

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

・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）ならびに筆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3A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つ

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。もっとも、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性格を持ち、間接差別アプローチは対集団的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いとしても、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、ある者がある者を、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 3 B 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、報復的取扱いが成立しない（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、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。

・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、筆者の調査の限り、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、リサイクル、園芸などの比較的創造的な業務が上位を占めている。

もっとも、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（Remploy 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。

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

ヨ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的対応を図っている。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すると共に、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（18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、個人々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・ステップの一端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

（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

(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。

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。

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