影響を与える近隣事業場長への苦情申立(同-6条)、監督官の臨場を使用者から通知され、その分析を伝

える(-7条)といった権限が付与されている。

従業員代表委員の権限に関する一般規定は、L.2313-条である。

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au

profit du Trésor.

訳：

従業員代表委員が、特に労働者を介して、人権の侵害、身体及び精神の侵害、又はその遂行する職務の性格から正当化しえず、達成すべき目的とも整合しない個人の自由の侵害を確認したときは、それを使用者に直ちに通告する。特に、この侵害は、雇入れ、職業訓練、給与体系、配置、格付け、昇進、配置換え、契約の更新、制裁、又は解雇の領域におけるすべての差別的措置から生じる。

使用者は遅滞なく代表委員への聴取を実施し、その状況を解消するための必要な措置を講ずる。

使用者がその侵害の実情に応じた義務を履行せず、又は見解が異なるとき、及び使用者との解決がなしえなかったときは、当該労働者、又は当該労働者が書面により反対しないことを示した場合に代表委員は、労働審判所に急速審理命令の申し立てを行う。

裁判官は、その侵害を停止させるために必要なあらゆる措置を命じ、又は国庫に帰属する制裁金の支払いを命じることができる。

また企業委員会は、事業主の諮問対象機関であるが、企業の運営全般に関わる事項がこの委員会への諮問対象とされており（L. 2323-1）、メンタルヘルス対策、ストレス対策も、この諮問の対象となる。

1.2 法の管轄機関・執行権限者

労働監督官が、労働法典にかかわる規制

監督をおこなっている。監督官は、使用者に対して一般的な義務の履行や個別労働者の権利保護の場面で、一定の作為や不作為を命じ、罰則を伴う権限をもってそれを命じることができる。

一方で、各企業の取り組みに対して、ARACT（地方労働条件改善所）と CARSAT（退職者・健康保険基金・旧 CRAM〈地方健康保険基金〉）が、使用者および労働者、従業員代表への情報の提供やコンサルティングサービスをおこなっており、国の社会保障部門による労使への援助の役割は大きいとされる。

1.3 ストレスマネジメントの具体的な方策（仕組み・流れ）

実際の企業内の取組みにおいて、一義的に実行主体が定められているわけではなく、また、体系的な組織があるわけでもないため、各当事者が、それぞれの責任の範囲内で、その実行を担っている。

労働安全衛生の関係者として、たとえば、Loïc Lerouge は、1. 使用者、2. 労働者、3. 従業員代表、4. 労働医を中心とする医療サービス、これに加えて労働監督官や国の労働・社会保障機関等の企業外の機関をあげている（1）。

また、P-Y. Verkindit は、1. 労働者本人、2. 従業員代表、3. 安全衛生労働条件委員会、4. 外部機関を挙げているのに対し（2）、Y. grasset らは、1. 使用者、2. 労働者、3. 従業員代表と組合代表、4. 労働監督官をあげている（3）。

しかし、企業内の取組みの枠組みを設定するという点では、2008年7月2日の全国職際協定（1-7 参照。2009年4月23日に拡

張適用)によって、職業上のリスク評価と予防義務の一環として、職場における暴力及びハラスメントと同様に、労働が与えるストレスに対して使用者が必要な措置を取ることが定められた(図表2)。

これについては、ARACT(地方労働条件改善所)とCARSAT(退職者・健康保険基金、旧CRAM<地方健康保険基金>)が、そのための評価シートを作成し、提供することとされた。

なお全国労働条件改善所(ANACT)の評価キットが、インターネットでも配布されている(“Kit méthodologique. Prendre en compte les risques psychosociaux dans le Document Unique”

http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel/?p_thingIdToShow=23389598#form)

1.4 専門家や専門機関の活用によるストレスマネジメント

フランスの労働医は、従業員代表の合意を得て選任され、独自の権限を付与されて、独立して、労働者の安全衛生に必要な措置を使用者に助言できるほか、労働安全衛生委員会等に出席し、意見を述べるができる。労使双方に対するアドバイザーとして重要な役割を果たしている。企業の労働環境、労働条件につき、使用者およびCHSCTに助言し(R. 4624-1条以下)、労働者の心身の状況を配慮して、妥当な措置を提案する権限が与えられており、労働の場を監視することができる(R. 4623-1条)。

この権限の中で行われるストレスマネジメントについては、次年度、研究協力者である鈴木俊晴氏から報告される予定である。

1.5 雇用にかかる精神障害者差別禁止法

次年度調査予定。

1.6 メンタルヘルス情報の取扱いに関する法規制

次年度調査予定。

1.7 法政策の背景

心理社会的(risque psychosocial)なりスクの分類としては、1)嫌がらせ(harcèlement)、2)苦悩(souffrance)、3)ストレス(stress)がありうるが、法領域では、1)と3)への対処が主眼であるとされる(4)。

立法の進展を見てみると、1989年6月12日の職業上のリスク排除・縮減に関するEU指令の国内法化、1992年7月22日法、同11月2日法 セクシュアル・ハラスメントに対する罰則付与、2002年1月17日法 社会近代化法によるモラル・ハラスメント規制と精神的健康の保護、2008年7月2日の全国職際協定 使用者のストレス評価に対する取り組みの促進(2004年10月8日欧州枠組協定の国内規範化)、2010年5月26日の全国職際協定 労働におけるハラスメントと暴力に関する全国職際協定(2007年4月26日の欧州枠組協定の国内規範化)が、メンタルヘルスに対する取り組みを促進してきた。

フランスの場合、メンタルヘルス対策は、EU指令が牽引してきたこと、その実現において、労使団体による職際交渉が牽引してきたこと、ハラスメント対策から精神的健康の確保への拡大がみられる。

もともと、労働関係法領域におけるルー

ル設定において、労使が全国レベルで交渉し、その結果を立法に反映させることは、この問題に限らず、フランスの労働立法の特徴である。

また、社会的には、2008年にフランステレコムでの従業員連続自殺が社会問題化した中で、ハラスメントの禁止と予防という観点を超えて、メンタルヘルス一般に対する措置の義務化に対する社会的な理解、関心は高まってきた。

政府も、自殺対策として、「労働における健康計画 (Plan Santé au Travail)」（2005）、「Plan National Santé Environnement」（2004～2008）、2008年11月25日デクレ2008-1217号による「労働条件における方向性協議会 (Conseil d'orientation sur les conditions du travail)」での心理社会的ストレスに関する分科会設置、「労働における健康計画II (Plan Santé au Travail II)」（2010）などの政策を進展させてきた。

1.8 確認できる効果

保健省管轄下の国立公衆衛生監視研究所 (L'Institut de veille sanitaire (InVS)) による調査研究がおこなわれている、次年度調査予定。

2 私法

2.1 根拠法

社会保障法典に基づき、労働に起因する障害、疾病については、CPAM（医療保険一次金庫）による労災認定が行われた場合は、公的保険給付でその補償がおこなわれることになる。

しかし、その障害・疾病が使用者の *faute inexcusable*（弁解の余地のない過失、重過失の中でも、高度なものと解されてきた）によるものである場合には、最終的には加害行為者が負担する付加給付を請求できるとされている（社会保障法典 L. 452-2 条、-3 条）。

2.2 関係する判例

破毀院社会部 2002年2月28日判決が、アスベストによる疾病と死亡につき、「使用者は、労働者が曝されていた危険に気づいており、または気づくべきであったときであって、その危険を除去するために必要な措置を講じていなかったときは、」この弁解の余地のない過失が認められるとした（5）。また、すぐその後の破毀院社会部 2002年4月11日判決とあわせ（6）、付加給付の請求要件に関する従前の解釈を緩和したと解されている。

労働者の自殺ないしその企てによる後遺症について使用者の責任を認める例も出てきていることから、民事責任の面からの使用者の取り組みへの強制が作用している可能性もある。

2.3 確認できる効果

次年度調査予定。

D及びE. 考察及び結論

フランスの場合、国は産業精神保健制度の大枠を設定して、直接的には行政監督により、また間接的には民事損害賠償による予防効果により、使用者にその義務の履行を諮る一方で、国は調査研究と労使双方に対する情報の提供や援助を行うことにより、